

**ATA DA CENTÉSIMA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA SESSÃO ORDINÁRIA DO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.**

Aos três dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e um, às nove horas, reuniu-se virtualmente o Conselho Universitário da Universidade Estadual de Campinas, sob a presidência do MAGNÍFICO REITOR, Professor Doutor ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES, e com o comparecimento dos seguintes conselheiros: Adilton Dorival Leite, Alberto Luiz Francato, Alberto Luiz Serpa, Anderson de Rezende Rocha, André Martins Biancarelli, Andréa Marcondes de Freitas, Andréia Galvão, Angel Pontin Garcia, Anna Christina Bentes da Silva, Antonio Gonçalves de Oliveira Filho, Benilton de Sá Carvalho, Bruna Carolina Garcia, Claudia Maria Bauzer Medeiros, Claudia Vianna Maurer Morelli, Cláudio José Servato, Cristiane Maria Megid, Dirce Djanira Pacheco e Zan, Edson Tomaz, Eduardo Gurgel do Amaral, Eliana da Silva Souza, Elisabeth Cardozo, Fernando Antonio Santos Coelho, Fernando Sarti, Ivan Felizardo Contrera Toro, Jefferson Cano, João Frederico da Costa Azevedo Meyer, João Marcos Travassos Romano, José Antonio rocha Gontijo, José Alexandre Diniz, José Luis Pio Romera, José Roberto Ribeiro, Julia Bahia Adams, Karolyne Stefanny de Souza, Licio Augusto Velloso, Luiz Carlos Dias, Luiz Carlos Zeferino, Marcelo Alves da Silva Mori, Márcio Alberto Torsoni, Márcio Antonio Cataia, Marco Aurélio Zezzi Arruda, Maria Helena Baena de Moraes Lopes, Maria Luiza Moretti, Mariana Gomes Vicente, Mariângela Ribeiro Resende, Marisa Masumi Beppu, Matheus Alves Albino, Matheus da Silva Marcheti Martins, Milena Tibúrcio Cicone, Mirna Lúcia Gigante, Mônica Alonso Cotta, Muriel de Oliveira Gavira, Orival Andries Júnior, Paulo Adriano Ronqui, Paulo Régis Caron Ruffino, Rachel Meneguello, Renato Falcão Dantas, Renê José Trentin Silveira, Rodrigo Ramos Catharino, Rosmari Aparecida Ribeiro, Samuel Rocha de Oliveira, Vanessa Petrilli Bavaresco, Verónica Andrea González-López e Wagner de Melo Romão. Como convidados especiais, compareceram os professores: Adriana Nunes Ferreira, Ana Maria Frattini Fileti, Augusto Cesar da Silveira, Douglas Soares Galvão, Pascoal José Giglio Pagliuso, Paulo César Centoducatte, Paulo César Montagner, Rodrigo Bueno de Oliveira e Zigomar Menezes de Souza; a doutora Ana Carolina de Moura Delfim Maciel; a doutora Fernanda Lavras Costallat Silvado; e os senhores Fernandy Ewerardy de Souza, Juliano Henrique Davoli Finelli, Lina Amaral Nakata, Maria Aparecida Quina de Souza e Thiago Baldini da Silva. Justificaram ausência à Sessão os seguintes conselheiros: André Victor Lucci Freitas; Luan Ramos da Silva, sendo substituído pela conselheira Julia Bahia Adams; e Amanda Carvalho Maia, sendo substituída pelo conselheiro Matheus Alves Albino. Havendo número legal, o MAGNÍFICO REITOR dá início à Centésima Septuagésima Segunda Sessão Ordinária do Conselho Universitário da Universidade Estadual de Campinas, realizada de forma virtual, que se justifica pela necessidade de se manter o isolamento social diante da pandemia de Covid-19. Pede a colaboração de todos para o sucesso desta reunião, que os microfones quando não usados sejam silenciados. O uso da palavra se dará por ordem de inscrição, que se faz por meio do símbolo em formato de mão que está à direita da tela. Para manifestação, os conselheiros deverão respeitar o limite temporal de cinco minutos para a Ordem do Dia e de três minutos para o

1 Expediente. A inscrição para o Expediente pode se iniciar e será feita por meio do botão já
2 mencionado, encerrando-se após a aprovação da ata. Em seguida, dá as boas-vindas à diretora
3 do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, professora doutora Andréia Galvão, e ao diretor
4 associado, professor doutor Michel Nicolau Netto, cujos mandatos se iniciaram no dia
5 22.07.2021 e irão até dia 21.07.2025. Também dá as boas-vindas à diretora do Instituto de Física
6 “Gleb Wataghin”, professora doutora Mônica Alonso Cotta, e ao diretor associado, professor
7 doutor Marcos César de Oliveira, cujos mandatos se iniciaram no dia 1º.08.2021 e prosseguem
8 até 31.07.2025. Dá as boas-vindas ainda à nova representação docente do Conselho
9 Universitário, bancada de representação geral em níveis MS-6, MS-5 e MS-3 e demais carreiras,
10 eleita para o mandato de 20.06.2021 até 19.06.2023. Informa que está disponível no *site* da
11 Secretaria Geral o parecer CLN 33/2021, referente ao item 01 da Ordem do Dia. Em seguida,
12 submete à apreciação a Ata da Centésima Septuagésima Primeira Sessão Ordinária, realizada
13 em 25 de maio de 2021, consultando se há observações. Não havendo, submete à votação a
14 referida Ata, que é aprovada com 13 abstenções. Em seguida, coloca para ciência a Ata da
15 Assembleia Universitária Extraordinária para Outorga do Título de Professor Emérito ao
16 Professor Doutor Antônio Augusto Arantes Neto, realizada em 17 de março de 2021, e a Ata
17 da Assembleia Universitária Extraordinária para Outorga do Título de Professor Emérito ao
18 Professor Doutor Carlos Henrique de Brito Cruz, realizada em 09 de abril de 2021. Passa à
19 Ordem do Dia, com 10 itens, informando que os itens 05 – Proc. nº 01-P-21717/2021 – e 06 –
20 Proc. nº 01-P-21697/2021 – são destaques da Mesa. Consulta se há destaques por parte dos
21 conselheiros. Não havendo, submete à votação os itens não destacados da Ordem do Dia, sendo
22 aprovados com 05 abstenções os pareceres que subsidiaram os seguintes processos: A – Política
23 de Ingresso no Exame de Seleção dos Colégios Técnicos da Unicamp – Para Aprovação – 01)
24 Dossiê nº 13-D-14956/2021 – Proposta de Deliberação Consu que altera o artigo 1º e inclui
25 nova Disposição Transitória na Deliberação Consu-A-021/2020, que dispõe sobre a política de
26 ingresso no Exame de Seleção dos Colégios Técnicos da Unicamp, adaptando o ingresso à
27 adoção de cotas étnico-raciais e sociais a partir de 2021, e dá outras providências – Despachos
28 PG-2897/2021 e 3245/2021. Obs.: O Parecer CLN será disponibilizado oportunamente. B –
29 Suplementação Excepcional de Recursos Ao HC – Para Aprovação – 02) Memorando CA/HC
30 nº 02/21 – Suplementação de recursos para atender ao déficit orçamentário de junho/2021 do
31 Hospital de Clínicas – Informação Aeplan nº 490/21 e Pareceres COP-Consu-03/21 e CAD-
32 04/2021. 03) Memorandos CA/HC nºs 03 e 04/21 – Aporte de recursos para enfrentamento da
33 Pandemia, nos seguintes termos: R\$3.680.000,00 em julho de 2021 e R\$2.530.000,00 em
34 agosto de 2021, totalizando R\$6.210.000,00 – Informação Aeplan-491/21 e Pareceres COP-
35 Consu-04/21 e CAD-05/2021. C – Composição do Conselho Universitário – a) Eleições da
36 Representação Docente - Para Homologação da aprovação dada pelo Magnífico Reitor *ad*
37 *referendum* – 04) Proc. nº 01-P-7900/2021 – Eleições da representação Docente junto ao Consu,
38 realizadas nos dias 01 e 02.06.21, nos termos da Deliberação Consu-A-23/18, para
39 cumprimento de mandato de 02 anos, a partir de 20.06.21 – Despacho PG-2598/2021 e
40 Despacho do Reitor nº 447/2021. D – Pós-Graduação – Nos termos do inciso II do § 1º do

1 Artigo 83 da Deliberação Consu-A-10/2015 – Para Aprovação – 07) Proc. nº 36-P-15620/2021,
2 da Faculdade de Ciências Aplicadas – Proposta de criação do curso de pós-graduação lato sensu
3 MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, com carga horária de 390 horas e valor a ser pago por
4 aluno R\$13.640,09 (serão oferecidas duas bolsas integrais de caráter socioeconômico) –
5 Aprovada pela Congregação em 02.12.20 – Deliberação CCPG-65/21 e Parecer Cepe-12/2021.
6 E – Convênios – a) A serem celebrados – nos termos da Deliberação Consu-A-12/2018 – 08)
7 Proc. nº 29-P-17796/2021, da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação – Convênio
8 de Cooperação – Partes: Unicamp/Funcamp e Padtec – Executores: Darli Augusto de Arruda
9 Mello e Christian Rodolfo Esteve Rothenberg – Vigência: 20 meses – Recursos: R\$792.880,00
10 – Resumo do Objeto: Execução do projeto de pesquisa aplicada “Redes Autônomas Baseadas
11 em Intenção”, nos termos do Plano de Trabalho – Parecer: Cacc. 09) Proc. nº 34-P-12556/2021,
12 do Instituto de Computação – Convênio – Partes: Unicamp/Funcamp e Ericsson
13 Telecomunicações S.A. – Executores: Luiz Fernando Bittencourt e Edmundo R. M. Madeira –
14 Vigência: 11 meses – Recursos: R\$264.600,00 – Resumo do Objeto: Execução do projeto de
15 pesquisa e desenvolvimento “Alocação e orquestração de aplicações para computação na
16 borda” – Parecer: Cacc. b) Para homologação da aprovação ad referendum do Reitor – 10) Proc.
17 nº 11-P-07769/2021, do Instituto de Química – Contrato – Partes: Unicamp/Funcamp e
18 Peróxidos do Brasil Ltda. – Executor: Igor Dias Jurberg – Data de Assinatura: 02.07.2021 –
19 Vigência: 12 meses – Recursos: R\$211.236,00 – Resumo do Objeto: Realização de estudos e
20 testes por meio da prestação de serviços de cooperação e pesquisa: a) estudos experimentais
21 visando melhorar a compreensão da composição da solução de trabalho e os mecanismos de
22 reação envolvidos no processo de produção de H₂O₂ catalisado por 2-alkil antraquinonas; b)
23 estudos visando à otimização da etapa de Oxidação do processo de produção de H₂O₂,
24 especialmente os mecanismos de oxidação de antraceno-9,10-dióis com Oxigênio – Parecer:
25 Cacc. Passa ao item 05 – Proc. nº 01-P-21717/2021 –, que trata do processo eleitoral para
26 eleição de representantes discentes da pós-graduação junto ao Consu e CCPG, para
27 cumprimento de mandato de 01 ano. Estão sugerindo a seguinte composição para a comissão:
28 01 diretor de unidade: Prof. Dr. Renê José Trentin Silveira – FE; 01 representante docente: Prof.
29 Dr. Wagner de Melo Romão; 01 representante dos servidores técnicos e administrativos: Sr.
30 Adilton Dorival Leite; 02 representantes discentes da pós-graduação: Acadêmica Bruna
31 Carolina Garcia e Acadêmica Julia Bahia Adams. 2) Proposta de Calendário: Inscrições: de
32 20.08 a 03.09.2021. Cancelamento das inscrições: de 08 a 10.09.2021. Eleições: 19, 20 e
33 21.10.2021. Interposição de recursos: 03 dias úteis após a divulgação dos resultados. Pergunta
34 se há alguma observação. Não havendo, submete à votação a matéria, que é aprovada com 64
35 votos favoráveis e 02 abstenções, já contabilizando o voto da professora Rachel Meneguello,
36 enviado à Secretaria Geral, uma vez que teve problemas com a votação. Passa ao item 06 –
37 Proc. nº 01-P-21697/2021 –, que trata do processo eleitoral para eleição de representantes
38 discentes da graduação junto ao Consu e CCG, para cumprimento de mandato de 01 ano. 1)
39 Composição da Comissão: 01 diretor de unidade: Prof. Dr. Renê José Trentin Silveira – FE; 01
40 representante docente: Prof. Dr. Wagner de Melo Romão; 01 representante dos servidores

1 técnicos e administrativos: Sr. Adilton Dorival Leite. 02 representantes discentes da graduação:
2 Acadêmica Milena Tibúrcio Cicone e aguardando indicação. 2) Proposta de Calendário:
3 Inscrições: de 20.08 a 03.09.2021. Cancelamento das inscrições: de 08 a 10.09.2021. Eleições:
4 19, 20 e 21.10.2021. Interposição de recursos: 03 dias úteis após a divulgação dos resultados.
5 Solicita à bancada discente de graduação que apresente os seus dois representantes, porque a
6 Secretaria Geral não recebeu previamente sugestões. A Conselheira MILENA TIBÚRCIO
7 CICONE diz que não conseguiram definir os dois nomes, mas é uma das indicadas para estar
8 na comissão eleitoral. Pergunta se é possível indicar até o final da semana um segundo nome,
9 porque acha que hoje não conseguem dar essa resposta. O MAGNÍFICO REITOR diz que não
10 vê nenhum problema. Pergunta se há alguma objeção por parte dos conselheiros, e não havendo,
11 submete à votação a composição como está na pauta, acrescida da acadêmica Milena e de mais
12 um acadêmico a ser indicado pela bancada discente, que é aprovada com 61 votos favoráveis e
13 03 abstenções. Informa que há um período de inscrição para as duas eleições, o calendário é
14 unificado; com a eleição eletrônica e cientes de que não há problema de ter um contingente
15 eleitoral maior para processar, mantiveram um calendário unificado. As inscrições são de 20 de
16 agosto a 03 de setembro próximos. O cancelamento das inscrições é no período de 08 a 10 de
17 setembro. As eleições ocorrerão nos dias 19, 20 e 21 de outubro. Há a possibilidade de
18 interposição de recurso, 03 dias úteis após a divulgação dos resultados. Nada mais havendo a
19 tratar na Ordem do Dia, coloca para ciência o Expediente dos seguintes assuntos: C – Comissões
20 Permanentes do Conselho Universitário – Indicação de Membros – nos termos dos §1º, 2º e §
21 3º do art. 11 do Regimento Interno do Consu – 07) Proc. nº 01-P-4124/1987, da Comissão de
22 Orçamento e Patrimônio - COP. I) Indicação de 01 Diretor de Unidades de Ensino e Pesquisa
23 (titular) da área de Ciências Exatas, em substituição ao Prof. Dr. Pascoal José Giglio Pagliuso,
24 cujo mandato como diretor encerrou-se em 31.07.21. II) Ciência da indicação da representação
25 da Bancada Docente, conforme segue: Área de Ciências Exatas: Titular (a partir de 1º.08.21):
26 Profa. Dra. Mônica Alonso Cotta – IFGW. Representação Docente: 1º ano: (a partir de
27 20.06.21): Titulares: Prof. Dr. Wagner de Melo Romão – IFCH e Profa. Dra. Marisa Masumi
28 Beppu – FEQ e Suplentes: Profa. Dra. Verónica Andrea González-López – IMECC e Profa.
29 Dra. Heloíse de Oliveira Pastore Jensen – IQ. 2º ano: (a partir de 20.06.22): Titulares: Profa.
30 Dra. Verónica Andrea González-López – IMECC e Profa. Dra. Marisa Masumi Beppu – FEQ
31 e Suplentes: Prof. Dr. Wagner de Melo Romão – IFCH e Profa. Dra. Heloíse de Oliveira Pastore
32 Jensen – IQ. 08) Proc. nº 01-P-4125/1987, da Comissão de Legislação e Normas - CLN. Ciência
33 das indicações da Representação Docente para compor a Comissão, conforme segue:
34 Representação Docente: 1º ano: (a partir de 20.06.21): Titulares: Profa. Dra. Andréa Marcondes
35 de Freitas – IFCH e Profa. Dra. Márcia Azevedo de Abreu – IEL e Suplente: Prof. Dr. Mário
36 Fernando de Góes – FOP. 2º ano: (a partir de 20.06.22): Titulares: Prof. Dr. Benilton de Sá
37 Carvalho – IMECC e Profa. Dra. Mariângela Ribeiro Resende – FCM e Suplente: Profa. Dra.
38 Andréa Marcondes de Freitas – IFCH. D – Comissão de Planejamento Estratégico Institucional
39 - Copei – Indicação de Membros – nos termos do art. 2º da Delib. Consu-A-15/2001 – 09) Proc.
40 nº 01-P-25640/2001, da Comissão de Planejamento Estratégico Institucional – Ciência das

1 indicações da Representação Docente para compor a Comissão, conforme segue:
2 Representação Docente: 1º ano: (a partir de 20.06.21): Titulares: Prof. Dr. Luciano Allegretti
3 Mercadante – FCA e Prof. Dr. Marco Antonio Garcia de Carvalho – FT e Suplentes: Prof. Dr.
4 Gildo Giroto Junior – IQ e Prof. Dr. Léo Pini Magalhães – FEEC. 2º ano: (a partir de 20.06.22):
5 Titulares: Prof. Dr. Gildo Giroto Junior – IQ e Profa. Dra. Cláudia Regina Cavaglieri – FEF e
6 Suplentes: Prof. Dr. Ricardo de Lima Zollner – FCM e Prof. Dr. Luciano Allegretti Mercadante
7 – FCA. E – Comissão de Atividades Interdisciplinares – Indicação de Membros – nos termos
8 do inciso V do art. 2º da Delib. Consu-A-04/2001 – 10) Proc. nº 01-P-9046/1987, da Comissão
9 de Atividades Interdisciplinares – CAI/Consu – Ciência das indicações da Representação
10 Docente para compor a Comissão, conforme segue: Representação Docente: 1º ano: (a partir
11 de 20.06.21): Titulares: Prof. Dr. Jefferson de Lima Picanço – IG, Prof. Dr. Marcelo Weishaupt
12 Proni – IE e Prof. Dr. Mário Fernando de Góes – FOP e Suplentes: Profa. Dra. Glaucia Maria
13 Pastore – FEA, Prof. Dr. Cesar José Bonjuani Pagan – FEEC e Profa. Rosmari Aparecida
14 Ribeiro – Cofil. 2º ano: (a partir de 20.06.22): Titulares: Prof. Dr. Gustavo Tenório Cunha –
15 FCM, Profa. Rosmari Aparecida Ribeiro – Cofil e Profa. Dra. Márcia Azevedo de Abreu – IEL
16 e Suplentes: Prof. Dr. Jefferson de Lima Picanço – IG, Profa. Dra. Fabiane de Moraes Rodrigues
17 – Cotuca e Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni – IE. F – Comissão De Vagas Docentes –
18 Indicação de Membros – nos termos dos incisos IV e V do art. 4º da Delib. Consu-A-18/2013
19 – 11) Proc. nº 01-P-3969/1999, da Comissão de Vagas Docentes - CVD. I) Ciência de indicação
20 de membros da Representação dos Diretores, sugerida na Informação CVD-36/2021. II)
21 Ciência da indicação da representação da Bancada Docente, conforme segue: Representação
22 dos Diretores: Área Ciências Biomédicas: Titular: Profa. Dra. Maria Helena Baena de Moraes
23 Lopes (FEnf) - mandato: 26.08.21 a 25.08.22 e Suplente: Prof. Dr. André Victor Lucci Freitas
24 (IB) - mandato: 26.08.21 a 25.08.22. Área Ciências Exatas: Titular: Prof. Dr. Marco Aurélio
25 Zezzi Arruda (IQ) - mandato: 09.08.21 a 08.08.22 e Suplente: Prof. Dr. Márcio Antonio Cataia
26 (IG) - mandato: 09.08.21 a 08.08.22. Área Ciências Humanas, Sociais e Artes: Titular: Prof.
27 Dr. Paulo Adriano Ronqui (IA) - mandato: 09.08.21 a 08.08.22 e Suplente: Prof. Dr. Jefferson
28 Cano (IEL) - mandato 09.08.21 a 08.08.22. Área Ciências da Engenharia: Titular: Prof. Dr.
29 Anderson de Rezende Rocha (IC) - mandato: 09.08.21 a 08.08.22 e Suplente: Prof. Dr. Alberto
30 Luiz Francato (FEC) - mandato: 09.08.21 a 08.08.22. Representação Docente: 1º ano: (a partir
31 de 20.06.21): Titular: Prof. Dr. Luís Fernando Mercier Franco – FEQ e Suplente: Profa. Dra.
32 Anna Christina Bentes da Silva – IEL. 2º ano: (a partir de 20.06.22): Titular: Profa. Dra. Anna
33 Christina Bentes da Silva – IEL e Suplente: Profa. Dra. Fátima Regina Rodrigues Évora – IFCH.
34 G – Comissão de Vagas Não Docentes – Indicação de Membros – nos termos do art. 8º da
35 Delib. Consu-A-18/2013 – 12) Proc. nº 01-P-3972/1999, da Comissão de Vagas Não Docentes
36 - CVND – Indicação de membros para compor a Comissão, conforme Informações CVND-
37 27/2021 e 29/2021. Representação da Área de Ciências Biomédicas: Suplente: Prof. Dr.
38 Rodrigo Ramos Catharino – FCF (mandato 01.10.21 a 30.09.22). Representação da Área de
39 Ciências Exatas: Titular: Prof. Dr. Márcio Antônio Cataia – IG (mandato 18.07.21 a 17.07.22)
40 e Suplente: Profa. Dra. Mônica Alonso Cotta – IFGW (mandato 01.08.21 a 31.07.22).

1 Representação da Área de Ciências Humanas, Sociais e Artes: Titular: Prof. Dr. André Martins
2 Biancarelli – IE (mandato 08.07.21 a 07.07.22) e Suplente: Prof. Dr. Paulo Adriano Ronqui –
3 IA (mandato 08.07.21 a 07.07.22). Representação da Área de Ciências da Engenharia: Titular:
4 Profa. Dra. Mirna Lúcia Gigante – FEA (mandato 01.08.21 a 31.07.22) e Suplente: Prof. Dr.
5 José Alexandre Diniz – Feec (mandato 01.08.21 a 31.07.22). H – Conselho Superior do Hospital
6 de Clínicas – Indicação de Membro – nos termos do inciso XII do art. 4º da Delib. Consu-A-
7 10/2006 – 13) Proc. nº 01-P-20619/2003 – Ciência da indicação da Representação Docente para
8 compor o Conselho Superior do Hospital de Clínicas, conforme segue: Representante Docente:
9 Profa. Dra. Maria Rita Donalisio Cordeiro – FCM (mandato de 20.06.21 a 19.06.23). I –
10 Conselho de Cultura - Concult – Indicação de Membros – nos termos do inciso XXI do art. 10
11 da Delib. Consu-A-17/2019 – 14) Proc. nº 01-P-4289/2019 – Ciência das indicações da
12 Representação Docente para compor o Conselho de Cultura, conforme segue: Representante
13 Docente: Titular: Prof. Dr. Fernando Augusto de Almeida Hashimoto – IA (mandato de
14 20.06.21 a 19.06.23) e Suplente: Prof. Dr. Cesar José Bonjuani Pagan – Feec (mandato de
15 20.06.21 a 19.06.23). O MAGNÍFICO REITOR diz que reservarão o início do Expediente para
16 uma apresentação e eventual discussão dos itens de 01 a 06, que são aqueles que serão
17 contemplados na próxima reunião, cuja intenção é ser realizada no dia 17 deste mês, para
18 discutir as questões de progressão nas carreiras: item 1 – Proc. nº 01-P-15593/2021 –, que trata
19 do Relatório Final do Grupo de Trabalho criado pela Portaria GR-75/2021, com a finalidade de
20 definir critérios e procedimentos para planejamento da retomada e continuidade das progressões
21 horizontais e verticais dos docentes da carreira do magistério superior. Item 2 – Proc. nº 01-D-
22 21827/2021 –, que trata do Relatório Final do Grupo de Trabalho criado pelas Portarias GR-
23 78/2021 e GR-80/2021, com a finalidade de definir critérios e procedimentos no planejamento
24 da retomada e continuidade das progressões horizontais e verticais dos docentes das carreiras
25 especiais e dos profissionais da carreira de pesquisador (PQ), atendidas as especificidades de
26 cada carreira. Item 3 – Proc. nº 01-A-7729/2021 –, que trata do Relatório Final do Grupo de
27 Trabalho criado pela Portaria GR-76/2021, com a finalidade de analisar e sugerir modificações
28 no relatório resultante do GT definido pela Portaria PRDU-002/2020, de forma a ampliar as
29 possibilidades de promoção horizontal e o número de servidores potencialmente contemplados
30 no próximo processo de progressão da Carreira Paepe. Item 4 –, que trata da proposta de
31 Deliberação Consu que altera o artigo 97 e o inciso IV do artigo 98 dos Estatutos; o artigo 164,
32 o inciso IV do artigo 165 e o artigo 171 do Regimento Geral da Unicamp e estabelece
33 Disposições Transitórias. Item 5 –, que trata da proposta de Deliberação Consu que altera a
34 Deliberação Consu-A-09/2015 que dispõe sobre as normas a serem observadas nos concursos
35 para provimento de cargo de Professor Titular, a Deliberação Consu-A-60/2020 que dispõe
36 sobre as normas para realização de concursos para o Título de Livre Docente e a Deliberação
37 Consu-A-24/2013, que institui a Comissão Central de Recursos Humanos. Item 6 –, que trata
38 da proposta de Deliberação Cepe que dispõe sobre o procedimento para o reconhecimento do
39 Título de Livre Docente obtido em outra instituição de ensino superior. Colocaram esses itens
40 aqui com a intenção de abrir uma etapa inicial de discussão. Terão cerca de duas semanas para

1 que esses assuntos sejam discutidos nas unidades. Inicialmente, haviam pensado em colocar já
2 em votação a questão da livre-docência, mas acharam melhor colocar todos juntos para haver
3 uma discussão dos impactos orçamentários, uma avaliação do procedimento. Nas reuniões que
4 fizeram com bancadas e com os diretores, uma das questões, em particular na bancada docente,
5 foi levantada pelo professor Léo Pini, solicitando algum tempo de discussão. Considera positivo
6 ter um período de discussão desses assuntos com mais tranquilidade, embora precisem decidir
7 rápido, em função de manter um calendário que comece a ter efeitos positivos na progressão da
8 carreira logo no início do próximo ano. O professor Fernando Sarti fará agora uma apresentação
9 sobre a questão dos impactos orçamentários. Depois, haverá uma breve exposição do professor
10 João Romano na questão das carreiras especiais e, por fim, fará alguns comentários sobre a
11 questão da livre-docência. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que já fez esta apresentação
12 para os diretores de unidades, para a bancada docente e para a bancada dos servidores técnico-
13 administrativos. Infelizmente não conseguiram se reunir com a bancada discente, mas está aqui
14 à disposição. O primeiro GT, 75/2021, tinha como objetivo a simulação do impacto
15 orçamentário para a retomada do processo de progressão da Carreira MS. Para essa simulação,
16 foram admitidas várias hipóteses, que vai tentar detalhar durante a apresentação, e observa que,
17 a partir das reuniões, várias alterações vêm sendo processadas nas simulações, incorporando as
18 sugestões e críticas. Também por conta de avaliação dos impactos e o quanto isso representa
19 dentro da proposta orçamentária, as simulações vêm se modificando a partir dos novos números
20 que vão sendo divulgados. Esta semana terão também a divulgação da segunda revisão
21 orçamentária, e estão adaptando todos esses indicadores e recebendo também as informações,
22 tanto da DGRH quanto da própria Aeplan, com relação aos impactos do ponto de vista dos
23 reflexos. Então, o que vai aparecer nesta apresentação difere um pouco do que está nos
24 relatórios, mas os grandes números permanecem praticamente os mesmos. Vai sempre ressaltar
25 quais são essas diferenças. Inicia agradecendo a participação de vários colegas no GT,
26 professores Diniz, Orival, Biancarelli, Márcio Cataia e também às professoras Diama, Juliana,
27 Luciana e Rosiane. Todas foram bastante participativas dentro do GT. Agradece também ao
28 professor Rodrigo Lanna, que foi peça fundamental na simulação dos resultados que vai
29 apresentar agora para os conselheiros. Lembra que a progressão que estão pensando é tanto a
30 progressão horizontal quanto a progressão vertical, e finalizam com uma análise global em
31 torno dos resultados, do ponto de vista orçamentário. Esclarece que estão tratando aqui, na
32 verdade, de uma proposição orçamentária, que terão de confirmar, não apenas no dia 17, quando
33 vão sinalizar quais são os números envolvidos, mas na proposta de distribuição orçamentária
34 para 2022. O que estão tratando aqui diz respeito a 2022. Acha que isso é importante, o que não
35 significa que dada a demanda da comunidade sobre as progressões docentes e de funcionários
36 Paepe, não se possa já tratar o assunto e, particularmente, o que coube ao GT é trazer esses
37 números em termos de impactos orçamentários. Começando pela progressão horizontal, diz que
38 a primeira simulação foi analisar o número de docentes que poderiam progredir do nível MS-
39 3.1 para MS-3.2, já excluindo do cômputo todos aqueles docentes que identificaram, com base
40 nas planilhas da Secretaria Geral, que já estão inscritos ou homologados em concursos de livre-

1 docentes. Chegaram a um número próximo de 213, mas como as inscrições continuam ao longo
2 do segundo semestre, esses números certamente serão alterados ao longo do segundo semestre
3 e vão atualizando a cada nova informação. Também estão considerados na progressão
4 horizontal aqueles professores que podem fazer a progressão do nível MS-5.1 para MS-5.2 e
5 do MS-5.2 para o MS-5.3. O gráfico traz a distribuição da posição dos docentes em cada uma
6 dessas carreiras, e fica claro que existe um grau de concentração bastante elevado nos níveis
7 iniciais da carreira. A partir desse primeiro levantamento, foi possível identificar um número
8 potencial de docentes que podem progredir naquelas três condições. No caso, 429 docentes
9 identificados para progressão para o nível MS-3.2; 170 para o nível MS-5.2; e 57 para o nível
10 MS-5.3. Isso representaria algo em torno de 40% dos docentes no RDIDP. A partir disso, estão
11 computando um recurso potencial, lembrando que essas progressões vão depender,
12 evidentemente, do mérito de cada um desses docentes e da política da estratégia de cada uma
13 das unidades. Se todos esses docentes estiverem aptos, do ponto de vista do mérito, isso
14 implicaria recursos da ordem de R\$9,4 milhões para a progressão horizontal. Em seguida,
15 apresenta a tabela com a distribuição por unidade dos docentes nível MS-3 com a possível
16 progressão para MS-5.2 e MS-5.3 distribuída por unidades. Essa tabela é basicamente para
17 registrar o fato de que essa distribuição é bastante heterogênea entre as unidades de ensino. A
18 segunda progressão que simularam foi a progressão vertical, e fizeram duas simulações
19 diferentes. A primeira levando em consideração aqueles docentes que estão participando ou já
20 participaram e tiveram homologados seus concursos, ou estão inscritos em concursos para livre-
21 docente, com base nos indicadores fornecidos pela Secretaria Geral até 1º de julho. Como já
22 mencionou, esses dados vão sendo atualizados conforme tenham novas informações sobre essas
23 inscrições. Estão considerados docentes que estão no nível MS-3.1 e 3.2 e que estão
24 participando do concurso de livre-docente, ainda sob a regra da desvinculação. No caso também
25 foram incluídos cinco casos de docentes RTC, junto com os RDIDP, totalizando 213
26 professores envolvidos, dos quais 37 em nível MS-3.1, 102 em nível MS-3.2; e não há
27 informações completas para 74 casos que ainda estão na fase de inscrição. Não sabem se esses
28 professores são do nível MS-3.1 ou 3.2, portanto simulam o impacto para esses 74 a partir da
29 distribuição dos casos conhecidos. Na parte de baixo do quadro, consta a elevação salarial para
30 cada um dos níveis. Logicamente, o salto de nível MS-3.1 para 5.1 implica o dobro do valor
31 associado à progressão de nível MS-3.2 para nível MS-5.1. Conhecido o número de docentes
32 com possibilidade, aqui no caso, a partir da revinculação, e conhecidos os valores, foi possível
33 simular; apresenta na tabela seguinte a distribuição dos concursos homologados em andamento
34 por unidade, totalizando aqueles 213. A partir daí foi possível simular o potencial desse impacto
35 financeiro da revinculação dos professores que prestaram o concurso de livre-docente e agora,
36 sim, progrediriam para nível MS-5.1. Estão falando de recursos potenciais da ordem de R\$3,8
37 milhões, lembrando que no caso das informações ainda incompletas, fizeram a distribuição
38 segundo as informações já conhecidas. A segunda simulação foi considerar um outro impacto
39 que seria se todos os docentes, hoje, no nível MS-3.1 ou no nível MS-3.2, e no caso do MS-3.1
40 que tenham pelo menos três anos dentro da carreira, fizessem a progressão para o nível MS-

1 5.1, incluindo aqueles que já estão homologados ou inscritos em concursos. Estão tratando do
2 potencial de que se todos que tenham pelo menos tempo de permanência realizassem a
3 progressão. Do nível MS-3.1 para o nível MS-5.1 alguns não estão aptos, porque estão com
4 menos de três anos, mas no caso do nível MS-3.2, todos os 389 poderiam progredir. Estão
5 falando de uma possibilidade de progressão, nesse caso, de 853. Simularam quais seriam os
6 valores nessa situação extrema se houvesse essa progressão total, só para terem esses valores,
7 que são nocionais, valores para que tenham um parâmetro para poderem trabalhar em termos
8 da simulação dos impactos. Havendo essa progressão total, estariam falando de valores da
9 ordem de R\$18,7 milhões, nesse caso extremo. A segunda progressão vertical que também foi
10 simulada seria para o caso do concurso de professor titular. Nesse caso, também identificaram
11 todos os professores que hoje estão no nível MS-5.1, 5.2, 5.3 que têm o prazo para essa
12 progressão, lembrando que especificamente no caso de concurso de titular, existe uma outra
13 limitação que é dada pela Deliberação Consu-A-026/2014, que coloca um limite máximo de
14 35% de titulares por unidade. Hoje há 325 professores titulares dentro de um total de 1.712,
15 algo em torno de 20%, embora o limite por unidade seja de 35%. Mas o total de vagas seria de
16 505, ou seja, as vagas sobrantes seriam da ordem de 180. Portanto, seria possível colocar essa
17 restrição, fazer a progressão de todos os docentes nível MS-5.3 para titulares. Na verdade, seria
18 possível até somar os docentes nível MS-5.2. Simularam, se todos os docentes nível MS-5.1,
19 5.2 e 5.3 progredissem, quais seriam os valores envolvidos: o total seria de R\$3,3 milhões, mas,
20 em termos da totalização, o GT optou apenas pela consideração do último nível, que seria o dos
21 docentes nível MS-5.3 prestando concurso para titular, portanto, estão considerando o valor de
22 R\$920 mil. A partir desses dados, tanto da progressão horizontal quanto da progressão vertical,
23 obedecidas essas hipóteses que foram colocadas aqui, é possível uma análise global dos valores
24 envolvidos. A simulação 1, que aparece no quadro que apresenta na sequência, parece-lhes a
25 simulação mais realista, em termos da progressão horizontal e da progressão vertical: são
26 valores da ordem de R\$14 milhões, conforme descrito nas simulações anteriores. No caso para
27 progressão horizontal de nível MS-3.1 para 3.2, estão falando de R\$6 milhões. No caso de nível
28 MS-5.1 para 5.2, de R\$2,4 milhões. No caso de nível MS-5.2 para 5.3, em torno de R\$825 mil.
29 A progressão vertical, envolvendo hoje todo esse represamento de docentes que já fizeram
30 concurso para livre-docência e estão homologados ou que estão inscritos nos concursos, aqueles
31 213, o valor é da ordem de R\$3,7 milhões. E no caso do titular, lembrando que consideraram
32 apenas a progressão do nível MS-5.3 para o nível MS-6 incluíram R\$926 mil. Isso vai totalizar
33 cerca de R\$14,1 milhões. No caso da simulação 2, que é aquele valor extremo, no caso de todos
34 progredirem, teriam de desconsiderar a progressão horizontal do nível MS-3.1 para 3.2, porque
35 estariam assumindo a possibilidade desse 3.1 ir para 5.1. A progressão vertical para livre-
36 docente, no caso extremo de todo aquele potencial de progressão nível MS-3.1, 3.2, no valor de
37 R\$18,6 milhões. Portanto, esse caso extremo representaria quase R\$23 milhões. O GT está
38 trabalhando com a simulação 1 como a simulação mais próxima da realidade para ocorrer ao
39 longo de 2022 e 2023. Refere-se a 2022 porque todos sabem que há um impedimento pela Lei
40 Complementar 173 de que esse processo se inicie em 2021. A simulação 1 considera recursos

1 aproximados de R\$14 milhões, distribuídos pela progressão horizontal R\$9,3 milhões, 67%,
2 2/3, e na progressão vertical R\$4,7 milhões, 1/3. Isso envolveria, como consta na segunda
3 coluna, 933 docentes, dos quais 656 na progressão horizontal e 277 na progressão vertical.
4 Lembra que estão considerando, no caso da livre-docência, os docentes que já fizeram o
5 concurso, portanto, estão tratando dos casos represados como também os fluxos futuros. Os
6 R\$14 milhões lhes parecem um número ainda potencial, que não necessariamente será atingido,
7 porque estão falando aqui de recursos orçamentários, mas a progressão envolve uma dimensão
8 acadêmica, o mérito para que seja realizada essa progressão em todos os níveis envolvidos.
9 Trabalhando com reflexos médios atualizados pela Aeplan, cujos dados estão checando com a
10 DGRH, observa que não é possível ainda ter números fechados em termos dos reflexos, porque
11 vai depender muito do próprio perfil do professor que vai estar progredindo. Se for o perfil de
12 um docente em nível inicial MS-3.1 e que tenha, por exemplo, cinco ou seis anos de Unicamp,
13 ele tem um quinquênio. Se for um professor que tenha 10, 15 anos de Universidade, ele tem
14 dois ou três quinquênios. Isso evidentemente altera os valores envolvidos em termos dos
15 reflexos. Da mesma maneira, devem pensar nos encargos patronais e alguns outros valores
16 importantes relacionados a esses reflexos, mas um número de 30%, 35% lhes parece bastante
17 próximo para simulação, o que os levaria a esse valor de R\$14 milhões. Pensando em impactos
18 orçamentários, já considerados esses reflexos, seria algo entre R\$18 e R\$19 milhões. Por isso,
19 em cima desses números, a sugestão do GT, para a proposta de distribuição orçamentária de
20 2022, seria de recursos da ordem de R\$20 milhões. Com esses R\$20 milhões, acreditam que
21 seria possível a retomada do processo de progressão docente, resolvendo tanto o problema que
22 foi criado pelo fato da desvinculação nos concursos de livre-docente, para a progressão para o
23 nível MS-5.1, aquele estoque que já mencionou hoje, em torno de 213, como a retomada, o
24 fluxo de normalidade das progressões em todos os níveis da carreira. Com isso o GT acredita
25 que voltam a ter um mecanismo de normalidade; mais do que isso, retiram uma trava, uma
26 restrição financeira para o processo de progressão na carreira docente, permitindo que o docente
27 possa recuperar e planejar a sua própria carreira, pleiteando a mudança quando atingem os
28 méritos e os perfis necessários de cada unidade, de cada departamento, portanto, volta-se a uma
29 condição em que a dimensão acadêmica, a dimensão do mérito se impõe sobre a dimensão
30 financeira. Acha que esse é um ganho importante, institucional, seja do ponto de vista dos
31 docentes, seja do ponto de vista das unidades, seja do ponto de vista da própria Unicamp. Os
32 R\$20 milhões estão sendo considerados dentro do orçamento revisado de 2021, algo em torno
33 de 0,67%. O orçamento que será apresentado para 2022 levará em consideração outros
34 indicadores que ainda dependerão da sinalização da Secretaria da Fazenda. Portanto, essa
35 política inicial de progressão docente MS representa algo em torno de 0,67%, hoje, do
36 orçamento revisado da Universidade. Se falam hoje em um comprometimento de folha em torno
37 de 76%, isso levaria a um comprometimento que ainda não chegaria a 77%, considerando
38 apenas a progressão dos docentes MS. Passa à análise da progressão dos servidores Paepe,
39 lembrando que estão fazendo aqui uma simulação dos recursos necessários para esse processo
40 de progressão horizontal e vertical, respeitando os trabalhos do GT anterior, presidido pelo

1 professor Pascoal, que estão na pauta agora da CAD, para que seja votada a normativa e a
2 progressão da Carreira Paepe. Lembra novamente que o objetivo do GT era a simulação dos
3 recursos. Da mesma maneira, fizeram a simulação para a progressão horizontal, para a
4 progressão vertical e depois uma análise totalizando os valores envolvidos. No caso da
5 progressão horizontal dos servidores Paepe, o que estão chamando de progressão horizontal é
6 a possibilidade de saltar aqui da referência A ou B para a referência C. No caso de quem está
7 na referência A seria um duplo salto e viria já para C e, no caso da referência B, saltaria uma
8 casa. Essa seria a progressão horizontal para os diferentes níveis, 1, 2 e 3, no caso do segmento
9 fundamental; dos níveis de 1 a 4, no caso do segmento médio; e, de 1 a 4, no caso do segmento
10 superior. A distribuição pela carreira, assim como no caso dos docentes, é bastante concentrada
11 nos níveis iniciais, nível A-1, tanto para o nível médio quanto para o nível superior. Os gráficos
12 vão mostrando essa distribuição. Agregaram essas informações para alguns grandes grupos,
13 não são exatamente representativos dos órgãos, como terão de trabalhar dentro das CSAs, mas
14 só para ter uma ideia dessa dimensão envolvendo os 6.500 servidores. Apresenta a tabela que
15 mostra a distribuição por cada um dos níveis nos colégios, na Administração Central, na Cocen,
16 nas pró-reitorias e diretorias, nas unidades de ensino, no complexo de Saúde, e fica demonstrada
17 a concentração nos níveis iniciais, tanto no ensino médio quanto no ensino superior, em 1-A e
18 1-B. A partir dessa distribuição, mostra o incremento de recursos envolvido nos saltos. Para
19 quem está saltando da referência A para a referência B, para referência C ou de B para C, e
20 lógico que para quem está saltando duas casas os valores são superiores a quem está saltando
21 apenas uma casa. No caso do ensino fundamental na progressão horizontal, estão com um
22 número potencial de 140, e foram simulando se 100%, se 80%, se 60%, se 40% progredissem.
23 Na verdade, 100% nem seria possível, porque tiveram uma progressão vertical em 2019 e 2020,
24 que envolveu 680 funcionários Paepe nos três segmentos, fundamental, médio e superior,
25 portanto esses 680 estão fora. Os números a serem simulados são a partir de 90%; 90%, 80%,
26 60% e 40%. Simularam isso tanto para o fundamental quanto para o ensino médio. No caso do
27 ensino médio, há um potencial de servidores que poderão progredir da ordem de 2.700 no
28 ensino médio, envolvendo valores, se 40% deles progredirem, de R\$4,5 milhões. No ensino
29 superior, o número potencial de quantos poderiam progredir é 2.294. Se 40% desses servidores
30 progredissem, 918 pessoas, os recursos envolvidos são da ordem de R\$7 milhões, e assim para
31 os demais níveis possíveis de progressão. Somando todos esses recursos nos três segmentos,
32 inicialmente para progressão horizontal, se caso 40% de funcionários progredissem, cerca de
33 2.000 servidores, isso envolveria recursos de R\$11,8 milhões. A segunda simulação trata da
34 progressão horizontal distribuída para aqueles grandes órgãos em termos de valores, mas
35 considerando que em vez de 40%, fosse 50% nos níveis iniciais, N1, e 40% para N2, N3 e N4.
36 Os valores cresceriam um pouco, de R\$12 milhões para R\$14 milhões, pelo fato de a
37 distribuição estar bastante concentrada nos níveis iniciais. A progressão vertical começa a partir
38 da referência C, então para quem estiver na referência C, D, E, o salto da progressão vertical
39 seria para um nível 1 na superior, então, quem está em C1, D1 e E1, viria para C2, D2 e E2,
40 isso para fundamental, médio e superior. Lembrando que a progressão vertical envolve

1 complexidade na função. Calculando os potenciais servidores envolvidos em cada um desses
2 níveis, é possível concluir que 55% estariam passíveis de progressão vertical no segmento
3 fundamental, 15% no segmento médio e 20% no superior. Esses números são mais baixos
4 porque estão considerando a partir da referência C em diante. Nada impede, como consta nos
5 resultados do GT anterior, que um servidor na referência A ou B escolha uma progressão
6 vertical, mas aqui estão simulando a partir do C, D e E, que lhes parece que seja a opção mais
7 possível. Calculando o impacto potencial para os níveis fundamental, médio e superior,
8 tomando como referência os 40%, no caso da progressão vertical, são R\$826 mil para o
9 fundamental; R\$1,9 milhão para o médio; e R\$1,6 milhão para o superior. Trabalhando com a
10 ideia de 40%, a horizontal envolveria recursos da ordem de R\$11,8 milhões e a vertical R\$4,3
11 milhões, portanto, somadas dariam cerca de R\$15 milhões. Tomando esse valor como
12 referência, a proposta do GT é que os recursos sejam distribuídos: 80% para a progressão
13 horizontal e 20% para a vertical. Como viram rapidamente por aquela tabela nos órgãos
14 agregados que essa distribuição ainda é bastante assimétrica entre os órgãos, o GT sugere que
15 haja uma banda na alocação desses recursos de 10 pontos percentuais, portanto, para a
16 progressão horizontal dentro de cada órgão, isso ficaria entre 70% a 90% e a vertical de 10 a
17 30% dos recursos. Os reflexos mudam evidentemente dependendo da contribuição
18 previdenciária, se for um funcionário estatutário ou celetista, ficam entre 30% a 35% dos
19 reflexos. Refere-se aos recursos entre R\$20,9 milhões a R\$21,7 milhões, por isso a proposta do
20 GT seria a reserva de recursos da ordem de R\$22 milhões na proposta de distribuição
21 orçamentária de 2022. Esses recursos correspondem a aproximadamente 0,74% do orçamento
22 revisto na segunda revisão orçamentária de 2021. Portanto, com recursos da ordem de R\$22
23 milhões, e aqui chama a atenção porque no relatório que foi apresentado aos conselheiros havia
24 um número de R\$20 milhões, mas com essa banda de reflexo entre 30 a 35%, por isso os
25 números são sempre aproximados, são noções para que possam tomar essa decisão. Isso
26 corresponderia, se trabalhassem dentro daquele critério próximo de 40%, a uma progressão
27 horizontal para 2.000 funcionários e uma progressão vertical de 480. Ressalta que falam sempre
28 em progressão potencial porque a progressão horizontal implica necessariamente uma avaliação
29 de desempenho, e no caso da progressão vertical, uma avaliação de complexidade na função.
30 Citam os recursos, embora todo processo envolva a questão associada aos méritos dentro dessa
31 progressão. Coloca-se à disposição para esclarecimentos. O MAGNÍFICO REITOR passa a
32 palavra para o professor João Romano, que vai apresentar o GT de carreiras especiais. O
33 Conselheiro JOÃO MARCOS TRAVASSOS ROMANO diz que sua apresentação é bastante
34 mais simples do que a do professor Fernando. Não vai apresentar propriamente o relatório,
35 apenas as tabelas que estão nesse relatório, que estão no Expediente do Consu. São as mesmas
36 tabelas que apresentou em diferentes ocasiões, para diretores, representantes docentes,
37 funcionários e, como disse o professor Fernando, os representantes discentes ainda não viram.
38 Agradece à equipe do GT, professor Augusto Silveira, Diretor Executivo da Deepu; professores
39 André Albino, do Coutil, e André de Angelis, da FT; Edson Santos, do Cotuca; a professora
40 Maria Vitória Vivacqua, do CEL; a doutora Priscila Coltri, do Cepagri; e o professor Rodrigo

1 Spina, do IA, além de sua assistente na PRP, a senhora Ariane Silva, pela grande ajuda
2 secretariando as reuniões, ajudando com os dados. A diferença fundamental é que não vai
3 apresentar as simulações, porque os membros do GT, junto aos seus pares, levantaram
4 praticamente colega por colega nominalmente, aqueles que, ou já estão na fila das progressões,
5 ou que se candidatariam para 2022, de maneira que possui esses números bastante fechados,
6 com apenas uma exceção, que comentará mais para o final. Portanto, considera desnecessário
7 fazer grandes simulações, e optou por dar um número final como resumo no final desta
8 apresentação. Passa às diversas carreiras, tabela por tabela. Em cada tabela, comentou o tipo de
9 progressão que seria, o número de postulantes e, no final, o que conta mais mesmo é o total
10 anual previsto para cada carreira. Vai apresentar nessas tabelas subsequentes ainda sem os
11 encargos. Depois, no final, também vai fazer um comentário sobre isso, mas ao passar dessas
12 tabelas individuais para tabela de resumo geral no fim aplicou uma estimativa dos encargos,
13 seguindo uma sugestão de estimativa que a PRDU lhe passou. Mostra o resultado dos colegas
14 do CEL, com sete postulantes, em um total de aproximadamente R\$117 mil por ano. Na carreira
15 Docente Educação Especial e Reabilitação – Deer, há apenas duas colegas, cuja progressão está
16 totalizando R\$24 mil por ano. Na carreira do Magistério Artístico, que são docentes que estão
17 todos no Instituto de Artes, tiveram 14 postulantes, totalizando R\$112 mil por ano. A carreira
18 de Magistério Tecnológico Superior – MTS, dos colegas estão na FT, totaliza quase R\$25 mil
19 por ano. A partir da próxima tabela, começam os valores um pouco mais significativos, que são
20 os colegas do Magistério Secundário Técnico e da carreira PQ. Dividiu em duas tabelas. No
21 MST, dividiu entre a tabela relativa ao Cotil e ao Cotuca; há um pouco mais de postulantes em
22 relação ao Cotuca, 45, e isso totaliza pouco mais de R\$668 mil de recursos anuais. E o Cotuca
23 possui 33 postulantes, totalizando cerca de R\$470 mil de recursos por ano. Estão analisando
24 em conjunto a fila de cada uma dessas carreiras e mais os postulantes previstos, com pouca
25 margem de erro, porque é consequência de uma enquete que esses colegas, de cada uma dessas
26 carreiras, fizeram junto aos seus pares. Não tinham representante da carreira Deer, mas o
27 professor Edson Santos, do Cotuca, fez esse levantamento. O caso é um pouco diferente. Para
28 a Carreira PQ, os colegas pesquisadores estão distribuídos em vários centros e núcleos, de
29 maneira que é mais complicado fazer o levantamento, que teria de ser feito nome a nome junto
30 a cada um dos centros e núcleos, verificando quem pretende e quem não pretende solicitar a
31 progressão. Nesse caso, dividiram em duas tabelas: na fila de progressões já solicitadas, 17,
32 quatro de B para A, quatro de B para A e 13 de C para B, totalizando cerca de R\$560 mil. E a
33 grande dificuldade era estimar, abrindo essa possibilidade, quantos mais vão aparecer na fila
34 depois desses 17. Fez uma estimativa: desses 17 que estão na fila, pegaram o tempo médio de
35 interstício no caso de ser para B, considerando um ano de contratação do colega; no caso de B
36 para A, considerando a última progressão, que teria sido de C para B, fizeram um tempo médio
37 em cima desses 17 e o resultado arredondado foi 10 anos. De todos os demais PQs que não
38 estão na fila desses 17, consideram que aquele que foi contratado ou promovido de 2012 para
39 trás, poderia pedir progressão. Essa estimativa não é consistente, porque o tempo médio é 10
40 anos, mas a variância em torno desses 10 anos é muito grande. Há pessoas que solicitaram

1 progressão depois de quase 20 anos, outros cinco ou seis anos em relação à última progressão.
2 Considera que essa estimativa está muito majorada, a doutora Ana Carolina está aqui presente,
3 pode confirmar ou não essa sua impressão. Mas acha muito difícil que apareçam 32 candidatos
4 para 2022, levando em conta que a fila até então é só de 17, mesmo assim, foi um número que
5 utilizou, e esses 32 representariam um total de R\$1,630 milhão. Apresenta a tabela resumo com
6 o total anual previsto para cada uma das carreiras, considerando os encargos. Fazendo os
7 cálculos com essas estimativas, bastante majoradas para alguns dos casos, o total ficou em torno
8 de R\$4,8 milhões, repartidos da forma demonstrada no gráfico. Os mais significativos são, em
9 termos de recursos, a Carreira MST, com pouco menos de 50% do total, e a carreira PQ, com
10 essa estimativa bastante grande dos 32 postulantes, que acha que vai diminuir. Espera poder
11 trazer daqui a 15 dias, com os cálculos do DGRH e, talvez, algum ajuste em cima da estimativa
12 dos PQs, que o total possa ficar mais próximo dos R\$4 milhões. O MAGNÍFICO REITOR
13 agradece a apresentação feita pelo professor João Romano e diz que a ideia é apresentar três
14 deliberações da livre-docência. A primeira se refere à revinculação entre o concurso de livre-
15 docência e a progressão a nível MS-5.1. Essa decisão envolve uma mudança estatutária e
16 regimental na deliberação que está exposta na tela, e basicamente ela restitui a conexão entre o
17 concurso e a progressão para o nível MS-5.1. Então, o primeiro aspecto importante é a
18 vinculação, depois, as disposições transitórias que preveem que essa revinculação ocorra a
19 partir de 2022. Teriam a continuidade de concursos que já estão sendo marcados, que já estão
20 com a publicação em andamento, e esses concursos ainda ocorreriam sob a vigência da
21 desvinculação. A revinculação passaria a valer a partir do início de 2022. Todos os concursos
22 que forem publicados em Diário Oficial até o final deste ano estariam enquadrados na situação
23 da manutenção da desvinculação; com a revinculação em 2022, eles teriam acesso direto à
24 progressão. No processo de progressão, imaginam que à medida que os concursos vão sendo
25 homologados, essas informações sejam repassadas à DGRH. E aquelas que forem informadas
26 até o dia 14 de janeiro de 2022 na DGRH teriam um efeito já no salário que começaria a ser
27 recebido a partir de 1º de fevereiro de 2022. O artigo 3º indica que a partir de 2022 passariam
28 a exigir novamente uma reserva de recursos para os concursos que sejam publicados de 2022
29 em diante. A segunda deliberação refere-se à questão da periodicidade; estão sugerindo a
30 formalização de um período para encaminhamento para publicação dos editais de concursos de
31 livre-docência. Isso está no Parágrafo Único do artigo 2º, que estabelece que os editais de
32 concurso de livre-docência deverão ser publicados entre o dia 1º de setembro e 31 de outubro
33 de cada ano. Obviamente, isso depende do calendário do ano específico, no que se refere aos
34 fins de semana, que estão excluídos da possibilidade de publicação, mas o período seria esse,
35 dois meses, setembro e outubro. A proposta é que isso passe a ter validade a partir de 2023,
36 então não inicia em 2022. Encaram 2022 como uma transição da situação atual, passando para
37 uma situação similar anterior à desvinculação e só em 2023 esse calendário, de setembro a
38 outubro, passaria a valer. Estão fazendo isso para evitar criar uma situação em que as pessoas
39 acelerem muitos concursos agora; elas podem realizar concursos que sejam publicados em 2022
40 com tranquilidade. O concurso de livre-docência tem uma dificuldade que não surge nos outros,

1 tanto de assistente doutor quanto de titular, em que a aprovação não significa necessariamente
2 gasto. Na livre-docência, a reserva é insuficiente, eventualmente, para contemplar todos os
3 aprovados. A ideia é que, ao concentrar nesse período, teriam possibilidades melhores de fazer
4 revisão orçamentária para vigência seguinte de orçamento, já que, tendo concurso realizado em
5 um ano, o efeito principal ocorre ano seguinte. Teriam alguma chance de adaptar melhor as
6 necessidades de recursos para aprovados que não tenham sido contemplados na reserva inicial.
7 É tentar organizar um pouco essa questão para reduzir esse problema na livre-docência entre a
8 reserva de recursos e aprovados em número maior do que aquilo que foi reservado. A terceira
9 sugestão de deliberação é referente a reconhecimento de título. Estão propondo algo parecido
10 ao que já existe na USP, na Unesp e também na Unifesp. O reconhecimento de título obtido em
11 outra instituição, de algum professor da Unicamp que preste concurso em outra universidade,
12 tem um procedimento que está descrito nessa deliberação. Ele começa por uma submissão do
13 pedido ao departamento; o encaminhamento à congregação; a indicação de uma comissão na
14 congregação que deverá analisar o pedido, emitir um parecer; aprovação ou negação desse
15 pedido. No estágio da congregação, já é necessário prever a alocação de recursos, e então há os
16 mecanismos ou de confirmação, ou de recurso nas instâncias superiores. A deliberação também
17 faz referência à necessidade de preenchimento dos requisitos específicos de cada unidade para
18 progressão ao professor nível MS-5.1. O reconhecimento do título, como passa a dar acesso a
19 professor associado I, exige também que a pessoa preencha os requisitos da própria unidade
20 para essa progressão. Então, a sugestão é esse pacote de deliberações, e questões associadas às
21 outras progressões seriam definidas no Consu Extraordinário, que estão prevendo para o futuro
22 próximo. O Conselheiro ADILTON DORIVAL LEITE diz que não sabe se fica claro para todos
23 o que está sendo discutido aqui hoje. Recebeu vários questionamentos, enquanto representante
24 de funcionários no Conselho Universitário. O GT que foi presidido pelo professor Fernando
25 Sarti, que teve a participação do professor Pascoal, da senhora Maria Aparecida Quina, da
26 senhora Giovanna Beraldo e dele, como o professor Fernando bem colocou, teve como trabalho
27 apresentar, para a proposta de distribuição orçamentária de 2022, um valor que daria conta de
28 contemplar uma parte do quadro Paepe, com progressão na horizontal e na vertical. Há na
29 apresentação simulações, tanto na vertical quanto na horizontal, para determinar um valor para
30 contemplar 30%, 40% do quadro. As pessoas se submetem ao processo, e quem conseguir
31 demonstrar mérito consegue progressão. Uma preocupação que possui com a questão da
32 progressão horizontal e vertical é que em um outro momento a DGRH deve tomar o cuidado de
33 deixar isso bem claro para as CSARHs, que precisam ter um entendimento muito claro do que
34 se trata progressão na horizontal e na vertical, uma vez que as pessoas terão de optar. É uma
35 questão pessoal, se ela consegue ter o entendimento claro se a *performance* dela é adequada
36 para pedir progressão na horizontal ou na vertical. Essa é uma decisão importante que vai
37 determinar o processo. Aqui estão tratando do recurso necessário para dar conta, 30%, 40% do
38 quadro. A outra questão que vem antes dessa, no seu entendimento, é o instrumento que vai ser
39 utilizado para fazer a análise de mérito. Houve um outro GT, em 2020, que fez a discussão das
40 Deliberações CAD-A009/2018, que trata da carreira, e 005/2019, que refina como é a

1 progressão. Em 2019, foi realizada progressão por meio da análise do relatório circunstanciado,
2 houve bastante problema no final do processo e outro GT que teve o papel de resolver os pontos
3 que as pessoas entendiam que deveriam ser melhorados na progressão de 2019 por meio do
4 relatório circunstanciado, que faz questão de citar aqui. O GT de 2020 apontou mudanças
5 prioritárias nas Deliberações CAD CAD-A009/2018 e 005/2019, e no Anexo III. O Anexo III
6 é fundamental para as pessoas conseguirem elaborar o relatório circunstanciado. O GT
7 trabalhou visando à implementação imediata do interstício de três anos; a revisão do Anexo III
8 para criação do Anexo III-A para cargos não gratificados e o Anexo III-B para cargos
9 gratificados; a padronização do processo de avaliação pelas comissões tratando da
10 obrigatoriedade de divulgação de métricas objetivas com pesos. Por exemplo, em 2019, há
11 vários exemplos de métricas que foram bem-sucedidas, acha que faltou a divulgação antes e a
12 participação das pessoas no estabelecimento das métricas dos pesos nas unidades. Esse ponto
13 foi bastante trabalhado no GT de 2020, além da incorporação da possibilidade de progressão na
14 horizontal, porque lá só tem estabelecida a progressão na vertical. Portanto, esse GT trabalhou
15 para resolver os pontos que deveriam ser melhorados, os pontos fracos. Está faltando tramitar
16 na CAD ainda a revisão da Deliberação CAD-A-009/2018, já a Deliberação CAD-A-005/2019,
17 que trata da progressão, foi tão alterada que considera mais adequado que ela seja revogada e
18 que seja feita uma outra deliberação de acordo com os princípios que o GT de 2020 estabeleceu.
19 Acredita que será assunto da próxima CAD tratar dessas deliberações. E o estabelecimento do
20 valor para a progressão na horizontal e na vertical é assunto para a pauta do último Consu do
21 ano, quando será votado o orçamento de 2022. Há aqui o recurso e haverá, na próxima CAD, o
22 instrumento; precisam das duas coisas para rodar carreira e dar continuidade no processo de
23 progressão. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETTI MARTINS parabeniza o
24 trabalho árduo feito pelas comissões; fazer essas simulações não é nada trivial, e pelo visto, as
25 comissões gastaram um bom tempo nisso. Como o senhor Adilton falou, não é possível discutir
26 progressão de carreira no nível Paepe sem falar da próxima CAD. Então, já deixa como sugestão
27 ao senhor Reitor estender o horário da CAD porque será uma discussão intensa, considerando
28 a quantidade de instrumentos com que precisam trabalhar. Verificou nos relatórios que para a
29 carreira docente estão estimando que 47% dos docentes seriam beneficiados com o valor
30 proposto. Na carreira PQ, o professor João Romano colocou em sua apresentação que
31 considerando que todos entrem com o processo, eles seriam 53%. E a estimativa dos Paepes
32 para o valor reservado fica em torno de 37%. Não possui os dados da segunda revisão
33 orçamentária, mas sugere um aumento sobre o valor da Carreira Paepe, de R\$22 milhões para
34 R\$24 milhões. Sabe que isso elevaria o comprometimento do orçamento com a folha de
35 pagamento para cerca de 81%, mas conseguiriam contemplar um número maior de pessoas, um
36 pouco acima dos 40%, porém ainda ínfimo perto do que já ficou represado durante tanto tempo.
37 A Carreira Paepe é uma das que ficaram mais represadas por falta de um instrumento de
38 progressão. Solicita que verifiquem se esses cálculos são possíveis, para tentar conseguir
39 abarcar um número maior de pessoas. As considerações quanto ao instrumento, fará na reunião
40 da CAD, que acha que cabe melhor. A Conselheira KAROLYNE STEFANNY DE SOUZA diz

1 que a categoria estudantil acredita ser muito importante a progressão docente, ainda mais no
2 período que estão vivendo, de profundos ataques à educação, à pesquisa e à universidade
3 pública. Porém, a permanência estudantil é esquecida pela Universidade; as bolsas não sofrem
4 reajuste há quase uma década e, sendo assim, elas não são suficientes para os estudantes se
5 manterem na Universidade. A bolsa auxílio-moradia não é suficiente para pagar aluguel. A
6 BAS não é suficiente para os alunos se manterem até ao final do mês. A Universidade trabalhou
7 bastante para ter o aumento da entrada dos estudantes a partir do vestibular indígena, das cotas
8 e tudo o mais, então, expandiu a entrada dos estudantes na Universidade, mas não veem essa
9 expansão nas bolsas. É muito importante que essa pauta faça parte do calendário da Reitoria. E
10 que para tenham reajuste e expansão em melhorias significativas para permanência dos
11 estudantes, sem insegurança quanto a essa permanência. Pergunta quando haverá uma análise
12 do orçamento da Universidade para permanência estudantil, quais perspectivas a Reitoria vai
13 colocar, porque muito se fala sobre a progressão dos docentes, que é uma causa justa também,
14 mas nada se fala sobre a permanência dos estudantes, que não sofrem nenhum tipo de reajuste
15 ou perspectiva de melhoria há quase uma década. O Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA
16 diz que na discussão com o senhor Reitor já colocou a questão do valor, porque os servidores
17 tiveram os recursos contingenciados em 2018, era da ordem de R\$18 milhões. Em 2021, pelo
18 parecer Cruesp e pela PG Unicamp, não vai se aplicar em 2021 progressão e promoção, mesmo
19 havendo o parecer do Tribunal de Contas do Estado permitindo a progressão e promoção, e só
20 teriam em 2022, por isso apoia a elevação do recurso. Por conta de dois anos sem progressão e
21 promoção, então, elevação do recurso para atingir um número maior de funcionários
22 objetivando a motivação dos servidores técnico-administrativos. Em relação à lei complementar
23 173, pensa que do ponto de vista da carreira, estão seguindo o parecer Cruesp, estão fazendo o
24 correto, que é ter previsibilidade orçamentária para poder aplicar o ano que vem. Essa lei
25 complementar trata de uma alteração da Lei de Responsabilidade Fiscal, e ano que vem é um
26 ano eleitoral. Essa lei, no seu artigo 42, impõe medidas de contenção de despesas, por isso acha
27 que precisaria haver previsibilidade nas duas questões, tanto na carreira quanto na questão
28 salarial. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU saúda as colegas Mônica e Andréia, que
29 são as novas diretoras de suas unidades. Uma boa representação feminina nas direções e, salvo
30 engano, em unidades que não têm muita tradição da presença feminina nesses cargos diretivos,
31 então, dá as boas-vindas. Tem algumas dúvidas específicas, mas vai fazer uma pequena
32 contextualização. Acha que todos aqui vão ser plenamente favoráveis às promoções. Passaram
33 por momentos muito apertados nos últimos anos com o esforço de todos, de todos os segmentos,
34 docentes, funcionários, alunos, tentando manter as contas saneadas, e acha que é hora de
35 distensionar. O pessoal da Unicamp merece ter a sua carreira e o seu reconhecimento específico
36 dos méritos. No entanto, tem várias perguntas específicas a fazer. A primeira delas é: em 2015,
37 2016, os professores Antonio José e Fernando Sarti eram diretores; a sistemática de distribuição
38 das promoções era centralizada, a direção mandava as demandas específicas para a CGU, que
39 presidia a CIDD. E, diferentemente dos anos anteriores, naquela época começou a se instituir
40 na CGU, na gestão do professor Álvaro Crósta, a questão das cotas específicas para progressão

1 e se inaugurou a questão das cotas inclusive para livre-docente. Eram anos em que já estavam
2 em uma crise orçamentária muito grande, então isso acabou acontecendo. Foi feita a
3 distribuição específica, avaliação e distribuição nas unidades. E o grande problema que se
4 instalou é que ao atribuir as cotas para livre-docência, algumas unidades seguiram muito à risca
5 as cotas colocadas e outras não. Outras tiveram mais inscritos, então, houve “desvios” no
6 sentido do previsto em duas formas: pessoas que fizeram inscrições a mais nos concursos das
7 unidades e, também, que fizeram fora da Instituição. Em 2017, quando a última gestão entrou,
8 havia esse problema de alguns casos, entre seis e dez casos, se não está enganada, que estavam
9 represados porque não se reconhecia, não se homologava esse concurso na Cepe e esse
10 problema teve de ser estudado. Na época, era uma posição específica da PG que da forma como
11 estavam os Estatutos, teriam de conceder a progressão às pessoas que tinham feito a livre-
12 docência tanto fora quanto dentro da unidade, mas fora dessas cotas atribuídas pela CGU.
13 Então, se apresentou na época a desvinculação como, talvez, a solução mais plausível, e houve
14 um GT também, tanto que a desvinculação foi aprovada por 2/3 exigidos para modificação
15 estatutária. Agora a tranquiliza um pouco mais essa redação, porque, logo em um primeiro
16 momento, lhe disseram que voltariam à redação anterior, mas não voltaram. A redação anterior
17 mencionava: “Professor associado, desde que tenha tido livre-docência.” A redação atual
18 proposta, na sua opinião, é melhorada porque ela coloca a revinculação, mas coloca um texto
19 muito parecido com o da USP; a USP diz: “Livre-docência feita na instituição ou por ela
20 reconhecida”. Fica muito parecida com a da USP e a sua primeira pergunta é para a PG, se isso
21 salvaguarda aqueles tipos de problemas que tiveram no passado e que originaram esse problema
22 todo. Está entendendo que houve uma mudança de recomendação da PG, talvez em função da
23 jurisprudência. Naquela não tinham, agora parece que possuem a jurisprudência de que algumas
24 pessoas entraram com ações e a PG, realmente, justificando a questão de que uma única pessoa
25 não pode determinar o orçamento da Universidade, elas perderam essas ações, então acredita
26 que essa jurisprudência tenha determinado agora essa nova postura, essa nova redação. A
27 segunda pergunta é para o professor Fernando Sarti, na tentativa de entender o mecanismo.
28 Lendo somente as minutas, tem dificuldade de entender o passo a passo e como acontece a
29 questão das previsões orçamentárias específicas. O professor Antonio José deu uma explicação
30 agora que a fez entender um pouco melhor, mas ainda persistem algumas dúvidas. Está
31 entendendo que vai haver um calendário em que, com base nas inscrições efetivadas vão fazer
32 um ajuste do orçamento para o ano seguinte, ou seja, vão prever um teto de gastos com livre-
33 docente, em função das inscrições. E isso é muito importante, porque inscrição é diferente de
34 previsão. Inscrição já é realmente o que pode acontecer ao máximo, ao passo que se colocarem
35 só previsão, o número de inscrições poderia exceder e poderia então furar essa previsão.
36 Pergunta se estão indo para uma linha em que tantas inscrições quanto haja serão encampadas
37 e previstas na PDO. É isso que está entendendo que muda a sistemática. Ou seja, de certa
38 maneira, a livre-docência teria uma garantia de recursos em relação a todas as demais
39 progressões da Carreira MS. Essa é outra dúvida que tem, porque em 2015, 2016, tinham uma
40 distribuição centralizada dos recursos dos concursos. As unidades pleiteavam, a CVD fazia a

1 distribuição, inclusive houve época em que se dizia qual era a área, e fazia a distribuição. Nos
2 últimos anos, foi alterada a sistemática para uma situação mais descentralizada. A
3 Universidade, a partir da COP, Consu, PDO, sistematiza qual é a questão distributiva nas
4 unidades e a unidade decidia se aquele recurso vai para titular, se para promoções por mérito
5 nível MS-3.2, ou para livre-docência. Agora está confusa em relação a esse meio do caminho.
6 Parece que livre-docente vai ser centralizado, ou seja, não tem uma questão distributiva, quem
7 se inscreveu consegue, e os demais níveis continuam centralizados e dependem de uma decisão.
8 Essa conciliação é que tem uma certa dificuldade de entender, se parte do mecanismo continua
9 centralizado, parte não, de decisão das unidades. É sobre essa questão da governança, do
10 modelo de gestão que tem um pouco de dúvida e não conseguiu auferir da letra das minutas
11 como isso acontece. E a última questão, apesar do grande esforço valoroso dos GTs de fazer os
12 cálculos, entende que essas minutas vão implicar impacto orçamentário/financeiro,
13 principalmente porque os GTs parecem que usaram metodologias diferentes de cálculo, então
14 pergunta se está previsto que isso passe na COP. Entende que, apesar de todos os cálculos, ali
15 seria o fórum para realmente se esmiuçar e debater esse tipo de questão, à luz da Deliberação
16 Consu-A-020/2017. O Conselheiro SAMUEL ROCHA DE OLIVEIRA diz que boa parte de
17 suas perguntas já foram feitas pela professora Marisa, mas vai reforçar. Ela acabou de
18 mencionar a questão de como é a ordem da relação entre as inscrições/orçamento. Considera
19 fantástico esse procedimento de recuperar todas as promoções, mas essa ordem para ele também
20 está um pouco confusa. Pergunta se o orçamento aprovado pelo Consu deve honrar todas as
21 inscrições, ou, não sendo assim, podem não contemplar todos os inscritos potencialmente que
22 podem fazer o concurso. Talvez tenha entendido que boa parte desse procedimento é transitório,
23 para tentar desrepressar o que tinham antes. Talvez depois voltem a um esquema de primeiro
24 orçamento, depois fazem as distribuições dos valores para fazer as devidas promoções. Essa é
25 uma dúvida que na sua leitura rápida, nas conversas que teve, não ficou muito clara. Seria
26 interessante que isso fosse esclarecido. Parabeniza os GTs, também a Reitoria pela abertura e
27 inclusão de pessoas novas para discutir, assim como o procedimento de colocar no Expediente
28 para discutirem previamente. Isso é bastante louvável, mas também acha, assim como a
29 professora Marisa acabou de mencionar, que os números têm de ser colocados em um fórum
30 menor para que haja uma discussão, um pouco mais apropriada, então passar pela COP seria
31 bastante saudável. Em relação às promoções verticais dos funcionários, havia entendido que
32 um funcionário em nível do ensino médio só passaria para ensino superior sob concurso.
33 Solicita confirmação, ou se seria concurso interno, e nesse caso, se poderia haver problemas
34 com o Ministério Público. Observa que todo o esforço que fizeram, a discussão que tiveram
35 para desvincular a livre-docência da promoção para nível MS-5.1, foi em função de uma série
36 de problemas que a Procuradoria Geral relatava, de que se a pessoa viesse de fora com livre-
37 docência, não tinha jeito, teria de passar para nível MS-5.1. Do jeito que está agora a minuta,
38 está mais preservada a autonomia da unidade em relação a passar para nível MS-5.1, o que
39 considera louvável. Espera que isso seja de fato a nova recomendação jurídica da PG. A
40 Conselheira GABRIELA BARROS GONÇALVES diz que a questão da carreira sempre foi e

1 sempre vai ser muito polêmica. Sempre vão existir muitas questões e também há muita crítica
2 de quem foi da gestão anterior ou quem se opôs à gestão anterior e acaba criticando. Cada gestão
3 acaba fazendo o que acha melhor com o recurso que tem. Mas, diante disso, acha que os GTs
4 fizeram um bom trabalho, um levantamento bom da realidade do que pode ser feito. Foi bastante
5 contemplada pela fala do conselheiro Matheus, que levantou que a Carreira Paepe ainda é
6 colocada com menos recurso, com um número menor de progressões e, nesse sentido, vai se
7 colocar contrariamente. Gostaria que a Carreira Paepe fosse vista com o mesmo respeito que se
8 tem às carreiras docentes. Inclusive, não sabe se entendeu errado, mas o professor Fernando
9 falou, inclusive, sobre os próprios docentes se perceberem no momento de progredir e gerir a
10 própria carreira, o que não acontece na Carreira Paepe. Esta sempre é submetida a uma banca,
11 julgada, e nunca têm o direito de saber quando precisam progredir. Inclusive, nesse sentido,
12 sentiu falta nos relatórios do número de servidores que nunca progrediram. Mesmo que agora
13 considerem o interstício, que tanto se falou na última gestão, ainda há muitas pessoas que nunca
14 progrediram, e é uma delas. Está falando das pessoas que nunca progrediram e que podem
15 progredir, não das que estão travadas por qualquer motivo. Tem quase 12 anos de Universidade
16 e não recebeu nenhuma progressão, então acha que deveria existir alguma forma de contemplar
17 esses servidores que estão sempre tentando ser reconhecidos, mas por não serem “puxa-sacos”
18 de chefia ou de CSA, o que acontece muito, principalmente na área da Saúde, acabam não
19 progredindo. No último trabalho de progressão de carreira, ocorreu um exemplo muito gritante
20 na área da Saúde, de uma pessoa extremamente competente que ficou muito no final da fila, e
21 muito atrás de outras pessoas que fizeram 1% do trabalho que essa pessoa fez na área da Saúde,
22 da doação que essa pessoa teve. Percebem na Universidade que as pessoas estão trabalhando
23 cada vez mais, com cada vez menos recursos, e não está falando só de salário, mas de recursos
24 de trabalho mesmo. E a pandemia veio para escrachar um pouco essa dificuldade que possuem,
25 tanto em relação às pessoas que ficaram em *home office* e tiveram de tirar do próprio bolso para
26 aumentar a internet e tudo o mais, quanto em relação aos funcionários que estão no presencial
27 e vêm tendo dificuldade para chegar à Universidade com fretado precário, segurança precária
28 etc. Não há como não falar, neste momento de discussão de carreira, em valorização da saúde
29 do trabalhador, tanto física quanto mental. E não há como ter saúde, nem física, nem mental,
30 nesse atual cenário. Estão pagando para trabalhar, é muito clara essa situação. Não têm dissídio,
31 nem carreira, as gestões estão sempre usando desculpas – a porcentagem de comprometimento
32 está alta, a lei complementar 173 – para não valorizar a carreira, não valorizar o dissídio, não
33 valorizar o trabalhador. E o trabalhador vai ficando para o final, assim como os estudantes,
34 como foi colocado pela acadêmica Karolyne, também uma fala muito importante, que chamou
35 a atenção para o fato de que precisam fortalecer as políticas de permanência, não só
36 permanência estudantil, mas também permanência dos servidores, dos trabalhadores. Estão
37 vendo, cada vez mais, trabalhadores recebendo propostas de fora e não pensando duas vezes
38 em largar o serviço concursado. Antes se entrava na Universidade com um olhar positivo de
39 contribuição à Universidade e até mesmo com uma pretensão salarial, o salário era melhor e
40 tudo o mais. Hoje não possuem condição de trabalho, saúde física nem mental para trabalhar e

1 muito menos salário para se sustentar, estão vivendo com cada vez menos. Diante disso, solicita
2 que esta gestão realmente se empenhe em aplicar mais recursos. O conselheiro José Luis já
3 colocou que as contas estão congeladas há um tempo, então há um orçamento que dá para
4 separar, pelo menos dos dois últimos anos, pelo que entendeu, e colocar um valor maior para
5 contemplar mais funcionários, contemplar os funcionários que nunca foram reconhecidos e
6 fortalecer as políticas de permanência, tanto estudantil quanto de servidores. Destaca as
7 questões de saúde, segurança, fortalecendo o Cecom, o DSO, Sappe, as carreiras, os dissídios.
8 E, por último, destaca a questão da transparência; faltou muita transparência no último processo,
9 e na sua opinião, houve também questões erradas. Não sabe como isso ocorreu, mas houve
10 classificações erradas de pessoas que não tinham contribuição à Universidade ou não tinham
11 um currículo digno de progredir na frente de outras pessoas que tanto se esforçam pela
12 Universidade. Então, desta vez espera que exista uma transparência maior e mais justiça nessas
13 progressões. A Conselheira ANDRÉIA GALVÃO parabeniza os GTs pelo excelente trabalho
14 que fizeram; as propostas são muito boas, muito consistentes. Destacará três aspectos: o
15 primeiro são os problemas causados pela desvinculação do título de livre-docência da
16 progressão na carreira, que afetam não só os docentes diretamente atingidos por essa medida,
17 mas também as unidades. A desvinculação não resolveu os problemas a que se propôs e criou
18 outros. O segundo ponto é a necessidade de valorizar as carreiras iniciais, que os documentos
19 também apresentam, e a importância de que o mérito prevaleça sobre a dimensão financeira
20 para valorizar a carreira, que é uma política que orienta os documentos. Também fará algumas
21 ponderações mais específicas sobre o que se refere à Carreira do Magistério Superior e
22 apresentará algumas dúvidas que têm relação sobre a diferença entre o passivo e o que será feito
23 daqui em diante. Se bem entendeu, o professor Sarti disse que o grupo está trabalhando com a
24 simulação número 1, com as progressões represadas pela política anterior, e acha que isso os
25 coloca diante de um problema. A tabela 6, sobre os concursos de livre-docência homologados
26 e em andamento, mostra que as unidades tiveram critérios bem diferentes para autorizar as
27 inscrições. Algumas autorizaram todos os docentes que estavam aptos a fazer concurso,
28 independentemente de terem recursos alocados ou não para a progressão. E outras, como é o
29 caso do IFCH, definiram prioridades tendo em vista as cotas de progressão que haviam sido
30 estabelecidas, alocadas nas unidades. Pergunta se a definição de diferentes critérios não cria um
31 desequilíbrio entre as unidades. Por exemplo, o IFGW tem 15 concursos homologados,
32 enquanto o IFCH tem apenas um; a FCA tem 35 concursos no total, considerando também
33 aqueles que estão em andamento, enquanto as unidades que têm um número mais baixo
34 possuem três. No IFCH, muitos colegas não se candidataram porque não havia recurso. E diante
35 daquela política de desvincular, definiram uma ordem de inscrições, então não são todos os
36 docentes aptos que estão naquela tabela. Sua pergunta é a seguinte: se a ideia é rever o passivo,
37 quem não fez concurso, não se inscreveu, vai ficar para trás ou vai ter de correr atrás do prejuízo
38 agora, porque seguiu por uma regra que não foi observada por todos. E é uma regra que não vai
39 existir mais, então, em relação ao passivo e, também, tem uma dúvida em relação ao futuro, se
40 não vai mais existir cotas para as unidades, todos que tiverem direito a progredir vão poder

1 progredir. Se todos puderem progredir, vai haver também um atraso em relação a quem já havia
2 feito concurso ou está com concurso em andamento, portanto algum tipo de prejuízo vai haver
3 para aquela pessoa que não se inscreveu no período anterior por conta da política anterior. Faz
4 essa ponderação, até porque o andamento dos concursos leva tempo, e os tempos necessários
5 às progressões e ao desenvolvimento de projetos são diferentes nas diferentes áreas de
6 conhecimento também. Faz ainda uma ponderação sobre o temor com relação a uma espécie de
7 corrida meio desenfreada, que pode vir a acontecer para que as pessoas se apresentem nesse
8 intervalo, nessa janela de oportunidades aberta por essa política. Pergunta qual é a garantia que
9 possuem de que essa política vai se manter, se é possível ter uma previsão de por quanto tempo
10 essa política vai ser mantida, porque senão apenas aqueles que já estão com processos em
11 andamento, mais avançados, vão poder se beneficiar. Pergunta se não seria necessário pensar
12 em alguns critérios gerais para definir essa política, tanto a política vertical como o caso das
13 livres-docências, mas também da horizontal. Claro que cada unidade tem o seu critério, mas
14 talvez seja necessário pensar mais globalmente para organizar. Supondo que todos pedissem ao
15 mesmo tempo, precisariam organizar a ordem desses processos, definir algumas prioridades,
16 até para evitar conflitos dentro das próprias unidades. E um último comentário tem a ver com
17 os caminhos abertos para progressão na carreira docente, porque há dois caminhos distintos.
18 Alguns vão passar por todas as etapas, por todos os níveis da progressão horizontal, e outros
19 vão pular etapas. Coloca a ponderação se isso não pode criar algum tipo de problema, um
20 atropelamento entre aquele que vai passo a passo e aquele que vai pular os níveis, e se a unidade
21 tem autonomia para definir, já que não haverá restrição financeira. Se um docente tanto pode
22 passar de nível MS-3.1 para MS-3.2 quanto poderia ir já para livre-docência, desde que cumpra
23 todos os requisitos e o intervalo de tempo necessário. São essas as questões que coloca para
24 verificar de que maneira o GT está trabalhando com essas possibilidades todas e que desenho
25 isso pode ter na política, na redação final da proposta. O Conselheiro BENILTON DE SÁ
26 CARVALHO dá as boas-vindas às professoras Andréia e Mônica, parabenizando-as pelas
27 respectivas diretorias. Em seguida, destaca a importância do trabalho feito pelos professores
28 Erich, Luiz Fernando e Lázaro na concepção e apresentação da carta dos docentes nível MS-3
29 que gerou todo esse momento favorável ao trabalho em prol das progressões. Mas expressa
30 também a sua preocupação em torno de alguns tópicos. Em particular, sentiu falta de um
31 detalhamento sobre essas estratégias de cálculo que foram utilizadas relativas aos impactos de
32 longo prazo, ao que vai acontecer com a saúde financeira da Universidade daqui a cinco, dez
33 anos. Como vão se comportar ou o que que é estimado em termos de comportamento de receita
34 e despesas, considerando esses valores que foram citados para as progressões. Ressalta também
35 essa outra preocupação que vem ao redor de inscrições para livre-docente e como essas
36 inscrições acabam sendo utilizadas para previsão orçamentária, e como prioridades vão ser
37 dadas para evitar, de fato, esse desequilíbrio que já foi citado. Uma outra coisa, ainda ao redor
38 da livre-docência, é o ponto de condições internas: o que acontece, por exemplo, com o docente
39 da FT que trabalha firmemente em Estatística e faz um concurso de livre-docência no Imecc.
40 Se essa livre-docência não é contemplada quando ele volta para sua unidade, já que a proposta

1 é que a livre-docência realizada em outras instituições de ensino superior reconhecidas pela
2 Unicamp sejam validadas. Portanto, o seu temor é, de fato, em torno dessa previsibilidade da
3 saúde financeira da Universidade, em torno desses desequilíbrios e, também, da posição de
4 livre-docência para concursos internos. A Conselheira CLAUDIA MARIA BAUZER
5 MEDEIROS parabeniza as duas novas diretoras e parabeniza também as comissões, que
6 tiveram um trabalho muito complicado estudando problemas que realmente devem ser
7 resolvidos. Solicita os *slides* do professor Sarti com a parte de promoções docentes, porque eles
8 resumem muito bem o assunto. E sinaliza o que lhe pareceu ser um pequeno engano no primeiro
9 documento do Expediente, em que a ementa menciona que é para falar sobre progressões nas
10 carreiras especiais e PQ e o conteúdo é livre-docência. Junta-se a quem já falou sobre a
11 necessidade de passar pela COP, mas sendo um pouco mais direta, a Deliberação Consu-A-
12 020/2017 estabelece que qualquer procedimento para instituição de despesa de pessoal de
13 caráter permanente precisa ser encaminhado ao Consu, já com o parecer da COP. Se houver
14 uma extraordinária, e que tudo indica que vai haver no dia 17, deveria haver também uma
15 extraordinária da COP para trazer um pouco mais detalhados esses documentos, porque
16 realmente há um detalhamento enorme que está dando margem a essa discussão e a essas
17 dúvidas. Indo para dúvidas específicas, pelo que entendeu do que está escrito e do que o
18 professor Antonio José falou, qualquer concurso cuja abertura seja publicada em 2021 não
19 precisará reservar recursos. Todos estão falando de livre-docência, e pergunta se isso também
20 se aplica a concursos de titular. Então, a primeira pergunta é se concursos de titular poderão
21 também ser publicados até 30 de dezembro de 2021 sem precisar de alocação de recursos. Em
22 segundo lugar, também a preocupa o que a professora Andréia descreveu em detalhes, ou seja,
23 a impressão é que basicamente todos os pedidos, que entendeu que são cerca de 800 a 900
24 promoções docentes e mais cerca de até 180 titulares estariam sendo realizadas ou estariam
25 sendo facilitadas sem preocupação com recurso durante 2022. Desde de que se peça, se abra
26 concurso em 2021, e há também a preocupação das promoções horizontais, quer dizer, a
27 abertura de concurso promoção horizontal. Eu não estou entendendo e é muito difícil ver o que
28 vai acontecer se não houver, principalmente a partir de 2022, a alocação de recursos para as
29 unidades. Mesmo porque a nova proposta de Estatuto estabelece que a partir de 2022 as
30 unidades terão de comprovar recurso. No entanto, a minuta de deliberação proposta no item 05
31 do Expediente estabelece que a sinalização de abertura de concursos pelas unidades será a partir
32 de 2023. Pergunta se realmente os concursos serão só a partir de 2023, porque se for a partir de
33 2023 isso seria para o orçamento de 2024. A pergunta é se houve ou não um engano nessa
34 minuta do item 05; acha que deve ser 2022, senão haverá um vácuo em 2023 sobre os
35 calendários, sobre procedimentos. Outra dúvida é que para reconhecimento de títulos obtidos
36 externamente, muito corretamente a minuta propõe que as unidades precisam comprovar
37 recursos. Acontece que já está havendo concurso de livre-docente na USP agora em 2021, então
38 pergunta que tipo de recurso uma unidade em 2022 deverá comprovar, se quiser reconhecer um
39 título obtido na USP em 2021. Seu último questionamento tem a ver com a FT e a FCA,
40 unidades que têm um perfil docente muito variado e com isso nem conseguem abrir tantos

1 concursos quanto as demais unidades, caindo naquele problema que o professor Benilton falou,
2 em que, por exemplo, um professor de Estatística da FT ou da FCA, se fizer concurso de livre-
3 docente no Imecc não será reconhecido. A Conselheira ANDRÉIA MARCONDES DE
4 FREITAS parabeniza o trabalho dos GTs, cujo estudo feito, o detalhamento em números, a
5 transparência na realização das reuniões e na apresentação desses dados têm de ser enaltecidos.
6 O grupo de trabalho e a publicização desses grupos de trabalho, a decisão baseada em números
7 concretos e não só em ideias genéricas do controle orçamentário, mostram um excelente
8 trabalho do que devem ser grupos desse tipo, estudos baseados em números. Acha que nos
9 últimos anos a Universidade foi colocada em uma certa dicotomia entre o que seria excelência
10 e os limites orçamentários. E fala isso com bastante segurança porque, na sua opinião, a carreira
11 docente é o que define a excelência da Universidade. A possibilidade de conseguir
12 financiamento à pesquisa está ligada à carreira docente, a possibilidade de estar em cargos de
13 associações, e o destaque tem a ver com os títulos que conseguem ao longo dos anos com base
14 nos méritos de seu trabalho. Excelência docente não pode ser colocada em segundo plano, e a
15 barreira para o crescimento acadêmico é também uma barreira para excelência da Universidade.
16 É assim que devem pensar, e espera que essa política que dá independência para os professores
17 programarem as suas próprias carreiras seja uma política definitiva, que venha a perdurar nas
18 próximas gestões e não só ao longo dessa gestão. Nesse sentido, parabeniza a Reitoria pela
19 retomada das progressões focando na dimensão acadêmica e do mérito e na possibilidade de
20 que os professores possam decidir sobre suas próprias carreiras sem serem bloqueados, embora
21 tenham mérito por questões de outras ordens. Ressalta novamente a questão da transparência;
22 acha que a Reitoria teve uma posição muito interessante ao chamar diretores, ao formar os GTs,
23 ao chamar os conselheiros universitários e abrir a discussão sobre o tema. Isso possibilitou que
24 os representantes pudessem conversar com a comunidade acadêmica antes do Consu sobre essas
25 questões, publicizando também os dados de forma muito concreta, dando a dimensão com muita
26 clareza dos efeitos dessa medida. Os números que foram apresentados pelos GTs mostram que
27 o impedimento das progressões talvez tivesse sido desnecessário. Talvez, de fato, como a
28 professora Andréia Galvão colocou, a sensação de abertura de uma janela de oportunidade
29 apareça para os professores. Mas isso se deve não à política de agora, mas à política anterior
30 que colocou a barreira para o crescimento docente. É muito importante que consigam meios
31 para garantir essa independência do ponto de vista do crescimento profissional, porque é disso
32 que se trata, para que não tenham de correr quando janelas de oportunidades aparecerem e que
33 possam ter capacidade de se planejar para cada uma dessas etapas da carreira. Parabeniza
34 também o GT dos técnico-administrativos; acha que não dá para pensar em progressão da
35 carreira docente sem levar em consideração que o trabalho diário dos professores depende dos
36 técnico-administrativos, então também é preciso pensar nas progressões dos funcionários
37 juntamente com as carreiras docentes. Acha que é uma visão muito importante que pensem a
38 Universidade como comunidade. Destaca que também a excelência está relacionada com a
39 contratação de novos professores. Estão sendo bastante sobrecarregados por novas exigências
40 em relação às agências financiadoras. O trabalho docente tem aumentado bastante junto com o

1 aumento do número de estudantes na Universidade, que vem sendo crescente nos últimos anos.
2 Para manter a qualidade das pesquisas e do trabalho docente como um todo é preciso também
3 pensar na reposição das aposentadorias e na contratação de novos professores. A Conselheira
4 MURIEL DE OLIVEIRA GAVIRA parabeniza as novas diretoras, assim como o trabalho do
5 GT. Reforça que esses GTs vão ao encontro de um anseio de vários servidores da Universidade,
6 e como a professora Andréa mencionou, é importante que todas as carreiras e todos os
7 servidores sejam contemplados. Trabalham em equipe, então todos da equipe têm de ser
8 beneficiados, e é testemunha da competência dos funcionários da FCA, e também da ProEC
9 enquanto esteve lá. Reforça o que a professora Claudia falou e provavelmente o professor
10 Márcio também vai falar, que precisam ter um olhar específico para essas unidades que são
11 interdisciplinares, como FCA, FT, então, colocar certas restrições a obtenção do título de livre-
12 docente de outra unidade da Unicamp é ruim. No caso da FCA, também possuem um limite de
13 bancas que conseguiriam fazer por ano devido à restrição de funcionários mesmo, de
14 infraestrutura. Então é importante que exista essa possibilidade de um docente fazer um
15 concurso dentro da própria Universidade, claro, respeitando todas as regras desses concursos.
16 Também faz coro à necessidade de um entendimento melhor desse fluxo de caixa, essa
17 percepção dos próximos anos de como vai ser esse fluxo de caixa e o impacto que isso vai ter.
18 Outra questão é se vão ter essa cota, e se existe algum tipo de distribuição disso, que essas
19 regras de distribuição fiquem bem claras, como fazer essa alocação dessas cotas. O último
20 ponto, referente à minuta, é que nas disposições transitórias, artigo 1º, consta: “A alteração será
21 considerada a partir de 2022”, e acha que fica um pouco vago; poderiam colocar um termo mais
22 objetivo, como “homologadas, implementadas”, alguma coisa que leve ao entendimento de que,
23 de fato, as pessoas que tiverem livre-docente terão a promoção. Acha que ficou confusa a
24 redação ao final quando menciona os efeitos retroativos. Também o artigo 3º dessas disposições
25 transitórias tem uma questão cronológica, se já seria no início de 2022, ou a partir de setembro,
26 outubro, quando teria esses editais, ou seria em 2023. O Conselheiro MÁRCIO ALBERTO
27 TORSONI reforça a fala da professora Muriel com relação às minutas e essas características de
28 unidades que a professora Claudia comentou, como a FCA e a FT, de professores realizarem
29 concursos em outras unidades. Isso é importante em decorrência da estrutura dessas unidades;
30 muitas vezes, não conseguem realizar o concurso na demanda que os docentes apresentam.
31 Tanto que os docentes acabam se inscrevendo em concursos que se referem a disciplinas que
32 nem sempre estão muito dentro de suas áreas para poder conseguir realizar o concurso. No item
33 da progressão docente, ficou com uma dúvida, e acha que a pergunta da professora Marisa, que
34 vai ser respondida pelo professor Sarti, talvez se referisse ao problema das cotas. Preocupa-o
35 que voltem para esse momento de cotas, porque tem de indicar recurso; acha que isso seria
36 muito ruim até porque, na sua visão, hoje, recuperando esse passivo de progressão que possuem
37 para 5.1 na Universidade, e ainda a progressão de nível MS-3.1 para MS-3.2, ou MS-5.1 para
38 MS-5.2, o impacto no orçamento é um impacto pequeno. Após esse estágio que estão de
39 recuperação desse passivo, acha que a progressão para MS-5.1, como ela era antigamente, teria
40 um impacto muito pequeno no orçamento, porque já teriam recuperado uma grande quantidade

1 de docentes que ficaram represados. O impacto maior seria agora, depois seria pequeno. Com
2 relação ao relatório da Carreira Paepe, dá os parabéns porque, realmente, é um trabalho difícil.
3 Sentem o descontentamento dos funcionários em geral com a progressão da carreira deles, e vai
4 apontar alguns comentários que foram levantados pelos funcionários em uma reunião recente
5 que eles fizeram. Acha que vão tocar nesse assunto na CAD novamente, mas observa que
6 precisariam avançar um pouco em critérios que identificam, assim como conseguem identificar
7 para os docentes, aqueles que estão aptos para progredir na carreira. E que isso seja feito através
8 de um suporte por avaliação continuada, que dentro das unidades possam ter uma avaliação
9 contínua das atividades de cada um dos funcionários e que permita não incorrerem em
10 problemas que já foram contados por alguns colegas e de injustiças que foram feitas na
11 progressão. Estão muito de acordo com a destinação de recurso para maior progressão
12 horizontal e a preocupação com a quantidade de funcionários no estágio inicial da carreira, na
13 Unicamp como um todo. Isso também é muito evidente na FCA, sem progredir há 12 anos,
14 como uma colega comentou. Na FCA existem muitos funcionários nessa situação, e muitos
15 deles, embora saibam que o fato de ter o curso superior não os permita ir para carreira superior,
16 precisam fazer um outro concurso, tem isso como um fator importante de descontentamento.
17 Eles se aperfeiçoaram e, mesmo assim, não conseguiram dentro do nível médio evoluir para
18 outros estágios. Na FCA, 100% dos servidores de nível médio têm curso superior. Dos que
19 estão na carreira do nível superior, quase todos têm especialização ou pós-graduação. Esse é
20 um fator importante que gera um descontentamento de não conseguir progredir na carreira e
21 todos estarem no estágio inicial. Como o conselheiro Matheus comentou, seria importante
22 destinar recursos para a progressão da Carreira Paepe para contemplar um percentual um pouco
23 maior de pessoas, considerando o tempo que estão sem progressão, e se conseguissem se
24 aproximar do percentual que estão contemplando com a carreira docente. Portanto, terão de
25 destinar um pouco mais de recurso para essa progressão. O último comentário se refere à
26 maneira como o processo de avaliação da progressão é feito. Foi levantado um questionamento,
27 embora discutido por algumas pessoas só, mas acha que é importante, que na última progressão
28 os servidores gratificados eram agrupados de maneira separada daqueles que não eram
29 gratificados. Esse grupo acaba sendo muito heterogêneo. Por exemplo, na FCA, há um servidor
30 gratificado nível médio 1-A e um gratificado que é nível superior 2-A, e que exercem atividades
31 diferentes. O que há em comum entre eles é o fato de serem gratificados, e eles vão ser avaliados
32 no mesmo grupo, então precisam pensar em uma maneira de resolver isso. E seria muito
33 importante que os recursos destinados para cada uma dessas carreiras já viessem destinados
34 pela Administração Central, para que não criasse dentro da própria unidade um desconforto.
35 Isso aconteceu na progressão passada, de a unidade destinar um percentual para aquele grupo
36 dos gratificados e isso pode gerar exatamente o que a conselheira Gabriela comentou, de que
37 aqueles que estão mais próximos e foram indicados pela direção sejam beneficiados por esse
38 recurso. A Conselheira CLAUDIA VIANNA MAURER MORELLI parabeniza os GTs pelos
39 trabalhos e pelos relatórios apresentados. Sua fala é no sentido de ressaltar a importância da
40 discussão sobre as progressões em todas as carreiras. Em relação à progressão da Carreira MS,

1 considera que a progressão deve ser, sim, considerada para todos os níveis de carreira e o mérito
2 deve ser reconhecido a todos que o têm. No entanto, como representante dos docentes nível
3 MS-3, destaca a importância dessa discussão para os níveis iniciais, em especial para os jovens
4 docentes que entraram na carreira em um momento pouco atrativo. O professor Benilton já fez
5 um breve registro histórico da carta dos docentes MS-3, elaborada há um ano pelos professores
6 Erich de Paula, Luis Fernando Mercier e Lázaro Padilha Junior, à época, representantes neste
7 Conselho. Eles fizeram uma reflexão sobre a carreira docente, onde reconheciam a importância
8 das medidas de equilíbrio entre as receitas e despesas da Universidade. Mas, ao mesmo tempo,
9 apontavam para o impacto negativo que decisões internas, somadas a fatores externos à
10 Universidade, impingiram às carreiras MS, e de modo desproporcional ao seu início, como a
11 desvinculação da livre-docência com a progressão para nível MS-5.1, que hoje discutiram. Essa
12 carta foi endossada por muitos docentes de todos os níveis, e para os docentes nível MS-3 criou
13 uma união em torno do tema. Hoje existe um fórum MS-3 permanente para discussão sobre a
14 carreira, onde a progressão, certamente, é um dos temas junto com a valorização da carreira
15 docente. Portanto, veem com muito bons olhos a revinculação livre-docência com a progressão
16 para nível MS-5.1 como forma de reconhecer o mérito a quem atinge os critérios para tal, e
17 certamente é um incentivo aos jovens docentes, assim como é positivo o destravamento dos
18 concursos já realizados ou em processo. Reforça também que entendem ser fundamental que
19 isso seja feito de forma sustentável para a Universidade. Nesse sentido, já se sentiu
20 contemplada nas falas anteriores sobre como todas essas progressões devem ocorrer, sem criar
21 um impacto indevido no futuro. Observa apenas que ainda não entende como vai se dar o
22 mecanismo da segunda minuta que fala sobre a ordem entre inscrições e editais, com a previsão
23 de orçamento sendo depois das inscrições. Reforça o impacto positivo que essa revinculação e
24 o destravamento dos concursos já realizados têm para estímulo dos jovens professores, que hoje
25 representam mais de 50% do corpo docente. O Conselheiro MARCELO ALVES DA SILVA
26 MORI parabeniza o excelente trabalho dos GTs, que trouxe elementos importantes para que
27 possam discutir com a comunidade, embasar uma proposta de valorização da carreira docente
28 e das outras carreiras com base em responsabilidade orçamentária e, obviamente, com foco em
29 excelência acadêmica. Também parabeniza a comunidade pela mobilização. Boa parte do que
30 ia falar já foi mencionado pela professora Cláudia, principalmente a mobilização dos docentes
31 nível MS-3, que fomentou discussões e que acabou sendo um motor importante para a criação
32 do GT e para a consolidação das propostas que foram apresentadas. Mas vai reforçar três pontos
33 sobre os quais ainda tem dúvidas, e vários docentes com quem conversou também têm dúvidas.
34 Um desses pontos é em relação ao entendimento da lei complementar 173 e como ela se aplica
35 para o calendário proposto. O entendimento mais conservador é que os recursos sejam
36 empenhados a partir de 2022, quando a vigência da lei termina. Por outro lado, existem
37 entendimentos um pouco diferentes de outras universidades como, por exemplo, a USP. Isso
38 causa uma certa confusão e solicita esclarecimento justamente sobre isso, qual o entendimento
39 da Unicamp e por que a USP vem mantendo e homologando esses concursos mesmo com, no
40 caso deles, a vinculação com a progressão. Outro ponto, muito bem contemplado pelas outras

1 falas, é uma certa dúvida em relação a como vai se dar a previsão orçamentária. E um terceiro
2 ponto, mencionado pela professora Andréia Galvão, sobre uma potencial corrida por livre-
3 docência em 2022. Se não está enganado ela mencionou 2022, mas tem uma preocupação ainda
4 maior com 2021, porque em 2021 há vários concursos abertos e outros por abrir. E, a partir de
5 2022, se aprovada a alteração do artigo 2º da Deliberação Consu-A-060/2020, vão ser
6 adicionados mais critérios, o que vai dificultar de certa forma a inscrição no concurso. Dois
7 critérios valem ser ressaltados: um deles é que é preciso antecipar recursos, precisa haver
8 reserva de recurso. Atualmente os concursos de livre-docência são abertos sem que haja essa
9 necessidade. E um ponto importante também é que foi adicionado no artigo 2º um critério a
10 mais para deferimento das inscrições, que é o inscrito precisar atender o perfil da respectiva
11 unidade para o perfil MS-5.1. Essa era uma dúvida bastante comum entre docentes e entre
12 unidades, porque a deliberação atual diz que para deferimento das inscrições, os docentes
13 precisam ter defendido o doutorado há pelo menos três anos. Isso cria uma etapa um pouco
14 mais complicada para 2022. O seu receio é que nesse segundo semestre de 2021, por ser muito
15 mais complacente se inscrever e prestar um concurso de livre-docência, haverá uma corrida
16 tanto para abertura quanto para inscrição nesses concursos. Pergunta se há algum tipo de
17 mecanismo para tentarem evitar esse tipo de corrida visto que isso não está previsto no
18 orçamento, isso não está planejado entre unidades ou nas próprias unidades, e isso pode criar
19 um problema para 2022. A Conselheira ROSMARI APARECIDA RIBEIRO agradece e
20 parabeniza a Administração Central, que em junho deste ano acolheu seu pedido de criar um
21 GT para analisar a situação de progressões para as carreiras especiais e PQ, a exemplo do que
22 foi feito para as carreiras MS e Paepe. Parabeniza também o trabalho de todos os GTs, em
23 especial o presidido pelo professor Romano, cujo resultado demonstra de forma transparente
24 para toda a comunidade a realidade dos docentes e dos pesquisadores que aguardam a
25 oportunidade de progredirem em suas carreiras. Esse pedido que foi feito em junho demonstra
26 que esse tratamento de igualdade, agora, no atendimento desse pedido, os satisfaz bastante, uma
27 vez que lhes dá oportunidade de participar da deliberação sobre os recursos necessários para
28 esta finalidade de progressão. E demonstra um tratamento bastante justo para as diferentes
29 carreiras da Universidade. O Conselheiro PAULO ADRIANO RONQUI parabeniza pelo
30 trabalho do GT e cumprimenta as novas diretoras. Na apresentação feita pelo professor João
31 Romano, observa que seria importante, para uma verificação para o dia 17 ou para a COP, que
32 se colocasse a fila que existe de progressões em andamento. Foi muito bem colocado que já
33 existe uma fila nos PQs, mas na carreira MA existe uma fila, então acha que seria importante
34 para entender também a fila que existe nas outras carreiras, tanto de MA como MS. Observa
35 que já existe uma demanda retraída de 2018 que foi impedida pela lei complementar 173. Tem-
36 se falado da importância de passar na COP e posteriormente no Consu, obviamente ainda em
37 2021, e pergunta se podem, sendo aprovadas todas as sugestões aqui colocadas neste colegiado,
38 enviar ainda em 2021 para a DGRH os docentes com título de livre-docente, mas que continuam
39 como nível MS-3. Pergunta quando as unidades podem encaminhar para a DGRH, se isso já
40 pode ser automaticamente após a aprovação no Consu. Concorda com um maior aporte de

1 recursos para a Carreira Paepe para uma equiparação com os percentuais das outras carreiras
2 que foram colocadas aqui, claro, desde que isso não comprometa o orçamento da Universidade.
3 O Conselheiro FERNANDO AUGUSTO DE ALMEIDA HASHIMOTO parabeniza o trabalho
4 feito pelos GTs, liderados pelos professores Fernando Sarti e João Romano. Acha que é uma
5 oportunidade sempre muito boa de discutir as propostas antecipadas, antes do Consu, de
6 maneira compartilhada, pois constroem juntos e correm menos risco de errar. Parabeniza o
7 encaminhamento da Reitoria, e muito do que foi falado anteriormente já contempla algumas
8 das suas dúvidas. Reforça globalmente a proposta da revinculação do título de livre-docente
9 com a progressão para MS-5.1. Acha que é muito importante para a Universidade, e que a
10 medida como um todo tem um viés de valorização que neste momento é fundamental. Têm
11 vivido nos últimos cinco anos uma retração que passou por duas gestões, que culminou nesse
12 modelo de cotas, que é sugerido também o retorno para isso, logo após esse momento. Então,
13 está vendo dois momentos bem diferentes talvez da proposta: um que resolve de fato esse
14 represamento neste momento, que é o modelo de que alguns documentos tratam, que considera
15 o adequado. Acha que suas maiores dúvidas serão nos próximos anos, sobre quais serão as
16 diferenças do modelo anterior, de cotas e os problemas que eram gerados anteriormente. Vê a
17 proposta muito mais como um meio de acalmar um pouco a situação interna e resolver alguns
18 problemas criados, mas que ainda precisa de uma elaboração, talvez uma revisão ano que vem,
19 para os anos futuros. Sempre revisam aqui no Consu, é bem dinâmico, mas sua dúvida maior é
20 como isso será implementado de maneira constante nos próximos anos. O professor Sarti, em
21 sua fala, referiu-se à revisão orçamentária de 2021, mas acha que ele estava falando em 2022,
22 porque na apresentação tudo está se referindo a 2022. Se for para 2021, pergunta como isso se
23 dará, se vai ser uma aprovação no dia 17, uma revisão fora do calendário. Mas imagina que
24 deva ser 2022. Ainda não entendeu muito bem esse sistema de fazer uma previsão de inscrição
25 antes de votar o orçamento de novembro. É uma dúvida que deixa aqui, que talvez seja
26 explicada no próximo Consu. Há dois casos de concursos que acha que não deveriam estar
27 contemplados nesse cômputo, e mesmo juridicamente pode ocorrer em alguma correção; trata-
28 se dos concursos de titulares já em andamento com dotação orçamentária de anos anteriores. A
29 não ser que se crie uma nova deliberação anulando todos os processos para que eles sejam
30 alterados agora, acha que esses teriam de ser retirados e contemplados. E têm os casos também
31 dos livres-docentes que estão ainda no sistema de cotas que vêm de 2019, 2020, 2021 e não
32 foram implementados por causa da lei. Fica preocupado em colocá-los em uma deliberação
33 agora porque eles já foram de orçamentos anteriores aprovados no Consu, então não sabe se é
34 possível desaprovar algo que já foi aprovado. Já foram abertos nessa dinâmica e acha que no
35 cômputo geral eles já poderiam ser separados, em um tratamento diferenciado daqueles que já
36 foram aprovados pelo Consu, que é pouca coisa, mas fica preocupado com a parte legal. Se eles
37 forem incluídos na normativa, fica um pouco estranho porque eles já foram aprovados em outro
38 âmbito. Mas, no geral, acha que a proposta, neste momento, soluciona muitos dos problemas,
39 e está clara para ele, se for uma revisão de orçamento para 2022. O Conselheiro RENÊ JOSÉ
40 TRENTIN SILVEIRA cumprimenta as colegas, professoras Andréia e Mônica, pela eleição, e

1 deseja uma excelente gestão a elas. Como já foi dito por muitas pessoas, várias dúvidas foram
2 já colocadas e até aquelas que não sabia que tinha apareceram aqui. Mas ainda restaram duas,
3 que na verdade são mais preocupações do que dúvidas. Antes disso, cumprimenta os colegas
4 que participaram desses GTs, não só pelo comprometimento com esse objetivo principal, que é
5 de viabilizar a retomada das progressões, mas também porque fornecem um retrato atualizado
6 do perfil dos profissionais da Unicamp. Verificam no relatório que além do dado da
7 predominância, no caso dos docentes, dos que estão em início de carreira, mais de 50%, há 20%
8 de docentes nível MS-6, o que também pode sinalizar uma certa perspectiva de aposentadoria,
9 que é algo que também precisariam pensar. Estão ainda enfrentando o problema de reposição
10 das aposentadorias, e esse dado talvez sinalize alguma coisa no médio prazo nesse sentido
11 também. A primeira dúvida que possui é relacionada aos impactos. Quando falam do impacto
12 financeiro, pensam sempre no comprometimento com a folha de pagamento. Pergunta o que
13 exatamente está sendo considerado nesse impacto, além do próprio ganho salarial; se nesse
14 impacto está sendo considerada também a questão das contratações, pelo menos a reposição
15 das aposentadorias, e também a questão salarial da reposição das perdas. Existe um passivo
16 também acumulado de perdas salariais que já há algum tempo não vêm sendo repostas, e no
17 curto ou talvez médio prazo terão de enfrentar esse problema, uma força de reivindicação por
18 essa reposição. A segunda dúvida se refere ao artigo 1º da minuta, item 4, quando menciona
19 que não haverá efeito retroativo na solução dada para o caso dos que já estão com concursos
20 homologados. Sua dúvida é se não vão talvez produzir um problema jurídico; lembra do
21 professor Antonio José falando da quebra de isonomia que essa situação atual gerou, com o que
22 concorda. Acha que é uma expressão que reflete bem o que de fato aconteceu, mas pergunta se
23 quando estabelecem que não haverá efeito retroativo, não estão fazendo permanecer essa quebra
24 de isonomia. Porque terão um certo número de docentes na Universidade que terão passado por
25 um período sendo livre-docente, sem ter tido chance de progredir na carreira. É uma dúvida
26 também do ponto de vista jurídico se não poderiam enfrentar algum problema em relação a isso.
27 O MAGNÍFICO REITOR passa a palavra ao professor Fernando Sarti para esclarecer. O
28 Conselheiro FERNANDO SARTI agradece muito os comentários, as sugestões, as críticas, que
29 só enriquecem o trabalho dos GTs. Certamente, dentro das possibilidades, serão incorporadas
30 até para a próxima Sessão Extraordinária do Conselho Universitário. Vai tentar responder
31 primeiro a algumas questões que apareceram em várias falas, e depois vai responder aos
32 conselheiros um a um. Primeiro, esclarece que a proposta que os GTs estão apresentando a este
33 Conselho é, sim, o fim das cotas. Desejam tratar a questão da progressão da carreira como uma
34 questão definitiva na Universidade, cujo problema não será orçamentário. Não possuem uma
35 restrição orçamentária ou financeira, a restrição é e deve continuar sendo sempre o mérito. Isso
36 vale para progressão docente, para a progressão dos técnico-administrativos, para os
37 pesquisadores, para carreiras especiais. O que estão devolvendo e propondo a este Conselho
38 Universitário, que é quem, em última instância, vai decidir, é que os recursos envolvidos para
39 uma retomada e a continuidade do processo de progressão são totalmente factíveis dentro do
40 orçamento. A decisão final, se vão alocar R\$30 milhões, R\$40 milhões, R\$50 milhões e a forma

1 como isso vai se dar, permanente ou não, é uma decisão do Conselho Universitário. O que
2 coube ao GT foi simular os valores envolvidos. Esses recursos representam algo em torno de
3 1,3% a 1,5% do orçamento da Universidade. Respondendo à questão do professor Fernando
4 Hashimoto, diz que quando se referiu à relação com o orçamento, é o de 2021, sim, porque não
5 tem ainda nenhuma previsão do orçamento de 2022. Evidentemente, a PRDU e a Aeplan
6 dependem dos valores da própria Secretaria da Fazenda em termos de arrecadação. Mas a
7 revisão orçamentária que estará disponibilizada ainda esta semana, porque haverá uma reunião
8 da COP para tratar dessa segunda revisão, lhes dá a possibilidade de entender no orçamento
9 atual quanto isso representaria. É a isso que estão fazendo referência quando olham para os
10 recursos envolvidos nos três GTs. Se hoje comprometem 76% do orçamento com a folha de
11 pagamento, tudo o que estão falando aqui seria um acréscimo na folha. Se é um acréscimo de
12 1,5%, estão falando que o comprometimento a valores de hoje representaria a saída de 76%
13 para 77,5%, hoje, o que os GTs entendem como algo totalmente assimilável diante de uma
14 política de valorização profissional que é uma demanda desta comunidade. É disso que estão
15 falando, e quem decide é o Conselho Universitário. A proposta não é a de cotas, a proposta é
16 de recuperação desse instrumento, que julgam importante, que é a administração das carreiras
17 da Universidade. O que o GT fez foi simular esses números. Também foi importante nas várias
18 falas o fato de, de forma bastante prudente, os conselheiros entenderem que estão tratando aqui
19 de uma política de carreira, e não de uma política salarial. Isso lhe parece absolutamente
20 importante, embora concorde com o que foi colocado pelo professor Renê, que precisam pensar
21 nos demais vetores dentro de uma política de valorização profissional, que é a questão da perda
22 do poder aquisitivo, a questão de reajuste, de contratação, que apareceu em outras falas também.
23 Só que isso não era o objeto do GT, não é isso que estão discutindo aqui. Evidentemente que
24 isso também compõe essa política de valorização profissional, mas, diante da lei complementar
25 173, essas questões só poderão ser tratadas a partir de 2022. Podem falar em recursos para um
26 processo de progressão, mas não podem falar em recursos para contratação ou para reajustes,
27 porque quando falam orçamentariamente nesses recursos, não estão assegurando que esses
28 recursos serão gastos, dependerá do processo de progressão, de que se reúnam os méritos dentro
29 da progressão docente, dentro da progressão dos funcionários, dos pesquisadores, para que
30 exista. No limite, não podem dizer que ninguém vai reunir esses méritos ou que em um outro
31 limite que todos possam reunir, mas é diferente do ponto de vista jurídico. Outra coisa é assumir
32 um compromisso de um reajuste, o que já representaria um aumento dentro do orçamento.
33 Juridicamente é assim que interpretou a Procuradoria Geral da Unicamp, e sobre a questão com
34 a USP, solicita que depois a própria PG esclareça. Outra questão que apareceu também em
35 várias falas tem a ver com o procedimento, o rito em termos das instituições. Como se trata de
36 questões orçamentárias, acha que está bem claro que vão tratar dessa questão seguindo todo o
37 rito institucional que passa pela COP. A definição dos valores realmente alocados para a
38 proposta de distribuição orçamentária de 2022 será tratada no Consu de dezembro, como
39 sempre foi feito. O que acontece é que criaram uma situação que foi a questão do represamento
40 dos concursos de livre-docente desvinculando-os da progressão, e com isso se criou aquele

1 contingente de 213 pessoas, que certamente deve ser mais quando esses dados forem
2 atualizados, que teriam de ser tratados. Havia que se pensar em uma volta à normalidade disso,
3 porque foi criada uma situação bastante difícil de enfrentamento, e precisam tratar ao mesmo
4 tempo desse represamento. Tem reforçado isso em todas as reuniões que já fizeram, e observa
5 que não gosta de chamar esse represamento de passivo, porque ainda acha que a retomada, a
6 recuperação dessa valorização profissional, a retomada da progressão é um investimento na
7 Universidade. Como bem colocou a professora Andréia Galvão, faz parte da excelência
8 universitária a progressão dos seus servidores. Mas esse represamento colocou uma questão,
9 por isso os próprios valores parecem elevados, porque precisam dar conta de resolver o
10 represamento e, ao mesmo tempo, colocar as progressões em uma linha de normalidade. Se for
11 o entendimento deste Conselho Universitário que R\$40 milhões, ou R\$30 milhões, ou R\$50
12 milhões lhes permitam resolver tanto o processo de represamento quanto dar conta do fluxo de
13 normalidade, não está colocada a questão das cotas. Com isso acha que responde algumas das
14 questões, e evidentemente isso vai passar pela COP. Não precisa passar pela COP antes da
15 reunião agora do dia 17, porque nessa reunião não vão definir os valores específicos para 2022,
16 vão tratar de quais são esses instrumentos. Vão tratar, por exemplo, dessa proposta que está
17 aqui no caso dos docentes, dos recursos que envolvem, do ponto de vista do orçamento, dizer
18 se querem manter um sistema de cotas ou querem assegurar que existirão recursos para que
19 resolvam simultaneamente o problema que está colocado pelo represamento e a continuidade.
20 E essa continuidade, como também apareceu a preocupação em várias falas, obviamente que
21 tem a ver não só com 2022, mas com 2023, com 2024, e entendendo que se mantém todo o
22 regramento atual, no sentido de que quem progredir agora vai progredir na próxima só daqui
23 três anos, pelo menos. Isso vale também para pesquisadores e para servidores técnico-
24 administrativos. E então voltam a uma questão de normalidade, inclusive os recursos
25 envolvidos não serão da mesma ordem para a progressão que devem ser esses que estão
26 indicando para 2022. O senhor Adilton fez comentários importantes para explicar a progressão
27 horizontal/vertical, lembrando que ela foi objeto de tratamento de um outro GT. Isso já foi
28 encaminhado para a CAD, será debatido na reunião da CAD onde tratarão dos instrumentos de
29 análise do mérito para a progressão vertical e horizontal, pensando do ponto de vista do
30 desempenho e da complexidade da função. A proposta feita pelo senhor Matheus de qual será
31 essa distribuição de recursos cabe ao Consu, não ao GT, que simula para que o Conselho de
32 uma forma soberana e muito madura tome a decisão de como deseja fazer essa alocação de
33 recursos. É sabido que uma das propostas, inclusive, que tem vindo dos servidores técnico-
34 administrativos, é que fosse respeitada, por exemplo, a proporção entre a folha de pagamento.
35 A folha de pagamento hoje na Universidade entre os ativos é 60% para os servidores técnico-
36 administrativos e 40% para os docentes. Essa é uma decisão que não cabe ao GT, mas ao
37 Conselho Universitário. Os números que ele trouxe, de 47 para MS, 53 para PQ e 37 para Paepe
38 são números potenciais, desde que nas três categorias se reúna o mérito. A questão é que o
39 recurso não seria o impedimento. A acadêmica Karolyne tratou da questão da permanência
40 estudantil, que é realmente preocupante, mas não era objeto do GT. Certamente será tratada nos

1 momentos corretos, porque essa é uma questão realmente que preocupa muito a PRDU, no
2 sentido de ter os recursos na retomada das atividades da Universidade. A crise não é apenas
3 sanitária, mas é uma crise econômica e social muito grave no país. Ficou claro na fala do senhor
4 José Luis que estão falando de duas coisas diferentes, da discussão salarial e da discussão de
5 retomada da progressão da carreira. A professora Marisa colocou algumas dúvidas, e o que cabe
6 ao GT é uma ideia do estoque em relação ao fluxo normal, que também é uma preocupação que
7 apareceu na fala da professora Andréia. O fato de terem colocado apenas como referência a
8 primeira simulação não significa que haveria impedimento para o fluxo normal da progressão
9 vertical também para os docentes. Uma coisa é os docentes que já realizaram o seu concurso,
10 que ainda estão desvinculados e foram homologados ou que estão inscritos, mas existe um
11 contingente também que está dentro da segunda simulação. Podem trazer esses números abertos
12 para reunião do dia 17, onde poderão simular separadamente, tratando apenas dos que não
13 participaram ou não estão inscritos nos concursos atuais e foram homologados. Para os demais
14 docentes, o quanto isso significaria não na progressão horizontal como está ali simulado, mas
15 na progressão vertical, porque isso está no valor total da segunda simulação. Acha que essa foi
16 uma colocação bastante importante e podem abrir esses números para terem uma ideia e trazer
17 esses valores para o Conselho Universitário poder analisar com mais calma. Sobre a questão de
18 centralizar ou descentralizar, acha que esse novo modelo sinaliza evidentemente na direção de
19 uma descentralização, respeitando as unidades para que as suas estratégias e os seus perfis
20 sejam aplicados nas três dimensões. Isso vale também evidentemente para as unidades, os
21 centros e núcleos de pesquisa. A ideia é prover os recursos para que as estratégias dessas
22 unidades sejam respeitadas, e discorda da colocação que apareceu em várias falas de que esse
23 sistema poderia estar acelerando os concursos desvinculados. O que na verdade tentaram com
24 esse modelo foi evitar que isso acontecesse. Quando o GT se debruçou sobre os indicadores
25 que apontavam já para 213 docentes realizando concursos de livre-docência desvinculados, isso
26 os preocupou. Porque de alguma maneira a própria desvinculação, e não vai entrar aqui no
27 mérito se essa foi uma estratégia que facilitou ou não a questão, criou esse estoque, criou esse
28 contingente e acelerou, tanto é que o número de inscritos comprova muito isso. A partir do
29 momento em que sinalizam que existirão recursos para um fluxo normal de progressão para
30 2022, e que assim se entender o Conselho Universitário, para a continuidade em 2023,
31 contribuem para desacelerar e trazer uma tranquilidade tanto às unidades quanto aos docentes,
32 para a progressão nas suas carreiras. Pelo menos esse é o entendimento do GT. O professor
33 Samuel foi na mesma direção na questão do represamento e também tocou na questão da COP,
34 que acha que já esclareceu. Respondendo a outro questionamento do professor Samuel, diz que
35 hoje o regramento não permite que alguém no segmento médio possa pular para o segmento
36 superior. Isso não foi simulado porque não é hoje permitido, não se considerou, na progressão
37 vertical, que se possa mudar de segmento. A senhora Gabriela reforçou a questão dos recursos
38 para progressão Paepe, e reforça que essa questão é de competência do Conselho Universitário.
39 Enfatiza que a progressão não é um processo automático; estão falando o tempo inteiro de
40 recursos que permitam a progressão, mas ela enseja necessariamente a dimensão do mérito. No

1 caso para progressão Paepe, estão falando na horizontal de avaliação de desempenho e na
2 vertical em avaliação de complexidade da função. Também entendem que se isso for
3 contemplado, e entrando em uma normalidade, teriam várias rodadas. Se essa rodada, como
4 simulada, de alguma maneira envolver aquele percentual de funcionários, tanto na progressão
5 horizontal quanto na vertical, em uma rodada futura de 2023, necessariamente até pelo
6 interstício de três anos, terão um outro grupo contemplado e, provavelmente, pela própria
7 política haverá um equilíbrio maior entre progressão vertical em relação à progressão
8 horizontal. Mas isso pensando que essa passa a ser uma política que terá várias rodadas, e
9 acredita que assim ela contribui dentro da proposta de uma política de permanência de
10 servidores. A colocação da professora Andréia faz todo sentido, e podem trazer para o dia 17
11 os dados separados, mas que fique entendido que em momento algum estão sugerindo um
12 privilégio para os docentes que já prestaram o concurso de livre-docência desvinculados em
13 relação aos que não fizeram esse movimento e que poderão fazer ao longo de 2022. A ideia é
14 que esses recursos estejam assegurados para que façam em 2022, se assim as suas unidades
15 entenderem que eles têm o mérito e o perfil para isso, ou que possam fazer em 2023, e assim
16 por diante. É verdade que quem já fez, de alguma maneira, como está colocado nas minutas,
17 estará, ao ser revinculado em 2022, recebendo salários compatíveis com o nível MS-5.1,
18 enquanto os demais terão todo um processo. De alguma maneira, isso acaba sendo um
19 privilégio, mas não havia como resolver esse problema a não ser que mantivessem o
20 represamento até que os outros pudessem participar do processo, caso contrário só estariam
21 aumentando o represamento. Se foi isso que entendeu da questão da professora Andréia,
22 realmente foi algo necessário, por isso questiona se a desvinculação acabou sendo uma boa ou
23 uma estratégia equivocada. Mas não acha que o mecanismo como está hoje estimule a corrida;
24 considera que ele é um desestímulo a essa corrida e o respeito para que se siga naturalmente o
25 rito acadêmico das unidades. O Conselheiro JOÃO MARCOS TRAVASSOS ROMANO
26 agradece à professora Rosmari por sua fala e confirma que, de fato, foi uma indicação muito
27 boa de que se formasse esse GT. Foi uma ocasião também importante para a Administração
28 Central conhecer outras demandas dessas carreiras especiais que não são objeto agora desse
29 GT, mas cujo tratamento *a posteriori* pode ser também um resultado indireto do seu trabalho.
30 O professor Paulo mencionou a fila que existe no Magistério Artístico, como existem também
31 no Magistério Secundário Tecnológico pedidos de progressão já protocolados. O que fizeram
32 nesse relatório, tanto no MA como no MST e outros também, com exceção do PQ, foi já colocar
33 na mesma tabela a fila mais a previsão das progressões que já são esperadas segundo o
34 levantamento dos colegas. Mas, eventualmente, pode até detalhar um pouco mais isso na última
35 versão do relatório para o Consu do dia 17, comentando para cada uma das carreiras o tamanho
36 da fila atual e o tamanho da fila que está prevista de se formar atrás dela. O MAGNÍFICO
37 REITOR diz que fará alguns comentários para reforçar algumas coisas que os professores
38 Fernando e João falaram e, também, dar um pouco da linha geral que têm discutido na
39 Administração Central. A ideia que ficou clara na fala do professor Fernando é de que desejam
40 retomar a normalidade dos processos de progressão, e isso implica disponibilizar recursos para

1 que não haja restrição financeira à progressão. As restrições de progressão têm de se concentrar
2 na questão do mérito, que é analisada localmente. Pegando um pouco o ponto em que a
3 conselheira Gabriela tocou, não há como ingerir senão no arcabouço geral dos processos de
4 progressão. Estão preocupados em fazer essa discussão antecipada, porque foram alertados pelo
5 GT anterior, presidido pelo professor Pascoal, que para a transparência do processo dos
6 funcionários era necessária uma preparação bastante antecipada. O impacto de tudo isso é só
7 em 2022, mas queriam garantir que o processo pudesse ser desencadeado rapidamente. No
8 entanto, o fato de estabelecer as condições de contorno do problema, o arcabouço no qual ele
9 ocorre, não implica que as pessoas não tenham de agir localmente para que essa transparência
10 seja efetivada. Precisam entender que existe a margem de definição da Administração Central
11 e existem ações locais que vão dar contornos específicos a essas questões. Também estão
12 diferenciando progressão de outras expansões de gasto. A progressão vai um pouco na questão
13 do professor Renê, e que outras pessoas falaram também, que estão considerando que a
14 principal meta de valorização dos recursos humanos na Universidade é a progressão. O seu
15 impacto orçamentário é muito pequeno; já falou isso quando não era Reitor e está reafirmando
16 aqui. Falou isso na campanha. É difícil entender, diante dos impactos orçamentários que
17 possuem, como podem ter entrado em algumas decisões como essa. No fundo, o impacto hoje
18 é 1,5% depois de dois ou três anos de represamento. Se não tivesse ocorrido esse represamento,
19 esse impacto teria sido diluído ao longo do tempo e teria causado uma insatisfação muito menor
20 na comunidade. Portanto, a perspectiva que possuem é que a política de progressão seja mantida
21 ao longo de toda esta gestão, para docentes, pesquisadores e funcionários. Precisam pensar nisso
22 como algo permanente que vai possibilitar, dependendo do mérito, que todos tenham acesso à
23 progressão. Se isso vai se efetivar, dependerá das decisões das comissões que avaliam a
24 progressão; a disposição da Administração é colocar os recursos para que isso seja possível.
25 Isso não causa o problema de comprometimento orçamentário, a avaliação baseada no
26 orçamento de 2021 dá uma ideia clara de que a chance, inclusive, é de que isso tenha um
27 impacto menor para 2022. Precisam pensar com essa perspectiva. As questões de reajuste e de
28 reposição de vagas são de outra ordem, têm impacto muito maior porque envolvem um conjunto
29 da comunidade, no caso do reajuste, e porque envolvem um gasto muito maior para cada
30 contratação. Isso terá de ser discutido com a comunidade, obviamente, olhando a manutenção
31 da adequação orçamentária, e vão pedir a compreensão da comunidade para poder discutir isso.
32 Mas não tem muito sentido transportar essa preocupação para a questão da progressão. É essa
33 a avaliação, é esse o compromisso que estão tendo e, de fato, é um entendimento diferente da
34 gestão anterior, mas isso foi uma das coisas que colocaram durante a campanha de forma
35 bastante clara. E outro pilar dessa história, levantado pela acadêmica Karolyne, é a questão da
36 permanência estudantil, que terão de enfrentar. Não é o momento, mas ela vai ter de estar
37 refletida no orçamento para o ano que vem; no fim do ano, terão de discutir como enfrentar de
38 forma melhor, inclusive as decorrências da pandemia. Acha que ficou claro que todas essas
39 questões vão passar pela COP. O impacto orçamentário concreto é para o ano que vem e,
40 portanto, para o Consu do final do ano. O que farão no Consu extraordinário é aprovar o

1 arcabouço geral da ideia e não o orçamento, porque não podem aprovar o orçamento específico
2 para o ano de 2022 agora. Estão se equilibrando em uma necessidade que é organizar, de forma
3 antecipada, o processo de progressão, mas sua efetivação só vai ocorrer em 2022. Observa que
4 precisam ter menos ansiedade em relação ao assunto; não vão resolver várias coisas ao mesmo
5 tempo, e não legislam nada sobre a questão das unidades internas. Uma pessoa pode prestar
6 concurso em outra unidade, e o reconhecimento na sua unidade passa por processos internos.
7 Já houve uma situação parecida que foi judicializada e a pessoa perdeu na justiça, mas essa
8 questão não está em nenhuma das normas aqui. Não estão impedindo que ninguém da FCA ou
9 da FT preste concurso em outra unidade, as pessoas estão completamente livres para fazer isso.
10 Elas terão de levar esse título até a FT, até a FCA e solicitar lá que seja encaminhado o processo,
11 e se preencherem os requisitos de nível MS-5.1, isso vai acontecer. Não há nada contra isso, e
12 não mexeram nisso. A pessoa, hoje, para ter o seu concurso de livre-docência homologado, tem
13 de preencher os critérios de nível MS-5.1. A diferença é que isso é um pré-requisito e não
14 requisito suficiente. A única coisa que fizeram foi revincular, mantendo a norma anterior, e
15 gera-se um problema, porque na tradição da Unicamp costumam reservar recursos. Então, o
16 que fizeram foi tentar diminuir esse impacto e aumentar a chance de previsibilidade
17 orçamentária. Por isso organizaram que a inscrição dos concursos futuros seja em setembro e
18 outubro, mas as datas estão corretas, respondendo à professora Cláudia, um caso é 2022, outro
19 é 2023. Não colocaram os dois em 2023 porque não querem acelerar os processos agora, mas
20 que 2022 flua tranquilamente. Então, a desvinculação vai ser mantida até 31 de dezembro deste
21 ano. Em todos os concursos cujo edital seja publicado até o final deste ano, as pessoas estarão
22 na vigência da desvinculação. Como no ano que vem a revinculação será feita, essas pessoas
23 passam a adquirir o direito de ascender ao nível MS-5.1. Essa ascensão, para se efetivar em
24 salário, tem de ser informada até o dia 14 de janeiro na DGRH para que incida em fevereiro. Se
25 ela informar em fevereiro, só vai incidir em março. Se os já homologados forem enviados à
26 DGRH ainda este ano, a DGRH vai anotar, vai entrar no processo, mas só vai se efetivar
27 salarialmente em fevereiro do ano que vem, em função da própria lei complementar 173. Em
28 2022, os concursos vão prosseguir normalmente, vai precisar haver reserva de recursos, mas,
29 como já mencionou, a disposição da Reitoria é que isso não seja uma restrição à progressão, e
30 apenas o mérito continue sendo a restrição. Os concursos que forem publicados depois de 1º de
31 janeiro de 2022 já estarão sob uma nova regra, mas ainda não estará valendo o calendário. Isso
32 significa que podem distribuir esse concurso tranquilamente ao longo de 2022, só em 2023 é
33 que isso começará a ser regulado do ponto de vista do calendário. Terão um problema aí, mas
34 isso é original da livre-docência. A livre-docência não é um concurso de entrada, e deveria
35 hipoteticamente dar a possibilidade de que todos que prestassem progredissem a nível MS-5.1.
36 Possuem duas alternativas: ou tirar a exigência de reserva de recurso, como a USP, que não faz
37 essa exigência, ou, se mantêm, sugerem esse procedimento. Não quiseram mexer nisso para
38 não mudar tudo de uma vez. Os processos exigem algum desenvolvimento para que aprendam
39 e melhorem, portanto estão sugerindo mudar poucas coisas para melhorar o processo. Uma das
40 mudanças é a definição de um calendário que só vale a partir de 2023, e a outra é que com esse

1 calendário tenham a possibilidade de prever e depois corrigir uma previsão que não seja efetiva.
2 Observa que a desvinculação impede a vinculação imediata porque a desvinculação foi feita
3 antes da lei complementar 173. A USP não fez isso, e ela tem uma interpretação da livre-
4 docência diferente. A Unicamp fez a desvinculação antes de surgir a lei complementar 173,
5 portanto comprimiram o gasto antes dela. Não podem ampliar o gasto porque é o que a lei
6 proíbe. Se cometerem um erro desvinculando, estarão aproveitando a desvinculação até o fim
7 do ano, que é até a última data de vigência da lei complementar 173, permitindo que as pessoas
8 progridam, mas não recebam de imediato, porque isso só é possível a partir do ano que vem. E
9 a questão da retroatividade, de fato, como perguntou o professor Renê, se mantém, portanto
10 existem injustiças nesse processo, que estão tentando resolver da melhor forma possível. Não
11 conseguem resolver todos os problemas de uma única vez; criou-se uma situação, na qual se
12 encontram, e a alternativa de garantir retroatividade lhe parece meio temerária, porque vão abrir
13 discussões jurídicas infinitas. O que estão tentando é corrigir na medida das possibilidades que
14 têm em mãos. Reforça que desejam manter essa política ao longo de toda a gestão, e não
15 definiram nada que crie dificuldade a mais para as pessoas prestarem concurso em outra
16 unidade. A progressão está sujeita aos critérios da unidade, mas o título pode ser obtido em
17 outro lugar, e dessa forma não vê que isso prejudique a FT ou a FCA em nenhum sentido. Como
18 os critérios são diferentes nas unidades, a pessoa que está almejando a progressão terá de fazer
19 alguma comparação entre os critérios da unidade onde ela presta o concurso e da unidade à qual
20 ela está ligada, e pode haver conflito. Mas se um for contido no outro, a possibilidade é plena,
21 inclusive para aqueles casos que foram negados, porque se a pessoa obteve em uma unidade,
22 mas não atingiu os critérios de nível MS-5.1, à medida que ela alcance e já tenha o título de
23 outra unidade, ela pode pedir a equivalência porque já atingiu os critérios. Não entraram nesse
24 nível de detalhe nem criaram nenhuma restrição adicional; estão retomando o *status* anterior,
25 garantindo amplitude no atendimento a toda essa demanda represada. A única coisa que
26 alteraram foi a questão do calendário e dessa transição ao longo de 2022 de uma situação sem
27 calendário para uma situação com calendário. Em seguida, faz uma pausa para o almoço.
28 Reiniciando a Sessão, passa a palavra para os demais inscritos. A Conselheira CLAUDIA
29 MARIA BAUZER MEDEIROS diz que fez anteriormente duas perguntas, mas acredita que
30 não tenha sabido explicar, ou não entendeu a resposta. Sobre a questão de 2023, em que estão
31 associadas as disposições transitórias e da previsão de calendário, setembro e outubro, para
32 concursos do ano subsequente para previsão orçamentária, vai explicar a sua premissa e depois
33 colocar a dúvida. A premissa é a seguinte: se há uma previsão de concursos em setembro e
34 outubro, é para concursos que serão realizados no ano subsequente e, portanto, para a previsão
35 orçamentária do ano subsequente. Nas disposições transitórias, quando se fala que a partir de
36 2023 vai se adotar o calendário unificado, que seria setembro e outubro para concursos,
37 entendeu que isso afetaria a previsão orçamentária de 2024. A pergunta é a seguinte: nos
38 concursos de 2023, que em princípio deveriam estar na previsão orçamentária a ser votada em
39 2022, de onde vai sair a previsão desses concursos. Na sua visão, sairia da proposta das unidades
40 informadas em setembro e outubro de 2022. Sua pergunta sobre 2023, de previsão de concursos,

1 está associada à hipótese de que isso seria levado em conta para o orçamento de 2024. Essa é a
2 hipótese. Pergunta o que será feito com o orçamento de 2023, a ser votado ao final de 2022,
3 com relação a concursos a serem realizados ao longo de 2022. Essa é a primeira pergunta. E
4 essa pergunta está associada à questão se é mesmo 2023 ou é 2022, para que possam fazer uma
5 previsão orçamentária mais bem instruída. A segunda pergunta tem a ver com o que havia
6 falado sobre concursos de titular. O que está entendendo é que está havendo muita discussão a
7 respeito de concursos de livre-docência, e com muita justiça, mas ignorando qualquer
8 necessidade de concursos de titular nessas questões de previsão de recursos, previsão
9 orçamentária e o que quer que seja, embora tenha entendido posteriormente que não haverá
10 necessidade de comprovação de recursos para nenhuma promoção nos próximos três anos,
11 porque eles serão garantidos pela gestão. Foi isso que entendeu. Fica a pergunta se é 2023
12 mesmo ou é 2022 nas disposições transitórias, e sobre titulares, que também fazem parte de
13 progressão de carreira, apesar de ser um novo cargo. O MAGNÍFICO REITOR diz que o
14 concurso de livre-docência tem essa particularidade de não ser um concurso de entrada, e isso
15 origina uma dificuldade para a qual não conseguiram sugerir uma forma definitiva, boa de
16 resolver. Estão fazendo uma tentativa de diminuir o problema, mas têm consciência de que ele
17 não é solucionado dessa forma. Imaginaram que se trouxessem o calendário para 2022,
18 setembro e outubro, iriam acelerar uma corrida para todos fazerem a livre-docência até o final
19 desse ano, porque ficariam congelados todos os concursos que se iniciassem em janeiro de
20 2022, por exemplo, já que teriam estabelecido o calendário, setembro e outubro, já para 2022.
21 A ideia é que em 2022 prossiga da forma anterior à desvinculação. A unidade pode, a qualquer
22 momento, solicitar a publicação de um edital para um concurso. Em janeiro, estaria com a
23 revinculação restabelecida, com a necessidade de alocação de recursos, mas fora da vigência
24 do período de desvinculação, então ele vai prosseguir como um concurso anterior à
25 desvinculação e poderá ocorrer ao longo de todo o ano. Fizeram isso para evitar que uma pessoa
26 que, por exemplo, queira fazer a livre-docência no ano que vem, mas que a unidade não tenha
27 conseguido publicar o edital até 31 de dezembro desse ano, seja prejudicada e só possa ter o
28 edital publicado em setembro e outubro. A intenção foi não comprimir e forçar as pessoas a
29 fazer isso no segundo semestre deste ano. Deixar o ano que vem correr tranquilamente e no
30 ritmo em que as pessoas e as unidades tiverem acumulado de currículo e de avaliação do seu
31 próprio desempenho para se sujeitar a um processo como a avaliação da livre-docência. A
32 Conselheira CLAUDIA MARIA BAUZER MEDEIROS diz que então houve um entendimento
33 errado da sua parte em pressupor que os concursos previstos naquele período de 2023 seriam
34 concursos a ser realizados em 2024. Os concursos que as unidades vão avisar em setembro,
35 outubro de 2023, serão livre-docência a serem realizados ainda em 2023. E ninguém vai poder
36 fazer concurso de livre-docência antes de setembro de 2023 porque o calendário estipulado pela
37 Universidade estabelece que os únicos concursos que poderão ser realizados em 2023 são
38 aqueles que serão previstos em setembro, outubro de 2023. Pergunta se está entendendo
39 corretamente. O MAGNÍFICO REITOR esclarece que ao entrar 2023, os concursos de livre-
40 docência que forem realizados antes de setembro, outubro, terão de ter partido em 2022.

1 Alguém pode, em novembro de 2022, solicitar abertura de um concurso e o edital ser publicado
2 em final de 2022, por exemplo. Essa alternativa ele pode fazer em janeiro de 2022, em fevereiro
3 de 2022, em qualquer mês de 2022, se o edital foi publicado, o concurso pode ocorrer no início
4 de 2023. Em 2023, só vão publicar editais de livre-docência em setembro e outubro. Dia 02 de
5 janeiro de 2023, por exemplo, se alguém pedir um concurso de livre-docência, ele só será
6 publicado de setembro a outubro de 2023. Nesse momento, a questão fica organizada, ela não
7 ficou organizada em 2022. Mesmo assim, isso não resolve completamente a questão
8 orçamentária. Ela facilita, na hora em que coloca em um prazo de tempo o planejamento, porque
9 terão alguma informação sobre as inscrições para o ano que vem. No orçamento de dezembro
10 de 2023, terão um quadro melhor da livre-docência em 2024, mas como podem ter mais pessoas
11 aprovadas, porque muita gente pode se inscrever, ou alocam para todos ou vão ter de corrigir
12 isso depois. A disposição que possuem é corrigir, ou seja, é não colocar a restrição orçamentária
13 como o que predomine em qualquer processo de progressão, porque tem de predominar nos
14 processos de progressão o mérito do desempenho do candidato. É essa a lógica que existe por
15 trás de todas as decisões que estão sugerindo que sejam tomadas no próximo Conselho
16 Universitário. A Conselheira CLAUDIA MARIA BAUZER MEDEIROS pergunta como fica
17 essa questão de concursos com relação a professores titulares. O MAGNÍFICO REITOR diz
18 que a única questão que não tem a ver com o procedimento que estão imaginando é que existe
19 uma restrição de 35% e um número máximo de professores titulares que a Universidade pode
20 ter. Fora disso, não há nenhuma intenção de não alocar recursos para os concursos de professor
21 titular, nem definir cotas para isso. Acham que essas progressões, garantido o mérito, também
22 cabem dentro do orçamento. O Conselheiro FRANCISCO HAITER NETO pergunta se os
23 titulares que já estavam definidos permanecem. O MAGNÍFICO REITOR diz que o professor
24 Haiter deve estar se referindo ao que correu em orçamentos anteriores, já estava alocado e não
25 prosseguiu por causa da lei complementar 173. Solicita que o professor Sarti esclareça. O
26 Conselheiro FERNANDO SARTI diz que fez o levantamento, e podem depois trazer os dados
27 um pouco mais precisos, mas realmente esses recursos não aparecem no orçamento 2021.
28 Estavam previstos para 2019 e foram retirados por conta da lei complementar 173, sendo
29 valores da ordem de R\$1 a R\$2 milhões. Isso se soma a um outro contingente de recursos
30 importantes que tem a ver com contratações que também foram paralisadas, tanto de docentes,
31 que são 45, quanto de funcionários Paepe, com montante bem superior, mas estão falando já de
32 contratação. Certamente vão considerar nesse cômputo também os recursos que estavam
33 previstos para esses concursos titulares. A Conselheira CLAUDIA MARIA BAUZER
34 MEDEIROS diz que a sua dúvida era mais sobre concursos futuros. Entendeu, pela resposta do
35 professor Antonio José, que qualquer concurso titular que ocorra enquanto houver cargos será
36 autorizado e a comprovação de recursos, embora esteja no papel, não será necessária porque a
37 Reitoria vai garantir. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que estão pensando em uma
38 progressão que envolve um concurso, não é alguém de fora que vem apenas para fazer o
39 concurso de titular, porque nesse caso estariam pensando em contratação. Possuem na
40 Universidade 506 vagas para professor titular, das quais 332 estão ocupadas, portanto, sobran-

1 seriam 174. Lembrando, como já falou o professor Antonio José, que existe aquele limite de
2 35% de titulares por unidade, e hoje em números absolutos esse patamar está em 19%. Portanto,
3 vai depender muito se a unidade está dentro ou fora desse patamar. Mas 174 vagas sobran-
4 mais do que existe hoje de docentes que podem progredir de nível MS-5.3 para titular, que são
5 64. Também é superior ao número de docentes nível MS-5.2, que são hoje 46, que poderiam
6 progredir, que estão já fora do período de três anos. Somando, isso daria 110, que ainda é um
7 número inferior ao 174. Desse ponto de vista, o que simularam foi a progressão do nível MS-
8 5.3 para o titular, que é aquele valor próximo a R\$1 milhão. O MAGNÍFICO REITOR diz, em
9 relação à pergunta do professor Haiter, que certamente vão dar continuidade àqueles que tinham
10 começado e não terminaram. É bom que não tenham dúvida a respeito disso porque existem
11 situações que chegaram em vários estágios diferentes e não tem sentido pensar só no futuro sem
12 resolver essas questões do passado. Achem que cabe tudo com uma certa tranquilidade no
13 orçamento atual, e é o que preveem para o ano que vem. O professor Márcio Torsoni colocou
14 a questão de gratificados e não gratificados na progressão de funcionários, e esclarece que não
15 estão pensando em entrar nessa questão ao nível da discussão que fizeram aqui, mas o GT que
16 discutiu a carreira antes separou isso, não em termos de recursos, em termos do procedimento
17 avaliatório. É uma decisão do GT de carreira presidido pelo professor Pascoal. O Conselheiro
18 FERNANDO SARTI esclarece que serão elaboradas seis listas, três para cada segmento,
19 fundamental, médio e superior, e dentro de cada uma dessas há a lista com gratificações e sem
20 gratificações. O MAGNÍFICO REITOR diz que na própria resolução do GT anterior tem um
21 encaminhamento que separa se a pessoa está em posição gratificada ou não para evitar uma
22 certa concorrência desleal por causa da sofisticação do trabalho. Um ponto que gerou discussão
23 na bancada docente, na reunião de apresentação, e foi tocado hoje por algum conselheiro, é a
24 possibilidade de progredir direto de nível MS-3.1 para nível MS-3.5.1. Isso está nas simulações.
25 Pensaram tanto a simulação só com o último estágio do nível MS-3 para MS-5.1 como também
26 pessoas que queiram saltar, porque a legislação anterior não impedia isso. A pessoa para fazer
27 a progressão a MS-5.1 tinha de ter o título de doutor e atender a requisitos que são específicos
28 de cada unidade, mas que foram aprovados no Conselho Universitário, nas instâncias
29 superiores. Admitem as duas possibilidades, quem vai decidir isso é o indivíduo; se ele se
30 candidata a uma progressão, não se candidata à outra. Não tiveram a necessidade de mudar
31 aquilo que a legislação padrão da Unicamp estabelece, só investigaram qual é o impacto
32 orçamentário disso para ver se cabe ou não no orçamento. E a conclusão geral de não ter
33 necessidade de ter cotas é que na avaliação da Administração isso cabe. Com isso, acha que
34 todas as questões foram contempladas. O objetivo agora é abrir o Expediente. Como algumas
35 das falas do Expediente estavam associadas a esse tema, vai chamar as pessoas, e aquelas que
36 já falaram aqui na discussão da progressão e acharem que não é necessário, podem informá-los
37 a respeito. O Conselheiro JOSÉ ROBERTO RIBEIRO diz que hoje tiveram um dia de debates
38 muito importantes para a Universidade, porque está em discussão a questão das progressões.
39 Parabeniza a Reitoria pelo esforço que está dedicando ao tema, o trabalho desenvolvido pelos
40 GTs e os colegas conselheiros e conselheiras pelo debate de hoje. Em seguida, expressa a

1 preocupação com a situação dos alunos dos cursos técnicos de Enfermagem que devem se
2 formar este ano e, para isso, dependem de realizar 480 horas de estágio supervisionado
3 obrigatório estabelecido pelo Conselho Estadual de Educação. Os alunos são menores de idade,
4 na sua maioria, e por esse motivo ainda não foram imunizados, o que impossibilitaria
5 retomarem as práticas de estágio. Embora os colégios, a Deepu e a Reitoria estejam discutindo
6 e buscando alternativas para resolver a questão, ainda não encontraram a solução. A retomada
7 das referidas práticas depende da imunização dos alunos e professores e da reabertura dos
8 campos de estágios, uma vez que os hospitais com que possuem convênios para essa atividade
9 se encontram basicamente dedicados ao tratamento da Covid-19. Em razão da proximidade da
10 conclusão do curso, têm recebido vários questionamentos dos alunos, de seus pais e
11 responsáveis, sobre como se dará a formação e a formatura desses alunos. Embora reconheçam
12 o empenho da Reitoria na busca da solução desse assunto, precisam dar um encaminhamento.
13 Por isso solicita ao senhor Reitor que analise a situação em conjunto com os colégios, na busca
14 da melhor e possível solução para o caso, de maneira a não prejudicar a formação técnica
15 profissional e a formatura dos alunos. Por fim, divulga e pede colaboração na divulgação da
16 campanha denominada “Mãos Amigas” lançada pelo Cotil. Nos últimos anos, o Cotil tem
17 criado ações solidárias com a comunidade local, e na semana passada, a Associação de Pais e
18 Mestres, em parceria com o setor sociopedagógico do Colégio, lançou essa campanha para
19 arrecadar alimentos, produtos de higiene, medicamentos, material didático etc. para serem
20 destinados aos alunos que os têm procurado pedindo ajuda. O intuito é promover a permanência
21 dos alunos no Colégio, amparando os que se encontram em condições vulneráveis que os
22 estejam impedindo de progredir nos seus estudos. Mais detalhes podem ser encontrados no *site*
23 do Cotil. A Conselheira HELOISE DE OLIVEIRA PASTORE JENSEN diz que vai voltar um
24 pouco ao assunto das progressões. Ouviu com muita atenção todas as discussões, perguntas e
25 finalmente as respostas dos professores Sarti e Antonio José às questões colocadas pelos
26 colegas, e observou novamente a Universidade em um movimento pendular. Estão vindo de
27 anos de muita dificuldade orçamentária, de muitas restrições aos movimentos de progressão, a
28 vários movimentos na Universidade, não só de progressão, de construções, todos os
29 investimentos bastante cheios de obstáculos. Agora chegam em uma situação quase pós-
30 pandemia, porque a pandemia não acabou, com um pouco de melhoria na questão econômica
31 do país. No entanto, não é novidade para ninguém que este não é um país economicamente
32 estável. A pandemia não acabou e o país não é estável, e nem quando não havia pandemia eram
33 estáveis. Não vê uma situação tão promissora a ponto de permitir uma tão grande liberação de
34 progressões; realmente a inquieta isso. Sabe que isso está escalonado nos anos de 2021, 2022 e
35 2023, de uma maneira até bastante inteligente, mas, a partir dessas decisões de recursos
36 reservados, porém liberados para a livre-docência, isso coloca uma situação orçamentária que
37 pode ser bastante complicada. Vão de uma extremidade do pêndulo a outra em questão de
38 quatro meses, mais ou menos, e isso a preocupa muito, porque existem outras necessidades na
39 universidade. Não que ache que os colegas que já fizeram os concursos ou que porventura
40 estejam qualificados por mérito a fazê-lo não devam fazer, devem. Mas gostaria de receber no

1 dia 17 uma proposta um pouco mais prudente. Acha que isso é necessário, pois não é só ela
2 quem está inquieta. O Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que considera essa proposta
3 prudente demais, na sua opinião. Acompanha o orçamento da Universidade desde a autonomia
4 universitária, era membro suplente aqui em 1988, na gestão do professor Paulo Renato. Fizeram
5 uma greve de 60 dias e o Governador Quéricia disse que não gostava do pessoal da universidade
6 e eles não gostavam dele, e que então daria a autonomia. A partir daí, passaram a negociar
7 autonomia. Conquistaram autonomia universitária financeira, administrativa, didática e
8 científica, mas não conquistaram autonomia orçamentária porque o orçamento da Universidade
9 ainda está vinculado ao governo do estado. Ou seja, a Universidade não é um ente federado,
10 seu orçamento compõe o ente federado que é o estado. A busca daquela negociação era para
11 que conquistassem inclusive a autonomia orçamentária. Houve, na sua opinião, uma mudança
12 significativa em 2015. Como ficou muito tempo fora da Universidade, foi pesquisar para saber.
13 Existe um artigo da professora Nina Ranieri, da Faculdade de Direito da USP, denominado
14 “Autonomia universitária e lei de responsabilidade fiscal, relações e implicações”, em que ela
15 defende a aplicabilidade da Lei de Responsabilidade Fiscal para as universidades, tendo a
16 autonomia um poder derivativo das outras legislações. Acha que esse parecer do Cruesp
17 referente à lei complementar 173 não é a cara da Unicamp, e também não é a cara da Unesp.
18 Ele é a cara da USP com uma outra visão da autonomia universitária, que implica cumprir a lei
19 de responsabilidade fiscal. Esse artigo está em uma revista de 2015 da USP, inclusive nela tem
20 um artigo do professor Vahan sobre a crise de 2014 na USP, de um déficit de R\$1 bilhão durante
21 o ano. Até entende essa discussão, mas houve uma mudança na concepção de autonomia desde
22 o início da discussão orçamentária, que faziam na época, quando fixaram a data-base em 1991.
23 É esse o equívoco que embasa toda essa lógica que estão vendo hoje, que é de trazer para dentro
24 da Universidade a Lei de Responsabilidade Fiscal. Na parte da carreira, acha que está
25 plenamente cumprida a Lei de Responsabilidade Fiscal, porque está prevendo recurso que vai
26 ser gasto no ano seguinte, e na sua avaliação é pouco recurso diante do crescimento da
27 arrecadação. A parte de reajuste salarial é que não está sendo pensada direito, porque independe
28 dessa lógica que a professora Nina Ranieri defendeu nesse artigo. Isso porque o ano que vem é
29 um ano eleitoral, e se não houver reajuste este ano, no ano que vem a dificuldade é maior ainda
30 do ponto de vista da Lei de Responsabilidade Fiscal, já que o artigo 42 dessa lei impõe que nos
31 dois últimos quadrimestres não haja elevação de despesa. Ou preveem alguma coisa agora e
32 aquela comissão salarial do Cruesp se reúne para propor alguma previsibilidade de gasto e
33 aplicar antes do segundo quadrimestre, ou então não terão reajuste no ano que vem, baseado
34 nessa lógica que está no artigo dessa professora da Faculdade de Direito da USP e nesse parecer
35 Cruesp em relação à lei complementar 173, porque a USP, do que ela diz no artigo e propõe,
36 boa parte ela já incorporou no seu Conselho Universitário, nas suas realizações internas em
37 2017, que são os parâmetros financeiros que passou a adotar a partir dali. Sua fala é no sentido
38 de resgatar a posição da autonomia antes dessa discussão que houve na USP, porque, na sua
39 opinião, isso vai dificultar muito, porque o poder derivativo que ela menciona da autonomia
40 para a universidade implica que as decisões da universidade têm de ser pedidas para o

1 Governador. Se é um poder derivativo, na medida em que aumentam o custo de pessoal aqui, o
2 governador pode dizer que a Unicamp está implicando no percentual que ele tem de determinar
3 aqui com a Lei de Responsabilidade Fiscal do estado, que hoje está abaixo de 49%, que é o que
4 ele tem de seguir, mas, efetivamente, o gasto da Universidade implica lá também. Essa visão
5 da autonomia impõe uma série de restrições, inclusive para terem reajuste no ano que vem.
6 Solicita que o senhor Reitor comente sobre isso porque essa visão de trazer para dentro da
7 Universidade a Lei de Responsabilidade Fiscal vai causar uma outra dificuldade, apesar de
8 terem ganho inclusive no parecer do reajuste de 2019 que as universidades têm autonomia, mas
9 os reitores têm autonomia inclusive quanto ao cumprimento ou não da lei complementar 173 e
10 da Lei de Responsabilidade Fiscal. O judiciário entendeu que os reitores podem decidir cumprir,
11 e o que está entendendo é que o Cruesp escreveu isso agora nesse parecer em relação à lei
12 complementar 173. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETTI MARTINS diz que
13 tem dois assuntos a tratar, o primeiro é sobre a Educorp, a Escola de Educação Corporativa da
14 Universidade, que existe para dar capacitação para todos os servidores da Universidade.
15 Discutiram a manhã toda sobre carreira, sobre valorização profissional, e têm tido alguns
16 problemas de docentes que têm impedido servidores de participar dos cursos, de poder
17 acrescentar em conhecimento, acrescentar em qualidade do seu trabalho. Aproveitando que
18 estão com a presença dos diretores, dos representantes da classe docente também, solicita que
19 incentivem os servidores das unidades que participem dos cursos, que eles também retornem
20 com o aprendizado e apliquem esses aprendizados nas unidades, para que também possam
21 ganhar em qualidade no serviço, em agilidade, em ferramental, para que alcancem cada vez
22 mais uma universidade do futuro com capacidade cada vez maior. Outro ponto que abordará é
23 a questão do trabalho remoto. Já mencionou isso em outras reuniões da CAD, mas depois da
24 Resolução GR-054/2021, que estabelece que fica a critério dos diretores das unidades e dos
25 órgãos decidir como vai ficar o trabalho remoto, quem volta, quem não volta presencial,
26 precisam regulamentar logo o trabalho remoto. Seu filho foi diagnosticado com Covid-19 e
27 ontem foi fazer exame no Cecom. Ao final, o médico perguntou se ele estava em *home office*;
28 se estivesse, poderia continuar trabalhando normalmente, e se estivesse presencial, teria um
29 atestado, seria afastado do trabalho. Veem, portanto, uma diferença muito brutal de tratamento.
30 Precisam equalizar isso para saber se quem estiver presencial e for positivado ou alguém
31 conhecido vai ser deslocado para trabalho remoto ou vai receber um atestado médico, qual é
32 essa diferença que terão. Pergunta quais serão as condições para quem estiver em trabalho
33 remoto, quais são os horários que ele vai ter de cumprir, se terá de realmente cumprir o horário
34 ajustado do cartão de ponto dela, das 8h30 às 17h30, ou se poderá fazer um horário um pouco
35 mais flexível. Pergunta como vão lidar com a creche, que ainda não retornou. Por exemplo, seu
36 filho tem dois anos, e a creche para a idade dele está prevista retornar somente em novembro,
37 então pergunta se teria de ficar trabalhando remotamente até lá, e como o diretor da unidade vai
38 se comportar perante isso. São pontos ainda simples, mas que precisam ser retomados e
39 decididos. A Universidade tem de ser vanguarda em muita coisa e as políticas públicas com o
40 trabalho, com os servidores precisavam realmente ser de vanguarda também. Solicita que ele

1 seja discutido e que a Universidade realmente coloque isso para ser pautado com política de
2 recursos humanos. O Conselheiro MARCO AURÉLIO ZEZZI ARRUDA parabeniza os
3 integrantes dos GTs pelos trabalhos e pelas perspectivas que apontam na progressão das
4 carreiras. Isso é muito importante no momento que estão vivendo, mas gostaria também que a
5 parte orçamentária dessas progressões não afetasse futuras contratações e principalmente a
6 questão da carreira dos professores titulares. Precisam tomar todo cuidado nesse sentido
7 também. Dá as boas-vindas às professoras Mônica e Andreia, desejando que elas realizem uma
8 excelente gestão à frente de suas unidades. Registra um fato muito triste que aconteceu, acha
9 que todos já devem saber, que foi o falecimento, no último dia 10 de julho, do querido professor
10 Oswaldo Luiz Alves, docente aposentado e professor colaborador do Departamento de Química
11 Inorgânica do Instituto de Química. O Professor Oswaldo, além de um ser humano maravilhoso,
12 era um químico de extrema importância nacional e internacional. Foi membro titular da
13 Academia Brasileira de Ciências, além de membro de inúmeras outras sociedades científicas,
14 tendo formado dezenas de mestres e doutores e recebido o reconhecimento de honrarias das
15 mais diversas durante a sua carreira. A sua falta obviamente já está sendo sentida pela química
16 brasileira, com certeza. A diretoria do Instituto de Química, assim como toda a comunidade do
17 IQ, externa uma vez mais suas condolências à família e aos amigos. O Conselheiro WAGNER
18 DE MELO ROMÃO parabeniza o trabalho todo que foi executado pelos GTs das progressões,
19 sob a liderança do Reitor e dos pró-reitores que se envolveram mais diretamente nessa tarefa, e
20 pensa que é um marco quanto à transparência no que acontece dentro da Universidade. Possuem
21 hoje, com esse trabalho e com as explicações que foram dadas, uma noção sobre como está
22 constituída a Universidade no seu corpo docente e no seu corpo técnico-administrativo.
23 Parabeniza e valoriza essa coragem por, às vezes, fazer o óbvio, que nem sempre é tão fácil de
24 se fazer. Agora podem retomar um processo de valorização da carreira, vai falar especialmente
25 da carreira docente, mas entende que também da carreira Paepe, e fazer com que as coisas
26 aconteçam do modo como elas sempre deveriam ter acontecido. Mas, infelizmente, não vem
27 falar apenas desse ponto positivo, porque estão vivendo um momento político muito difícil no
28 país, como certamente todos sabem. Preocupa-o muito um aspecto específico que é a
29 possibilidade de aprovação de uma reforma administrativa extremamente danosa do modo
30 como ela está colocada, a PEC 32. Pensa que o Conselho Universitário da Unicamp, formado
31 por servidores públicos, servidoras públicas, educadores e educadoras, tem o dever de se
32 posicionar com relação a essa proposta. Ela é uma proposta que ataca diretamente a carreira
33 dos servidores e servidoras públicas, está baseada naquilo que o governo federal coloca, mas
34 atingirá, se aprovada, municípios e estados. Ela pode ampliar os poderes da presidência da
35 República inclusive extinguindo instituições como o Ibama, como agências reguladoras, como
36 as próprias universidades públicas, institutos federais e, além disso, abre uma porta ainda maior
37 do que já está colocada para que o setor privado possa ocupar e atuar de maneira a invadir o
38 espaço que ainda está reservado para o serviço público. Propõe uma moção deste Conselho a
39 ser aprovada nesta tarde; enviou essa moção à Secretaria Geral hoje pela manhã, e ontem, na
40 reunião do grupo Unicamp em Movimento, com a participação de dezenas de docentes da

1 Universidade, debateram a possibilidade da apresentação desta moção hoje e foi praticamente
2 unânime. Fará a leitura da moção: “O Conselho Universitário da Unicamp, reunido em 03 de
3 agosto de 2021, aprova a seguinte moção de repúdio à PEC 32/2020, da chamada Reforma
4 Administrativa. Tramita na Câmara dos Deputados a PEC 32/2020, a chamada Reforma
5 Administrativa, proposta pelo atual governo federal. Em meio a tantos ataques recentes ao
6 Estado brasileiro, ao serviço público, às universidades e a toda a sociedade, a PEC se destaca
7 pela gravidade das medidas que propõe. Entre as medidas contidas na proposta, destacamos
8 apenas três, que nos parecem suficientes para sua recusa pelo Congresso Nacional: 1 – A PEC
9 flexibiliza a estabilidade do serviço público, reservando-a apenas às chamadas carreiras típicas
10 de Estado, extinguindo-a para professores, técnico-administrativos, profissionais da saúde e a
11 quase totalidade dos servidores públicos. Essa ação promoverá descontinuidade da prestação
12 do serviço público e estímulo à patronagem política, entre tantos outros prejuízos à sociedade;
13 2 – A PEC aprofunda a transferência de atividades públicas para a iniciativa privada, de modo
14 a garantir sua atuação em qualquer atividade que não seja privativa de carreiras típicas de
15 Estado, prevendo a possibilidade de compartilhamento de estrutura física e de recursos
16 humanos de particulares entre governo e iniciativa privada, sem contrapartida financeira; e 3 –
17 A PEC amplia fortemente os poderes do presidente da República, de modo que ele poderá,
18 mediante decreto, extinguir, transformar e fundir entidades da administração pública autárquica
19 e fundacional como, por exemplo, universidades e institutos de pesquisa. Se aprovada, a PEC
20 colocará definitivamente o Brasil em uma rota contrária à recuperação das melhores condições
21 de atuação do serviço público. Assim, o Conselho Universitário da Unicamp insta ao Congresso
22 Nacional que rejeite essa PEC”. É muito importante que se posicionem neste momento, então
23 solicita a aprovação dessa moção. Não havendo mais observações, o MAGNÍFICO REITOR
24 submete à votação a moção, que é aprovada com 48 votos favoráveis e 06 abstenções. A
25 Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que antes de falar do assunto do Expediente, fará
26 duas considerações sobre a questão específica das progressões, que depois das respostas
27 fornecidas ainda estão digerindo. A professora Heloise falou em um movimento pendular, mas
28 na verdade estão indo em uma região que nunca foram antes, porque antes de 2015, 2016, a
29 CVD ainda fazia o controle distributivo/orçamentário dessas progressões. Está entendendo,
30 pelas explicações dadas, que na verdade vai ser sempre suplementado. Isso a leva, ainda que
31 seja 100% favorável às progressões, que ache que é o momento de reconhecer, seja favorável à
32 revinculação nos termos colocados entre a livre-docência e o associado, a imaginar o que
33 aconteceria em momentos em que o recurso do tesouro do estado comece a estagnar ou a
34 diminuir, o que levou à crise que viram em tempos anteriores. E não vê ainda resposta para isso,
35 talvez precise refletir um pouco. Também não teve a resposta, talvez fique para o dia 17, da
36 questão de uma nova interpretação da PG, como está entendendo, sobre a recomendação. Nesse
37 aspecto também, chama a atenção em relação às interpretações dadas pelo próprio professor
38 Fernando Sarti, que a Deliberação Consu-A-020/2017 não estabelece só que deva ser apreciada
39 na COP uma questão de distribuição orçamentária, uma PDO, por exemplo. Qualquer
40 deliberação que vá impactar deveria, em princípio, ter um parecer, e a revinculação impacta.

1 Mas entende também que o Consu ou a Administração podem e devem estar fazendo dessa
2 forma, imagina que é essa interpretação, abrindo mão do parecer da COP, que é uma comissão
3 estatutária, mas assessora do Consu para se tomar essa decisão. Essa interpretação é muito
4 importante, porque caso contrário podem descartar a Deliberação Consu-A-020/2017. Mas o
5 que vai mencionar especificamente é a respeito das preocupações docentes. Tiiveram algumas
6 reuniões sobre a questão da retomada, existe um pleito específico dos docentes de que o
7 planejamento de retomada não seja feito somente pelo critério de 14 dias após as duas doses de
8 vacinas tomadas, pois existe uma necessidade de adequação específica dos espaços, porque
9 pode haver o perigo de contágio, apesar da vacinação. Um pleito específico, e isso vai
10 especificamente para Copei, seria direcionar recursos estratégicos, destinados na Copei, para
11 adequação dos espaços, principalmente aqueles de trabalho coletivo, de aulas, que vão expor
12 muitas pessoas em conjunto. Acha que isso é uma tarefa que tem de ser colocada em pauta e é
13 um pedido dos docentes que verbaliza aqui neste Expediente. O Conselheiro BENILTON DE
14 SÁ CARVALHO diz que vai utilizar um instante também para voltar ao ponto inicial da reunião
15 de hoje, quanto às progressões. Também é completamente favorável às progressões e aos
16 encaminhamentos que têm sido dados, como por exemplo, a questão da revinculação e tudo o
17 mais, mas uma de suas perguntas não foi respondida, quanto aos impactos de médio e longo
18 prazo, cinco, dez anos, o que é previsto, quais são as estimativas, melhores e piores cenários
19 que podem acontecer dada essa decisão. E com isso reitera a sua preocupação com respeito à
20 Deliberação Consu-A-020/2017, talvez pela sua ingenuidade de participação no Consu, sendo
21 esta a sua primeira participação, pois ao ler essa deliberação verificou que ela estabelece que
22 mudanças de despesas de caráter permanente devem atender a alguns critérios, e entre essas
23 despesas de caráter permanente está claramente listada a progressão de carreira. No final da
24 mesma deliberação, é apontada a necessidade de um parecer da COP. Preocupa-o que não
25 tenham essa informação neste momento e, também, não ter essas perspectivas de melhores e
26 piores cenários de médio e longo prazo. Dito isso, voltando também à questão de retomada de
27 atividades, uma preocupação que tem sido constantemente trazida a ele pelos docentes que
28 representa também é associada à adequação de espaços, como a professora Marisa apontou,
29 assim como de planejamento e comunicação desse planejamento para um eventual retorno
30 presencial. Exemplos muito pontuais, mas não compreensivos, isso não engloba tudo o que
31 ouviu, são questões em torno, por exemplo, de em uma possível retomada presencial tratarem
32 de turmas menores, e com isso se as cargas horárias vão ser dobradas ou se contratações vão
33 acontecer para que essas turmas menores sejam adequadamente atendidas. Quais são as
34 estruturas, por exemplo, que vão ser colocadas em execução para permitir que docentes, mas
35 isso também se aplica a funcionários não docentes, possam voltar com segurança, como já foi
36 apontado, por exemplo, a estrutura de creche, ensino infantil que esses funcionários docentes e
37 não docentes fazem uso. Eram mais essas preocupações de adequações em geral e comunicação,
38 em um sentido de comunicação adiantada para que todos possam se programar de maneira
39 adequada. E o outro ponto era exatamente esse associado à Deliberação Consu-A-020/2017,
40 que beneficiaria positivamente, como o próprio professor Wagner falou, acerca da transparência

1 que a Administração Superior busca em suas atividades. O Conselheiro PAULO ADRIANO
2 RONQUI diz que fará duas ponderações: na verdade, a primeira é uma solicitação que tem sido
3 discutida nos GTs, de que mesmo com o retorno presencial, sejam mantidos os concursos de
4 livre-docência de forma remota, pois esse formato viabiliza que as unidades com menos
5 recursos consigam compor as suas bancas. O segundo apontamento também é nesse sentido,
6 para que pensem, além dos formatos dos concursos de livre-docência, que seja pensada a
7 permanência de possibilidades de realização de outras reuniões internas de forma híbrida ou
8 remota. Acha que tiveram um ganho substancial, apesar de todas as interferências e todos os
9 obstáculos, e acha que isso pode ser mantido. A Conselheira MURIEL DE OLIVEIRA
10 GAVIRA diz que o professor Ivan está bem munido para essas questões da retomada, já está
11 trabalhando nisso, mas ressalta, como alguns colegas da FCA solicitaram, que façam um estudo
12 bem aprofundado com os estudantes. Verificando qual é a realidade deles agora em termos de
13 se terão condições familiares, acadêmicas, como está a situação desses estudantes, como seria
14 o retorno deles, assim como de todas essas disciplinas que ficaram represadas. Muitos
15 estudantes acabaram trancando algumas disciplinas, e isso causa um certo represamento de
16 alunos para algumas disciplinas também. Acha que precisam ter, sim, estudo de como vão
17 retornar, também pegar o parecer dos alunos sobre isso, além de equacionar a questão dos
18 servidores não docentes, como vão alocá-los. Se vão, por exemplo, ter mais aulas de laboratório,
19 como é que isso vai ficar. Alguns docentes também comentaram, talvez, uma volta aos poucos:
20 primeiro os estudantes mais próximos, depois os estudantes que moram um pouco mais
21 distantes. Em alguns cursos, como o caso de Administração, há a preocupação porque o curso
22 é noturno, então os estudantes fazem estágio o dia todo e depois vão para a Faculdade. Há um
23 trânsito muito grande desses alunos e não existe uma estimativa de como isso está nessas
24 organizações em que eles fazem estágio, se isso está bem controlado. O Conselheiro JOSÉ
25 ANTONIO ROCHA GONTIJO diz que vai se referir a uma demanda de docentes e diretores
26 que chegou a ele, provavelmente porque participou do plano de suspensão das atividades
27 presenciais. A suspensão, certamente, foi muito mais fácil do que a implementação da
28 retomada. Sabe que existe uma comissão extremamente competente que está trabalhando nesse
29 plano de retomada e algumas dúvidas já encaminhou à professora Maria Luiza, conversaram
30 algumas vezes, mas ainda persistem algumas preocupações, principalmente de diretores a
31 respeito do processo de retomada. E há uma solicitação de que essa proposta seja mais detalhada
32 e seja divulgada amplamente. Isso levando em consideração alguns aspectos nessa
33 preocupação, como a prioridade dessa retomada presencial na graduação, como seria
34 estabelecida essa prioridade da pós-graduação e da graduação. Foi chamada a atenção sobre a
35 infraestrutura, quanto à possibilidade de destinação de parte nessa revisão orçamentária e de
36 parte de recursos para uma reforma rápida ou uma adequação rápida de alguns locais e da
37 infraestrutura da Universidade. Um acompanhamento sanitário de perto após a retomada, bem
38 como, é uma preocupação inclusive dos diretores, mas também de funcionários, do
39 acompanhamento de sequelas e aspectos de saúde mental desses funcionários. Moradia
40 estudantil, relação com o entorno do *campus*; através de um comitê com a subprefeitura, tiveram

1 uma relação muito boa com o entorno para estabelecer algumas políticas sanitárias do entorno.
2 São várias preocupações, que não são banais. Embora a morbidade e a mortalidade tenham
3 reduzido bastante, a transmissão continua. Está participando há dois meses de atividades da
4 enfermaria diária e tem havido contaminação de pacientes. Na última semana, tiveram
5 contaminação de pacientes não internados por Covid-19 por visitantes. Pelo menos cinco
6 pacientes internaram por outras doenças, foram contaminados pelo atual aumento da
7 transmissibilidade, e a vacinação está muito insuficiente ainda, inferior a 25%. Além do que,
8 receberão alunos de diversas regiões do país, com uma heterogeneidade de transmissão, de
9 vacinação muito grande. São vários aspectos que preocupam as pessoas e acha que seria
10 importante essa discussão. A professora Maria Luiza está liderando esse grupo e ela sabe muito
11 bem o que está fazendo, mas seria muito importante essa divulgação para que as pessoas
12 pudessem ficar mais tranquilas durante o processo de retomada, que será gradual, e pesando
13 todas essas dificuldades, que imagina que sejam muito mais difíceis do que a paralisação. O
14 Conselheiro SAMUEL ROCHA DE OLIVEIRA diz que em alguns assuntos já foi
15 contemplado, mas tem outros para abordar neste momento do Expediente. Um deles é uma
16 notícia do mercado de trabalho, de que há ex-alunos da Unicamp que abriram a empresa
17 ClearSale e na bolsa de valores em um dia levantaram R\$1,3 bilhão. São alunos da Estatística,
18 da Matemática Aplicada, todos, presidente, vice-presidente e tudo mais são ex-alunos do Imecc.
19 Isso é só um exemplo de que a Universidade está também contribuindo para a sociedade com
20 os alunos que persistem nos cursos. Reconhecem que às vezes são exigentes com os alunos,
21 mas aqueles que os acompanham têm tido uma boa inserção profissional, e isso é motivo de
22 alegria. Em seguida, diz que ainda está absorvendo, como disse a professora Cláudia, a questão
23 da distribuição de promoções nas unidades. Entende que a ideia, eventualmente, em um
24 momento inicial fosse não ter nenhuma ingerência da Administração Central sobre a
25 distribuição dessas promoções, mas vê que isso em médio e longo prazo pode causar outros
26 problemas. Algumas unidades têm alguma resposta mais rápida, outras podem ter uma resposta
27 mais lenta e, como disseram também outros conselheiros, a professora Heloise em particular,
28 poderão ter em dois, três anos instabilidades, e eventualmente algumas unidades que não agiram
29 de maneira rápida podem ficar sem recursos quando chegar sua vez. Então, se hoje possuem
30 uma certa flexibilidade no orçamento, houve ocasiões em que chegaram a 105% do orçamento,
31 e não tinham a possibilidade de alocar promoções, apesar de haver eventualmente méritos em
32 todas as instâncias. Mais uma vez parabeniza a ideia de ter um primeiro momento de reflexão
33 no Expediente para depois votar, mas propõe que tenham algum tipo de cautela. Entende que a
34 cadência cronológica imposta para fazer os pedidos serem avaliados em setembro já é uma
35 maneira de frear um pouco a corrida, mas, ainda assim, acha que a questão da distribuição nas
36 unidades deve ser vista com alguma cautela. Em um caso extremo, seria muito estranho uma
37 unidade ter todos os docentes apenas em um único nível, existe um equilíbrio que precisam ter;
38 é natural uma unidade ter uma distribuição demográfica na carreira, e essa distribuição pode ser
39 vista, inclusive, no comparativo com as outras unidades e, por isso, ter uma coisa centralizada
40 acha que não é de todo ruim para a Universidade. Pensando na retomada das atividades,

1 algumas coisas já foram mencionadas, mas enfatiza a necessidade urgente de uma normatização
2 do trabalho remoto. Precisam aprender com a crise que tiveram e foram forçados a usar vários
3 recursos que devem ser, sim, aproveitados, então basta que isso seja devidamente normatizado,
4 tanto para docentes quanto professores e até mesmo para alunos. Certamente já deve ter sido
5 pensado no GT da retomada, mas solicita que seja bastante enfatizado que não devem apenas
6 voltar ao normal, precisam pensar que terão outras atitudes. Outro ponto é que, na medida em
7 que tenham aprendido uma série de coisas com essa pandemia, podem avaliar de maneira
8 bastante crítica alguns setores que podem ser fundidos ou podem ser divididos para otimizar os
9 recursos humanos. Às vezes, não há necessidade, por exemplo, de refazer algumas coisas que
10 estavam fazendo antes. Menciona explicitamente alguns trabalhos feitos via assinatura digital,
11 que acha que pode ser aprimorada, que agilizou muito, ganharam muito com isso. Finalmente,
12 precisam olhar para os setores que devem ser bastante incentivados, e não pode deixar de
13 mencionar os funcionários associados à Informática, que mantiveram todos trabalhando nesse
14 período todo, e este é um setor que pode ser cada vez mais aprimorado. Poderiam pensar em
15 incentivar o setor da Informática para resolver vários problemas que podem ser resolvidos pelos
16 recursos atuais. A Conselheira CLAUDIA MARIA BAUZER MEDEIROS diz, com relação à
17 questão das promoções, que ainda continua bastante incomodada com a promessa de que
18 sempre haverá recursos, apesar de que votarão uma proposta que diz que deve haver
19 comprovação por parte das unidades. Ninguém pode garantir que não vai haver uma grande
20 crise e não terão recursos, então isso a incomoda, mas deixam isso para o dia 17, só está
21 adiantando mais uma questão, inclusive com relação à Deliberação Consu-A-020/2017.
22 Pergunta ao professor Romano, com relação à parada total dos sistemas do CNPq, se no caso
23 de professores que têm necessidade rapidamente de fornecer seu Lattes por alguma razão e que
24 não têm nenhuma cópia, a Unicamp mantém, como faz a USP, uma cópia diária desses dados.
25 A USP fazia, até o CNPq ter o problema de servidor, um *download* diário do Lattes dos seus
26 docentes, e caso a Unicamp não tenha, deixa essa sugestão para quando o CNPq voltar. Outra
27 questão tem a ver com o retorno das atividades, em duas direções. A primeira direção seria
28 começar a pensar em alguma alternativa para vetor de disciplinas, para permitir algum tipo de
29 mistura de presencial com remoto. Por exemplo, ministrou no ano passado e vai ministrar
30 novamente uma disciplina de seminários que está com uma demanda de 170 alunos para este
31 segundo semestre, que obviamente não poderá ser atendida se presencial. O que fez ano passado
32 e está repetindo este ano é que os seminários não são apenas seminários de uma pessoa; são
33 painéis de pessoas especialistas de vários lugares do Brasil, que discutem algum assunto e
34 debatem com os alunos. Isso só se tornou possível graças ao isolamento, e à possibilidade de
35 essa disciplina específica não ser oferecida apenas presencialmente. Isso, na sua opinião, requer
36 uma revisão de vetor de disciplinas para permitir alguma coisa do tipo misto. Fez isso já no ano
37 passado e todos os alunos, que foram 110, a agradeceram muitíssimo e gostaram muito de poder
38 falar, inclusive, com ex-alunos que hoje são empresários na Alemanha e nos Estados Unidos,
39 contando o percurso deles. E, por fim, também com relação ao retorno das atividades
40 presenciais, isso vai trazer um impacto interno, mas também externo, para Barão Geraldo, para

1 os transportes de Campinas, também em Limeira e Piracicaba. Pergunta à professora Maria
2 Luiza se esse retorno também está sendo agendado, negociado, programado com comerciantes
3 e meios de transporte, Prefeitura nas três cidades. O Conselheiro FERNANDO AUGUSTO DE
4 ALMEIDA HASHIMOTO diz que grande parte da sua fala foi contemplada na manhã sobre os
5 pontos da progressão, mas tem um assunto que já foi um pouco discutido na COP, que
6 acompanhou, sobre os pontos 2 e 3, que também rebatem um pouco nessa discussão de
7 orçamento. Pergunta, sobre a suplementação para área da Saúde, que tem ocorrido com bastante
8 frequência nesses últimos anos, com valores altos, se foi dado algum encaminhamento ou se
9 continua aquele trabalho de um GT que foi criado, que estava discutindo para tentar solucionar
10 um pouco desse equilíbrio do financiamento na área da Saúde, de uma maneira que não a
11 prejudicasse e, ao mesmo tempo, desse pelo menos uma programação para diminuir essa
12 constância de suplementação, além de evitar o desequilíbrio no tratamento em relação às
13 unidades de ensino e pesquisa. E têm reflexos também nas promoções aqui, basta ver na
14 apresentação do professor Fernando Sarti, metade dos funcionários da Universidade são da área
15 da Saúde, ou seja, algo completamente conectado. Se não foi dado encaminhamento a esse
16 trabalho do GT, pergunta qual é a visão da atual gestão sobre esse aspecto da gestão e do
17 financeiro da área da Saúde com relação ao restante da Universidade. O Conselheiro ADILTON
18 DORIVAL LEITE diz que tomou conhecimento por meio da imprensa que alunos aprovados
19 em universidades na França temiam perder a bolsa por não conseguir a vacinação anti-Covid
20 em tempo. Sabem que há uma exigência para esquema vacinal completo para entrar em países
21 da Europa. Há dois problemas: um é a questão da exigência do esquema vacinal completo e
22 outro é que nem todas as vacinas utilizadas no Brasil estão sendo aceitas como comprovação
23 de esquema vacinal completo. Sabem que não é a universidade quem estabelece o público-alvo
24 de vacinação, ele é determinado pelo Programa Nacional de Operacionalização da Vacina, que
25 é seguido pelos estados e que é seguido pelos municípios. Mas viu também que esse não é um
26 problema exclusivo do Estado de São Paulo; por exemplo, a Secretaria Estadual de Saúde do
27 Espírito Santo autorizou vacinação fora do calendário que está estabelecido pelo programa
28 nacional para esses estudantes. Está colocado na matéria que 19 alunos são da Unicamp, e
29 pergunta se são mesmo 19 alunos na Unicamp e se a Unicamp está fazendo alguma coisa para
30 ajudá-los a resolver esse problema. Outro ponto, e o pessoal da área da Saúde acompanha o
31 Conselho Universitário, é informar que no dia 05 de agosto, que é o Dia Nacional da Saúde, o
32 Fórum Nacional da Enfermagem, do qual faz parte pela Diretoria do Sindicato dos Enfermeiros
33 do Estado de São Paulo, está promovendo, por meio da Comissão de Trabalho de Administração
34 e Serviço Público da Câmara dos Deputados, em Brasília, uma audiência pública para debater
35 a importância da valorização da enfermagem para o fortalecimento do Sistema Único de Saúde.
36 Ela acontece às 14h30min, no plenário 12, do anexo 2, da Câmara dos Deputados e pode ser
37 acompanhada de maneira remota pelo *link* e-democracia da Câmara dos Deputados. E uma
38 outra questão é que, para fazer discussão da Carreira Paepe, precisam conhecer as deliberações
39 CAD que tratam da carreira. Há duas deliberações CAD que estão em vigor, uma que trata da
40 estrutura da carreira, que é a 009/2018. A Carreira Paepe é uma carreira bastante complexa, são

1 mais de 400 funções que estão distribuídas em três segmentos. As pessoas precisam entender o
2 que é segmento e o que o determina, e os segmentos estão divididos em níveis. São três níveis
3 no fundamental, quatro no médio e cinco no superior, e acha que é importante conhecer a
4 estrutura. A 009/2018 está em vigor ainda, e na próxima CAD constará o relatório do GT de
5 2020, que fez a revisão, tanto de uma quanto de outra, e podem ser feitas as adequações que
6 são necessárias para poder rodar a carreira no ano que vem, porque trataram aqui hoje dos
7 valores. As pessoas estão bastante preocupadas com o futuro da Universidade, e quando se
8 coloca uma proposta de recurso na PDO, se acontecer uma hecatombe no ano vigente, antes de
9 rodar a progressão, tem um mecanismo de contingenciamento do recurso. Em 2019, aprovaram
10 recurso na PDO de 2020 para fazer rodada de carreira, mas um pouco antes da lei complementar
11 173, entenderam que não teriam condição financeira por conta de elemento externo para rodar
12 a carreira em 2020, e o recurso foi contingenciado. Após alguns dias, surgiu a lei complementar
13 173, mas não rodaram a carreira em 2020, porque o recurso que estava colocado na PDO de
14 2020 foi contingenciado. A Conselheira DIRCE DJANIRA PACHECO E ZAN informa que
15 ontem o grupo Unicamp em Movimento fez uma reunião com colegas docentes, estão aqui
16 representando essa categoria e têm como objetivo manter um canal aberto de diálogo com os
17 colegas. Um dos pontos que foi ressaltado na reunião, com a presença importante, como o
18 professor Wagner já disse, foi de um grande contentamento com o que a Reitoria apresenta para
19 a política de retomada das promoções da progressão da carreira. Cumprimenta a Administração
20 Central pela iniciativa, por estar assumindo o compromisso, que foi o compromisso de
21 campanha de defender uma Universidade que estivesse valorizando as pessoas. Gostou da frase
22 que o professor Fernando Sarti trouxe, de que o mérito seja a restrição para a progressão e não
23 a questão orçamentária. E, nesse sentido, ouvindo aqui também os colegas, sabe que esse
24 assunto voltará e que ainda vão discutir muito sobre ele, mas quando a professora Cláudia diz
25 que ninguém pode garantir que não vá haver uma nova crise econômica, concorda, mas observa
26 que a Reitoria traz o que há muito vinham demandando no Consu, que são dados. A Reitoria
27 tem estudo e ela mostra como foi pouco impactante no orçamento da Universidade esse
28 sacrifício e esse processo de bastante desgaste, que foi ter as promoções represadas. O impacto
29 orçamentário disso, pelo que a Reitoria apresenta, com dados muito bem construídos com
30 simulações, traz bastante segurança de que não serão as promoções de docentes e de técnicos
31 administrativos que colocarão em risco o futuro da Universidade, muito pelo contrário. E, nesse
32 sentido também, na reunião de ontem apareceu a necessidade de que a Reitoria siga nesse
33 sentido de valorização da carreira; já foi aqui dito, mas ressalta a importância de que outros
34 estudos venham com relação à recuperação salarial. Sabe que não resolvem tudo de uma vez
35 só, ainda mais em um contexto de crise como estão vivendo. Mas acha que a comunidade anseia
36 por essa resposta, por alguma perspectiva, mesmo que a médio prazo, com relação a isso, e
37 também a contratação de novos docentes, novos servidores. Cumprimenta a Reitoria por essa
38 iniciativa que aponta para uma mudança de política. Uma política em que, de fato, invistam e
39 compreendam que a Universidade se faz por pessoas e que essas pessoas precisam ser
40 valorizadas pelo trabalho que elas desempenham. O Conselheiro MATHEUS ALVES ALBINO

1 diz que aproveita o momento para se solidarizar com as vítimas da Covid-19. Sempre é
2 importante lembrar que a pandemia não acabou. Falaram hoje da valorização docente, mas vai
3 trazer alguns temas para o Expediente, dos quais falaram muito pouco, e que estão relacionados
4 com a retomada das atividades. Ainda discutem relativamente pouco, por exemplo, quais ações,
5 tendo em vista essa retomada, que podem ser realizadas para fornecer equipamentos de proteção
6 de qualidade aos servidores técnico-administrativos e estudantes, para que tenham um retorno
7 seguro, diante da variante Delta, por exemplo, mesmo vacinados e das próximas variantes. Ou
8 ainda, um outro tema de que se esquecem é quais as ações para garantir alimentação adequada
9 do ponto de vista nutricional à comunidade universitária. Existem algumas queixas sobre a
10 qualidade desse serviço durante a pandemia, e precisam dar atenção a elas. Valorizar as pessoas
11 não é só proteger os salários. É uma parte muito importante, é muito bom ter o reconhecimento
12 devido nas carreiras, mas o mais importante ainda é voltar para casa com saúde. Têm também
13 enfrentado problemas na Unicamp, ao longo dos anos, com manutenção predial, que são
14 gravíssimos, tanto nas unidades quanto nas áreas de responsabilidade direta da Administração
15 Central, e dá aqui atenção especial à moradia estudantil e às bibliotecas e arquivos. A fala de
16 que não é o momento de se discutir a permanência considera que foi particularmente infeliz,
17 porque, se por um lado a progressão docente foi hoje entendida como um investimento, como
18 realmente é, dar máscara para um servidor ou melhorar a moradia sempre é visto como um
19 gasto, e precisam mudar esse tipo de postura. Chama a atenção para duas discussões que espera,
20 em breve, encontrar aqui neste Conselho. A primeira é a mudança da proporção da composição
21 docente no Conselho Universitário, especialmente nas câmaras, que precisa ser adequada em
22 nível igual a 70% da sua composição para seguir a Lei de Diretrizes e Base da Educação. Acha
23 que seriam muito felizes se as leis da educação fossem lidas com o mesmo rigor que a lei
24 complementar 173. Essa alteração é importante para a gestão democrática da Universidade. O
25 outro tema para o qual solicita a sensibilidade dos conselheiros é para que sejam revogadas as
26 homenagens prestadas pelos órgãos públicos aos conspiradores da ditadura, entre eles o título
27 do coronel Jarbas Passarinho, como um sinal de respeito à história dos docentes, à história dos
28 estudantes e dos funcionários que foram aposentados compulsoriamente ou foram presos e
29 mortos pela ditadura militar. A Conselheira ANDRÉIA GALVÃO agradece novamente pela
30 acolhida aqui no Conselho Universitário. O que ia dizer, na verdade, tinha relação com a
31 discussão da manhã, então teve a oportunidade de falar uma parte daquilo que pretendia, mas
32 uma outra parte foi bastante contemplada pelas falas que escutou aqui, especialmente a fala da
33 professora Dirce Zan. Agradece os esclarecimentos que foram feitos sobre as propostas dos
34 GTs e fica satisfeita que a proposta da Reitoria seja o fim das cotas, seja o fim de restrições
35 financeiras para as progressões horizontais e verticais em todas as carreiras. E, ao apresentar
36 que o impacto no orçamento é pequeno, as propostas mostram que o estrangulamento das
37 carreiras poderia ter sido evitado. Alguns colegas mencionaram as vítimas da Covid-19, e faz
38 aqui um registro também que todos já sabem. Isso foi destaque nas páginas do Jornal da
39 Unicamp, o professor Antonio José falou sobre o falecimento do professor Roberto Romano,
40 professor titular aposentado de Filosofia da Unicamp, que faleceu vítima da Covid-19. Então,

1 deixa registrado esse falecimento, que se deu no dia em que o professor Michel e ela tomaram
2 posse na diretoria, e presta a sua solidariedade à família do professor Romano. O Conselheiro
3 RENÊ JOSÉ TRENTIN SILVEIRA reitera o agradecimento aos colegas que participaram do
4 GT. Também ficou bastante satisfeito com as explicações e os esclarecimentos. Cumprimenta
5 a Reitoria porque, independentemente dos ajustes que ainda venham a ser feitos nessas
6 propostas todas, pelo menos possuem uma sinalização e uma iniciativa que, de fato, reduz a
7 ansiedade e aponta algumas possibilidades de solução. Reforça o que foi dito pelo professor
8 José Roberto a respeito da preocupação que ele trouxe aqui com a vacinação dos estagiários.
9 Isso é também uma preocupação bastante grande para a Faculdade de Educação, mas também
10 para todos os outros cursos de licenciatura, cujos estudantes, principalmente os que estão
11 finalizando os cursos, dependem dos estágios para poderem concluí-los e se formarem. Já
12 tiveram algumas conversas sobre isso. Deixa pública aqui também a preocupação e a disposição
13 para colaborar no que for preciso para tentar equacionar esse problema, se não pela vacinação,
14 por algum outro caminho que permita garantir tanto a formatura quanto a segurança dos
15 estudantes, e também dos profissionais e dos estudantes das escolas para onde eles vão. Não é
16 só a segurança dos estudantes da Unicamp, mas também daqueles que fazem parte da
17 comunidade escolar onde eles vão atuar nos estágios. Um outro assunto é só um pedido de
18 informação, não sabe se isso já foi falado em algum momento, pode ser que tenha perdido, mas
19 pergunta como está a situação das cantinas. Se há também algum sinal de quando isso poderá
20 ser resolvido, também já pensando na preparação do retorno às atividades presenciais. Elas
21 são fundamentais, principalmente para as unidades que têm ensino noturno, porque muitos
22 estudantes são também trabalhadores e trabalhadoras, dependem das cantinas para se alimentar.
23 Acha que elas fazem parte em alguma medida da política de permanência, então pergunta se há
24 alguma novidade, algum encaminhamento a esse respeito. Ainda com relação à permanência
25 estudantil, reitera a fala da acadêmica Karolyne, que também é da Faculdade de Educação, e do
26 acadêmico Matheus, que falou agora há pouco. É uma questão muito séria essa, pois estão
27 vendo a que ponto está chegando o custo de vida. Se para os profissionais da Unicamp ele já
28 está sendo significativamente pesado, podem imaginar para os estudantes mais pobres que
29 dependem das bolsas. Essas bolsas estão há muito tempo sem reajuste, e é preciso que invistam
30 realmente nesse ponto para garantir essa permanência. E mais do que isso, além do aspecto
31 econômico da permanência estudantil, há um outro que gosta sempre de destacar, que é o
32 aspecto acadêmico e também o aspecto da saúde física e mental. Estão prestes a receber de volta
33 esses estudantes, vai haver um grupo de estudantes que sequer conheceu a Universidade
34 presencialmente. É um grupo significativo, talvez pelo menos duas turmas iniciantes de cada
35 curso. E há também um grupo de estudantes que talvez esteja bastante fragilizado em relação
36 aos problemas causados pela pandemia, pelo isolamento, problemas tanto de sofrimento
37 psíquico quanto físico. A Universidade precisa estar preparada para receber esses estudantes.
38 Sua sugestão é que todas as unidades procurem se mobilizar e se organizar para esse
39 acolhimento, que precisa ser feito de maneira adequada para garantir também a permanência
40 desses estudantes. Outro aspecto que destaca, que foi dito aqui a respeito das iniciativas e das

1 situações que podem aproveitar com essa experiência que estão tendo com a pandemia, por
2 exemplo, é a manutenção de algumas atividades no formato remoto e até mesmo disciplinas em
3 formato híbrido. Acha isso importante também, precisam aprender mesmo com essa
4 experiência e algumas coisas muito possivelmente vão permanecer e vão trazer ganhos, mas,
5 por outro lado, precisam tomar um pouco de cuidado, porque há também um cenário nacional
6 e internacional muito favorável à implantação do ensino remoto, que também pode ser, por um
7 certo ponto de vista, uma forma de precarização do trabalho docente e até mesmo da própria
8 qualidade do ensino. Isso para não dizer que pode ser também um caminho para enxugamento
9 da universidade e até da privatização. Não está querendo fazer aqui nenhum tipo de discussão
10 muito polarizada neste momento, mas chama a atenção para a necessidade de que estejam
11 atentos a isso para que consigam fazer com inteligência, incorporar de forma positiva aquilo
12 que for possível, o que for do seu interesse, sem perder de vista seu compromisso com a
13 universidade pública, gratuita, de qualidade, também socialmente referenciada e, do seu ponto
14 de vista, presencial. No mínimo na formação inicial que seja presencial. E, por último, como
15 muitos sabem, não sabe se todos, este ano comemoram o centenário do professor Paulo Freire,
16 que é uma personalidade importantíssima no cenário brasileiro e mundial, não por acaso vítima
17 de uma série de ataques da extrema direita, e que foi professor da Unicamp, da Faculdade de
18 Educação. O professor Paulo Freire recebeu o Título de Doutor Honoris Causa da própria
19 Unicamp. Também, foi dado o nome dele ao prédio principal da Faculdade de Educação,
20 justamente na gestão das professoras Dirce e Débora, para registrar a importância dele no
21 cenário nacional no campo da educação. Ele é também reconhecidamente, apesar das tentativas
22 de retirar dele esse título, o patrono da educação no Brasil. E por tudo que ele representa, e
23 também pelo cenário que estão vivendo hoje no Brasil, do qual o Paulo Freire é a antítese, é
24 fundamental que lembrem a memória dele e, mais do que isso, lembrem também o que ele os
25 ensina a respeito da educação e da natureza política dela. A Faculdade de Educação vai
26 desenvolver uma série de atividades comemorativas a esse centenário do nascimento do Paulo
27 Freire. A primeira atividade que oficialmente abre essa celebração ocorrerá na próxima quarta-
28 feira, amanhã, às 19 horas, também em formato remoto. Vai reunir os colegas: professora Ivani
29 Pino, professor Antônio Muniz de Rezende, professor Nilton Bryan e professor Dermeval
30 Saviani. São colegas da Faculdade de Educação que conviveram com o Paulo Freire e que vão
31 fazer nessa atividade uma espécie de círculo de cultura, uma roda de conversas. Círculo de
32 cultura era uma modalidade metodológica que o próprio professor Paulo Freire desenvolvia no
33 início das suas atividades de alfabetização de adultos. Vão fazer então uma roda de conversas
34 para relembrar e fazer muito presente a memória do Paulo Freire. Convida a todos e solicita
35 que ajudem nessa divulgação. As outras atividades que compõem esse conjunto de
36 comemorações estão disponíveis no *site* da Faculdade de Educação. O Conselheiro LUIZ
37 CARLOS DIAS cumprimenta a Reitoria pela transparência dos números e por essa
38 importantíssima iniciativa de retomada da progressão, de destravar as progressões. Isso, mais
39 do que um desejo, é um direito da comunidade da Unicamp e essas propostas contemplam isso.
40 Pelo que entendeu, acabou a cota para essas progressões, finalmente. Agora é retomar a

1 valorização de uma política de carreira que pode, e deve, ser para todas e para todos. Está há
2 29 anos na Unicamp e assim como muitos colegas, inclusive presentes aqui, tiveram todas as
3 oportunidades de progredir na carreira. Chegou a titular em 2008, então fica muito feliz,
4 particularmente pelos muitos colegas que poderão dessa forma planejar, se organizar,
5 administrar a sequência das suas carreiras bem mais motivados, inclusive. Colegas que
6 merecem, que têm direito, que também estão inquietos por oportunidades. Parece-lhe que esta
7 é uma nova era para os docentes da Unicamp, fica muito feliz de estar vivendo esse momento,
8 para fazer ciência de qualidade, com impacto, com relevância social nas áreas de humanas, nas
9 áreas sociais, nas áreas exatas, porque como viram no lema da reunião anual da Sociedade
10 Brasileira para o Progresso da Ciência deste ano, todas as ciências são humanas. Precisam
11 realmente de pessoas motivadas, inclusive para manter a excelência desta Universidade de que
12 tanto gostam. Já está muito difícil para todas e todos neste momento pertencer a uma instituição
13 pública, estar envolvido com todas as atividades de ensino, de pesquisa, de extensão, e sofrendo
14 tantos ataques, lutando contra esse obscurantismo, contra esse negacionismo científico já é
15 muito difícil, então precisam, sim, reconhecer, valorizar, dar oportunidades a todas e todos da
16 Instituição. Pergunta o que é uma universidade sem as pessoas, sem os docentes, sem os
17 funcionários, sem os alunos. Precisam valorizar as pessoas para poderem valorizar a
18 Universidade; valorizar as pessoas para pensar a Universidade que desejam. Também fica muito
19 feliz com as colocações sobre as carreiras dos funcionários e as progressões à Carreira Paepe.
20 Precisam sempre privilegiar e valorizar a carreira dos docentes e dos servidores para que todos
21 possam se sentir motivados. Espera que, daqui para frente, todo esse processo possa ser
22 conduzido com a presteza que realmente se faz necessária para que os colegas não tenham de
23 esperar mais muito tempo. É fundamental se preocuparem também com as correções salariais
24 da comunidade, pois são muitas as perdas salariais nos últimos anos. Outro ponto importante é
25 como vão se dar as reposições de vagas. As novas contratações de docentes, de servidores, vão
26 precisar equacionar isso no futuro, porque há situações, por exemplo, de laboratório sem apoio
27 técnico. Nós precisamos pensar também, claro, como foi colocado aqui, nas políticas de apoio
28 para os estudantes. Para finalizar, cumprimenta o Consu pela aprovação da moção de repúdio
29 contra a PEC 32/2020, embora com 06 abstenções. Sinceramente, não consegue entender como
30 alguém consegue se abster em uma votação dessas estando dentro de uma instituição pública,
31 mas, pelo menos, não tiveram voto contrário. O Conselheiro LUIZ CARLOS ZEFERINO dá
32 as boas-vindas para as professoras Mônica e Andréia. Em seguida, diz que concluíram a
33 certificação de todas as unidades de ensino e pesquisa, mas observa que essa certificação
34 ocorreu em um momento de dificuldades econômicas, e que, portanto, a questão de redução de
35 gratificações foi bastante dominante na elaboração dessas gratificações. Tem uma forte
36 convicção que alguns pontos ou um ponto, pelo menos, ficou fragilizado na estrutura das
37 unidades de ensino e pesquisa, que é ausência de reconhecimento na estrutura administrativa
38 de coordenador de extensão. Em algumas unidades, como a Faculdade de Ciências Médicas, a
39 extensão é muito forte, é uma atividade-fim da universidade. E coordenador de extensão não é
40 uma função gratificada. Considera isso uma fragilidade do ponto de vista acadêmico e acha que

1 seria importante considerarem a possibilidade, não de rever a certificação, de forma alguma,
2 mas de um ou outro ponto frágil que tenha ficado e que possa ser comum às unidades, que
3 pudesse haver um espaço para discussão. O Conselheiro MÁRCIO ANTONIO CATAIA
4 congratula com esses três GTs, que realizaram um trabalho importantíssimo para pensar
5 progressão de carreira, para poderem reparar um momento que viveram de maiores dificuldades
6 e que agora estão enfrentando com muita discussão. Os GTs mostraram que existem condições
7 orçamentárias para isso. Isso ficou muito claro, inclusive, na apresentação que assistiram hoje.
8 Congratula com essa coragem de enfrentamento, uma coragem de enfrentamento com muita
9 responsabilidade, que envolveu muita pesquisa, que envolveu muito estudo, de forma
10 totalmente transparente, como a Universidade exige. E, de forma totalmente transparente dos
11 dados para essa tomada de decisão que coloca, como os colegas aqui já muito bem colocaram,
12 o mérito antes das questões orçamentárias. Uma carreira como essa que possuem na
13 Universidade, que é duradoura, que leva muito tempo, significa obter uma perspectiva de
14 horizonte, de futuro. Parece-lhe que a questão central que está colocada é essa, é de um
15 horizonte em carreiras que são longas. E essa longevidade implica sempre que possam ter um
16 horizonte muito claro de como, a partir dos méritos, podem tomar as melhores decisões para o
17 encaminhamento da sua vida na universidade. Vê com muito entusiasmo este momento que
18 agora passam a ter na Universidade. Mas solicitou a palavra especialmente em razão de uma
19 moção que o Instituto de Geociências elaborou. Essa moção tem a ver como uma questão geral
20 de um ataque ao estado de direito, democrático, que passou a ser cotidiano no país, como sabem.
21 E por iniciativa de um colega conhecido de todos, o professor Álvaro Crósta, a congregação
22 tomou a decisão de aprovar uma moção de repúdio à mudança de atribuição pelo
23 monitoramento de incêndios no território nacional. Essa decisão vem em razão de pelo menos
24 oito considerações que relatará a todas e todos. Consideram a competência científica, a
25 experiência, transparência e notadamente independência em relação às ingerências políticas do
26 trabalho e de monitoramento de incêndios que vem sendo executado pelo Instituto Nacional de
27 Pesquisas Espaciais, o Inpe, desde a década de 1990. A decisão do governo federal, manifestada
28 por meio das decisões feitas no dia 12 de julho passado, pela Ministra da Agricultura Tereza
29 Cristina e por Miguel de Oliveira, diretor do Instituto Nacional de Meteorologia, o Inmet, órgão
30 daquele ministério, é retirar do Inpe a atribuição de divulgação de boletins diários com os dados
31 de alertas de incêndio e repassá-la ao Inmet, alegando para tal medida a criação do Sistema
32 Nacional de Meteorologia, que foi anunciado no dia 03 de maio de 2021, por meio de nota
33 conjunta entre o Inmet, o Inpe e o Censipam, que é o Sistema de Proteção da Amazônia. A
34 referida nota, ao apontar a responsabilidade e atribuições de cada um desses três órgãos, não
35 menciona a qual deles seria atribuída a função de monitoramento de incêndios. Considerando
36 que nenhum outro órgão ou instituição federal tem a mesma competência ou experiência no
37 monitoramento de incêndios por satélite construída pelo Inpe ao longo de décadas; que tal
38 mudança poderá acarretar danos potenciais incalculáveis aos principais biomas brasileiros,
39 como é o caso da Amazônia, do Cerrado, do Pantanal, da Caatinga, evidentemente, dentre
40 outros, e que o momento escolhido para essa mudança coincide com o pico de incêndios em

1 vários desses biomas brasileiros, mas principalmente na Amazônia, objeto de uma cobiça
2 intensa; que o governo federal deve, acima de tudo, mostrar transparência e responsabilidade
3 pelo calamitoso avanço do desmatamento no país, em lugar de promover mudanças de
4 atribuições institucionais de graves consequências como aqui está sendo referida. Em face
5 dessas considerações, a comunidade do Instituto de Geociências da Unicamp, por meio da sua
6 congregação, manifesta-se contrariamente à transferência dessa atribuição do Inpe para o Inmet,
7 conclamando a comunidade técnico-científica brasileira a se mobilizar para impedir que mais
8 esse ataque ao meio ambiente e à integridade dos biomas brasileiros venha a ser cometido. O
9 MAGNÍFICO REITOR diz que se o IG desejar que seja uma moção do Conselho Universitário,
10 solicita que a reformulem para adaptá-la e se for aprovada na Cepe e na CAD da semana que
11 vem, ela também se torna uma moção do Conselho Universitário. Existe com uma certa
12 frequência a questão das moções, então sugere que as pessoas encaminhem isso
13 antecipadamente para poderem colocar para todos os conselheiros. O MAGNÍFICO REITOR
14 passa a palavra à doutora Fernanda para falar dos aspectos jurídicos envolvidos na questão da
15 livre-docência. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO, respondendo à
16 professora Marisa, que questionou a interpretação da Procuradoria Geral, diz que a
17 interpretação continua a mesma. Quando não havia a desvinculação, realmente, tinham um
18 problema porque qualquer docente que trouxesse um título de livre-docente obtido fora da
19 Universidade tinha já a promoção para o nível MS-5.1 de forma automática. Inclusive eles
20 apresentavam diretamente na DGRH. Isso fugia da organização da carreira das unidades e até
21 da organização orçamentária das unidades. A desvinculação veio resolver esse problema e de
22 fato resolveu, só que, como se falou bastante hoje, criou outros problemas de outras ordens.
23 Essa proposta é uma solução diferente à questão, ela revincula os títulos obtidos na
24 Universidade, mas acaba prevendo o sistema da revalidação dos títulos obtidos fora da
25 Universidade, em um procedimento bem parecido com o que é feito na USP e na Unesp. Lá
26 também existe um procedimento do reconhecimento desse título. Com relação à Deliberação
27 Consu-A-020/2017, entendem que não se trata do que está discutindo aqui, não se trata da
28 instituição de nenhuma despesa nova. Na verdade, é uma mudança, no caso da livre-docência,
29 de procedimento. Só o processo que está sendo alterado novamente, mas a livre-docência já
30 existia tal como estão discutindo hoje. E na Carreira Paepe também está sendo feita uma
31 mudança no procedimento de avaliação. E o que também está sendo discutido é a retomada das
32 promoções que foram suspensas pela lei complementar 173. Não é nada novo, não está sendo
33 instituída nenhuma despesa nova que mereça observar o procedimento da deliberação. O
34 MAGNÍFICO REITOR passa a palavra aos pró-reitores. A Conselheira RAQUEL
35 MENEGUELLO dá as boas-vindas às professoras Mônica e Andréia, como as novas diretoras
36 de unidades, e especialmente a professora Andréia, que é diretora da unidade à qual pertence.
37 Estão muito felizes com a chegada dela na direção. Fará alguns informes rápidos sobre bolsas,
38 porque vão encaminhar o anuário estatístico da Pró-Reitoria de Pós-Graduação agora em
39 agosto. O cenário não continua muito positivo, na verdade, no cômputo global de bolsas de
40 Capes, CNPq e Fapesp, houve uma queda de 6% de bolsas. Isso percentualmente parece pouco,

1 mas não é tão pouco assim, porque significa 102 bolsas de mestrado a menos, 196 bolsas de
2 doutorado a menos. O CNPq teve o maior percentual de queda; Capes e Fapesp tiveram alguma
3 pequena queda, mas elas se mantêm mais ou menos estáveis, com exceção da Fapesp, que teve
4 uma queda um pouco maior. Perderam quase 60 bolsas entre um ano e outro. Tiveram a notícia
5 da Fapesp de que este é um bom momento para solicitar bolsas, solicitar projetos de pesquisas,
6 solicitar financiamentos, porque há um recurso disponível, já que durante a pandemia houve
7 pouca solicitação. Então, parece ser um bom momento para essa solicitação acontecer. Com
8 relação a Capes e CNPq, os três pró-reitores das universidades públicas paulistas têm se
9 articulado bastante com relação a algumas ações. Conseguiram finalmente uma reunião com a
10 presidência da Capes, para o próximo dia 12 de agosto, quando vão colocar algumas demandas,
11 problemas, propor algumas soluções. Acha que a professora Maria Luiza vai responder, mas
12 comentando o que o senhor Adilton propôs sobre a questão da vacinação dos alunos no dia 23
13 de julho, o Comitê Covid-19 fez um questionamento ao comitê do governo do estado, e a
14 resposta naquele momento foi que os alunos deveriam, sim, viajar, fazer a quarentena lá, porque
15 eles não iam alterar a vacinação aqui no estado. Fazer a quarentena no país para o qual eles
16 estavam seguindo e ali fazer o processo de vacinação, o que considera muito complicado. Se
17 fosse um aluno, veria isso com olhos muito cautelosos porque a situação é séria. Mas a
18 professora Maria Luiza vai falar com mais detalhes, com certeza. Haverá reunião amanhã do
19 Comitê Covid-19, talvez abordem isso. Outro comentário é algo que foi falado pelo professor
20 Renê e por outros professores sobre a questão do ensino presencial. É uma preocupação da
21 PRPG o fato de que esse período de adaptação para o ensino semipresencial, para o ensino
22 remoto, que isso seja visto com um pouco mais de permanência. Começaram uma discussão
23 dessas na CCPG passada, e vão continuar, porque precisam ter uma ideia clara do que é o ensino
24 na Universidade. O tamanho ou o terreno que é possível estender para um ensino, no caso da
25 pós-graduação, que é a sua questão, o tamanho desse ensino, o tamanho desse terreno para que
26 ele se torne semipresencial com maior permanência, remoto com maior permanência, em que
27 pesem todas as facilidades e oportunidades que se abriram com maior clareza, de um
28 intercâmbio com colegas de outros países, do intercâmbio das bancas de defesa com colega de
29 outros países, a própria troca de ideias, a troca de experiências que isso abriu, mas é preciso
30 avaliar e analisar quais são os tamanhos desses terrenos, qual é o limite. O risco é um pouco
31 aquilo que o professor Renê falou, o da precarização do ensino, o de mudança da forma de tratar
32 o ensino na Universidade. O Conselheiro IVAN FELIZARDO CONTRERA TORO diz que
33 começará tratando do assunto que o senhor Adilton levantou da vacina dos alunos
34 intercambistas; informa que tiveram contato tanto com a Secretaria Municipal de Saúde quanto
35 com a Secretaria Estadual de Saúde, na tentativa de conseguir as vacinas para esses alunos.
36 Mas, nos dois casos, tiveram negadas a solicitação de antecipação de vacina para esses alunos.
37 Gostariam muito de ter conseguido, não faltaram esforços, mas não foi possível. Observa
38 também que as preocupações colocadas nas falas da professora Muriel e do professor Gontijo
39 são preocupações que todos têm, mas há poucas certezas. Uma certeza é que as aulas teóricas
40 neste semestre serão remotas. Só haverá alguma volta na parte prática após a total imunização

1 dos alunos, dos funcionários e dos docentes e quando as condições de controle da pandemia
2 estiverem mais concretas, quando tiverem uma taxa de contaminação muito baixa. Como foi
3 comentado aqui, ainda existem muitas incertezas das novas cepas, se isso vai continuar caindo
4 como está caindo agora em agosto, de uma maneira bastante constante. Não conseguem fazer
5 um horizonte de médio e longo prazo, mas estão fazendo todos os levantamentos possíveis, de
6 onde moram os alunos, quais alunos trancaram. Têm uma preocupação muito grande com aluno
7 desistindo de curso; nas universidades particulares, acredita-se que perto de 35% dos alunos
8 vão desistir dos cursos universitários. É muita gente. Não têm ideia de quanto vai ser nas
9 universidades públicas, mas com certeza vai ser um número impactante também. Estão
10 levantando os trancamentos, vendo nas áreas onde se concentram e acha que precisam fazer um
11 pacto aqui: as decisões não vão ser centralizadas, terão de tomar decisões junto com cada
12 diretor, cada coordenador de graduação dos institutos e faculdades. As situações são muito
13 diferentes; podem ajudar e vão ajudar em tudo o que puderem, mas as decisões vão ter de ser
14 tomadas conjuntamente com cada diretor, com cada coordenador. No momento, estão pensando
15 nas áreas físicas. Amanhã terão reunião com a professora Maria Luiza, do Comitê de Retomada,
16 vão tomar algumas providências dentro das suas capacidades financeiras, de logística etc., mas
17 com certeza não vão conseguir adaptar toda a universidade até outubro, novembro, que seria,
18 no seu ponto de vista, um momento em que estariam em uma situação epidêmica melhor. Terão
19 reunião da CCG daqui a uma semana também e vão continuar conversando com os
20 coordenadores sobre a retomada, e esperam ter algumas coisas mais concretas para comentar.
21 Em seguida, informa que ontem foi lançado o Vestibular Unicamp 2022, vestibular geral. As
22 inscrições já estão abertas. Informa também que estão trabalhando conjuntamente com a ProEC
23 na integração entre o ensino e a extensão e convidam todos para colocarem nas suas agendas o
24 Seminário de Inovação Curricular, que acontecerá em novembro, que tratará desse tema, da
25 integração entre a extensão e a graduação. Está sendo organizado pelo EA2 e pelo GGTE.
26 Comenta ainda que os preocupa muito a questão da permanência estudantil e estão conversando
27 com a PRDU sobre as possibilidades de reajuste e ampliação das bolsas de apoio. Outra
28 preocupação é com a saúde mental dos alunos; estão tentando, junto com a Sappe e com o
29 Departamento de Psiquiatria, da Faculdade de Ciências Médicas, um programa de apoio aos
30 estudantes. A Conselheira CLAUDIA MARIA BAUZER MEDEIROS diz que não foi muito
31 clara na sua pergunta; sabe que há possibilidade de qualquer disciplina ter até 20% de atividades
32 remotas. Isso já existe. Mas havia falado em tentar ver algum vetor que flexibilizasse isso para
33 determinadas disciplinas, como o caso do dos seminários que mencionou. O Conselheiro IVAN
34 FELIZARDO CONTRERA TORO diz que pelo regimento, precisam se basear em vetores.
35 Estão estudando junto com a DAC e com a CCG, se existe a possibilidade de alguma
36 flexibilização, mas talvez tenham de mudar o regimento da Universidade para isso. No
37 momento, não existe essa possibilidade com o regimento que possuem hoje, mas pode ser uma
38 proposta para trazerem ainda neste semestre. O Conselheiro JOÃO MARCOS TRAVASSOS
39 ROMANO diz que existe uma preocupação de todos no que se refere às atividades de pesquisa
40 é relativa à queda do Lattes. Pela página do CNPq, por enquanto a data de submissão para os

1 projetos de Bolsa PQ permanece em 16 de agosto. Já foram dados avisos por parte da
2 presidência do CNPq, mais gerais, de que os editais, os projetos seriam adiados em função desse
3 problema do Lattes, mas especificamente da Bolsa PQ não teve nenhuma informação. Vai
4 procurar se informar entre amanhã e depois se por acaso o Lattes não voltar. Deixa, a princípio,
5 todos prevenidos que existe essa data do dia 16 de agosto passível de ser modificada para quem
6 tem a bolsa de pesquisa a ser renovada ou a ser solicitada pela primeira vez. Sobre a pergunta
7 da professora Cláudia, a senhora Silvine do Escritório de Dados confirma que os Lattes dos
8 docentes, dos pesquisadores da Unicamp estão salvos, não sabe exatamente em que forma, qual
9 versão, de que época, mas imagina que sejam as versões mais recentes que cada tenha
10 atualizado. Pode se informar um pouco mais e, eventualmente, sobre como se faz na USP, e
11 fazer uma comunicação amanhã, por *e-mail* para todos, dizendo exatamente em que
12 circunstâncias estão sendo salvos esses Lattes no Escritório de Dados da CGU e como fazer
13 para recuperar e entrar em contato também com a PRP da USP. Também, eventualmente, em
14 conjunto com os pró-reitores da USP e da Unesp, se essa crise não se resolver em 48 horas,
15 acha que é o momento de fazer mais uma vez uma comunicação ao CNPq. Uma boa notícia é
16 que, talvez os conselheiros tenham acompanhado na imprensa, que os três pró-reitores das
17 estaduais paulistas escreveram sobre o problema da cota de importação. Não sabe se foi por
18 conta disso, mas talvez ajudado por isso, pelo menos houve um aumento de R\$93 milhões para
19 pouco mais de R\$190 milhões. O que era aproximadamente 1/3 do padrão que vinha se usando
20 passou a ser cerca de 2/3 da cota de isenção de importação dos anos anteriores. No que se refere
21 à Fapesp, reitera que os grandes editais estão abertos, os dos CEPIDs, Ciências da Vida,
22 Biológicas, Ciências da Vida, da Saúde, para comunidade com *deadline* para 15 de setembro e
23 os centros de ciência para o desenvolvimento com *deadline* para 24 de setembro. O Conselheiro
24 FERNANDO ANTONIO SANTOS COELHO cumprimenta as professoras Andréia e Mônica
25 por começarem os seus mandatos nas diretorias do IFCH e do IFGW, desejando muito sucesso
26 na empreitada. Informa que por solicitação de um grupo de coordenadores de extensão e
27 também de alguns docentes que fazem parte dos subgrupos temáticos da ProEC, prorrogaram
28 por mais 15 dias o edital de extensão para as atividades relacionadas ao coronavírus. Esse edital
29 deveria ter terminado suas inscrições no dia 30 de julho e estenderam por mais um prazo, então
30 agora terminam as inscrições no próximo dia 13 de agosto. O edital tradicional de projetos de
31 extensão não teve nenhuma alteração, ele tinha um prazo um pouco mais longo para submissão,
32 que termina no dia 31 de agosto. Também informa que já está na fase final de avaliação da
33 minuta para liberarem o edital de chamada de projetos nas propostas de cursos EaD. Esse
34 projeto vem da escola de extensão e é muito interessante porque envolve recursos para que
35 docentes da Universidade possam montar cursos na modalidade EaD, que são em alguns casos
36 bem utilizados e têm realmente uma abrangência muito grande na Universidade e na
37 comunidade. E, finalmente, só para tirar uma dúvida que foi levantada pelo professor Zeferino,
38 a respeito de pagamento de GR para coordenadores de extensão, até onde entende, pelo menos
39 quando chegou na pró-reitoria isso lhe foi informado, a GR de coordenador de extensão foi
40 estabelecida na gestão anterior e, até onde se lembra, uma unidade não tinha, e as unidades que

1 não tinham ainda pagamento de GR é que talvez tivessem algum problema relacionado à
2 certificação. Mas seria bom olhar isso porque até onde sabe, já foi estabelecido o pagamento de
3 GRs para coordenadores de extensão. O Conselheiro FERNANDO SARTI agradece, em seu
4 nome e em nome do professor João Romano, os elogios e os incentivos aos três GTs, mas,
5 realmente, esse trabalho foi muito compartilhado, envolvendo vários órgãos da Universidade e
6 vários docentes e funcionários. Dado o prazo bastante curto que tinham para apresentar esses
7 resultados, 45 dias, entendem que é um trabalho ainda em aberto e realmente agradece muito
8 as críticas e sugestões que apareceram hoje nesta reunião. De um lado fica bastante satisfeito
9 que haja uma certa convergência da importância da política da retomada da política de
10 progressão, entendida como prioritária. Isso mostra com certo consenso o equívoco que foi a
11 desvinculação e todos os problemas que foram gerados a partir da desvinculação entre o
12 concurso de livre-docente e a promoção para nível MS-5.1. A PRDU tem tido o tempo inteiro
13 muita prudência e responsabilidade, que estarão refletidas na revisão orçamentária que será
14 tratada na próxima quinta-feira, dentro da reunião da COP. A questão da transparência foi
15 colocada aqui, a partir das simulações e dos números, dos indicadores que trouxeram, a
16 metodologia que entende que é complexa, que as hipóteses que foram assumidas e que geram
17 também uma certa preocupação. E, ao mesmo tempo, a importância da legitimidade, porque em
18 última instância o que está definindo a velocidade, os recursos para uma política que todos
19 entendem como prioritária, é este Conselho. Deseja desfazer uma confusão, e aqui se refere
20 diretamente à professora Marisa: não estão passando e nem desejam passar por cima da COP,
21 pelo contrário. Ela já esteve comandando a PRDU e sabe que um pró-reitor da PRDU jamais
22 abriria mão da COP, porque é uma instância importantíssima de planejamento. Não estarão
23 definindo na próxima reunião do Consu Extraordinária, no dia 17, a reserva de recursos para
24 2022; isso é função do Conselho Universitário do final do ano. O que estão fazendo é, a partir
25 do entendimento da comunidade, da necessidade de retomar uma política tão prioritária como
26 a progressão, tanto docente quanto de pesquisadores e Paepe, informar à comunidade quais
27 seriam os impactos dos recursos necessários para essa política. E este Conselho vai ter a
28 maturidade de definir com qual velocidade, com qual intensidade se fará isso. Em relação ao
29 dia 17, vão votar as minutas que dizem respeito à revinculação, vão tratar da questão dos
30 instrumentos da promoção, no caso da promoção dos funcionários, vertical e horizontal, que
31 vai ser votada na CAD da próxima semana, entendendo esses mecanismos, e tratarão da
32 distribuição dos recursos sem estabelecer necessariamente os valores. Seria o Conselho
33 Universitário sinalizar para a importância de que os recursos se concentrem na progressão
34 horizontal em 80%, ou se deliberarem um valor diferente em 20% para a progressão vertical,
35 no caso da carreira Paepe. Então, será feita essa sinalização da retomada do processo de
36 progressão e da necessidade da revinculação. E a pergunta que surge naturalmente de toda a
37 comunidade não é diferente neste Conselho, é se isso terá impacto orçamentário. Os GTs estão
38 fazendo exatamente isso, simulando quais seriam esses valores, quais seriam esses impactos. É
39 disso que se trata, não estão e não passarão por cima da COP. A PRDU faz o monitoramento
40 diário do orçamento da Universidade, da arrecadação do governo do estado, do repasse à

1 Universidade. Assumiram com uma projeção bastante pessimista, o quadro se colocava com
2 um déficit de R\$200 milhões, que na primeira revisão orçamentária foi para R\$50 milhões e
3 que apresentarão à comunidade a partir de quinta-feira por um superávit, hoje, esperado de
4 R\$250 milhões. Seria uma irresponsabilidade da PRDU não sinalizar para o Conselho que
5 diante de uma política tão prioritária, tão desejada como a da progressão, que não há recursos
6 para a retomada e a continuidade disso. Mas não é isso que estarão votando no dia 17; não
7 votarão os recursos, isso é o que será feito no Conselho Universitário de dezembro.
8 Respondendo ao professor Benilton, diz que adoraria saber o que vai acontecer, não só com a
9 Unicamp, mas com o Brasil, com o mundo daqui a 10 anos. Mas, infelizmente, nem o avanço
10 todo da ciência em todas as áreas é capaz de dar essa resposta. A Conselheira MARIA LUIZA
11 MORETTI deixa o seu reconhecimento e agradecimento ao professor Sarti, aos membros dos
12 três GTs que trabalharam incessantemente, é testemunha disso, nesses últimos meses para a
13 elaboração das propostas que hoje foram aqui apresentadas. Agradece ao professor Sarti pela
14 sua dedicação e pela sua responsabilidade neste assunto. Também agradece aos membros da
15 Comissão Organizadora da UPA, Universidade Portas Abertas, que aconteceu no mês de julho.
16 Tiveram mais de 9.200 inscritos, 105 *lives*, três painéis temáticos e quatro *lives* sobre o
17 vestibular da Unicamp. Esse foi um evento que imagina que, embora remoto, tenha cumprido
18 o seu papel de fazer a Unicamp chegar até a sociedade e chamar a atenção para a importância
19 do ensino superior público gratuito, menos segregado, com mais pessoas, e inclusivo, pois é
20 essa a filosofia desta Universidade. Em seguida, respondendo às perguntas relacionadas ao
21 programa de retorno, informa que amanhã está marcada a primeira reunião do GT de Retorno,
22 composto por uma grande variedade de profissionais, de servidores, de docentes, técnico-
23 administrativos, que tem um prazo de três semanas para entregar um relatório para a
24 Universidade. Esse Plano de Retomada já foi escrito no ano passado sob a liderança do
25 professor Gontijo, mas o cenário epidemiológico e toda a mudança que ocorreu em relação à
26 vacinação e as mudanças no panorama do Covid-19 fazem com que hoje, sob uma outra ótica,
27 possam olhar para um provável e possível retorno. Respondendo ao professor José Roberto, diz
28 que consultou a relação de quantos alunos há no Cotil acima de 18 anos, no Curso Técnico de
29 Enfermagem, e são 40 alunos apenas. Vai receber a resposta do Secretário de Saúde amanhã,
30 se ele pode disponibilizar ou não vacinas para esses 40 alunos; abaixo de 18 anos, infelizmente,
31 não será possível neste momento a vacinação, embora estejam em curso estudos mostrando a
32 segurança e a eficácia da vacina em adolescentes menores de 18 anos. Pediu a opinião do
33 professor Ivan Toro e entenderam que, dada a qualificação desses alunos, é necessário
34 realmente o curso prático. E a discussão aqui é a prorrogação da finalização do curso, pois não
35 poderiam fornecer diplomas para alunos que não tenham tido campo de estágio nessa área
36 específica de técnico de enfermagem, onde a prática é fundamental. Acha que deve haver uma
37 prorrogação do curso e da formatura, e podem estudar como fazer isso nas próximas semanas.
38 O conselheiro Matheus falou sobre trabalho remoto, pedindo uma definição. Neste momento,
39 estão decidindo a retomada presencial dos servidores e não ainda dos alunos. O teletrabalho
40 será discutido em uma outra oportunidade. Acabaram de assinar uma moção contra a PEC 32,

1 em relação ao funcionalismo e as instituições públicas. Acha que esse tema, assim como o
2 professor Renê mencionou, tem de ser cauteloso neste momento em que está para ser votada
3 essa PEC no governo federal. Neste momento, o que pode adiantar é que não será discutido e o
4 retorno será presencial para todos os servidores técnico-administrativos, docentes e
5 pesquisadores, e vai incluir na próxima etapa a retomada dos alunos e como essa será feita. A
6 Comissão Estadual de Educação está propondo o retorno, em linhas gerais, para a educação no
7 estado, incluindo o ensino fundamental, médio e também superior, e nessa recomendação não
8 consta a vacinação dos estudantes. Não é considerado como importante ou imprescindível para
9 o retorno dos alunos a vacinação. Esse é um ponto importante, e precisam discutir com cautela
10 a indicação da Universidade, incluindo discutir esse mesmo ponto com as universidades
11 paulistas, o que a USP e a Unesp pensam, pois acha que o ideal é uma decisão conjunta. A
12 professora Marisa colocou também a questão da adequação de espaços, redirecionamento de
13 verbas da Copei para utilização do espaço, e como é feita a monitorização de contágios. Observa
14 que os alunos da área da Saúde retornaram já há um ano, em setembro do ano passado esses
15 alunos acabaram recebendo a primeira dose e já retornaram, os da Medicina de 5º e 6º ano, até
16 mesmo sem vacina para campo de trabalho, dentro do Hospital. Existe uma experiência própria
17 em relação a alunos, em seu retorno presencial a campos de trabalho, a seminários em grupos,
18 onde as atividades didáticas foram mantidas à distância quando as aulas eram grupo de turma
19 toda, mas em grupos pequenos os seminários foram muitos deles presenciais. Já existe essa
20 experiência. A área da Saúde tem uma experiência grande de como tratar a questão de contágio.
21 Tranquiliza os conselheiros em relação a isso, de que não só possuem o conhecimento teórico,
22 mas o conhecimento prático de como isso pode ser rastreado, planejado e contido em relação
23 ao seu contágio. Em relação à parte financeira existe um apoio financeiro que a Reitoria irá
24 determinar e direcionar para essas ações de retorno das atividades. O professor Paulo Ronqui
25 mencionou o retorno presencial e a preocupação que ele tem em relação ao concurso de livre-
26 docência e seus gastos nas unidades menores. Observa que essas atividades a distância de
27 bancas já aconteciam antes da pandemia; ela própria participou de banca de doutorado e até de
28 livre-docência de universidades fora do estado de São Paulo, nas condições em que o professor
29 Paulo colocou. Acha que essa colocação é muito boa; uma coisa é atividade presencial, outra
30 coisa é uma atividade realizada utilizando meios de comunicação, e isso deve ser incentivado,
31 pois é uma política que economiza e facilita, inclusive, a vida de muitos professores. Foi
32 membro de muitas bancas e, em concurso de livre-docência, ficam, muitas vezes, dois dias para
33 o concurso. Foi quando conheceu muitos colegas e fez muitas amizades e projetos, portanto é
34 uma facilidade fazer à distância, mas é uma perda do conhecimento, do contato pessoal.
35 Parabeniza o professor Gontijo por todo seu trabalho no ano de 2020 em combate à pandemia;
36 realmente, foi um ano muito estressante. Concorde que é mais fácil suspender uma atividade
37 do que retornar a ela. Mas, de qualquer forma, a suspensão foi muito estressante. Foram muitas
38 decisões que exigiram uma grande liderança e o professor teve essa liderança. O GT estará
39 contemplando todas essas atividades que aqui foram colocadas. Possuem preocupações,
40 algumas delas vêm antes da pandemia, como a própria infraestrutura da Universidade. O fato

1 de a Universidade ter ficado, em algumas unidades, totalmente fechada, trouxe maiores
2 problemas em relação a sua infraestrutura, tanto a parte elétrica, hidráulica, por ter ficado tudo
3 parado sem utilização. Então isso vai trazer, na retomada, um olhar mais direto na infraestrutura.
4 Solicita que as unidades se preparem para a recepção dos servidores e dos alunos. As
5 necessidades são de dimensionar os espaços para receber, pelo menos, de acordo com a
6 recomendação do Comitê de Educação, 60% dos alunos presenciais e outras mais. O acadêmico
7 Matheus Albino mencionou sua solidariedade relacionada às vítimas de Covid-19, a qual
8 também possui, até por ser dessa área e ter cuidado de pacientes. Também garante que os temas
9 estão sendo tratados com o maior cuidado. As ações de EPI conhecem, então mais uma vez
10 lembra que esse assunto, embora possa parecer assustador, e entende a preocupação de todos,
11 tivemos que enfrentá-lo desde março do ano passado quando não existia vacina e existiam os
12 pacientes. Existe esse conhecimento já próprio da Universidade. Em relação à variante Delta,
13 pode encaminhar um estudo de genômica, de epigenoma, de variantes. A Secretaria de Estado
14 da Saúde publicou esse estudo de variante Delta no estado de São Paulo, e na região de
15 Campinas não foi detectado nenhum caso, mas os pesquisadores do Instituto de Biologia têm
16 monitorado o sequenciamento de cepas isoladas nessa região. Ela foi detectada na região da
17 Grande São Paulo, 0,4% apenas, e alguns poucos casos na Baixada Santista. Neste momento,
18 essa variante não é uma preocupação e não impede de modo algum o retorno presencial na
19 Universidade. A permanência estudantil foi mencionada pelo professor Renê Trentin, que
20 trouxe essa preocupação, e acha que o Professor Ivan está levantando, assim como a professora
21 Rachel na pós-graduação, quantos alunos irão continuar, se terão alunos que vão cancelar,
22 infelizmente, a sua presença na Universidade, e isso tem sido cuidado pela Unicamp. Pensa da
23 mesma forma que o professor Renê, que o ensino remoto tem de ser usado como uma
24 ferramenta, mas não pode ser a principal ferramenta, porque isso pode trazer a precarização do
25 ensino, lembrando que os alunos têm uma variedade muito grande de poder aquisitivo, apesar
26 das bolsas que são oferecidas. O ensino remoto não pode ser um divisor de qualidade de ensino.
27 Alguns terão mais, outros terão menos, tem que ser um recurso, mas não pode diferenciar os
28 alunos. As questões dos transportes no entorno e das cantinas estão sendo tratadas dentro do
29 GT na área da prefeitura do *campus*, que vai cuidar de restaurantes, refeições e qualidade da
30 alimentação, que foi aqui citado. Vai tratar também do transporte, mas não é só dos ônibus, é
31 de como acessar o *campus*. Estimular, de certa forma, o estudo de até a caminhar mais, a vir de
32 bicicleta para o *campus*, estimular o acesso ao *campus*. Isso será feito pela prefeitura em
33 conjunto com a SVC, que tem um relacionamento muito próximo com a subprefeitura de Barão
34 Geraldo, com a segurança de Barão Geraldo. A SVC, que hoje é liderada pela professora Suzane
35 Durão, tem tido um trabalho na comunidade, fora da Unicamp mesmo, bastante intenso de
36 relacionamento. Na questão das cantinas, inclusive está sendo estudado como o retorno será
37 feito e também até a possibilidade de instalação, em determinados locais, previamente
38 estudados, de máquinas que possam fornecer algum tipo de refrigerante, algum tipo de
39 alimento, ou mesmo esses *food trucks* que podem ser uma facilidade. E tentarão contemplar os
40 diferentes *campi* nessas ações. O MAGNÍFICO REITOR diz que o GT é bastante grande, tem

1 pessoas responsáveis por vários aspectos da atividade na Universidade, de forma a olhar todas
2 essas questões envolvidas no retorno. O retorno será mais difícil do que a parada, estão há cerca
3 de um ano e meio, mais ou menos, um pouco mais, parados. Há salas que talvez não tenham
4 sido frequentadas em nenhum momento durante todo esse tempo, computadores que não foram
5 ligados, equipamentos de ar-condicionado que não foram colocados em funcionamento, salas
6 cujas janelas não abrem. Toda essa questão de manutenção terá de ser cuidada. Preveem já na
7 revisão orçamentária a alocação de algum recurso para isso. O ideal é que a retomada das
8 atividades seja um processo gradual, que neste primeiro momento dessem atenção aos docentes,
9 funcionários e pesquisadores, de forma a reocupar o espaço da Universidade. Não possuem
10 ideia, na verdade, das dificuldades e os gargalos surgirão e alguns os surpreenderão. Se fizerem
11 uma retomada gradual, terão mais possibilidades de enfrentar esses gargalos. Isso vai acontecer
12 no ensino também. O foco no primeiro momento, até pela idade e pela possibilidade de cumprir
13 o determinado de 14 dias depois da segunda dose ou da imunização, é que esse processo seja
14 focado primeiro em docentes e em funcionários e, em um segundo momento, em estudantes.
15 Pessoalmente, também gostaria que pensassem em alguma atração dos estudantes para o
16 *campus*, mesmo que mantenham grande parte ou a maioria das atividades em ensino remoto.
17 Acha que vão ter dificuldades, e é importante colocar as estruturas de sala de aula, pelo menos
18 fazer a manutenção dessas estruturas, incentivar que haja outras atividades mesmo que não
19 sejam de ensino, mas que possam contemplar algum contato com os estudantes, até para checar
20 também as dificuldades de permanência. É bem provável que tenham problemas maiores de
21 permanência em função das dificuldades econômicas por que parte das famílias dos estudantes
22 passam, em função do nível de desemprego, e problemas de ordem psicológica, pedagógica.
23 Então, existe uma quantidade de problemas que têm dificuldade de dimensionar atualmente.
24 Precisarão de muita conversa, muita negociação, muita solidariedade para enfrentar esse
25 processo de retorno. Se fizerem isso gradualmente, vão conseguir melhor ir resolvendo os
26 vários gargalos que possam se formar. Entende a preocupação de todos, mas a melhor forma de
27 lidar com isso é ir realizando esse retorno de forma gradual, por etapas, e sempre procurando
28 ter uma postura que do posto de vista da segurança e da garantia das pessoas seja unitária, mas
29 que contemple uma certa diversidade. Reforça o que a professora Luiza já mencionou, que a
30 rede de saúde em termos de ensino está em parte funcionando desde o final do ano passado,
31 como Enfermagem e Odontologia. Há unidades que estão em funcionamento parcial. E essa
32 experiência, até o momento, não é negativa, ela é premida por certas necessidades, mas ela pode
33 ser algo que ilumine as possibilidades de resolver em outras áreas. Mas é uma discussão que
34 vão fazer com calma, tranquilidade, e sempre procurando negociar bastante para achar soluções
35 que contemplem a necessidade de ter uma abordagem relativamente unitária, mas que
36 contemplem também a diversidade das unidades de ensino e pesquisa. Em geral, conseguiram
37 resolver bem essas coisas, então a expectativa é que façam isso. Sobre as progressões, diz que
38 o que está por trás da ênfase nessa questão é avaliar que o maior problema hoje não é
39 orçamentário, mas é o desestímulo aos profissionais, sejam docentes, sejam pesquisadores,
40 sejam funcionários. A ênfase está em recuperar isso. Na avaliação desta Administração, as

1 progressões envolvem um peso orçamentário pequeno, e tomaram muito cuidado com isso.
2 Observa que estão falando em docentes, no caso dos MS, com um represamento de anos, e isso
3 não vai se repetir em 2023 e 2024 porque há interstício. Estão falando agora de uma quantidade
4 de recursos que para a progressão não vai ocorrer, no caso dos docentes, com certeza, na mesma
5 intensidade. Precisam relaxar um pouco essa visão de que a progressão na carreira é um
6 problema orçamentário. A progressão da carreira é um problema de mérito, é nisso que
7 precisam focar. Existem outras questões que têm um impacto orçamentário muito maior, são os
8 reajustes, são as novas contratações, essas questões terão de ser negociadas. Terão de encontrar
9 saídas criativas para contemplar o interesse do conjunto da comunidade, mas pensando em ter
10 uma solidez orçamentária que tem de se manter ao longo do tempo. Na avaliação da Reitoria,
11 este não é o caso das progressões; não existe muito jeito de valorizar as pessoas e pensar em
12 progressão sem algum impacto orçamentário, essa saída não descobriram ainda, portanto estão
13 focando naquilo que é importante para a comunidade interna, de ela se sentir valorizada, e é
14 onde o impacto orçamentário é, inclusive, de pequena dimensão. Essa é a avaliação. As pessoas
15 falaram sobre algo importante, estão focados nisso, só que não trataram nesse momento, porque
16 focaram na progressão, que é a questão da permanência. Precisarão olhar isso, como já disse,
17 contratação e reajuste são etapas futuras. Vão ter de olhar a manutenção, reformas e
18 construções, várias coisas que terão de ser, de alguma forma, atendidas, mas não podem querer
19 resolver isso tudo de uma vez. Estão dando um passo. A questão seguinte será pensar na
20 permanência, porque isso é importante para trazer os alunos de volta e mantê-los dentro da
21 Universidade. É esse o foco futuro, e planejar as retomadas de contratações, planejar os
22 reajustes para o ano que vem. Estão querendo tratar o retorno às atividades separado de trabalho
23 remoto e separado de ensino híbrido, ensino remoto e a distância, porque acham que essa
24 discussão conjunta contamina. Precisam voltar às atividades e, com muita calma, discutir essas
25 questões. Existem na questão da combinação remoto-presencial-híbrido visões diferentes, e
26 precisarão de tempo para isso amadurecer. Acha que é a mesma coisa no caso do trabalho
27 remoto; há uma parte da Universidade cujo trabalho não pode ser remota e que representa um
28 número significativo de servidores, que é a área da Saúde. Precisam desenvolver uma política
29 com a qual as pessoas se identifiquem, em que elas se sintam tranquilas de saber que está
30 trabalhando presencialmente e tem alguém que está trabalhando remotamente, e os dois
31 trabalhos são importantes para a Universidade. Não vão fazer isso se baixarem uma norma
32 dizendo que o trabalho remoto é possível; é preciso definir uma política que seja aceitável para
33 a grande maioria da comunidade. Então essa é a perspectiva e fazer isso associado ao retorno é
34 errado, do seu ponto de vista. Acha que precisam retornar e discutir essa questão em trabalho
35 presencial. É essa a diretriz que dá para essa questão, mas não está falando que não será
36 discutido, apenas que a sequência dessa discussão deveria ser um pouco diferente de já colocar
37 isso na mesa agora. Agora, o que precisam discutir é como fazer o retorno às atividades
38 presenciais e organizar isso, dados os marcos sanitários, portanto algum revezamento vai haver
39 por causa das limitações de ocupação de espaço. Mas isso tem a ver com a questão da pandemia,
40 e não com a definição do trabalho remoto, uma decisão que tem a ver com situação emergencial

1 e não uma decisão definitiva. Em relação ao parecer da COP, o professor Fernando Sarti já
2 tratou disso; a preocupação de adiantar essa discussão é que os processos de progressão possam,
3 na sua parte não orçamentária, se iniciar antes. Não vão decidir alocar recursos agora para o
4 orçamento de 2022, isso vai ser feito no Consu do Orçamento. Obviamente, o desejo de dar
5 essas promoções tem um impacto orçamentário e esperam que as pessoas, ao olharem o que
6 estão propondo, viabilizem no Consu de novembro o voto de recursos necessários para que isso
7 se torne efetivo. Dessa forma, e pelas considerações da doutora Fernanda, não estão cometendo
8 nenhum ilícito de entrar na COP, acham que é muito importante entrar na COP. No entanto,
9 lembra que houve casos precedentes: ocorreu uma discussão de corte de GRs que não passou
10 pela COP, e inclusive foi polemizado no Conselho Universitário sobre esse aspecto. Não é essa
11 a questão que querem fazer; querem que passe pela COP, mas o que vai passar pela COP é a
12 discussão do orçamento necessário para garantir uma política de progressão que estão
13 sugerindo. Reforça o comentário sobre a Fapesp, que teve uma queda significativa de demanda,
14 o que significa que devem aproveitar essa oportunidade para ampliar a demanda da
15 Universidade. O efeito é decorrente da pandemia, e a preocupação é que isso tenha um
16 desempenho maior na *performance* acadêmica em um futuro de um ou dois anos. Então, ainda
17 dá tempo de tentarem reverter o sinal; solicita aos diretores, às bancadas, que propaguem isso
18 para os coordenadores de pós-graduação, para as secretarias de pesquisa, para os orientadores
19 em geral, para demandar projetos e bolsas, pois existem recursos disponíveis. Um edital que foi
20 lançado recentemente, o último lançado pela Fapesp, foi promovido com incentivo do governo
21 estadual e da Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado, gerando uma colaboração
22 com o Sebrae. Então é basicamente voltado à inovação, tecnologia e *startups*. Acha que várias
23 áreas da Unicamp têm um perfil para isso e gostaria de incentivar as pessoas a aproveitarem
24 essas oportunidades. Agradece a todos os membros do GT e seus presidentes, na pessoa dos
25 professores João Romano e Fernando Sarti, porque a colaboração foi importante para gerar um
26 resultado bastante inclusivo e contempla visões diferentes mais ou menos, mas que foram
27 expressas nesses resultados. Parabeniza as professoras Mônica e Andreia; tiveram uma
28 duplicação da bancada feminina entre os diretores, passando de duas para quatro mulheres entre
29 os diretores de unidades. Isso é um aspecto também importante. Por fim, propõe os votos de
30 pesar aos familiares de duas pessoas que tiveram importância muito grande na história da
31 Unicamp, os professores Oswaldo Luiz Alves, aposentado do Instituto de Química, como já
32 descrito pelo professor Zezzi, uma pessoa que teve um impacto muito grande na história da
33 Química do Brasil, que faleceu no dia 10 de julho. E também uma pessoa que causou bastante
34 impacto intelectual, uma pessoa que sempre tinha uma audiência externa muito grande, que é o
35 professor Roberto Romano, sempre defendendo várias das visões que possuem de universidade.
36 Isso foi muito importante para formar uma opinião favorável às universidades públicas. Era
37 professor aposentado no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas e faleceu no dia 22 de julho.
38 Nada mais havendo a tratar, o MAGNÍFICO REITOR declara encerrada a Sessão e, para
39 constar, eu, Ângela de Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a

- 1 Aline Marques que a digitasse para ser submetida à aprovação do Conselho Universitário.
- 2 Campinas, 03 de agosto de 2021.

***NOTA DA SG:** A presente Ata foi aprovada na **173ª SESSÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**, realizada em 28 de setembro de 2021, sem alterações.*