

1 **ATA DA TRECENTÉSIMA NONAGÉSIMA SESSÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA DE**  
2 **ADMINISTRAÇÃO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE**  
3 **ESTADUAL DE CAMPINAS.** Aos quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e  
4 três, às quinze horas, reuniu-se a Câmara de Administração do Conselho Universitário da  
5 Universidade Estadual de Campinas, sob a presidência do Magnífico Reitor da Universidade,  
6 Professor Doutor ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES, e com o comparecimento  
7 dos seguintes conselheiros: Adilton Dorival Leite, Angel Pontin Garcia, Claudio Saddy  
8 Rodrigues Coy, Daniel Martins de Souza, Dirceu Noriler, Elaine Cristina de Ataíde, Fernando  
9 Antonio Santos Coelho, Fernando Sarti, Hernandes Faustino de Carvalho, Hugo Enrique  
10 Hernández Figueroa, Leonardo Lorenzo Bravo Roger, Maria Luiza Moretti, Marisa Masumi  
11 Beppu, Matheus da Silva Marcheti Martins, Ricardo Miranda Martins, Roberta Cunha Matheus  
12 Rodrigues, Rodrigo Ramos Catharino, Samuel Rocha de Oliveira, Silvia Cristina Franco  
13 Amaral, Verónica Andrea González-López e Wagner de Melo Romão. Estiveram presentes  
14 também os representantes suplentes dos docentes Francisco Hideo Aoki e Francisco da Fonseca  
15 Rodrigues. Como convidados especiais, compareceram os professores: Claudio Francisco  
16 Tormena, Cristiane Maria Megid, Flavio Henrique Baggio Aguiar, Ivan Felizardo Contrera  
17 Toro, Leandro Aparecido Villas, Márcio Alberto Torsoni, Mônica Alonso Cotta, Petrilson Alan  
18 Pinheiro da Silva, Rachel Meneguello, Renê José Trentin Silveira, Ricardo Dahab e Rodrigo  
19 Lanna Franco da Silveira; a doutora Raluca Savu; a doutora Fernanda Lavras Costallat Silvado;  
20 e os senhores Everaldo Pinheiro, Fernandy Ewerardy de Souza, Juliano Henrique Davoli Finelli  
21 e Thiago Baldini da Silva. Justificaram ausência à Sessão os seguintes conselheiros: André  
22 Martins Biancarelli, sendo substituído pelo conselheiro Leonardo Lorenzo Bravo Roger;  
23 Márcio Antonio Cataia, sendo substituído pelo conselheiro Rodrigo Ramos Catharino; Luiz  
24 Seabra Júnior, sendo substituído pelo conselheiro Augusto César da Silveira; e Ignacio Maria  
25 Poveda Velasco. Havendo número legal, o MAGNÍFICO REITOR dá início à Trecentésima  
26 Nonagésima Sessão Ordinária da Câmara de Administração, realizada de forma híbrida, dando-  
27 se preferência à participação presencial, porém facultada a participação remota aos membros  
28 que assim desejarem. Utilizarão a plataforma Zoom para todos os conselheiros,  
29 independentemente da forma de participação. O uso da palavra se dará por ordem de inscrição,  
30 por meio do botão em formato de mão no aplicativo. Para manifestação, os conselheiros deverão  
31 respeitar o limite temporal de cinco minutos para os temas da Ordem do Dia e três minutos para  
32 o Expediente. Abre agora as inscrições para o Expediente, usando o botão de mão no aplicativo,  
33 que se encerrará após a aprovação da ata. Informa que a partir de 11.06.2023, conforme  
34 estabelece o parágrafo 2º, do artigo 4º do Regimento Interno, a representação dos diretores de  
35 colégios técnicos junto à CAD teve alternância anual, como segue: o titular é o professor Luiz  
36 Seabra Júnior, do Cotuca, e o suplente é o professor Augusto César da Silveira, do Cotil. Dá as  
37 boas-vindas aos representantes docentes que passam a integrar esta Câmara, conforme  
38 estabelece o Regimento Interno do Consu, eleitos para o mandato de 20.06.2023 a 19.06.2025:  
39 como titulares, Wagner de Melo Romão, Verónica Andrea González-López, Marisa Masumi  
40 Beppu, Samuel Rocha de Oliveira, Sílvia Cristina Franco Amaral, Daniel Martins de Souza,

1 César José Bonjuani Pagan; e como suplentes, Simone Appenzeller, Francisco Hideo Aoki,  
2 Josely Rimoli e Francisco da Fonseca Rodrigues. Em seguida, submete à apreciação a Ata da  
3 Segunda Sessão Extraordinária de 2023, realizada em 23 de maio de 2023, consultando se há  
4 observações. Não havendo, submete à votação a referida Ata, que é aprovada com 02  
5 abstenções. Em seguida, submete à apreciação a Ata da Trecentésima Octogésima Nona Sessão  
6 Ordinária de 2023, realizada em 6 de junho de 2023, consultando se há observações. Não  
7 havendo, submete à votação a referida Ata, que é aprovada com 02 abstenções. Passa à Ordem  
8 do Dia, com 101 itens, informando que há destaque da Mesa para todos os itens da Ordem do  
9 Dia Suplementar. Pergunta se há destaques por parte dos conselheiros. A Conselheira SILVIA  
10 CRISTINA FRANCO AMARAL destaca o item 18 – Proc. nº 19-P-5381/2014. Não havendo  
11 mais destaques, submete à votação todos os itens da Ordem do Dia, sendo aprovados, por  
12 unanimidade, os pareceres que subsidiaram os seguintes processos: I - A - Carreira Docente –  
13 a) Nomeação na Parte Permanente do QD -Professor Titular – Aplicação do RDIDP -  
14 Deliberação Consu-A-02/2001 - 01) Proc. nº 09-P-28022/2003, de Fernando Teixeira da Silva  
15 – IFCH – 1) Nomeação na PP: Prof. Titular – nível MS-6 – RTP – área de História do Brasil –  
16 Departamento de História. 2) Aplicação do RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em  
17 02.05.23 – Aprovação pela Congregação em 08.03.23 - Parecer CPDI-69/23 - Recursos:  
18 Informação PRDU/GQDOC-249/23 - b) Nomeação na Parte Permanente do QD –  
19 Professor Doutor – Ingresso no RDIDP - Deliberação Consu-A-02/2001 - 02) Proc. nº 02-P-  
20 17331/2023, de Alberto Rolim Muro Martinez – FCM - 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível  
21 MS-3.1 – RTP – área de Neurologia – Departamento de Neurologia. 2) Ingresso no RDIDP.  
22 Concurso homologado pela Cepe em 06.06.23 – Aprovação pela Congregação em 28.04.23 –  
23 Parecer CPDI-60/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-235/23 - 03) Proc. nº 34-P-  
24 22098/2023, de Carlos Alberto Astudillo Trujillo – IC - 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível  
25 MS-3.1 – RTP – área de Computação Paralela e Distribuída – Departamento de Sistemas de  
26 Computação. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 02.05.23 –  
27 Aprovação pela Congregação em 03.05.23 – Parecer CPDI-61/23 - Recursos: Informação  
28 PRDU/GQDOC-154/23 - 04) Proc. nº 07-P-19240/2023, de Diógenes Valdanha Neto – IB – 1)  
29 Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Ensino de Biologia - Departamento  
30 de Biologia Animal. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 02.05.23 –  
31 Aprovação pela Congregação em 31.05.23 – Parecer CPDI-70/23 - Recursos: Informação  
32 PRDU/GQDOC-150/23 - 05) Proc. nº 26-P-24141/2023, de Fernanda Oliveira Ultremare – IE  
33 – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – áreas de Economia Monetária e  
34 Financeira e de História do Pensamento Econômico - Departamento de Teoria Econômica. 2)  
35 Ingresso no RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 06.06.23 – Homologação da  
36 aprovação *ad referendum* pela Congregação em 28.06.23 – Parecer CPDI-73/23 - Recursos:  
37 Informação PRDU/GQDOC-248/23 - 06) Proc. nº 26-P-24142/2023, de Luiza Nassif Pires –  
38 IE – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – áreas de Economia Monetária e  
39 Financeira e de História do Pensamento Econômico - Departamento de Teoria Econômica. 2)  
40 Ingresso no RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 06.06.23 – Homologação da

1 aprovação *ad referendum* pela Congregação em 28.06.23 – Parecer CPDI-74/23 - Recursos:  
2 Informação PRDU/GQDOC-246/23 - 07) Proc. nº 34-P-18718/2023, de Hilder Vitor Lima  
3 Pereira - IC- 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Criptografia  
4 Computacional – Departamento de Teoria da Computação. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso  
5 homologado pela Cepe em 02.05.23 – Aprovação pela Congregação em 03.05.23 – Parecer  
6 CPDI-63/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-151/23 - 08) Proc. nº 07-P-19235/2023,  
7 de Ivana Elena Camejo Aviles – IB – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP –  
8 área de Ensino de Biologia - Departamento de Biologia Estrutural e Funcional. 2) Ingresso no  
9 RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 02.05.23 – Aprovação pela Congregação em  
10 31.05.23 – Parecer CPDI-71/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-149/23 - 09) Proc. nº  
11 11-P-19946/2023, de Leandro Antonio de Oliveira – IQ - 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível  
12 MS-3.1 – RTP – área de Ensino de Química. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso homologado  
13 pela Cepe em 14.03.23 – Aprovação pela Congregação em 27.04.23 – Parecer CPDI-62/23 -  
14 Recursos: Informação PRDU/GQDOC-169/23 - 10) Proc. nº 26-P-24139/2023, de Lilian  
15 Nogueira Rolim – IE – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – na área de  
16 Macroeconomia - Departamento de Teoria Econômica. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso  
17 homologado pela Cepe em 06.06.23 – Homologação da aprovação *ad referendum* pela  
18 Congregação em 28.06.23 – Parecer CPDI-75/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-  
19 247/23 - 11) Proc. nº 02-P-20004/2023, de Mara Sanches Guaragna – FCM - 1) Nomeação na  
20 PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Genética Clínica – Departamento de Medicina  
21 Translacional. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 06.06.23 –  
22 Aprovação pela Congregação em 26.05.23 – Parecer CPDI-64/23 - Recursos: Informação  
23 PRDU/GQDOC-236/23 - 12) Proc. nº 03-P-20260/2023, de Marcelo Vinicius de Paula – FEM  
24 – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Projeto Mecânico -  
25 Departamento de Sistemas Integrados. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso homologado pela Cepe  
26 em 06.06.23 – Homologação da aprovação *ad referendum* pela Congregação em 05.06.23 –  
27 Parecer CPDI-76/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-217/23 - 13) Proc. nº 38-P-  
28 13224/2023, de Marciana Fernandes Moll – FENF - 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-  
29 3.1 – RTP – área de Enfermagem em Saúde Mental. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso  
30 homologado pela Cepe em 08.11.22 – Aprovação pela Congregação em 12.05.23 – Parecer  
31 CPDI-65/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-180/23 14) Proc. nº 34-P-24430/2023, de  
32 Santiago Valdés Ravelo – IC – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de  
33 Complexidade de Algoritmos - Departamento de Teoria da Computação. 2) Ingresso no  
34 RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 02.05.23 – Aprovação pela Congregação em  
35 07.06.23 – Parecer CPDI-72/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-230/23 - 15) Proc. nº  
36 03-P-16298/2023, de Suzana Regina Moro – FEM - 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-  
37 3.1 – RTP – área de Materiais e Processos de Fabricação - Departamento de Engenharia de  
38 Manufatura e Materiais. 2) Ingresso no RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 06.06.23  
39 – Aprovação pela Congregação em 15.05.23 – Parecer CPDI-77/23 - Recursos: Informação  
40 PRDU/GQDOC-216/23 - c) Nomeação na Parte Permanente do QD – Professor Doutor –

1 Extensão para o RTC - 16) Proc. nº 02-P-16631/2023, de Laura Silveira Moriyama – FCM – 1)  
2 Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Neurologia – Departamento de  
3 Neurologia - Concurso homologado pela Cepe em 06.06.23. 2) Extensão para o RTC –  
4 Aprovação pela Congregação em 28.04.23 – Parecer CIDD/CCRH-127/23 - Recursos:  
5 Informação PRDU/GQDOC-157/23 - d) Ingresso no RDIDP – Carreira MS - Deliberação  
6 Consu-A-02/2001 - 17) Proc. nº 17-P-18284/2002, de Hermes Renato Hildebrand – IA – Prof.  
7 Associado – nível MS-5.1 – RTC para RDIDP – área de Multimeios e Artes – Departamento  
8 de Multimeios, Mídia e Comunicação – Aprovação da Congregação em 27.04.23 – Pareceres  
9 CVD-27/23 e CPDI-78/23 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC-174/23 – e) Alteração  
10 Temporária de Regime de Trabalho – Carreira MS - Deliberação Consu-A-02/2001 - 19) Proc.  
11 nº 33-P-26942/2002, de Lubienska Cristina Lucas Jaquiê Ribeiro – FT - Professor Doutor -  
12 nível MS-3.2 – RDIDP para RTC – por 02 anos - na PP/QD – Coordenadoria de Graduação  
13 Ambiental – Homologação da aprovação *ad referendum* pela Congregação em 01.06.23 -  
14 Pareceres CIDD/CCRH-149/23 e CPDI-68/23 - f) Abertura de Processo Seletivo Sumário –  
15 Carreira MS - Deliberação CAD-A-03/2018 - 20) Proc. nº 19-D-20216/2023, de FE –  
16 Atribuição de 01 (uma) vaga para abertura de processo seletivo sumário para contratação  
17 emergencial de 01 (um) Professor Doutor, nível MS-3.1, em RTC, junto ao Departamento de  
18 Educação, Conhecimento, Linguagem e Arte, pelo período de 365 dias ou até o retorno do  
19 docente Maurício Érnica, afastado junto à Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização  
20 de Jovens e Adultos e Inclusão (Secadi), Ministério da Educação, a partir de 27.03.23, mediante  
21 ressarcimento – Homologação da aprovação *ad referendum* pela Congregação em 24.05.23 –  
22 Informação PRDU/GQDOC-172/23 e Parecer CVD-28/23 - 21) Proc. nº 37-D-15303/2023, da  
23 Faculdade de Tecnologia – Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para abertura de processo  
24 seletivo sumário para contratação emergencial de 01 (um) Professor Doutor, nível MS-3.1, em  
25 RTP, em substituição a docente afastado por motivo de licença médica desde 03.02.20, que  
26 vem sendo substituído temporariamente por docente cujo contrato se encerra em 01.07.23 –  
27 Aprovação pela Congregação em 13.04.23 – Informação PRDU/GQDOC-141/23 e Parecer  
28 CVD-30/23 - 22) Proc. nº 17-D-15093/2023, do Instituto de Artes – Atribuição de 01 (uma)  
29 vaga e recursos para abertura de processo seletivo sumário para contratação emergencial de 01  
30 (um) Professor Doutor, nível MS-3.1, em RTP, junto ao Departamento de Artes Plásticas, em  
31 substituição a docente que está usufruindo períodos de férias e licenças-prêmios, seguidas de  
32 aposentadoria – Aprovação pela Congregação em 25.05.23 – Informação PRDU/GQDOC-  
33 195/23 e Parecer CVD-31/23 - 23) Proc. nº 07-D-16648/2023, do Instituto de Biologia –  
34 Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para abertura de processo seletivo sumário para  
35 contratação emergencial de 01 (um) Professor Doutor, nível MS-3.1, em RTC, junto à área de  
36 Biologia Tecidual, do Departamento de Bioquímica e Biologia Tecidual, com recursos oriundos  
37 da mudança de regime de trabalho de docente, nível MS-5.1, do RDIDP para RTC, por 02 anos,  
38 a partir de 06.12.22 – Aprovação pela Congregação em 25.04.23 – Informação PRDU/GQDOC-  
39 130/23 e Parecer CVD-32/23 - g) Aproveitamento de Processo Seletivo Sumário – Carreira MS  
40 - Deliberação CAD-A-03/2018 - 24) Proc. nº 19-P-38040/202, da Faculdade de Educação –

1 Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para aproveitamento de processo seletivo sumário  
2 (Proc. nº 19-P-38040/2021) para contratação emergencial de 01 (um) Professor Doutor, nível  
3 MS-3.1, em RTP, junto ao Departamento de Ensino e Práticas Culturais, pelo prazo de 365 dias  
4 ou até que se realize concurso público e se admita o candidato aprovado, o que ocorrer primeiro,  
5 em substituição a docente aposentada em 01.11.16 e a docente contratada temporariamente, que  
6 se desligou em 24.04.23 – Aprovação pela Congregação em 26.04.23 – Informação  
7 PRDU/GQDOC-131/23 e Parecer CVD-28/23 - h) Prorrogação de Contrato Emergencial de  
8 Docente – Carreira MS - Deliberação CAD-A-03/2018 - 25) Proc. nº 37-P-28205/2022, da  
9 Faculdade de Tecnologia – Prorrogação do contrato temporário, em caráter excepcional, da  
10 Profa. Dra. Fabiana Maria da Silva, nível MS-3.1, em RTP, junto ao Curso de Engenharia de  
11 Transportes, a partir de 12.09.23, pelo prazo de 365 dias ou até que se realize concurso público  
12 e se admita candidato aprovado, o que ocorrer primeiro – Aprovação pela Congregação em  
13 04.05.23 – Informação PRDU/GQDOC-170/23 e Parecer CVD-33/23 - 26) Proc. nº 09-P-  
14 30319/2022, do IFCH – Prorrogação do contrato temporário, em caráter excepcional, da Profa.  
15 Dra. Patrícia da Silva Reis Marques, nível MS-3.1, em RTP, junto ao Departamento de História,  
16 a partir de 01.09.23 até 31.12.23, em substituição ao Prof. Thiago Lima Nicodemo, afastado  
17 para exercer o cargo de Coordenador do Arquivo Público do Estado de São Paulo – Aprovação  
18 pela Congregação em 10.05.23 – Informação PRDU/GQDOC-173/23 e Parecer CVD-34/23 -  
19 i) Aproveitamento de Processo Seletivo Sumário – Carreira MST - Deliberação CAD-A-  
20 03/2018 - 27) Proc. nº 12-D-21668/2023, do Colégio Técnico de Campinas – Atribuição de 01  
21 (uma) vaga e recursos para aproveitamento de processo seletivo sumário (Proc. nº 12-P-  
22 8788/23) para a contratação temporária de 01 (um) docente, nível inicial da Carreira MST,  
23 jornada de 40 horas semanais, junto ao Departamento de Alimentos, por 180 dias ou até o  
24 retorno da docente gestante com data do parto prevista para setembro/2023 – Aprovação pela  
25 Congregação em 16.05.23 – Informação PRDU/GQDOC-187/23 e Parecer CVD-35/23 - j)  
26 Prorrogação de Contrato Emergencial de Docente – Carreira MST - Deliberação CAD-A-  
27 03/2018 - 28) Proc. nº 13-P-19627/2022, do Colégio Técnico de Limeira – Prorrogação do  
28 contrato temporário, em caráter excepcional, do Prof. Itamar Luis Rolisola, MST-II-C, jornada  
29 de 30 horas semanais, junto ao Departamento de Gestão e Processos Industriais, a partir de  
30 19.07.23, por 365 dias ou até que se realize concurso público e se admita o candidato aprovado,  
31 o que ocorrer primeiro – Homologação da aprovação *ad referendum* pela CGA em 18.05.23 –  
32 Informação PRDU/GQDOC-184/23 e Parecer CVD-37/23 - k) Alteração Definitiva de Jornada  
33 de Trabalho – Carreira MST - 29) Proc. nº 13-D-17038/2023, do Colégio Técnico de Limeira  
34 – Aumento definitivo de jornada de trabalho do Professor Ubiratã Silveira Bueno – de 30 para  
35 40 horas semanais, junto ao Departamento de Gestão e Processos Industriais – Aprovação pela  
36 CGA em 13.04.23 – Informação PRDU-GQDOC-123/23, Pareceres CVD-24/23 e CIDD-  
37 147/23 - 30) Proc. nº 13-D-15121/2022, do Colégio Técnico de Limeira – Aumento definitivo  
38 de jornada de trabalho das Professoras Heloísa Helena Wistuba Bisinella dos Santos, de 20 para  
39 40 horas semanais, IONE BRANDÃO VIANA, de 30 para 40 horas semanais, e Josirley Maria  
40 Menezes da Silva, de 30 para 40 horas semanais, em substituição a docente aposentada em

1 01.03.23, junto ao Departamento de Ciências Humanas e Linguagens – Aprovação pela CGA  
2 em 07.04.23 – Informação PRDU-GQDOC-101/23, Pareceres CVD-23/23 e CIDD-144, 145 e  
3 146/23 - l) Aumento Temporário de Jornada de Trabalho – Carreira MST - 31) Proc. nº 12-D-  
4 21682/2023, do Colégio Técnico de Campinas – Aumento temporário de jornada de trabalho  
5 do Prof. Caio Oriente Pereira, de 20 para 40 horas semanais, junto ao Departamento de  
6 Eletroeletrônica, em substituição a docente que está usufruindo períodos de licença-prêmio e  
7 férias com previsão de aposentadoria em 21.11.23 e que vem sendo substituída  
8 temporariamente em jornada de 20 horas por docente cujo contrato se encerra em 12.09.23 –  
9 Aprovação pela Congregação em 16.05.23 – Informação PRDU-GQDOC-185/23 e Parecer  
10 CVD-36/23 - m) Transferência de Docente – Carreira MST - Artigos 85 e 157 do Regimento  
11 Geral da Unicamp - 32) Proc. nº 13-P-7387/2012, de Rafael Stein Pizani – MST-III-L – jornada  
12 de 30 horas semanais – do Colégio Técnico de Limeira (Cotil) para o Colégio Técnico de  
13 Campinas (Cotuca) – com vaga (nº 150) e recurso ao Cotuca – Manifestação favorável através  
14 do Of. Cotil-49/23 e do Of. CTC-49/23 – Despacho Deepu-09/23 - Informação  
15 PRDU/GQDOC-178/23 e Parecer CVD-38/23. B - Carreira Paepe - a) Contratação com  
16 Abertura de Concurso Público - Deliberação Consu-A-18/2013 - 33) Proc. nº 27-P-14723/2023,  
17 do Hospital da Mulher "Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti" – Contratação com abertura de  
18 concurso público de 01 (um) Médico Anatomopatologista, referência S1B, em jornada de 24  
19 horas semanais, em substituição a servidora desligada em 31.03.23 - Parecer CVND-86/23 -  
20 34) Proc. nº 02-P-15291/2023, da Faculdade de Ciências Médicas – Contratação com abertura  
21 de concurso público de 01 (um) Médico Obstetra, referência S1B, em jornada de 24 horas  
22 semanais, em substituição a servidor desligado em 21.07.22 - Parecer CVND-87/23 - 35) Proc.  
23 nº 04-P-48900/2022, da Faculdade de Engenharia de Alimentos - Contratação com abertura de  
24 concurso público de 01 (um) Profissional de Apoio Técnico de Serviços, referência M1A, em  
25 jornada de 40 horas semanais - Parecer CVND-89/23 - 36) Proc. nº 15-P-2299/2023, do  
26 Hospital de Clínicas - Contratação com abertura de concurso público de 01 (um) Psicólogo  
27 Organizacional, referência S1A, em jornada de 40 horas semanais, em substituição a servidor  
28 falecido em 16.03.23 - Parecer CVND-85/23 - 37) Proc. nº 15-P-16556/2023 e Proc. nº 15-P-  
29 17879/2023, do Hospital de Clínicas - Contratação com abertura de concurso público de 02  
30 (dois) Médicos Anestesiologistas, referência S1B, em jornada de 24 horas semanais, em  
31 substituição a servidores desligados em 24.02.21 e 13.09.21 – Parecer CVND-88/23 b)  
32 Contratação com Aproveitamento de Concurso Público - 38) Proc. nº 01-P-15067/2023, da  
33 Secretaria de Administração Regional - Descentralização de 02 (duas) vagas e suplementação  
34 de recursos para viabilizar as contratações com aproveitamento de concurso público de 02  
35 (dois) Nutricionistas, nível S1A, em jornada de 40 horas semanais - Parecer CVND-91/23 - c)  
36 Contratação com Abertura de Processo Seletivo Público Temporário - Deliberação Consu-A-  
37 18/2013 - 39) Proc. nº 01-P-22323/2023, da Diretoria de Logística e Infraestrutura para o  
38 Ensino – Contratação com abertura de processo seletivo público temporário de 01 (um)  
39 Profissional da Arte, Cultura e Comunicação, referência M1A, em jornada de 40 horas  
40 semanais, tendo em vista que a aprovação feita na função e perfil junto à solicitação nº 1604 -

1 Profissional da Tecnologia, Informação e Comunicação, perfil Técnico em Suporte  
2 Computacional (através do Parecer CVND nº 22/23 e da Deliberação CAD nº 158/23) não tem  
3 os requisitos necessários para desenvolver as atividades – Parecer CVND-95/23 - 40) Proc. nº  
4 05-P-17272/2023, da Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo - Contratação  
5 com abertura de processo seletivo público temporário de 01 (um) Profissional da Tecnologia,  
6 Informação e Comunicação, referência M1A, em jornada de 40 horas semanais, em substituição  
7 a servidora a ser afastada por motivo de licença maternidade, com previsão de início em  
8 22.08.23 – Parecer CVND-94/23 - 41) Proc. nº 15-P-23616/2023, do Hospital de Clínicas -  
9 Contratação com abertura de processo seletivo público temporário de 01 (um) Médico  
10 Infectologista, referência S1B, em jornada de 24 horas semanais, em substituição a servidor que  
11 solicitou licença para tratar de assuntos particulares, com prejuízo de vencimentos, a partir de  
12 15.08.23 – Parecer CVND-93/23 - d) Contratação com Aproveitamento de Processo Seletivo  
13 Público Temporário - Deliberação Consu-A-18/2013 - 42) Proc. nº 24-P-22199/2023, do Centro  
14 de Lógica, Epistemologia e História da Ciência – Contratação com aproveitamento de processo  
15 seletivo público temporário de 01 (um) Profissional em Organização de Arquivos, referência  
16 S1A, em jornada de 40 horas semanais, até que seja possível realizar a contratação efetiva  
17 através de concurso público – Parecer CVND-98/23 - 43) Proc. nº 27-P-18386/2023, do  
18 Hospital da Mulher "Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti" - Contratação com aproveitamento de  
19 processo seletivo público temporário de 01 (um) Técnico de Enfermagem, referência M1A, em  
20 jornada de 30 horas semanais, em substituição à servidora Gabriela Barros Gonçalves, que está  
21 prestando serviços desde 25.04.23 junto à Alesp, sem prejuízo de vencimentos, porém com  
22 ressarcimento que será realizado pela Alesp - Parecer CVND-103/23 - 44) Proc. nº 15-P-  
23 3050/2023, do Hospital de Clínicas - Contratação com aproveitamento de processo seletivo  
24 público temporário de 04 (quatro) Técnicos de Enfermagem, referência M1A, em jornada de  
25 30 horas semanais, até que seja possível realizar as contratações efetivas através de concurso  
26 público, em substituição a servidoras aposentadas em 30.01.21, 26.04.22, 10.01.23 e a servidora  
27 desligada em 04.04.22 - Parecer CVND-97/23 - 45) Proc. nº 15-P-6395/2023, Hospital de  
28 Clínicas - Contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 02  
29 (dois) Técnicos de Enfermagem, referência M1A, em jornada de 30 horas semanais, em  
30 substituição a servidoras afastadas por motivo de licença maternidade, com previsão de início  
31 em 01.06.23 e 15.07.23 - Parecer CVND-102/23 - 46) Proc. nº 15-P-7213/2023, do Hospital de  
32 Clínicas - Contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 06 (seis)  
33 Técnicos de Enfermagem, referência M1A, em jornada de 30 horas semanais, até que seja  
34 possível realizar as contratações efetivas através de concurso público, em substituição às  
35 servidoras desligadas em 29.04.22, 19.04.22, 09.11.22, 08.07.22 e 13.06.22, e a servidora  
36 aposentada em 06.07.22 - Parecer CVND-96/23 - 47) Proc. nº 15-P-12077/2022, do Hospital  
37 de Clínicas - Contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01  
38 (um) Técnico de Enfermagem, referência M1A, em jornada de 30 horas semanais, em  
39 substituição a servidora afastada por motivo de licença médica, com início em 31.03.21 -  
40 Parecer CVND-100/23 - 48) Proc. nº 15-P-6401/2023, do Hospital de Clínicas - Contratação

1 com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um) Enfermeiro, referência  
2 S1A, em jornada de 30 horas semanais, em substituição a servidora afastada por motivo de  
3 licença maternidade, com previsão de início em 15.07.23 - Parecer CVND-101/23 - 49) Proc.  
4 nº 07-P-20144/2023, do Instituto de Biologia - Contratação com aproveitamento de processo  
5 seletivo público temporário de 01 (um) Administrador, referência S1A, em jornada de 40 horas  
6 semanais, até que seja possível realizar a contratação efetiva através de concurso público -  
7 Parecer CVND-99/23 - e) Contratação com Aproveitamento ou Aumento de Número de Vagas  
8 de Processo Seletivo Público Temporário - Deliberação Consu-A-18/2013 - 50) Proc. nº 01-P-  
9 22629/2023, da Diretoria Geral da Administração - Contratação com aproveitamento ou o  
10 aumento de vagas de processo seletivo público temporário de 15 (quinze) Profissionais para  
11 Assuntos Administrativos, referência S1A, em jornada de 40 horas semanais - Parecer CVND-  
12 104/23 - C - Congregação – Para Homologação - Resolução GR-19/2017 - 51) Proc. nº 03-P-  
13 15282/2021, da Faculdade de Engenharia Mecânica – Eleições da representação discente,  
14 realizada nos dias 09 e 10.03.23 e docente, realizada nos dias 18 a 23.05.23 – Aprovadas pela  
15 Congregação em 20.03.23 e 05.06.23 - 52) Proc. nº 08-P-14836/2001, do Instituto de Física  
16 Gleb Wataghin – Eleições da representação discente, realizada nos dias 18 e 19.05.23, docente  
17 (por nível e complementários) e dos servidores técnico-administrativos, realizada nos dias 23 e  
18 24.05.23 – Aprovadas pela Congregação em 02.06.23 - 53) Proc. nº 10-P-18792/2001, do  
19 Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica – Eleição da representação  
20 discente (mandato complementar) – realizada nos dias 23 a 26.05.23 – Homologada pela  
21 Congregação em 01.06.23 - D - Áreas de Prestação de Serviços – Para Aprovação - Deliberação  
22 Consu-A-56/20 - 54) Proc. nº 01-P-19901/2000, do Centro de Biologia Molecular e Engenharia  
23 Genética – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratórios”, relativa ao  
24 exercício de 2022 – Aprovação pelo Conselho Superior em 18.04.23 - 55) Proc. nº 01-P-  
25 14473/1995, do Centro de Ensino de Línguas – Prestação de contas da área de prestação de  
26 serviços “Laboratório de Línguas”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pelo Conselho  
27 Deliberativo em 12.05.23 - 56) Proc. nº 01-P-5244/1999, do Centro de Estudos de Energia e  
28 Petróleo – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Serviços de Engenharia e  
29 Geologia de Petróleo”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pelo Conselho Científico em  
30 26.05.23 - 57) Proc. nº 18-P-14863/2005, da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de  
31 contas da área de prestação de serviços “Tecnologia da Fluidização”, relativa ao período de  
32 01.01.22 a 10.11.22 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 58) Proc. nº 18-P-  
33 30238/2010, da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação  
34 de serviços “Laboratórios Associados do Departamento de Engenharia de Sistemas  
35 Químicos/Ladesq”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23  
36 - 59) Proc. nº 18-P-23015/2002, da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da  
37 área de prestação de serviços “Engenharia Química e Qualidade de Processos”, relativa ao  
38 exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 60) Proc. nº 18-P-9364/1994,  
39 da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
40 “Laboratório de Desenvolvimento de Processos de Separação”, relativa ao exercício de 2022 –

1 Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 61) Proc. nº 18-P-14265/1999, da Faculdade de  
2 Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório de  
3 Otimização, Projeto e Controle Avançado”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela  
4 Congregação em 26.05.23 - 62) Proc. nº 18-P-21629/1998, da Faculdade de Engenharia  
5 Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório de Tecnologia de  
6 Polímeros”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 63)  
7 Proc. nº 18-P-19753/2002, da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área  
8 de prestação de serviços “Laboratório de Recursos Analíticos e de Calibração”, relativa ao  
9 exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 64) Proc. nº 18-P-18662/2007,  
10 da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
11 “Laboratório de Engenharia Bioquímica, Biorrefino e Produtos de Origem Renovável”, relativa  
12 ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 65) Proc. nº 18-P-  
13 14167/1996, da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação  
14 de serviços “Sistemas Particulados, Meio Ambiente e Segurança”, relativa ao exercício de 2022  
15 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 66) Proc. nº 18-P-28189/2013, da Faculdade de  
16 Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório de  
17 Cromatografia de Permeação em Gel e Cromatografia de Alta Eficiência”, relativa ao exercício  
18 de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 67) Proc. nº 18-P-4801/2000, da  
19 Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
20 “Laboratório de Pesquisa e Desenvolvimento de Tecnologias Ambientais”, relativa ao exercício  
21 de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 - 68) Proc. nº 18-P-3672/2001, da  
22 Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
23 “Laboratório de Fluidodinâmica Computacional”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação  
24 pela Congregação em 26.05.23 - 69) Proc. nº 18-P-11979/1999, da Faculdade de Engenharia  
25 Química – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório de Propriedades  
26 Termodinâmicas”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 26.05.23 -  
27 70) Proc. nº 01-P-1514/1999, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da área de prestação  
28 de serviços “Análise de Aminoácidos”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela  
29 Congregação em 31.05.23 - 71) Proc. nº 07-P-3029/2007, do Instituto de Biologia – Prestação  
30 de contas da área de prestação de serviços “Matriz Extracelular”, relativa ao exercício de 2022  
31 – Aprovação pela Congregação em 31.05.23 - 72) Proc. nº 07-P-5465/2000, do Instituto de  
32 Biologia – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Análise de Amostras de Café  
33 e outros Materiais”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 31.05.23  
34 - 73) Proc. nº 07-P-6831/1993, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da área de  
35 prestação de serviços “Técnicas Histológicas”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela  
36 Congregação em 31.05.23 - 74) Proc. nº 07-P-9734/2016, do Instituto de Biologia – Prestação  
37 de contas da área de prestação de serviços “Enzimologia e Biologia Molecular de  
38 Microorganismos”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 31.05.23  
39 - 75) Proc. nº 07-P-13187/1999, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da área de  
40 prestação de serviços “Avaliação de Citotoxicidade e Genotoxicidade e Produtos Químicos”,

1 relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 31.05.23 - 76) Proc. nº 07-P-  
2 15096/2009, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
3 “Fisiologia do Sistema Digestório, Nutrição e Metabolismo”, relativa ao exercício de 2022 –  
4 Aprovação pela Congregação em 31.05.23 - 77) Proc. nº 07-P-25095/2002, do Instituto de  
5 Biologia – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Departamento de Botânica”,  
6 relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 31.05.23 - 78) Proc. nº 07-P-  
7 28847/2013, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
8 “Biologia Celular, Bioquímica e Morfologia”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela  
9 Congregação em 31.05.23 - 79) Proc. nº 07-P-10327/2019, do Instituto de Biologia – Prestação  
10 de contas da área de prestação de serviços “Análises de Amostras Biológicas por Citometria de  
11 Fluxo”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 31.05.23 - 80) Proc.  
12 nº 01-P-2527/1995, do Instituto de Física Gleb Wataghin – Prestação de contas da área de  
13 prestação de serviços “Criogenia”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação  
14 em 19.05.23 - 81) Proc. nº 01-P-4451/1995, do Instituto de Física Gleb Wataghin – Prestação  
15 de contas da área de prestação de serviços “Cristalografia”, relativa ao exercício de 2022 –  
16 Aprovação pela Congregação em 19.05.23 - 82) Proc. nº 08-P-18573/1999, do Instituto de  
17 Física Gleb Wataghin – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Fenômenos Ultra-  
18 Rápidos”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 19.05.23 - 83) Proc.  
19 nº 08-P-14314/1996, Instituto de Física Gleb Wataghin – Prestação de contas da área de  
20 prestação de serviços “Atividades Técnicas de Infraestrutura”, relativa ao exercício de 2022 –  
21 Aprovação pela Congregação em 19.05.23 - 84) Proc. nº 01-P-3153/1995, do Instituto de Física  
22 Gleb Wataghin – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Física de Superfícies”,  
23 relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 19.05.23 - 85) Proc. nº 01-P-  
24 2528/1995, do Instituto de Física Gleb Wataghin – Prestação de contas da área de prestação de  
25 serviços “Laboratório de Vácuo”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação  
26 em 19.05.23 – 86) Proc. nº 08-P-18249/2014, do Instituto de Física Gleb Wataghin – Prestação  
27 de contas da área de prestação de serviços “Laboratório Multiusuários”, relativa ao exercício  
28 de 2022 – Aprovação pela Congregação em 19.05.23 - 87) Proc. nº 08-P-8627/2015, do Instituto  
29 de Física Gleb Wataghin – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
30 “Conhecimentos de Física”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em  
31 19.05.23 - 88) Proc. nº 08-P-12544/2020, do Instituto de Física Gleb Wataghin – Prestação de  
32 contas da área de prestação de serviços “Consultoria e relatórios técnicos envolvendo  
33 conhecimento na área de propagação de ondas mecânicas e eletromagnéticas”, relativa ao  
34 exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 19.05.23 - 89) Proc. nº 08-P-6070/2011,  
35 do Instituto de Física Gleb Wataghin – Prestação de contas da área de prestação de serviços  
36 “Laboratório de Pesquisa em Dispositivos”, relativa ao exercício de 2022 – Aprovação pela  
37 Congregação em 19.05.23 - 90) Proc. nº 08-P-25717/2007, do Instituto de Física Gleb Wataghin  
38 – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Análise de Filmes Finos”, relativa ao  
39 exercício de 2022 – Aprovação pela Congregação em 19.05.23. E -Convênios, Contratos e  
40 Termos Aditivos - a) A ser celebrado – Para aprovação - 91) Proc. nº 01-P-18374/2023, da

1 Editora - Convênio - Partes: Unicamp, USP e Unesp - Executores: Edwiges Maria Morato e  
2 Cristiane Aparecida Navarro Espelho Figueiredo - Vigência: 24 meses - Recursos:  
3 R\$1.320.000,00 - Resumo do Objeto: Estabelecer a associação entre as Universidades para a  
4 elaboração do periódico “Dissenso”, que será publicado pela Edusp mensalmente - Parecer:  
5 Cacc - b) Para Homologação - 92) Proc. nº 13-P-1203/2023, do Colégio Técnico de Limeira -  
6 Termo de Convênio - Partes: Unicamp e Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação –  
7 FNDE - Executores: Augusto César da Silveira e Marcelo Dotti - Data de Assinatura: 30.12.22  
8 - Vigência: 36 meses - Recursos: R\$1.048.471,48 (Contrapartida da Unicamp no valor de  
9 R\$48.471,48) - Resumo do Objeto: Aquisição de mobiliários de sala de aula e equipamentos  
10 para os laboratórios de ensino para alunos da Universidade Estadual de Campinas, conforme  
11 Plano de Trabalho - Informação: Cacc - c) Para Homologação - Deliberação Consu-A-16/2022  
12 de 07.06.22 - 93) Proc. nº 01-P-24718/2010, do Grupo Gestor de Benefícios Sociais - Termo  
13 Aditivo ao Contrato de Assistência à Saúde nº 328370-4 - Partes: Unicamp e Unimed Campinas  
14 - Executores: Luiz Carlos Fernandes Junior e Adriana Bueno Stoeberl Pereira - Data de  
15 Assinatura: 18.05.23 - Resumo do Objeto: Alteração, a partir de 01.05.23, de Valores do  
16 Contrato de Assistência à Saúde, assinado em 01.05.11. Parecer: Cacc - d) Para Homologação  
17 da Aprovação *Ad Referendum* do Reitor - Deliberação Consu-A-16/2022 - Deliberação Consu-  
18 A-12/2018 - 94) Proc. nº 27-P-18368/2023, do Hospital da Mulher "Prof. Dr. José Aristodemo  
19 Pinotti" - Convênio nº 478/2023 - Partes: Unicamp e Governo do Estado de São Paulo, por  
20 intermédio da Secretaria de Estado da Saúde - Executores: Luis Otavio Zanatta Sarian, Adriano  
21 Rogerio Gozzi e João Renato Bennini Junior - Data de Assinatura: 29.05.23 - Vigência:  
22 31.12.23 - Recursos: R\$349.997,80 - Resumo do Objeto: Transferência de recursos financeiros  
23 para ocorrer despesas com Custeio – Material de Consumo, conforme Plano de Trabalho -  
24 Parecer: Cacc - 95) Proc. nº 01-P-15030/2023, do Centro de Estudos de Energia e Petróleo -  
25 Acordo de Cooperação - Partes: Unicamp/Funcamp e Equinor Energy Brasil Ltda - Executor:  
26 Marcelo Souza de Castro - Data de Assinatura: 07.06.23 - Vigência: 60 meses - Recursos:  
27 R\$12.518.413,40 – conforme Apêndice B – Remuneração - Resumo do Objeto: Aquisição de  
28 um sistema completo de análise/caracterização de fluidos sob condições de pressão, volume e  
29 temperatura (PVT) controlados. A aquisição da célula PVT é essencial para o desenvolvimento  
30 do projeto de pesquisa “Engineering Research Center in Reservoir and Production Management  
31 (ERC-RPM)”, de acordo com os apêndices A e B - Parecer: Cacc - 96) Proc. nº 15-P-  
32 22261/2018, do Hospital de Clínicas - Convênio nº 877479/2018 - Partes: Unicamp e União,  
33 por intermédio do Ministério da Saúde - Executores: Antonio Gonçalves de Oliveira Filho, José  
34 Roberto Matos Souza e Plínio Trabasso - Data de Assinatura: 05.10.18 - Vigência: 365 dias  
35 (prorrogações “de ofício” até 22.07.20) - Recursos: R\$150.000,00 - Resumo do Objeto:  
36 Aquisição de equipamento e material permanente para unidade de atenção especializada em  
37 saúde, visando o fortalecimento do SUS, conforme Plano de Trabalho - Informação: Cacc - 97)  
38 Proc. nº 15-P-22269/2018, do Hospital de Clínicas - Convênio nº 877884/2018 - Partes:  
39 Unicamp e União, por intermédio do Ministério da Saúde - Executores: Antonio Gonçalves de  
40 Oliveira Filho, José Roberto Matos Souza e Plínio Trabasso - Data de Assinatura: 09.10.18 -

1 Vigência: 365 dias (prorrogações “de ofício” até 22.07.20) - Recursos: R\$100.000,00 - Resumo  
2 do Objeto: Aquisição de equipamento e material permanente para unidade de atenção  
3 especializada em saúde, visando o fortalecimento do SUS, conforme Plano de Trabalho -  
4 Informação: Cacc - 98) Proc. nº 15-P-22272/2018, do Hospital de Clínicas - Convênio nº  
5 877476/2018 - Partes: Unicamp e União, por intermédio do Ministério da Saúde - Executores:  
6 Antonio Gonçalves de Oliveira Filho, José Roberto Matos Souza e Plínio Trabasso - Data de  
7 Assinatura: 09.10.18 - Vigência: 365 dias (prorrogações “de ofício” até 22.07.20) - Recursos:  
8 R\$800.000,00 - Resumo do Objeto: Aquisição de equipamento e material permanente para  
9 unidade de atenção especializada em saúde, visando o fortalecimento do SUS, conforme Plano  
10 de Trabalho. Informação: Cacc - 99) Proc. nº 15-P-22275/2018, do Hospital de Clínicas -  
11 Convênio nº 877453/2018 - Partes: Unicamp e União, por intermédio do Ministério da Saúde -  
12 Executores: Antonio Gonçalves de Oliveira Filho, José Roberto Matos Souza e Plínio Trabasso  
13 - Data de Assinatura: 09.10.18 - Vigência: 365 dias (prorrogações “de ofício” até 22.07.20) -  
14 Recursos: R\$500.000,00 - Resumo do Objeto: Aquisição de equipamento e material  
15 permanente para unidade de atenção especializada em saúde, visando o fortalecimento do SUS,  
16 conforme Plano de Trabalho - Informação: Cacc - 100) Proc. nº 01-P-15018/2021, do Inova –  
17 Convênio - Partes: Unicamp/Funcamp e Deepstrata Tecnologia da Informação Ltda -  
18 Executores: Renato da Rocha Lopes, Mariana Nunciaroni Zanatta Inglez, Gabriele Caricchio  
19 Ferreira e Eduardo Gurgel do Amaral - Data de Assinatura: 27.07.22 - Vigência: 36 meses -  
20 Recursos: R\$450,00 por mês, no primeiro ano, R\$550,00 por mês no segundo ano e R\$ 650,00  
21 por mês no terceiro ano - Resumo do Objeto: Desenvolvimento do projeto na Incamp, na  
22 modalidade Incubação Residente, em sala compartilhada com direito a 3 assentos - Parecer:  
23 Cacc - c) Para Homologação - Anteriores à Deliberação Consu-A-12/2018 de 25.09.18 - 101)  
24 Proc. nº 15-P-17652/2017, do Hospital de Clínicas - Convênio nº 850815/2017 - Partes:  
25 Unicamp e União, por intermédio do Ministério da Saúde - Executores: Antonio Gonçalves de  
26 Oliveira Filho, José Roberto Matos Souza e Plínio Trabasso - Data de Assinatura: 29.11.17 -  
27 Vigência: 365 dias (prorrogações “de ofício” até 10.09.19) - Recursos: R\$300.000,00 - Resumo  
28 do Objeto: Aquisição de equipamento e material permanente para unidade de atenção  
29 especializada em saúde, visando o fortalecimento do SUS, conforme Plano de Trabalho -  
30 Parecer: Cacc. O MAGNÍFICO REITOR passa ao item 18 – Proc. nº 19-P-5381/2014 –, que  
31 trata da solicitação de alteração temporária de regime de trabalho do docente Alexandro  
32 Henrique Paixão, da Faculdade de Educação, Professor Doutor nível MS-3.2, de RDIDP para  
33 RTC por 02 anos, PP/QD, no Departamento de Ciências Sociais na Educação. Destaque da  
34 professora Silvia. A Conselheira SILVIA CRISTINA FRANCO AMARAL diz que destacou o  
35 item para tirar uma dúvida. Ele trata da mudança de um regime RDIDP para RTC de um docente  
36 da Faculdade de Educação cujo cargo é de diretor associado. Na Faculdade de Educação Física,  
37 o regimento interno estabelece que as pessoas que assumirem a direção e a direção associada  
38 não podem estar em outro regime que não o RDIDP. Então lhe causou estranhamento e dúvida  
39 essa solicitação porque, pelo que consta na documentação, esse docente pretende se manter na  
40 direção associada. Pergunta se isso é possível, se o regimento da Faculdade de Educação

1 permite; sabe que a Unicamp permite, mas pessoalmente considera complexo uma pessoa estar  
2 na direção em RTC. A Doutora ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI esclarece que o  
3 regimento interno da Faculdade de Educação prevê essa necessidade de que tanto o diretor  
4 quanto o diretor associado estejam em RDIDP, exigência esta que não consta nos Estatutos da  
5 Universidade. Está na Procuradoria Geral a alteração do regimento interno da unidade para  
6 retirar essa exigência. E, conforme informação dada pelo diretor da unidade, o professor  
7 Alexandro, se necessário, vai sair da posição de diretor associado e manter essa alteração  
8 temporária de regime. Por isso foi mantido na pauta. O MAGNÍFICO REITOR pergunta à  
9 doutora Ângela qual o prazo para começar a valer a redução de período, uma vez aprovada aqui.  
10 A Doutora ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI responde que, sendo publicado no Diário  
11 Oficial, ela é imediata, a não ser que se vote um prazo para que entre em vigor. O MAGNÍFICO  
12 REITOR diz que então a expressão do professor é que se houver a incompatibilidade das duas  
13 atividades, ele desistirá da direção associada. A Conselheira VERÓNICA ANDREA  
14 GONZÁLEZ-LÓPEZ pergunta qual legislação prevalece. Nos Estatutos da Unicamp não havia  
15 nenhuma restrição, mas no regimento da Faculdade de Educação tinha essa restrição, então sua  
16 dúvida, para orientação geral das outras unidades, é qual prevaleceria, se há uma posição da  
17 Procuradoria Geral quanto a isso. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT  
18 SILVADO diz que houve casos precedentes analisados pela Procuradoria Geral e a posição é  
19 que, como os Estatutos e o Regimento Geral da Unicamp não exigem esse regime de trabalho  
20 dos diretores e diretores associados, as unidades também não deveriam colocar essa imposição,  
21 para que seus regimentos não sejam mais restritivos do que a própria regulamentação da  
22 Universidade. Então a orientação da PG em outras situações foi de que fosse retirada essa  
23 exigência. Se a Universidade como um todo entender necessária, recomendam que seja  
24 encaminhado via alteração estatutária. O Conselheiro CLAUDIO SADDY RODRIGUES COY  
25 diz que foi exatamente o que aconteceu na FMC. Ele não é RDIDP e havia um regimento da  
26 Faculdade exigindo o RDIDP; foi feita uma consulta na congregação, consultaram a PG e a  
27 doutora Fernanda deu exatamente essa explicação. Com isso, foi conduzido à diretoria. A  
28 Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que não lhe cabe questionar a PG, mas lhe parece  
29 que os regimentos das unidades podem, *a priori*, ser mais restritivos do que os regimentos  
30 superiores, eles só não podem ser mais amplos. Entende que a própria mudança de regime deve  
31 ter sido aprovada pela unidade, então pergunta se no momento em que isso passar aqui, a pessoa  
32 continua no seu cargo ao arrempeio do regimento local. Porque acha que é essa inconsistência que  
33 fica criada até haver, de fato, uma revisão desse regimento. Pergunta se isso é algo plausível,  
34 ou se é algo que deveria aguardar. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT  
35 SILVADO diz que, da mesma forma que ocorreu no caso da FCM, a Procuradoria Geral  
36 entende que não poderia haver essa restrição em cada estatuto, porque senão cada um vai  
37 colocar mais empecilhos para a ocupação desse cargo e, às vezes, em situações distintas em  
38 cada unidade. Como o Regimento Geral e os Estatutos não exigem isso, mesmo estando no  
39 regimento interno da Faculdade, entendem que ele poderia continuar no cargo. Inclusive o  
40 professor Renê, preocupado com isso, procurou a PG agora de manhã e perguntou se poderia

1 lhes encaminhar uma consulta. Sugeriu a ele que encaminhasse, o problema é que o regimento  
2 que ele encaminhou para revisão é bastante extenso, ele precisa de outras mudanças, então não  
3 é algo que conseguem atender com rapidez. Vão priorizar, mas não conseguem a tempo do  
4 pedido do docente já fazer essa análise e encaminhar para a CAD. O MAGNÍFICO REITOR  
5 pergunta à doutora Fernanda sobre o ponto levantado pela professora Marisa, da questão do  
6 nível de restrição, que seria assimétrico na interpretação que ela deu, de que o regimento interno  
7 da unidade poderia restringir mais que o Regimento Geral da Unicamp. Não sabe se entra aí  
8 um pouco dos direitos do professor; podem olhar pelo lado da instituição, mas também podem  
9 olhar pelo lado do docente. Então não sabe o que pesa mais, e observa que a questão jurídica é  
10 essencial, porque fica realmente ruim aprovarem com o regimento específico restringindo. Se  
11 a interpretação jurídica forte é que estariam restringindo o direito da pessoa, por exemplo, de  
12 exercer um cargo que ela pode exercer mesmo sendo RTC, por exemplo. Nesse caso, fica um  
13 pouco diferente a história, porque o que estaria errado é o regimento específico, e não o direito  
14 do professor. Isso pode ocorrer novas vezes, então é importante estabelecer alguma  
15 jurisprudência na questão. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO diz  
16 que pediram para o professor Renê consultar a PG para que pudessem emitir um parecer  
17 analisando essa situação e embasar juridicamente a questão. Essa questão da restrição, a seu  
18 ver, os Estatutos podem prever; supondo que expressamente ele previsse que as unidades podem  
19 colocar outros requisitos além dos que estão ali, elas poderiam colocar, mas é que hoje não há.  
20 O entendimento é que o que está ali é o que tem de ser colocado nas unidades. E quando as  
21 unidades colocam mais barreiras, entendem que não é correto. Outra hipótese seria incluir nos  
22 Estatutos essa condição para todas as unidades relativa à diretoria. Então, a seu ver, no caso em  
23 análise aqui, não vê problema de ele continuar, porque eles têm o fundamento legal nos  
24 Estatutos. E a PG vai agilizar o máximo que conseguir a análise de todo o regimento da  
25 Faculdade de Educação e encaminhar para a CAD já na próxima reunião. O Conselheiro  
26 RICARDO MIRANDA MARTINS diz que o seu entendimento era exatamente o mesmo da  
27 professora Marisa, de que o regimento da unidade poderia ser mais estrito por alguma questão  
28 local, algum desejo da comunidade local. Diz que não está exatamente convencido ainda de que  
29 a não poderiam incluir isso no regimento, mas dentre as sugestões que a doutora Fernanda deu  
30 agora, também acha que não deveriam colocar no Regimento da Unicamp que tenha de ser  
31 RDIDP. Há o exemplo do professor Coy, que é diretor e não é RDIDP, mas talvez alguma linha  
32 dizendo que as unidades poderiam colocar outros critérios. Estão prestes a iniciar no Imecc uma  
33 revisão de regimentos e é bom ter essa informação, esse entendimento da PG de que a unidade  
34 não pode ser mais restrita que o regimento da Unicamp. Sobre o caso em particular, há uma  
35 aprovação da congregação da Faculdade de Educação, então acha que a própria comunidade  
36 entende que está sobrando isso no regimento, por isso a consulta do professor Renê. Pergunta  
37 se não seria o caso de talvez retirar esse item de pauta e retornar na próxima CAD. O  
38 MAGNÍFICO REITOR pergunta ao professor Ricardo se ele está solicitando a retirada de  
39 pauta. O Conselheiro RICARDO MIRANDA MARTINS diz que se a maioria dos colegas  
40 tiver um consenso de que esse esclarecimento da PG é suficiente, está de acordo com o que

1 decidiu a congregação da Faculdade de Educação, mesmo que eles entendam que tudo bem,  
2 mantenha RDIDP, não vai atrapalhar ali. Então não vai sugerir, mas vai deixar a ideia se algum  
3 colega quiser sugerir. O Conselheiro WAGNER DE MELO ROMÃO diz que acha que há  
4 realmente uma inconsistência nessa divergência entre os Estatutos da Unicamp e o regimento  
5 da unidade, mas como a congregação aprovou, e a congregação é a entidade que deveria estar  
6 mais ciosa a respeito do regimento da unidade, entende que deveriam não retirar de pauta,  
7 decidir agora. Claro que cada colega fica livre para se posicionar no voto, mas encaminharia  
8 pela aprovação. Ainda mais sabendo que o professor se manifesta que se for necessário, e acha  
9 que é, porque esse é o regimento atual da unidade, ele sairá da posição de diretor associado. Em  
10 geral, quando há esse tipo de demanda, quando o professor ou a professora solicita esse tipo de  
11 alteração, isso é alguma coisa relativamente urgente. Acha que é ruim protelarem isso e decidir  
12 em agosto ou setembro, acha que deveriam definir agora. E acha que talvez, com uma forte  
13 sugestão, que não precisa estar colocada em nenhum lugar, que nessa situação seja respeitado  
14 o regimento da unidade, e que, portanto, uma vez que ele já colocou a possibilidade dessa saída,  
15 que isso seja feito. Acha que eles ainda têm um ano de mandato, então seria de bom alvitre que  
16 concedessem essa alteração, mas indicando que seja respeitado o regimento da unidade  
17 também. O MAGNÍFICO REITOR diz que possuem três alternativas: aprovar a solicitação  
18 como está; adendar, na direção do que colocou o professor Wagner, que solicita que ele se  
19 afaste, porque embora haja essa disposição, ao aprovar sem colocar isso, deixam ao livre-  
20 arbítrio da Faculdade; e existe a possibilidade de retirar de pauta. São coisas que podem criar  
21 precedentes, então precisam pensar em como agir, talvez seja esse o cuidado, sem querer causar  
22 um problema para o professor Alexandro, que não é o objetivo aqui, mas achar saídas que sejam  
23 coerentes com outras que venham a adotar no futuro. Há essa interpretação da PG, o que de fato  
24 implicaria alterar todos os regimentos que exigem RDIDP, por exemplo, ou mudar os Estatutos  
25 e o Regimento Geral da Universidade para compatibilizar essas coisas. O Conselheiro  
26 HERNANDES FAUSTINO DE CARVALHO diz que esse caso abriria um precedente muito  
27 ruim. Se existe um regimento interno que diz uma coisa, ele precisa ser respeitado. A unidade  
28 precisaria ter solicitado a alteração do seu regimento antes do pedido da mudança de regime  
29 pelo docente. Solicita a retirada de pauta, para que em um mês esse regimento possa ter sido  
30 organizado ou que ele tenha deixado a diretoria associada. A Conselheira VERÓNICA  
31 ANDREA GONZÁLEZ-LÓPEZ diz que pensou bastante no assunto e é fato que precisam  
32 resolver essa questão da harmonização entre os Estatutos e o Regimento da Universidade e o  
33 das unidades. Solicita que isso seja feito. Sua opinião é que os Estatutos e o Regimento da  
34 Universidade deveriam predominar, mas não lhe parece correto prejudicar um pedido quando  
35 não possuem clareza do que predomina. Daqui para frente tudo bem, harmonizam os sistemas,  
36 mas a solicitação do professor está aqui para que decidam. Sabe que a retirada de pauta tem  
37 prioridade, mas acredita que devam pensar nisso daqui para frente quando os regimentos locais  
38 estiverem harmonizados. Observa que o parecer da CIDD coloca que não há nenhum empecilho  
39 em termos de regime, constam também os pareceres do departamento, da congregação, todos  
40 eles elogiosos em relação a esse pedido. Então lhe parece estranho que a CAD seja contrária.

1 O Conselheiro RICARDO MIRANDA MARTINS diz que foi contemplado pela fala do  
2 professor Hernandes, e observa que principalmente depois da última fala do professor Antonio  
3 José, não se sente muito à vontade para votar favoravelmente, apesar de querer votar  
4 favoravelmente por entender que esse assunto está aprovado pela CIDD, pela congregação da  
5 Faculdade de Educação, que deliberou e que entende melhor essa situação, mas particularmente  
6 nem sabia que no regimento da Faculdade de Educação havia um item exigindo que o diretor  
7 associado fosse RDIDP. Dado que esse fato veio ao conhecimento da CAD, não se sente tão à  
8 vontade para votar favorável. Dessa forma, reforça o pedido do professor Hernandes de retirada  
9 de pauta. O Conselheiro WAGNER DE MELO ROMÃO solicita a palavra ao professor Renê,  
10 diretor da Faculdade de Educação. O Professor RENÊ JOSÉ TRENTIN SILVEIRA diz que  
11 acompanhou a discussão e esclarecerá o contexto. O regimento da Faculdade foi revisto há  
12 algum tempo; já é a segunda vez que ele vai até a PG, entende que a PG tem acúmulo de trabalho  
13 e com isso faz um tempo que estão aguardando o retorno. Fizeram a revisão dos dois  
14 regimentos, o da congregação e o da própria unidade. O da congregação já voltou, já está  
15 regularizado, e o da unidade ainda não, mas justamente esse foi um dos pontos que reviram por  
16 estar em desacordo com o Regimento Geral da Unicamp. Quando fizeram isso, nem  
17 imaginavam a necessidade de que o Alexandro pedisse o RTC. Até consideravam que já  
18 estavam regularizados em relação à norma superior pelo fato de já terem aprovado na própria  
19 congregação. Solicita a compreensão dos membros da CAD, pois a intenção da Faculdade é  
20 que isso seja regularizado o quanto antes, tão logo a PG possa lhes devolver o documento que  
21 encaminharam. Observa que o parecer da PG coloca que existe a possibilidade de um diretor  
22 associado exercer o cargo mesmo na condição de RTC. Portanto, se não for criar muito  
23 constrangimento, insistiria no pedido para que isso fosse aprovado, para que o professor  
24 Alexandro possa continuar tranquilamente até o final da gestão, até porque faltam poucos meses  
25 para encerrarem o mandato, e seria complicado substituí-lo agora. Se não for aprovado, que  
26 pelo menos seja retirado de pauta, se isso for mais confortável para todos, para que possam  
27 pautar novamente, mas seu receio é que a PG não tenha condições de lhes devolver o parecer a  
28 tempo de colocar na próxima reunião. O MAGNÍFICO REITOR informa que o procurador que  
29 estava analisando o caso pediu demissão, portanto essas também são situações que precisam  
30 enfrentar. Ele passou em outro concurso e se afastou da Universidade. O Professor RENÊ JOSÉ  
31 TRENTIN SILVEIRA observa que são vários regimentos que estão sendo revistos. O  
32 MAGNÍFICO REITOR diz que, embora se crie uma situação que tem as suas dificuldades, um  
33 aspecto talvez a ser considerado é que a congregação da unidade já tinha se adiantado e tinha  
34 aprovado essa possibilidade. É importante mencionar isso porque não estão só reagindo a um  
35 caso específico, mas existe um antecedente que não sabe se ficou claro. A Doutora  
36 FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO esclarece que realmente o regimento da  
37 Faculdade de Educação já tinha sido submetido anteriormente à Procuradoria Geral. Já haviam  
38 sido elaborados dois pareceres por esse procurador que infelizmente pediu demissão, e que  
39 estava fazendo todas as análises de regimentos. O último parecer dele foi de 2022, muito  
40 detalhado, tem nove páginas, e um dos pontos que ele apontou foi exatamente a necessidade de

1 adequação dessa previsão ao que está nos Estatutos. Ao analisar o próprio regimento da  
2 Faculdade de Educação, a PG já estava apontando isso. Está pensando em uma redação  
3 alternativa para os Estatutos, pois acha que, em vez de mudar todos os regimentos das unidades,  
4 devem deixar mais explícito nos Estatutos que os regimentos das unidades definirão o regime  
5 de trabalho dos seus futuros diretores e diretores associados. Então fica bem explícita a  
6 possibilidade de as unidades definirem isso nos seus regimentos internos, isso daria segurança  
7 e cada uma fica com a liberdade de definir. Não havendo mais observações, o MAGNÍFICO  
8 REITOR submete à votação a retirada de pauta, que é rejeitada com 12 votos contrários e 08  
9 votos favoráveis. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que existe o hábito de discutir  
10 a questão da transição para RTC com o interesse do docente, o que considera um ponto de vista  
11 correto, mas acha que também devem pensar do ponto de vista institucional, de que existe  
12 também a questão da proteção da instituição. Ter uma pessoa que seja RTC, 20 horas, algo  
13 bastante definido, fazendo trabalho a mais também pode ser muito complicado para a  
14 Universidade. Acha que esse é um ponto sobre o qual deveriam refletir. Sabe que há situações  
15 de unidades que permitem, mas existe este aspecto também. Não está querendo fazer juízo de  
16 valor de ninguém que ocupa algum cargo que esteja nessa condição, mas também existe a  
17 proteção da instituição nesse sentido. Concorda com o professor Antonio José que aqui estão  
18 fazendo o exercício muito mais de jurisprudência e maneiras como vão julgar os próximos casos  
19 que eventualmente venham a aparecer do que um caso pontual aqui específico. O Conselheiro  
20 WAGNER DE MELO ROMÃO diz que uma vez que a unidade deliberou já pela alteração do  
21 regimento, uma vez que a congregação se manifestou favoravelmente à mudança de regime,  
22 uma vez que há esse desejo do docente, acha que deveriam encaminhar nesse sentido. Outras  
23 decisões a respeito, sobre se isso depende ou não das unidades, se vão ou não alterar os Estatutos  
24 da Universidade, são uma discussão muito importante, relevante, mas não lhe parece que ela  
25 deva criar uma jurisprudência, acha que não é esse caso aqui. Acho que é um caso específico e,  
26 embora considere que essa é uma discussão importante enquanto Universidade, não entende  
27 que isso deva prejudicar o pleito que está colocado agora em pauta. Não havendo mais  
28 observações, o MAGNÍFICO REITOR submete à votação a matéria, que é aprovada com 13  
29 votos favoráveis, 03 contrários e 05 abstenções. Passa à Ordem do Dia Suplementar, totalmente  
30 destacada pela Mesa: I – A - Carreira Paepe – Progressão 2023 – Para Homologação -  
31 Deliberações CAD-A-09/2018 e CAD-A-32/2022 - Propostas de progressão na Carreira  
32 PAEPE 2023, em conformidade com as Deliberações CAD-A-09/2018 e CAD-A-32/2022, e  
33 de acordo com as seguintes CSARHs: 01) Proc. nº 16-P-25115/2023, da Biblioteca Central  
34 Cesar Lattes – CSARH-01 – Órgão Colegiado do Sistema de Bibliotecas da Unicamp –  
35 Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho  
36 CCRH/CIDF-39/23 - 02) Proc. nº 27-P-26242/2023, do Hospital da Mulher "Prof. Dr. José  
37 Aristodemo Pinotti" – CSARH-02 – Conselho Técnico Administrativo – Relatório Final do  
38 Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 03) Proc.  
39 nº 20-P-25818/2023, do Centro de Computação – Centro Nacional de Processamento de Alto  
40 Desempenho em São Paulo – CSARH-03 – Conselho de Tecnologia de Informação e

1 Comunicação – ConTIC - Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-  
2 39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 04) Proc. nº 40-P-4501/2023, do Centro de Saúde da  
3 Comunidade – Coordenadoria de Serviços Sociais – CSARH-04 - Instância Equivalente II –  
4 Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho  
5 CCRH/CIDF-39/23 - 05) Proc. nº 01-P-25161/2023, Centro para Manutenção de Equipamentos  
6 – CSARH-05 – Instância Equivalente IV – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento –  
7 Parecer CIDF-39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 06) Proc. nº 01-P-24995/2023, da  
8 Coordenadoria de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa 1 (Coordenadoria de  
9 Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa-Núcleo de Desenvolvimento da Criatividade  
10 - Núcleo Interdisciplinar de Informática Aplicada à Educação - Núcleo de Estudos de Políticas  
11 Públicas - Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó” - Núcleo Interdisciplinar de  
12 Comunicação Sonora - Centro de Estudos de Opinião Pública - Núcleo de Estudos de Gênero -  
13 Núcleo Interdisciplinar de Pesquisas Teatrais - Núcleo de Estudos e Pesquisas Ambientais-  
14 Núcleo de Estudos e Pesquisas em Alimentação - Núcleo Interdisciplinar de Planejamento  
15 Energético - Centro de Integração, Documentação e Difusão Cultural) – CSARH-09 – Instância  
16 Equivalente V – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e  
17 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 07) Proc. nº 01-P-24996/2023, da Coordenadoria de Centros e  
18 Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa 2 (Centro de Pesquisas Meteorológicas e Climáticas  
19 Aplicadas à Agricultura – Centro de Estudos de Energia e Petróleo – Centro de Componentes  
20 Semicondutores e Nanotecnologias – Centro de Lógica, Epistemologia e História da Ciência –  
21 Centro Pluridisciplinar de Pesquisas Químicas, Biológicas e Agrícolas – Centro de Biologia  
22 Molecular e Engenharia Genética – Centro de Memória Unicamp) – CSARH-10 – Instância  
23 Equivalente V – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e  
24 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 08) Proc. nº 01-P-3988/2023, da Coordenadoria de Centros e  
25 Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa 3 (Centro de Engenharia Biomédica) – CSARH-11 –  
26 Conselho Superior - Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e  
27 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 09) Proc. nº 01-P-26294/2023, da Diretoria Geral da  
28 Administração – CSARH-12 – Instância Equivalente IV – Relatório Final do Comitê de  
29 Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 10) Proc. nº 01-P-  
30 20320/2023, da Diretoria Geral de Recursos Humanos (Coordenadoria e Diretorias) – CSARH-  
31 13 – Instância Equivalente III – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento - Parecer  
32 CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 11) Proc. nº 41-P-25782/2023, da Diretoria  
33 Geral de Recursos Humanos 2 (Educação Infantil e Complementar) – CSARH-14 – Conselho  
34 da DEEPU – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e  
35 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 12) Proc. nº 01-P-7165/2023, do Centro de Diagnóstico de  
36 Doenças do Aparelho Digestivo – CSARH-16 – Conselho Deliberativo – Relatório Final do  
37 Comitê de Acompanhamento - Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 13) Proc.  
38 nº 32-P-25644/2023, do Centro de Hematologia e Hemoterapia – CSARH-17 – Conselho  
39 Técnico Científico – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e  
40 Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 14) Proc. nº 01-P-19718/2023, da Pró-Reitoria de

1 Desenvolvimento Universitário – Pró-Reitoria de Pesquisa - CSARH-19 – Instância  
2 Equivalente I – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento - Parecer CIDF-39/23 e  
3 Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 15) Proc. nº 13-P-25565/2023, do Colégio Técnico de Limeira  
4 – CSARH-25 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer  
5 CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 16) Proc. nº 12-P-26245/2023, do Colégio  
6 Técnico de Campinas – CSARH-26 – Congregação – Relatório Final do Comitê de  
7 Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 17) Proc. nº 02-P-  
8 10268/2023, da Faculdade de Ciências Médicas – CSARH-27 – Congregação – Relatório Final  
9 do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 18)  
10 Proc. nº 19-P-9265/2023, da Faculdade de Educação – CSARH-28 – Congregação – Relatório  
11 Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23  
12 - 19) Proc. nº 04-P-9280/2023, da Faculdade de Engenharia de Alimentos – CSARH-29 –  
13 Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e  
14 Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 20) Proc. nº 05-P-53675/2022, da Faculdade de Engenharia  
15 Civil, Arquitetura e Urbanismo – CSARH-31 – Congregação – Relatório Final do Comitê de  
16 Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 21) Proc. nº 29-P-  
17 6687/2023, da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação – CSARH-32 –  
18 Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento - Parecer CIDF-38/23 e  
19 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 22) Proc. nº 23-P-24262/2023, da Faculdade de Educação  
20 Física – CSARH-33 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer  
21 CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 23) Proc. nº 03-P-26201/2023, da Faculdade de  
22 Engenharia Mecânica – CSARH-34 – Congregação – Relatório Final do Comitê de  
23 Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 24) Proc. nº 18-P-  
24 16163/2023, da Faculdade de Engenharia Química – CSARH-35 – Congregação – Relatório  
25 Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23  
26 - 25) Proc. nº 06-P-7945/2023, da Faculdade de Odontologia de Piracicaba – CSARH-36 –  
27 Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e  
28 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 26) Proc. nº 17-P-7248/2023, do Instituto de Artes – CSARH-  
29 37 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e  
30 Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 27) Proc. nº 07-P-25926/2023, do Instituto de Biologia –  
31 CSARH-38 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-  
32 38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23- 28) Proc. nº 34-P-25872/2023, do Instituto de  
33 Computação – CSARH-39 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento –  
34 Parecer CIDF-39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 29) Proc. nº 26-P-367/2023, do Instituto  
35 de Economia – CSARH-40 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento  
36 – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 30) Proc. nº 21-P-25424/2023, do  
37 Instituto de Estudos da Linguagem – CSARH-41 – Congregação – Relatório Final do  
38 Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 31) Proc.  
39 nº 08-P-25439/2023, do Instituto de Física Gleb Wataghin – CSARH-42 – Congregação –  
40 Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e Despacho

1 CCRH/CIDF-40/23 - 32) Proc. nº 09-P-10124/2023, do Instituto de Filosofia e Ciências  
2 Humanas – CSARH-43 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento –  
3 Parecer CIDF-39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 33) Proc. nº 22-P-19571/2023, do  
4 Instituto de Geociências – CSARH-44 – Congregação – Relatório Final do Comitê de  
5 Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 34) Proc. nº 10-P-  
6 25559/2023, do Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica – CSARH-45 –  
7 Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e  
8 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 35) Proc. nº 11-P-25723/2023, do Instituto de Química –  
9 CSARH-46 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-  
10 38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 36) Proc. nº 25-P-26061/2023, da Coordenadoria de  
11 Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa 4 (Centro Multidisciplinar de Investigação  
12 Biológica) – CSARH-47 – Conselho Científico – Relatório Final do Comitê de  
13 Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 37) Proc. nº 01-P-  
14 25260/2023, da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura – CSARH-48 – Instância Equivalente I –  
15 Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e Despacho  
16 CCRH/CIDF-40/23 - 38) Proc. nº 36-P-6141/2023, da Faculdade de Ciências Aplicadas –  
17 CSARH-49 – Congregação - Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-  
18 39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 39) Proc. nº 37-P-25402/2023, da Faculdade de  
19 Tecnologia – CSARH-50 – Congregação – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento –  
20 Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 40) Proc. nº 15-P-26209/2023, do  
21 Hospital de Clínicas (Enfermagem) – CSARH-51 – Conselho Executivo da Administração –  
22 Relatório Final do Comitê de Acompanhamento - Parecer CIDF-39/23 e Despacho  
23 CCRH/CIDF-40/23 - 41) Proc. nº 15-P-26211/2023, do Hospital de Clínicas (Área Médica) –  
24 CSARH-52 – Conselho Executivo da Administração - Relatório Final do Comitê de  
25 Acompanhamento - Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 42) Proc. nº 15-P-  
26 26212/2023, do Hospital de Clínicas (Apoio Assistencial) – CSARH-53 – Conselho Executivo  
27 da Administração – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento - Parecer CIDF-38/23 e  
28 Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 43) Proc. nº 15-P-26213/2023, do Hospital de Clínicas (Área  
29 Administrativa e Apoio Operacional) – CSARH-54 – Conselho Executivo da Administração -  
30 Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho  
31 CCRH/CIDF-39/23 - 44) Proc. nº 01-P-16161/2023, da Coordenadoria Geral da Universidade  
32 – Sistema de Arquivos – Escola de Educação Corporativa – Serviço de Informações ao Cidadão  
33 – CSARH-58 – Instância Equivalente I – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento -  
34 Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 45) Proc. nº 01-P-11164/2023, da  
35 Diretoria Acadêmica – CSARH-59 – Instância Equivalente IV - Relatório Final do Comitê de  
36 Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 46) Proc. nº 38-P-  
37 25982/2023, da Faculdade de Enfermagem – CSARH-60 – Congregação - Relatório Final do  
38 Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 47) Proc.  
39 nº 01-P-25752/2023, da Prefeitura (Adm – Restaurantes) – CSARH-61 – Instância Equivalente  
40 III – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento - Parecer CIDF-38/23 e Despacho

1 CCRH/CIDF-39/23 - 48) Proc. nº 39-P-26120/2023, da Faculdade de Ciências Farmacêuticas  
2 –CSARH-63 – Congregação - Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-  
3 38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 49) Proc. nº 01-P-25489/2023, da Pró-Reitoria de  
4 Graduação e Pró-Reitoria de Pós-Graduação (Diretoria de Logística e Infraestrutura para o  
5 Ensino-Grupo Gestor de Tecnologias Educacionais-Comissão Permanente para os  
6 Vestibulares-Centro de Ensino de Línguas-Programa de Moradia Estudantil-Serviço de Apoio  
7 ao Estudante-Serviço de Apoio Psicológico e Psiquiátrico ao Estudante da Unicamp) –  
8 CSARH-64 – Instância Equivalente I - Relatório Final do Comitê de Acompanhamento –  
9 Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23 - 50) Proc. nº 01-P-26261/2023, da  
10 Secretaria Executiva de Comunicação – CSARH-65 – Instância Equivalente I - Relatório Final  
11 do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 51)  
12 Proc. nº 01-P-25307/2023, Secretaria de Administração Regional – CSARH-66 – Instância  
13 Equivalente III - Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e  
14 Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 52) Proc. nº 01-P-25348/2023, da Reitoria 1 (Procuradoria  
15 Geral-Secretaria Geral-Comissão Processante Permanente-Ouvidoria-Editora-Inova) –  
16 CSARH-67 – Instância Equivalente II - Relatório Final do Comitê de Acompanhamento –  
17 Parecer CIDF-39/23 e Despacho CCRH/CIDF-40/23 - 53) Proc. nº 01-P-9974/2023, da  
18 Diretoria Executiva de Planejamento Integrado – CSARH-69 – Instância Equivalente VI -  
19 Relatório Final do Comitê de Acompanhamento – Parecer CIDF-39/23 e Despacho  
20 CCRH/CIDF-40/23 - 54) Proc. nº 01-P-26205/2023, dos Dirigentes – CSARH-70 – Gabinete  
21 do Reitor (Del. CAD-A-32/2022 – Art. 6º) – Relatório Final do Comitê de Acompanhamento -  
22 Parecer CIDF-38/23 e Despacho CCRH/CIDF-39/23. O MAGNÍFICO REITOR passa a  
23 palavra ao professor Fernando Sarti. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que depois de  
24 uma reunião histórica dentro da CIDF conseguiram chegar a um consenso sobre o processo de  
25 progressão Paepe, que foi a segunda rodada consecutiva, em 2022 e agora em 2023. Somadas  
26 às de 2019, acha que representa uma conquista importante dos servidores técnico-  
27 administrativos da Universidade. Com isso, a gestão cumpre um compromisso que tinha feito  
28 com a comunidade, lembrando que ainda possuem a expectativa de oferecer oportunidade de  
29 progressão aos servidores em 2024. Destaca o aperfeiçoamento que esse processo vem tendo  
30 dentro da Universidade. É notório para quem acompanhou os trabalhos na CIDF e em particular  
31 do comitê responsável pelo acompanhamento de todas as solicitações, de críticas e sugestões  
32 de mudanças, como evoluíram sucessivamente em cada uma dessas progressões. Vai citar uma  
33 frase que já citou na própria CIDF, como Churchill colocava: “A democracia pode ser a pior  
34 forma de governo, à exceção de todas as demais formas”. Então, um processo de progressão é  
35 um processo humano, evidentemente envolve dificuldades de natureza humana. Ninguém está  
36 dizendo que esse é um processo perfeito, livre de falhas, mas acha que vale o esforço de uma  
37 comunidade inteira tentando aperfeiçoar. Os números são bastante substantivos: o processo de  
38 progressão em 2023 tinha aptos mais de 3.500 servidores, dos quais 2/3 participaram, e o final  
39 hoje, a depender da aprovação aqui na CAD, será de algo em torno de 1.800 a 1.900  
40 contemplados com a progressão. São números significativos, evidentemente receberam novas

1 críticas, novas sugestões que estão sendo incorporadas pelo comitê, que já fez esse movimento  
2 de um processo para o outro. Faz um agradecimento a todos que participaram desse processo,  
3 que é bastante complexo, começando pela DGRH. Chegaram ao 38º item do cronograma, só  
4 falta mais um, que é finalmente a DGRH realizar o pagamento em agosto para os contemplados.  
5 Ressalta que todo esse processo foi realizado dentro de seis meses, o que mostra o quanto esta  
6 Instituição está amadurecendo em um processo como esse, de uma complexidade como essa.  
7 Confessa que quando desafiado para que isso ocorresse dentro de um primeiro semestre, mesmo  
8 com todo o seu otimismo, teve sérias dúvidas, mas é muito bom ter errado nessa direção, e isso  
9 se deveu em grande medida à DGRH. Em particular, pela forma como conduziram e à  
10 informatização, que deixa um legado para novas formas de avaliação para a Universidade.  
11 Agradece também ao comitê de acompanhamento, que teve um papel chave crítico nesse  
12 processo, encabeçado pelo professor Rodrigo Lanna. Foi fundamental para o próprio  
13 aperfeiçoamento do processo, que dessa vez contou inclusive com os recursos que foram  
14 fundamentais. Agradece também às tão criticadas comissões de avaliações, porque não é fácil  
15 avaliar seus pares, avaliar o trabalho de colegas é realmente um desafio muito grande, mas as  
16 instâncias equivalentes e congregações fiscalizaram o tempo inteiro e propuseram também  
17 aperfeiçoamento das regras. E finalmente agradece a todas as unidades e seus recursos  
18 humanos, que também foram decisivos para esse processo. Solicita ao professor Rodrigo Lanna  
19 que faça uma apresentação dos principais resultados do comitê e do processo de progressão. O  
20 Professor RODRIGO LANNA FRANCO DA SILVEIRA agradece a confiança depositada no  
21 comitê, e agradece também a todos os integrantes do comitê. A ideia aqui é fornecer a todos  
22 uma visão geral, uma fotografia do que foi feito ao longo de todo esse semestre. É importante  
23 mencionar, em primeiro lugar, que esse comitê foi criado em 2022, para acompanhar passo a  
24 passo de todo o processo de avaliação. E isso foi fruto de toda uma revisão que foi feita desde  
25 agosto do ano passado. Então existiu em agosto um outro comitê que criticou o processo, que  
26 propôs uma série de medidas, e uma dessas medidas era a criação de um comitê que  
27 acompanhasse todo o passo a passo do processo de progressão Paepe. Esse comitê foi criado,  
28 acompanhou os seis passos do processo de progressão Paepe, envolvendo 57 comissões de  
29 avaliação e as respectivas congregações ou instâncias equivalentes. Houve um total de 11  
30 reuniões, fora uma série de análises individuais que o grupo trazia para debate; foram emitidos  
31 mais de 300 pareceres, além de várias respostas às consultas. O objetivo com esse comitê foi  
32 trazer mais transparência ao processo, garantir uma maior visibilidade do processo e uma maior  
33 organização do processo. Dando um contexto geral desse processo de progressão, diz que  
34 quando analisaram as medidas de aperfeiçoamento para este ano, duas medidas foram  
35 propostas. A primeira medida é que precisariam ter critérios mais padronizados e mais  
36 transparentes de avaliação dos servidores. Isso foi realizado, foram fornecidos às comissões de  
37 avaliação critérios padrão, eles optaram pelos critérios e isso foi amplamente divulgado pela  
38 comunidade. Isso foi colocado na ficha conhecida por Ficha A. Na Ficha B, que a congregação  
39 ou instância equivalente deveria preencher, era apontado o percentual dos recursos financeiros  
40 que seriam destinados às progressões horizontal e vertical e quais os critérios para distribuição

1 dos recursos, isso tudo antes de o processo ser efetivado em si. O comitê analisou ficha a ficha,  
2 na Ficha A foram 79 pareceres, na Ficha B foram 106 pareceres, sendo que a Ficha B foi e  
3 voltou algumas vezes. Existiram congregações e instâncias equivalentes que tiveram de fazer  
4 quatro vezes o parecer até uma aprovação do comitê. Tudo para que minimizassem problemas  
5 futuros, para que as regras fossem mais claras e transparentes, para que não tivessem muitos  
6 problemas com recursos lá na frente. Inscreveram-se no processo 2.361 servidores, dentre os  
7 3.585 que estavam aptos ao processo, portanto praticamente 66% dos servidores aptos se  
8 inscreveram no processo. Desses, quase 60% se inscreveu pleiteando uma progressão horizontal  
9 e 41% pleiteando uma progressão vertical. Mostra um gráfico com a distribuição por segmento  
10 na carreira: no nível superior foi praticamente meio a meio entre vertical e horizontal, no nível  
11 médio mais ou menos 60% e 40% e no nível fundamental 75% a 25%, aproximadamente.  
12 Dentre esses servidores, 75% estava nos níveis A e B. Todas as medidas feitas desde o ano  
13 passado foram para tentar garantir o espalhamento na carreira, dada a concentração nos níveis  
14 1A e 1B. Então havia, apesar de um processo muito positivo no passado, muitos servidores nos  
15 níveis iniciais da carreira. Este ano, eram cerca de 3.500 aptos, 2.300 inscritos e tiveram a  
16 contemplação de aproximadamente 1.850 servidores, portanto 78% dos inscritos ou 52% dos  
17 aptos foram contemplados. Considerando os inscritos, 85% tiveram contemplação na  
18 progressão horizontal e 70% na vertical. Tinham uma estimativa de que chegariam a cerca de  
19 1.200 a 1.500 servidores contemplados, então esses números surpreenderam positivamente todo  
20 esse processo. Ano passado foi aproximadamente um total de 2.200, e com os 1.800 deste ano,  
21 estão falando de 4.000 servidores contemplados, em um total 6.500. Quando analisam por  
22 segmento, ressalta um dado bastante importante: um dos objetivos da PRDU e da DGRH era  
23 garantir o espalhamento na carreira, e conseguiram cumpri-lo, percebendo que praticamente  
24 80% dos servidores na horizontal e 68% da vertical estavam nos níveis iniciais da carreira.  
25 Olhando por segmento, verificam que especialmente no médio e no superior, onde há o maior  
26 contingente de servidores, 85% do médio conseguiu progressão na horizontal e 67% na vertical,  
27 e no superior o percentual foi de 83% e 71%, respectivamente. Como o professor Fernando já  
28 apontou, esse processo foi bastante interessante porque permite ter uma fotografia não só para  
29 fazer a análise do processo em si, mas também para planejar o que vão passar para o ano que  
30 vem. Vale apontar que já começaram o trabalho junto à DGRH de rever o processo para o ano  
31 que vem, então já existe um outro comitê de propostas de revisão para o ano que vem. O gráfico  
32 que apresenta mostra um dos problemas que vão enfrentar para o ano que vem: a distribuição  
33 de taxa de contemplação entre as CSAs é bastante heterogênea. Na vertical, por exemplo, houve  
34 CSAs com alta taxa de contemplação, mas por outro lado houve outras com baixa taxa de  
35 contemplação. O mesmo acontece na horizontal, então esse é um ponto sobre o qual o comitê  
36 já tem um dado para poder sentar e conversar, para avaliar a questão da distribuição dos recursos  
37 para o ano que vem. Outro gráfico mostra a distribuição nas CSAs da razão entre contemplados  
38 inscritos e contemplados aptos, destacando que toda essa análise feita é fundamental para gerar  
39 indicadores para tomada de decisão. E o comitê, que agora está revendo o processo, de posse  
40 de todos esses dados vai conseguir fazer uma nova revisão do processo para aperfeiçoar para o

1 ano que vem. Houve um total de 28 recursos, que foram analisados em quatro reuniões, e boa  
2 parte deles se referia à forma como a comissão de avaliação trabalhou nos pareceres. Alguns  
3 outros foram relativos à forma de distribuição de recursos, outros do parecer da chefia.  
4 Avaliaram esses recursos e sugeriram à CIDF três blocos de análise. Um primeiro bloco de 36  
5 CSAs que não foram objeto de recurso, ou seja, recomendaram à CIDF a aprovação desses  
6 processos; um conjunto de 18 CSAs que apresentaram recursos, mas esses foram indeferidos  
7 pelo comitê, sendo que boa parte deles recursos estava atrelada à forma de distribuição de  
8 recursos, nos quais não viram problema, ou à forma como a comissão avaliou o servidor, na  
9 qual também não viram grandes problemas. Ressalta que é um processo difícil, complexo, o  
10 papel da comissão de avaliação não é fácil; certamente há muito a avançar nisso, especialmente  
11 nesse ponto de avaliar o servidor, que está longe de ser simples. No segundo bloco que  
12 demonstra, recomendam a aprovação das CSAs cujos recursos foram indeferidos e um terceiro  
13 grupo foi a retirada de pauta para aqueles recursos que foram definidos, que não estão na pauta  
14 aqui da CAD. Como considerações finais, olhando de forma macro, acha que o processo tem  
15 avançado demais. Ele está mais claro, mais transparente, o número de progressões é  
16 significativo, mas isso não quer dizer que não tenham um espaço ainda para avançar, para  
17 aperfeiçoar, para melhorar. O próprio comitê já apontou 22 propostas de aperfeiçoamento, as  
18 discussões já começaram, a DGRH já recebeu mais de 80 propostas de aperfeiçoamento. E no  
19 segundo semestre um outro comitê vai recomendar algumas medidas, algumas propostas. A  
20 aplicação das fichas trouxe critérios públicos transparentes, a comissão de avaliação teve de  
21 seguir esses critérios, visando uma maior padronização entre as unidades e os órgãos. É claro  
22 que ainda podem avançar em mais padronização, sem que a instância tenha perda de  
23 flexibilidade na atuação. No resumo dos números, são aproximadamente 3.500 aptos, 2.300  
24 inscritos e 1.800 contemplados, uma taxa de aprovação nesse processo de 80% dos inscritos.  
25 Pensaram que a demanda maior seria pela progressão vertical e não foi tanto assim, houve uma  
26 alta demanda também na horizontal e uma alta taxa de contemplação na horizontal e na vertical,  
27 85% e 70%. Outro ponto relevante é que esse processo permitiu uma ampliação da possibilidade  
28 de servidores pedirem progressão na horizontal. Antigamente o processo travava a progressão  
29 horizontal só para aqueles que eram A e B na carreira, para ir para o C. Permitiram que aqueles  
30 que estivessem nos níveis C e D pudessem impedir na horizontal, ao passo que no ano passado  
31 eles eram obrigados a pedir na vertical. Isso foi um ganho no processo, pois mais de 200  
32 servidores conseguiram progressão nesses segmentos na horizontal. Colocaram essas 22  
33 propostas, acredita que avançaram bem e possuem ainda um mais um ano para apresentar no  
34 ano que vem uma nova rodada com mais aperfeiçoamento e um processo contínuo de melhora.  
35 O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que vai passar a palavra ao senhor Everaldo, da DGRH,  
36 para aprofundar uma questão importante. Estão preocupados não apenas em avaliar, em  
37 oferecer progressão aos servidores, embora isso seja fundamental, tendo critérios,  
38 evidentemente seguindo o mérito. O que importa aqui realmente é reconhecer o trabalho e a  
39 dedicação dos servidores, é capacitá-los cada vez mais. Portanto, estão falando na construção  
40 de uma carreira, na evolução de uma carreira, o que é fundamental. Essa é uma parte, é um

1 instrumento para isso. Quando estão falando em aperfeiçoamento, e isso tem tido o  
2 envolvimento e a dedicação também da DGRH, é que esses processos possam em algum  
3 momento se transformar em uma gestão permanente de desempenho. Esse é o sonho que  
4 possuem, e só será possível a partir da construção desses critérios, fazendo essas progressões  
5 por enquanto dentro dessa sistemática que o professor Lanna apresentou. O senhor  
6 EVERALDO PINHEIRO diz que, como o professor Sarti já colocou muito bem, foi uma  
7 decisão importante dessa gestão manter o processo de avaliação de progressão. E não só manter  
8 como fazer várias evoluções, algumas já elencadas aqui. Reforça a questão da progressão  
9 horizontal, a questão da informatização, o comitê de acompanhamento, os vídeos informativos  
10 e um assunto importantíssimo, que é a regra de distribuição de recursos. Então, foi também  
11 delegado para as unidades fazer toda essa gestão, fazer a participação junto com as suas CSAs.  
12 Como o professor Sarti também colocou, a DGRH vem agora com a questão da gestão do  
13 desempenho. É uma evolução que estão disponibilizando para toda a comunidade, ela vem junto  
14 com a avaliação de desempenho para dar mais subsídios para as comissões de avaliação fazerem  
15 a progressão também tomando por base a gestão de desempenho dos servidores. Lembra que  
16 as progressões estão ocorrendo em todas as carreiras da Universidade; ela é mais significativa  
17 na Carreira Paepe, até pela quantidade de servidores envolvidos, e ser a única progressão que  
18 envolve todas as unidades, todos os órgãos, todos os hospitais, todos os centros e núcleos. Ela  
19 envolve toda a Universidade, por isso essa complexidade, esse cuidado que possuem. Observa  
20 também que se trata de uma política de fazer uma gestão de carreiras, de ter progressão, de ter  
21 uma carreira viva, e que os servidores saibam o que precisam fazer e que são responsáveis por  
22 suas carreiras. Então eles têm de parar um determinado momento do ano, preencher o  
23 formulário, repensar sua carreira, então isso é uma gestão de carreira que também tem a  
24 participação não só da Universidade, da Administração, mas dos servidores também. Agradece  
25 a todos, em especial à equipe da CIDEF, ao comitê que fez um trabalho brilhante de  
26 acompanhamento, com a condução do professor Lanna, às CSAs, às comissões, mas um  
27 agradecimento especial à PRDU, na figura do professor Sarti, que teve uma condução  
28 fundamental para que esse processo esteja nesse nível de amadurecimento. O MAGNÍFICO  
29 REITOR agradece aos professores Fernando Sarti e Rodrigo Lanna, ao senhor Everaldo, a toda  
30 equipe e comissões envolvidas, aos órgãos, com ênfase na DGRH e na PRDU, parabeniza-os  
31 pelo resultado. Também agradece pela continuidade da melhoria, que é um aspecto importante,  
32 e a sensação que dá é que, por mais que se acerte, as progressões não são algo exatamente fácil.  
33 Então precisam perseverar e ir colhendo as opiniões para ver como esse processo pode ter uma  
34 melhoria contínua. Outro aspecto importante, vendo os números, é que mais ou menos 1/3 dos  
35 funcionários ainda teriam desejo de serem promovidos, e é justamente o que pode ser previsto  
36 para o próximo ano. Acha que causa algum alívio na disposição das pessoas essa sensação de  
37 que é dado continuidade, pois às vezes a insatisfação ocorreu ano passado, ocorreu este, mas há  
38 a possibilidade de ser contemplado no ano que vem. É lógico que é um processo de avaliação  
39 de mérito, mas a oportunidade está existindo, e acha que esse compromisso que assumiram no  
40 início da gestão está sendo preservado. E devem pensar também no final do ano, em termos de

1 orçamento, para que de fato garantam que essa possibilidade exista para o conjunto dos  
2 servidores. O Conselheiro ADILTON DORIVAL LEITE diz que vai fazer alguns comentários  
3 mais na linha do aperfeiçoamento. No ano passado, falou bastante que as literaturas colocam  
4 que quando trabalham por meio de comissão de avaliação, isso requer um comitê revisor e um  
5 comitê equalizador. Foi membro do GT no ano passado que fez as sugestões de melhorias que  
6 foram aprovadas para este ano e esta foi uma sugestão em que foi bastante insistente na  
7 necessidade da criação de um comitê revisor, comitê equalizador. E deram o nome de comitê  
8 de acompanhamento. Porque de fato, não havia nenhum tipo de conferência; recebiam quase  
9 um dia antes da reunião da CIDF uma pauta muito extensa, sem nenhum tipo de conferência. E  
10 ficava na dependência de algum conselheiro identificar algum ponto que merecia destaque e  
11 apenas discutiam destaques na reunião da CIDF. Então esse foi um ganho bastante importante.  
12 Está colocado no relatório do comitê com relação à Ficha A, por exemplo, que tratou dos  
13 critérios de avaliação que foram estabelecidos pelas comissões de avaliação, que de 57  
14 comissões de avaliação, 22 delas tiveram de realizar readequações nos critérios a pedido do  
15 comitê para seguir o que estava estabelecido nas deliberações CAD e nas instruções normativas  
16 da DGRH. Então não é um número pequeno. Em relação à Ficha B, que tratava de proporção  
17 de recurso financeiro e outras coisas, o comitê teve de solicitar adequações para 37  
18 congregações ou instâncias equivalentes. Isso foi em uma primeira rodada de análise do comitê,  
19 porque houve outros casos em que isso se repetiu até que se chegasse em um critério em acordo  
20 com o que estava estabelecido nas deliberações e nas instruções normativas. Então esse foi um  
21 ganho bastante significativo. Outro ponto é a taxa de contemplação, que verificam que foi  
22 bastante heterogênea; enquanto 21 CSAs tiveram contemplação superior a 80%, em 12 delas a  
23 taxa foi inferior a 60%. Por exemplo, a CSA 23 contempla 96%; a CSA 61, que contém a  
24 prefeitura, contempla 98% dos inscritos; a CSA 54, que é administrativa e apoio do HC,  
25 contempla 98%; a do Caism contempla 99%; Cecom, Cocen 1, Cocen 2 e o Imecc contemplam  
26 100% das pessoas que concorreram. O HC área médica contempla 100% e ainda sobra bastante  
27 recursos, que depois aprovaram que fosse remanejado para outras CSAs do HC, porque lá há  
28 quatro. Por outro lado, a Faculdade de Farmácia, por exemplo, contempla 29%; a PRDU e PRP  
29 42%; a FT 47%; FCA 50% e a DEA 50%. Está colocando isso para chamar a atenção para as  
30 propostas de medidas de aperfeiçoamento que o comitê colocou, e no seu entendimento as 22  
31 são bastante relevantes, mas vai chamar a atenção para a número 21, que é repensar o critério  
32 de definição do montante de recursos para cada CSA. Acha que isso explica essa  
33 heterogeneidade, não acha que é correta essa grande variação; há várias CSAs que só  
34 conseguem contemplar o primeiro lugar da última lista, e no ano passado viram várias CSAs  
35 que nem o primeiro lugar da última lista conseguiram contemplar, porque o recurso acabou  
36 antes. Então acha que cabe um ajuste nesse item, que é bastante importante. Na questão de  
37 perenização de carreira, observa que o que pereniza a carreira, para além do aperfeiçoamento  
38 das normas e dos instrumentos, o que tem sido feito todo ano, é a injeção de recursos. Se não  
39 injetam recursos em uma carreira, matam a carreira. Para 6.363 servidores ativos, foram  
40 destinados este ano R\$35 milhões, que é bastante dinheiro, mas a carreira não é pequena.

1 Porém, há várias CSARHs que gerenciam R\$14 mil, R\$15 mil, R\$16 mil, e acha que isso  
2 conversa com a questão do item 21 da proposta, para se repensar o critério de definição de  
3 montante de recurso. Outro ponto importante é que verificam que de 3.500 aptos para este ano,  
4 por conta da regra de interstício, 2.361 se inscreveram. Portanto, há um número grande de  
5 pessoas que sequer se inscreveu, e acha que esse é um elemento que precisa ser abordado  
6 também. Foram 1.852 servidores contemplados, portanto 519 não conseguiram a progressão, e  
7 não porque não conseguiram comprovar mérito, mas pelas questões que abordou aqui  
8 anteriormente. Houve pessoas que foram classificadas em segundo lugar e não foram  
9 contempladas, porque o recurso acabou no primeiro lugar. E no ano passado foi pior ainda;  
10 houve primeiro lugar de lista que não foi contemplado porque o dinheiro acabou antes, porque  
11 tem regra para se percorrer lista. São pontos bastante importantes que precisam ser verificados.  
12 Veem 1.179 progressões na horizontal e 673 na vertical. Para além da questão da proporção de  
13 recurso que se vai colocar para cada tipo de progressão, uma progressão na horizontal para  
14 quem é letra A equivale a duas referências. Uma progressão para quem é horizontal na letra B  
15 para frente é uma referência, então acha que não é à toa. Observa que 1.389 servidores  
16 contemplados pertenciam aos níveis 1A e 1B da Carreira Paepe, o que também tem uma  
17 explicação bastante óbvia: o S-Integra de ontem informava que há 3.274 funcionários no nível  
18 médio, e desses 2.573 são nível 1. No nível superior, de 2.745 funcionários, 1.990 são nível 1.  
19 Poderia colocar a distribuição deles depois nas letras dos níveis e verificar que conseguiram  
20 fazer um pouco de espalhamento nos níveis. Espalharam as pessoas que estavam concentrados  
21 no nível 1A para 1C, um espalhamento na horizontal, mas as pessoas ainda estão na grande  
22 maioria concentradas nos níveis iniciais da carreira. Reconhece que têm feito o que se  
23 propuseram, que é fazer espalhamento; as consequências do achatamento sabem muito bem  
24 quais são. Têm conseguido fazer espalhamento tanto na vertical quanto na horizontal; a partir  
25 de 2022, fizeram um bom espalhamento nos níveis 1 nas letras, mas ainda as pessoas estão  
26 concentradas nos níveis iniciais da carreira, no nível médio e no nível superior, e o número não  
27 é pequeno. Para a rodada de 2024, acha que precisam, para além de fazer essas melhorias que  
28 o comitê apontou muito bem no relatório, levar em consideração isso. Esse número, que não é  
29 pequeno, de pessoas que não conseguiram progressão tanto em 2019, quanto em 2022, quanto  
30 em 2023. São cerca de 1.600 pessoas que não conseguiram progressão nessas três rodadas, não  
31 porque não conseguiram comprovar mérito, mas por conta desses vários elementos que colocou  
32 aqui. Precisam analisar muito bem qual é a característica desse grupo de 1.600 pessoas para se  
33 fazer ajuste para a rodada de 2024. A Conselheira VERÓNICA ANDREA GONZÁLEZ-  
34 LÓPEZ agradece à DGRH e à PRDU pela explanação. Acha que foi feito um excelente trabalho  
35 de adequação, de aprimoramento. Tem duas questões: a primeira é relacionada à  
36 heterogeneidade sobre a qual o conselheiro Adilton comentou. Não entende muito bem o  
37 motivo disso, talvez esteja relacionado com o tipo de função que o servidor ocupa. Porque está  
38 visto em termos de CSA geral, mas cada unidade tem um percentual do tipo de função que  
39 ocupa. Gostaria de entender melhor essa heterogeneidade. O segundo é que no ano passado  
40 houve um percentual de habilitados que não conseguiu ser promovido, e pergunta quantos

1 desses foram absorvidos na atual progressão. Gostaria de ver isso para ter um termômetro da  
2 satisfação em algum modo, em termos de carreira, se isso existir. O Conselheiro RICARDO  
3 MIRANDA MARTINS diz que presidiu a comissão Paepe pelo Imecc em 2019, que foi a  
4 primeira progressão depois de muitos anos, e foi um caos. Em 2022 já melhorou um pouco com  
5 a adoção de novas regras, novos procedimentos. Não participou da comissão em 2023, mas  
6 sabe que correu tudo com tranquilidade. Então acha que esses processos de revisão estão  
7 funcionando, principalmente porque acha que eles estão ouvindo os funcionários; acha  
8 importante a pessoa opinar sobre como vai ser a carreira, e de uma forma ou de outra isso está  
9 sendo levado em conta. Não tem nada a comentar sobre o processo do Imecc em si, pois como  
10 o conselheiro Adilton comentou o Instituto teve 100% de contemplados, mas não foi porque  
11 havia recurso extra, e sim porque muita gente não se inscreveu. Mesmo pessoas que se  
12 inscreveram em 2022 e não foram contempladas acabaram optando por não se inscrever em  
13 2023, não sabe exatamente o porquê, mas uma possível explicação é porque há um desgaste do  
14 processo de progressão, e se a pessoa está muito perto da aposentadoria, se ela não tem cinco  
15 anos ainda para ficar na Universidade, ela não vai se aposentar com esse valor extra. Então, às  
16 vezes a pessoa acaba ponderando e acaba não participando do processo. Independentemente  
17 dos detalhes do processo, de como é, como que faz a lista, quem faz a lista, como distribui  
18 recursos, acha que um avanço bem grande que foi conseguido é que o processo de progressão  
19 aconteça todo ano. Principalmente, porque retomaram as progressões horizontais e verticais dos  
20 docentes e de outras carreiras. Então, nada mais justo do que manter esses processos de  
21 progressão Paepe a cada ano; porque ainda que o processo seja ruim, que haja alguma regra que  
22 seja ruim, se existe alguma regra de barreira para a pessoa que foi contemplada agora e vai ter  
23 de ficar três anos para ser contemplado de novo, entre três a quatro anos basicamente quase  
24 todos conseguem progredir. Então acha muito importante que esse processo continue  
25 acontecendo todo ano, ainda que o orçamento distribuído para isso possa ser flutuante. Às vezes  
26 chega alguma crise, o orçamento vai ter de ser menor, mas ainda assim é bom ter alguém que  
27 progrida. Algo que acontece em muitos casos é que o funcionário tem a possibilidade de se  
28 inscrever tanto na horizontal quanto na vertical, ele olha a tabela e se inscreve na vertical,  
29 porque o acréscimo salarial vai ser maior. Depois acontece o processo e ele não consegue a  
30 progressão, mas percebe que se ele tivesse se inscrito na horizontal, teria sido contemplado.  
31 Não vê motivo para que o funcionário não possa se inscrever nos dois processos, tanto na  
32 progressão horizontal, quanto na vertical; a comissão vai fazer a análise e em alguma lista talvez  
33 ele fique em alguma posição. Em algum ele não vai ser contemplado, mas pelo menos que ele  
34 não tenha de fazer *a priori* a decisão de onde ele vai se inscrever, ou seja, onde ele vai colocar  
35 as fichas dele para ser contemplado. Está tentando espelhar um pouco com a carreira docente,  
36 que conseguem se inscrever para a progressão horizontal e se inscrever no concurso de livre-  
37 docência, para tentar se tornar professor associado, ou no processo horizontal e em um concurso  
38 de titular. Não há uma barreira entre níveis horizontais e verticais. Então deixa essa sugestão,  
39 que talvez seja uma melhoria importante no processo. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA  
40 MARCHETTI MARTINS parabeniza os contemplados e diz que esse é um processo árduo para

1 quem participa, de fazer todo o formulário, ter de passar por avaliação, as pessoas ficam tensas,  
2 e nada mais merecido do que ser contemplado nesse processo. Todos os agradecimentos já  
3 foram feitos à DGRH, à PRDU e a todas as comissões, mas relembra que em 2019 entregavam  
4 um calhamaço em um processo de avaliação. Para quem passou aqui o processo de avaliação  
5 em 2019, algumas pessoas entregavam quase uma tese de doutorado para poder participar do  
6 processo. Em 2022, tiveram um relatório já mais predefinido, e em 2023 foi acrescentada a  
7 parte do parecer das chefias, o que ajuda muito a direcionar mais na hora em que a pessoa vai  
8 se inscrever. Em contrapartida, precisam de um apoio das chefias. Participou de algumas  
9 comissões de avaliação e observa que seria necessária mais ajuda dos diretores de unidades a  
10 convocar os seus docentes a darem um parecer um pouco melhor. Pegou algumas avaliações  
11 em que estava escrito “de acordo”, o que não ajuda em nada a comissão de avaliação, que fica  
12 sem saber se realmente ele está concordando ou está falando só para desovar um processo  
13 burocrático. É algo que mexe com a vida das pessoas e precisam de pareceres decentes, portanto  
14 solicita a colaboração dos diretores para explicar esse processo, porque sabe que às vezes os  
15 docentes estão preocupados com carga didática, com pesquisa e tudo o mais, mas esse é um  
16 momento muito importante na carreira dos servidores Paepe. Também sugere fechar um pouco  
17 mais alguns critérios e fazer uma lista única. As listas apareceram de 2019 para 2022 para que  
18 separassem quem era chefia de quem não era chefia, quem tinha gratificação e quem não tinha,  
19 e pelos níveis médio, superior e fundamental. Agora que possuem notas padronizadas e os  
20 critérios também são distintos para cada uma delas, o resultado final poderia ser uma lista única.  
21 Aconteceram muitos casos, por exemplo, da pessoa nível médio que teve nota 8 ter sido  
22 contemplada e a da lista do superior que teve nota 9 não foi, então a pessoa se sente injustiçada.  
23 Nesse critério, fazer uma lista única ordenada por nota resolveria esse problema. Também  
24 sugere uma mudança para as CSAs mistas: que não precise de membro externo, mas que seja  
25 obrigatório um membro de cada. Porque às vezes é um pouco complicado não ter um membro  
26 do órgão ali, que fica sub-representado e normalmente acaba ficando no final das listas. O  
27 Conselheiro LEONARDO LORENZO BRAVO ROGER diz que o conselheiro Adilton fez uma  
28 explanação brilhante e contemplou várias das coisas que queria falar, mas insiste em uma e  
29 destaca mais duas questões para refletir um pouco. Sublinha mais uma vez o problema dos  
30 recursos; o percentual destinado para essas progressões é de 0,62% da folha, no caso da FT, um  
31 valor que não chegava a R\$10 mil. Então é realmente um valor muito pequeno. Muitos dos  
32 servidores, como já foi mencionado, são dos níveis mais baixos da carreira, e inclusive faz  
33 muito tempo que muitos deles não recebem nenhum tipo de promoção. É, obviamente, um  
34 mérito enorme a constância e a seriedade com que esses processos foram retomados. O relatório  
35 foi excelente, o trabalho foi árduo. Essa constância de que todo ano haja a possibilidade de um  
36 processo, porque houve momentos em que não houve nem processo de promoção, é algo que  
37 devem reconhecer, mas se soma a esse clamor de rever uma melhor maneira de atribuir os  
38 recursos para a progressão. Também observa o seguinte aspecto: o professor Fernando Sarti  
39 mencionou que o processo de progressão deve se traduzir em uma forma de estimular o  
40 funcionário a ser cada vez melhor, e não o que acontece, às vezes, que é um desestímulo. O

1 processo permite duas coisas que considera complicadas, uma é que funcionários que estão em  
2 período probatório possam se inscrever, e outra é que um funcionário que está em processo de  
3 transferência para outra unidade também possa se inscrever. Essas duas coisas poderiam ser  
4 analisadas, porque uma vez que dispõem de tão poucos recursos, a unidade considerar que um  
5 determinado funcionário deve ser promovido e depois imediatamente ele vai embora da unidade  
6 e leva consigo essa promoção, para aqueles que ficaram na unidade fica um desestímulo muito  
7 grande. A mesma coisa acontece com aqueles funcionários que levam anos trabalhando na  
8 unidade sem serem promovidos e de repente alguém que ainda está em estágio probatório é  
9 promovido. Não está dizendo com isso que devam impedir que essas pessoas se candidatem no  
10 processo, mas colocar alguma cláusula de comprometimento, de uma vez que a pessoa seja  
11 promovida, deve permanecer um determinado tempo prestando serviço na unidade que o  
12 promoveu seria uma contraparte importante para evitar a situação de que um funcionário que  
13 acabou de ser promovido e como está em um processo de transferência, somente aguardando  
14 assinaturas, ele vá embora com essa promoção. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU  
15 parabeniza todos os envolvidos, os relatórios apresentados, e traz algumas reflexões. Acha que  
16 um processo que tenta tornar mais permanente uma carreira, dar uma previsibilidade aos  
17 funcionários, uma avaliação, uma progressão que todos enxerguem como justa é estratégico  
18 para a Universidade, é um elemento importantíssimo para todos. Já falava isso na época em que  
19 estavam desenhando essa carreira, e ressalta que a injeção de recursos é fundamental. Tirar  
20 algumas distorções do passado, principalmente em relação à isonomia do piso, que promoveu  
21 o achatamento, promover esse espalhamento é importante, e isso só fazem por meio dos  
22 sucessivos exercícios desse processo com os devidos aprimoramentos ano a ano. Isso é muito  
23 importante e não deve ser abandonado em momento algum, porque é na insistência e na  
24 melhoria contínua disso que vão conseguir chegar em algum lugar. É claro que é um indicador  
25 importante, mas acha que não deveria ser um indicador de sucesso a quantidade ou percentual  
26 de contemplados, senão vão estar mudando tudo em função da demanda, então divisão na base  
27 da demanda, ou então no limite vão estar levando a dizer que se contemplar 100% das pessoas  
28 é um sucesso. Devem levar em conta algo aquele senso de reconhecimento dos pares e o  
29 merecimento por conta do trabalho, do desempenho, da qualificação da pessoa, e isso é uma  
30 tarefa difícil para se fazer. Pelo que ouviu, ainda há muita insatisfação em relação ao  
31 processo, embora haja um certo grau de satisfação. O papel da DGRH é extremamente  
32 importante no treinamento e na qualificação das pessoas que vão participar desse processo.  
33 Acha que ainda há falhas na maneira de constituir essas comissões, deveriam colocar um  
34 regramento mais específico para a constituição delas, não haver conflitos de interesses, garantir  
35 o máximo possível a impessoalidade, que sabe que é difícil, mas é importante. E outro ponto  
36 vai ao encontro do que o conselheiro Matheus falou, que as pessoas que vão participar e  
37 qualificar a avaliação têm de estar preparadas para fazer isso. Os bons sistemas de avaliação de  
38 que participou como avaliadora enviam praticamente um curso de instrução de como fazer, o  
39 que deveria ser visto, não visto. Sabe que isso daria muito trabalho para a DGRH, mas poderiam  
40 talvez colocar as 57 comissões em uma sala e fazer um treinamento prévio. Esse é um processo

1 em evolução, e sempre disseram que gostariam de ver em algum momento o processo de  
2 desempenho sendo desatrelado do processo de progressão. Mas o aprimoramento disso caminha  
3 junto com a capacitação das pessoas em torno desse processo. Então talvez seja o momento  
4 também, além de todas essas melhorias que foram feitas, de pensar nesse quesito capacitação  
5 de quem participa no processo. O Conselheiro FERNANDO ANTONIO SANTOS COELHO  
6 parabeniza o conjunto de pessoas envolvidas nas várias comissões que fizeram esse trabalho,  
7 que é um trabalho árduo. Antes de vir para a Universidade, trabalhou em uma indústria que  
8 tinha avaliações de desempenho, que não era exatamente igual, mas um processo que é mais ou  
9 menos na mesma direção do da Universidade, mas eram 600 funcionários. E estão falando agora  
10 de mais ou menos 6.000 pessoas que são avaliadas como uma heterogeneidade absolutamente  
11 fantástica, com diferentes carreiras, em um processo que faz comparações com várias coisas  
12 que às vezes não são muito simples de comparar. Olhando agora o resultado macro de tudo isso,  
13 vê que é uma coisa muito positiva, primeiro porque houve, nos dois últimos anos, uma  
14 quantidade bastante significativa de funcionários que tiveram o seu desempenho, ou o aumento  
15 de complexidade da sua carreira valorizado. Como estão com um grupo muito volumoso, é  
16 óbvio que vai aparecer uma quantidade enorme de pessoas que estão descontentes, isso faz  
17 parte, isso é humano. Principalmente levando em consideração que não estão em um processo  
18 de aumento de salário puro e simples. É um processo em que existe uma avaliação clara de  
19 desempenho e, obviamente, de complexidade das tarefas que são executadas. Então,  
20 infelizmente, pode acontecer. Participou de vários processos em que as pessoas têm qualidade,  
21 mas fazem um relatório que a comissão tem dificuldade de avaliar e até mesmo colocar essa  
22 pessoa no lugar em que ela merece. Então há uma porção de dificuldades em um universo que  
23 é bastante significativo, mas quando olham os números, veem realmente que houve um avanço  
24 significativo da Universidade. Vai completar, no próximo dia 7, 28 anos que está na  
25 Universidade; passou, obviamente, por várias Administrações e não se lembra de ter visto um  
26 resultado tão significativo em termos de pessoas contempladas e reconhecidas. Obviamente o  
27 processo é humano, o processo precisa e deve sofrer uma série de adaptações; vão viver  
28 adaptando esse processo, porque nunca vão estar satisfeitos. Faz parte da natureza humana  
29 sempre querer mais, procurar mais, mas acha que, no geral, o processo é realmente muito  
30 positivo. Tem visto pessoas que há muito tempo não tinham nenhum reconhecimento da sua  
31 carreira que agora têm a sua carreira sendo reconhecida. E obviamente não podem se esquecer  
32 de que todo esse movimento também ocorre no momento em que houve uma recuperação de  
33 renda. Sempre reclamam que não é a mais adequada, não é a mais perfeita, mas houve uma  
34 recuperação de renda, e isso vai incidindo em cima de tudo isso. Acha que fica muito claro o  
35 nível de valorização da comunidade de funcionários, então de forma muito efusiva parabeniza  
36 todas as pessoas que estiveram envolvidas, compreendendo efetivamente que o processo tem  
37 imperfeições e que vai sofrer o tempo todo adaptações e renovações, no sentido de tentar ser o  
38 mais justo possível. É um processo humano, em determinado momento vão falhar, mas o  
39 cômputo dos resultados é bastante significativo. Pensar no futuro é importante, mas também se  
40 debruçar no que possuem no presente. E no presente os resultados, no seu entender, são muito

1 positivos. É um processo de aperfeiçoamento, vários colegas deram sugestões de como  
2 aperfeiçoar, mas deixa registrada a sua valorização do resultado, todos estão de parabéns pelo  
3 resultado alcançado e tem certeza absoluta de que no próximo ano vão evoluir ainda mais.  
4 Obviamente, na direção de contemplar mais pessoas, mas sempre vai ficar alguém para trás  
5 porque não podem se esquecer de que é um processo de avaliação de desempenho. Isso significa  
6 que nem todas as pessoas vão ser contempladas, porque em uma avaliação de desempenho estão  
7 olhando mérito, levando em conta o desempenho, o aumento de complexidade. O Conselheiro  
8 ADILTON DORIVAL LEITE diz que é membro do GT que está estudando melhorias para  
9 2024, e concorda com várias das sugestões que os conselheiros colocaram aqui e que já está  
10 propondo ao GT. Acha ruim as pessoas confundirem ou não entenderem qual é a diferença das  
11 funções da progressão na vertical e na horizontal. A progressão na vertical nunca foi pensada  
12 para ser perene, mas para resolver um problema do passado, e acha que 2024 é um ano bastante  
13 importante para resolverem isso. Existe um passivo e estes ajustes serão muito bem-vindos para  
14 tratá-lo, porque em 2024 vão entrar em um período de transição. Houve um grupo de trabalho  
15 designado por portaria GR que teve a função de revisar os requisitos para a progressão que estão  
16 colocados no Anexo 3 da Deliberação CAD-A-09/2018, que foi alterada por várias outras. Esse  
17 Anexo 3 é a base para a progressão na vertical, que é a base para fazer o espalhamento, desde  
18 que a pessoa consiga comprovar aumento de complexidade. E com isso fazer a distribuição dela  
19 no nível que a CAD permite, que é o imediatamente superior ao que ela está e na grande parte  
20 é nível 1 que vai mudar para o nível 2. Esse GT já terminou seu trabalho, acha que foi um  
21 trabalho bastante importante e que vai trazer um ganho grande de objetividade no Anexo 3,  
22 porque a grande crítica feita a ele é a questão da subjetividade. Então esse GT fez a  
23 estratificação em níveis, incluindo muitos critérios objetivos, e acha que foi um bom trabalho.  
24 Finalizado o trabalho, o GT o submeteu à comunidade, que emitiu sua opinião; agora ele está  
25 terminando as análises e incorporando sugestões boas que vieram para a readequação do Anexo  
26 3, e vai entregar em breve um relatório ao senhor Reitor, a quem caberá analisar e determinar  
27 ações decorrentes desse GT. Outro aspecto é que 2024 é um ano de transição, pois ele terá o  
28 programa de gestão de desempenho, que não tem nada a ver com o que têm feito até hoje e  
29 farão em 2024. O programa de gestão de desempenho incorpora todos os pressupostos de gestão  
30 de desempenho, dos quais já falou à exaustão aqui. As informações estão na página da DGRH,  
31 foi prorrogado o prazo de conclusão dos planos de trabalho, começa com a elaboração inicial  
32 dos planos de trabalho, e ela foi prorrogada até 31 de julho. Então, para 2024 haverá a rodada  
33 de carreira nos moldes que têm feito, com os ajustes que o GT apontará; haverá esse GT de  
34 revisão do Anexo 3, que acha que terá alguma consequência; e o começo da implementação do  
35 programa de gestão de desempenho. Com tudo isso, que chama de fase de transição, poderão  
36 entrar em 2025 com carreira com menos problema do passado, com carreira com foco na gestão  
37 de desempenho. Acha que terão um ganho bastante significativo para a Carreira Paepe e tudo o  
38 que decorre de quando fazem gestão de desempenho. Então acha que estão em um caminho  
39 bem interessante de perenização do processo e, de fato, fazer gestão de desempenho. Porque  
40 até hoje só fazem ranqueamento para ver quem vai ganhar ou quem não vai ganhar, ao passo

1 que a gestão de desempenho tem várias outras possibilidades, e a comunidade tem apontado há  
2 anos o desejo de que isso aconteça na Universidade. O Conselheiro FERNANDO SARTI  
3 registra a importância que o conselheiro Adilton teve para todo esse processo de  
4 aperfeiçoamento da carreira dentro da Universidade. A contribuição dele dentro das comissões,  
5 dentro do grupo de trabalho foi sem dúvida fundamental, e com a maturidade de alguém que  
6 não foi contemplado e que está aqui contribuindo da mesma maneira. Isso é um exemplo de  
7 pessoa, de dignidade. Respondendo à professora Verónica sobre a heterogeneidade, diz que são  
8 vários fatores, como a diferença entre inscritos e aptos em cada CSA, obviamente; o volume de  
9 recursos, pois alguma CSA pode ter servidores mais antigos e que, portanto, têm salários  
10 maiores; a diferença entre nível superior e nível médio; também a escolha de quem está  
11 participando entre horizontal e vertical, tudo isso influencia nessa taxa de contemplação. O  
12 senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que este é um terceiro processo de uma rodada,  
13 então as pessoas contempladas em 2019 e 2022 estão no interstício. Já começaram a pensar no  
14 trabalho que deve ser feito para 2024, em como fazer uma melhor distribuição de recursos.  
15 Nesse aspecto, esclarece que o percentual de recursos citado pelo professor Leonardo é recebido  
16 pela unidade de acordo com o seu percentual em relação à folha da Unicamp. No passado,  
17 quando havia a distribuição dos 5%, de 1/3, nunca foi mostrada nenhuma heterogeneidade,  
18 então talvez a diferença dos valores a serem distribuídos não seja a causa do problema. Como  
19 estão terminando um terceiro processo, precisam fazer uma análise um pouco maior, não só dos  
20 inscritos, porque se pegarem duas CSAs que têm o mesmo número de pessoas, uma pode ter  
21 cinco listas de progressão na vertical, outra pode ter nove e a outra pode ter só uma. Então ter  
22 100% ali pode ser dizer que uma pessoa só entrou e foi contemplada. Até o ano passado, quando  
23 fizeram um processo onde mais de 80% dos recursos foram gastos na horizontal, existiu CSA  
24 que completou 100% da lista vertical. Isso não significa que havia muito recurso, mas que havia  
25 apenas uma pessoa na lista vertical. Então, vão precisar fazer um trabalho um pouco maior de  
26 ver a quantidade de aptos, ver como estão as pessoas que já progrediram e qual foi essa decisão.  
27 Como hoje a decisão é do servidor, se vai entrar na vertical ou na horizontal, imaginavam que  
28 muito mais pessoas se inscreveriam na vertical. Se todos tivessem ido na vertical, esse número  
29 de progressão teria sido metade; e se todos tivessem ido na horizontal, teria dado 100% em todo  
30 o processo. Farão um trabalho um pouco maior, verificando quanto contemplados nos últimos  
31 anos, quantos foram agora, e algo que estavam pensando seria fazer um ajuste no final, se  
32 alguma unidade tiver um pouco menos, analisam as dificuldades, as diferenças, para tentar agir  
33 um pouco antes. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que vai retomar algumas questões e  
34 sugestões bastante importantes para o aperfeiçoamento do processo. Primeiro, acha que  
35 chegaram a uma maturidade de conseguir finalmente diferenciar que esse processo não é uma  
36 política salarial. Ele é política de recursos humanos, política de carreira; estão falando em  
37 desempenho, em complexidade, em motivação, em capacitação, em evolução, e em uma  
38 questão muito importante, que também foi mencionada aqui, que é devolver ao servidor a  
39 capacidade de ele fazer a sua carreira. Quando existe a continuidade desse processo, é a ele que  
40 cabe dizer se vai participar ou não. Observa que não é que o número de contemplados é um

1 indicador, tanto que 1/3 dos aptos não participaram, e isso, inclusive, está sendo avaliado pela  
2 DGRH. Não participaram provavelmente porque não se sentiam preparados para a horizontal,  
3 em que avaliam excelência de desempenho, ou não se sentiam preparados do ponto de vista da  
4 vertical, onde é analisada complexidade da sua função. São coisas diferentes, e já responde ao  
5 professor Ricardo que não é possível misturar. É necessário saber se a pessoa está querendo ser  
6 avaliada pelo seu desempenho diferenciado, então é horizontal; ou se o que está fazendo tem  
7 uma complexidade que deveria colocá-la em uma outra posição. Acha que tentar dar essa  
8 possibilidade desvirtuaria um pouco o próprio sistema, mas devolver essa condição ao próprio  
9 servidor de fazer a gestão da sua carreira é fundamental. Isso se consegue mantendo,  
10 aperfeiçoando esse processo e fazendo com que ele possa ser contínuo, se não todo ano, pelo  
11 menos com uma regularidade maior. Diferenciar a política salarial de política de RH é uma  
12 maturidade que atingiram, e pelas falas que antecederam aqui, há um certo consenso sobre isso.  
13 O Professor RODRIGO LANNA FRANCO DA SILVEIRA, respondendo ao conselheiro  
14 Matheus, diz que no parecer da chefia tentaram colocar perguntas específicas para evitar o “de  
15 acordo”, mas ainda assim ele apareceu. Acha que vão ter de avançar, mas já começaram;  
16 primeiro com a própria inclusão do parecer da chefia, que foi algo importante, tentaram evitar  
17 o “de acordo” com perguntas ainda mais específicas e colocando o ranqueamento das notas,  
18 mas é um problema mesmo que precisam ainda trabalhar. O comitê de acompanhamento fez  
19 reuniões com as comissões reforçando a questão do parecer circunstanciado, que sempre é um  
20 problema, mas acredita que ainda podem avançar em relação a isso. Outro ponto levantado foi  
21 a questão da padronização; padronizaram os critérios de avaliação. Isso foi um grande ganho,  
22 agora vão agir na padronização da distribuição dos recursos, porque a criatividade das  
23 congregações e instâncias equivalentes tenderam ao infinito, e isso complicou demais a análise.  
24 Acha que se trabalharem em alguma padronização, vai facilitar. Em relação à questão das notas,  
25 não podem comparar a nota de grupos diferentes, porque os critérios são diferentes. Entende  
26 perfeitamente o que o conselheiro Matheus mencionou sobre as notas, e terão de estudar isso  
27 um pouco melhor para avaliar. Sobre a questão do probatório, isso constou porque o pessoal  
28 em probatório entrou no sistema em 2019, entrou no sistema no ano passado, e acharam por  
29 bem manter e fechar o ciclo com eles podendo participar. Para o ano que vem vão avaliar com  
30 muito cuidado esse ponto. O senhor EVERALDO PINHEIRO diz que a DGRH já recebeu um  
31 conjunto com mais de 80 sugestões, aqui na CAD estão recebendo mais algumas, e isso mostra  
32 a importância do papel e o quanto está vivo esse processo de progressão. Agradece à professora  
33 Marisa, a DGRH adora sugestões e as dela foram muito bem-vindas. Informa que a DGRH já  
34 disponibilizou neste ano, para esse processo, um vídeo orientando as comissões e as instâncias  
35 equivalentes sobre o papel de cada uma das CSAs, sobre as escolhas e as comissões, mas  
36 concorda que precisam evoluir, então as sugestões são bem-vindas e agradece a todos os que as  
37 fizeram. O MAGNÍFICO REITOR agradece à equipe da PRDU, aos professores Fernando Sarti  
38 e Rodrigo Lanna, ao senhor Thiago, à equipe da DGRH, senhora Maria Aparecida, senhor  
39 Everaldo, senhora Giovanna, toda a equipe que participou do processo. Aproveita a fala do  
40 professor Sarti e agradece ao senhor Adilton, que tem esse envolvimento grande com carreira

1 há muito tempo e é uma pessoa que tem dado muita contribuição para avançarem nesse assunto.  
2 Com a estratégia de manter continuidade e aperfeiçoar o processo, conseguem detectar melhor  
3 os problemas, colher melhor as informações e as sugestões da comunidade, avaliar com uma  
4 certa antecedência o impacto dessas sugestões e criar esse processo de aperfeiçoamento. Um  
5 aspecto em que devem sempre pensar é no orçamento, pensar na sanidade financeira da  
6 Universidade, mas pensar também na criação das oportunidades para as pessoas progredirem.  
7 Acha que um processo de progressão não é garantia, ele é um estímulo; as pessoas têm de saber  
8 que elas têm a oportunidade e que usar essa oportunidade depende da sua dedicação à carreira.  
9 Uma das coisas que enfrentaram em um passado recente foi um desestímulo grande associado  
10 à interrupção das progressões, à vinculação de progressão e nível, associado ao período da lei  
11 complementar 173, e tinham de vencer isso. Acha que essa é a meta. E a melhor forma de fazer  
12 isso é que o processo tenha continuidade ao longo do tempo e que, de fato, seja tratado como  
13 uma política de recursos humanos. Há o aspecto da questão do orçamento, sobre a qual terão  
14 de pensar no fim deste ano, mas também fechar esse outro ano, no caso específico da gestão,  
15 olhando com esse estímulo de gerar oportunidade para as pessoas. É preciso observar os  
16 detalhes também, e nesse sentido há várias observações. Vê com certo otimismo, já que o  
17 número de candidatos possíveis diminui bastante, então conseguem agora talvez fazer uma  
18 análise mais detalhada de como distribuir os recursos para reduzir o grau de injustiça nessa  
19 distribuição. Não possuem o controle da decisão entre vertical e horizontal, mas sim o controle  
20 da distribuição das pessoas. E devem tomar cuidado para serem o mais justos possível; como  
21 depende do movimento das pessoas individualmente, sempre é um jogo em que não controlam  
22 o conjunto das variáveis. Podem colocar limites, mas há sempre alguma chance de surpresa,  
23 por razões diferentes são surpreendidos *a posteriori*, pois o que se projeta não é exatamente o  
24 que acontece. Mas fica com a sensação de que a coisa anda na direção certa de aperfeiçoamento.  
25 Não havendo mais observações, submete à votação, em bloco, os itens 01 a 54 da Ordem do  
26 Dia Suplementar, que são aprovados por unanimidade. Passa ao item 55 – Proc. nº 15-D-  
27 22147/2023 –, que trata da solicitação de antecipação de recursos do Governo, no valor de  
28 R\$19.653.950,69 para custeio de atividades de junho a agosto de 2023. O Conselheiro  
29 FERNANDO SARTI passa a palavra ao senhor Thiago. O senhor THIAGO BALDINI DA  
30 SILVA diz que no ano passado o HC já havia recebido uma suplementação de cerca de R\$30  
31 milhões para o fechamento das contas, no primeiro semestre, imaginando que iam chegar alguns  
32 recursos no segundo semestre, o que de fato aconteceu. Chegaram alguns repasses da Secretaria  
33 da Saúde e esses recursos acabaram vindo para 2022. Então iniciou o ano o HC com os recursos  
34 orçamentários, com a distribuição de custeio normalizada durante o ano e, além disso, com um  
35 excedente de recursos que chegou extra quota-parte, por volta de R\$18 milhões, e eles iniciaram  
36 o ano. Essa execução do Hospital foi acontecendo, já no mês de maio foi solicitada antecipação  
37 dos recursos de orçamento do final do exercício. Esse recurso foi antecipado no final de abril,  
38 e além dos recursos que havia, o HC teve um ressarcimento de despesas do IOU de R\$2,6  
39 milhões, e já receberam R\$8 milhões extra quota-parte para o Hospital das Clínicas. No entanto,  
40 todos os recursos, tanto de saldo aprovados na proposta quanto as suplementações extras,

1 acabam se esgotando já no meio de junho, tendo em vista que o Hospital vem mantendo uma  
2 média de despesa de R\$7 milhões de custeio por mês. Dessa forma, foi encaminhado um pedido  
3 de recursos do HC de R\$12 milhões para a COP para os meses de junho e julho para a  
4 contemplação das despesas. Durante a COP, fizeram uma análise de como estavam as despesas  
5 e ponderaram que como a próxima COP seria somente no final de agosto, caso houvesse a  
6 necessidade de o HC apresentar novo pedido de suplementação, além dos R\$12 milhões  
7 solicitados, a COP incluiu mais R\$7 milhões a serem liberado em agosto, para prever essas  
8 despesas do exercício. Então, caso o Hospital não receba nenhum recurso, esses R\$19 milhões  
9 seriam suficientes para sustentar o custeio do HC até o final de agosto. O que a superintendência  
10 do HC está trabalhando no momento são solicitações tanto de aumento dos recursos do SUS  
11 como pedidos excepcionais de suplementação do Estado de São Paulo. Existe uma tratativa,  
12 uma negociação de R\$40 milhões de recursos extra quota-parte a entrarem no Hospital, então  
13 esses R\$19 milhões seriam uma antecipação, e quando entrarem os R\$40 milhões, o Hospital  
14 devolveria à Universidades os R\$19 milhões. A dificuldade de tratar isso somente como uma  
15 antecipação é que não sabem ao certo quando virá ou se será de fato uma suplementação do  
16 estado. Não há garantia de que esse recurso virá, mas trabalharam na COP como uma  
17 antecipação, e caso esses recursos não entrem, colocarão isso como uma despesa na segunda  
18 revisão orçamentária. O Hospital deve ficar com um déficit por volta de R\$40 milhões nesse  
19 exercício, e os cálculos feitos dentro do HC somam um déficit de R\$51 milhões, incluindo  
20 também a questão do SUS, que estão tentando corrigir. Então, o que vem para ser aprovado  
21 hoje são R\$19 milhões, que é uma suplementação para isso, e caso chegue o recurso, seja uma  
22 antecipação do que poderá entrar da Secretaria da Saúde. O Conselheiro FERNANDO SARTI  
23 passa a palavra à doutora Elaine. A Professora ELAINE CRISTINA DE ATAÍDE diz que o  
24 senhor Thiago já mencionou o que estão tentando fazer como uma adequação à saúde financeira  
25 do HC. No ano passado conseguiram, fazendo tratativas diretamente com o Estado de São  
26 Paulo, que houvesse um repasse via solicitação de alteração orçamentária, por volta de R\$40  
27 milhões, e neste ano a conversa inicial já gerou em torno de R\$50 milhões a R\$60 milhões. Eles  
28 os orientaram que nos primeiros 100 dias da gestão atual produzissem o que têm como  
29 acrescentar, mostrar a real capacidade dentro da região, e é um dos motivos pelos quais também  
30 fizeram várias tratativas de atendimento de mutirão, tanto atendimentos oncológicos como  
31 cirúrgicos. E além disso, como o senhor Thiago também comentou, estão tratando junto ao  
32 Ministério a solicitação do aumento do teto. Porque o que há de repasse da parte do Governo  
33 do Estado de São Paulo é em relação ao orçamento. Eles conseguem fazer um repasse de  
34 orçamento, via solicitação de alteração orçamentária, e foi através disso que conseguiram fazer  
35 um repasse que ajudou bastante o Hospital no ano passado. E também estão junto ao Ministério  
36 da Saúde tentando que haja um aumento do teto, aumento esse que não é realizado desde 2012.  
37 Há expectativa de que em agosto consigam esse aumento do teto, que é por volta de R\$4  
38 milhões, o que foi solicitado, mas ainda não tem nada assinado. E o empenho do Governo do  
39 Estado de São Paulo é também em torno de R\$40 a R\$50 milhões. Óbvio que quando tudo isso  
40 realmente for assinado, vai haver uma tratativa, tanto entre o governo do Estado de São Paulo

1 quanto Federal, para ver o que realmente vão conseguir receber, mas a ideia é que seja em torno  
2 de R\$50 milhões. O que pretendem com esse aumento do teto é que seja uma coisa fixa, para  
3 que não precisem sempre ficar fazendo essas solicitações anuais. Embora se este ano isso se  
4 corroborar, vai mostrar a parceria que o governo do estado tem mostrado junto do HC frente a  
5 todas as medidas que estão fazendo para o auxílio da sociedade. Para quem está acompanhando  
6 na mídia, tem várias medidas que estão sendo realizadas, de mutirões de 1.600 pessoas, de 800  
7 pessoas, várias cirurgias oncológicas que estão atendendo à demanda da sociedade, da região,  
8 de uma maneira bem estruturada. E também estão sendo o braço direito do estado para fazer  
9 essa nova proposta de regionalização, para que ajudem a micro regulação da DRS. Portanto,  
10 estão se mostrando importantes para eles e por isso a expectativa real de que esta verba chegue  
11 até agosto. Quando passou na COP, voltou a conversar com os secretários e passou para eles a  
12 premência e a necessidade desse repasse. Eles estão a par e continuaram se comprometendo a  
13 auxiliá-los assim que for possível, dentro das premissas legais e burocráticas que eles têm  
14 dentro da Secretaria de Saúde. A Conselheira MARIA LUIZA MORETTI diz que também há  
15 auxílio da Deas, que também ajuda na melhoria do orçamento do Hospital de Clínicas. Informa  
16 que completou um ano da consultoria externa que contrataram para avaliar o funcionamento,  
17 propor soluções e acompanhar a implementação de soluções dentro do HC. Ressalta também o  
18 trabalho do professor Ricardo Dahab junto à implantação de uma nova consultoria para o  
19 AGHUse, para completar módulos de informatização do Hospital. Isso levaria a um controle  
20 maior da cobrança dos procedimentos que são realizados no Hospital, pois a implementação de  
21 alguns módulos de cobrança vai mostrar que o HC realiza mais do que 100% do que é acordado  
22 com o SUS. A complexidade dos tratamentos cirúrgicos, clínicos, principalmente oncológicos,  
23 aumenta muito os preços do custo da área médica e hospitalar, lembrando que os equipamentos  
24 ficam em desuso, o programa dependendo do tipo de equipamento precisa ser renovado. Então  
25 tem um custeio grande para manutenção de equipamentos que possam dar todo o apoio para o  
26 atendimento desses pacientes, como por exemplo, tomografias, área de imagem, área  
27 laboratorial. E os preços também acompanham a modernidade, quanto maior a modernidade,  
28 maiores são os preços. Por outro lado, o que recebem de recurso extraorçamentário que vem do  
29 SUS é o mesmo desde 2012, por isso a doutora Elaine comentou o pedido de aumentar o teto  
30 do SUS. Então, todo o valor que recebem é consumido e ainda faltam, por mês, em torno de  
31 R\$7 milhões para completar o custeio, uma vez que existe essa discrepância entre o que era em  
32 2012 e o que é em 2023 em termos de custo. Acompanha a luta da doutora Elaine e de toda a  
33 equipe do HC, de toda a equipe que tem trabalhado no sentido de captação e de ajuda à  
34 sociedade, que são os mutirões que têm sido feitos para diminuir a fila de pacientes oncológicos,  
35 cirúrgicos, clínicos que estão aguardando atendimento. E juntamente com isso também a busca  
36 de recursos extraorçamentários, que vêm por atendimento de áreas críticas ou de outras  
37 necessidades que o governo do estado tem. Na época da Covid, receberam um orçamento extra  
38 para atendimento de leitos Covid, depois houve uma crise de leitos para neonatologia, para UTI  
39 infantil, e para isso ser sanado ou melhorado o governo do estado fez alguns programas. E esse  
40 é um deles, está citando porque chegou a ser objeto da mídia a falta de atendimento para recém

1 natos e UTI, também crianças com doenças graves, a área crítica. E esses leitos foram pagos  
2 separadamente. Então essas atividades que foram acordadas com o governo do estado, geraram  
3 um financiamento, mas era por um tempo contratado. Muito também tem sido feito através de  
4 verba de bancada, porém a verba de bancada vem fixa, ela entra no orçamento da Universidade  
5 e é para determinada área, então vem com destinação já definida. De fato, essa defasagem de  
6 financiamento é uma luta constante tanto com o governo do estado, como com o governo federal  
7 para a melhora do financiamento. Lembrando que toda área hospitalar é da Universidade, ela  
8 não é uma autarquia do estado, então isso recai sobre o orçamento dela, e buscam  
9 constantemente os repasses financeiros através de doações, através de campanhas, através de  
10 atendimento a essas áreas críticas, através do aumento do atendimento oncológico para reduzir  
11 a fila e ver se com isso entra um programa especial para o HC. Mas são situações que vão  
12 enfrentar neste ano e talvez nos próximos, até que possa ser corrigido o repasse financeiro para  
13 os nossos hospitais. O HC tem uma complexidade terciária, ele é muito caro, realmente ele  
14 requer áreas extremamente especializadas para dar conta de responder à sociedade como  
15 hospital terciário de referência para as áreas de transplantes, de próteses, de cirurgias cardíacas,  
16 e isso demanda custo, pessoal especializado. É um custo enorme para que o paciente possa ser  
17 atendido, e é uma resposta que precisam dar, pois o HC é a referência para essa DRS, para essa  
18 região, e são cobrados pelo governo do estado por isso, então precisam atender. Não é uma  
19 questão de reduzir o serviço, precisam atender às demandas do governo do estado e as demandas  
20 dessa região. Todo esse trabalho que vem sendo feito na área da Saúde, toda a gestão da PRDU,  
21 a Reitoria, a Deas, a diretoria da FCM, vem acompanhando de perto as dificuldades enfrentadas  
22 pelo HC para poder dar a assistência aos pacientes. O Conselheiro CLAUDIO SADDY  
23 RODRIGUES COY reitera o que já foi colocado aqui, a FCM tem acompanhado também os  
24 esforços do Hospital na série de medidas da superintendência, com buscar recursos externos e  
25 melhorar alguns processos lá dentro do Hospital para diminuir o custeio. E, principalmente, o  
26 trabalho junto da Secretaria de Saúde, com a professora Elaine e toda equipe do HC. Uma coisa  
27 muito importante colocada pela professora Maria Luiza é o apoio da Reitoria com algumas  
28 ações que são bastante importantes, como a informatização de todo o atendimento do Hospital  
29 para ter um fluxo de caixa adequado, por exemplo, saber exatamente o custo de alguns  
30 procedimentos. Assim como uma regulação dos pacientes e do Hospital via Cross, que é o  
31 sistema da Secretaria de Saúde, para diminuir a informalidade de atendimento que existe no  
32 Hospital hoje e que tira uma série de atendimentos do escopo do que a Secretaria tem entendido  
33 que está sendo feito dentro do Hospital. O MAGNÍFICO REITOR diz que algumas coisas  
34 avançaram nesse período, a professora Maria Luiza destacou duas, a primeira é a consultoria,  
35 que está em andamento, e que está localizando estrangulamentos, pontos chaves que precisam  
36 enfrentar; e a iniciativa junto com a Citic de aperfeiçoar os processos de controle  
37 informatizados, não só do HC, mas de toda a área da Saúde da Unicamp e das outras unidades  
38 que ela gerencia. Então a ideia de ter um sistema único é uma coisa que demora para implantar,  
39 mas de toda forma vai permitir um gerenciamento muito mais adequado. Acha que a  
40 superintendência tem feito esse movimento importante de contato estreito com a DRS, com a

1 Secretaria Estadual de Saúde também, até com o Ministério da Saúde, tanto para ampliar o  
2 acesso a esses recursos que vieram orçamentariamente, mas fora da quota-parte, o que  
3 representa uma conquista importante que pode se renovar este ano, mas que exigiu todo esse  
4 processo de aproximação, de conversa permanente. O governo do estado hoje tem a ideia de  
5 regionalizar um pouco a Cross, recentemente a Unicamp completou esse processo de adesão à  
6 Cross, o que é uma questão importante também, porque permite que tenham uma identificação  
7 maior com a ação de planejamento da saúde do Estado de São Paulo. E houve muitas iniciativas  
8 de mutirões, que devem ter visto pelas divulgações, teve alguma repercussão na mídia mesmo,  
9 na EPTV mais de uma vez. Havia um acúmulo de pessoas que não foram tratadas na época da  
10 pandemia e a Unicamp se prontificou a reduzir esse efeito, e isso para a imagem e para terem  
11 acesso a essa colaboração dos agentes públicos na área de saúde são coisas importantes. Então  
12 agradece às superintendências dos hospitais, em particular à superintendência do HC, à Deas,  
13 à CGU e aos demais envolvidos, Citic, PRDU, que têm agido de alguma forma conjuntamente  
14 para tentar reverter essa situação que é um problema histórico na Universidade. Não é algo que  
15 consigam resolver rapidamente, mas acha que estão estabelecendo um caminho que traça um  
16 bom horizonte. Ter mais controle interno da estrutura do HC, ampliar as possibilidades de  
17 financiamento e fazer parte dessa regulação local, que é importante também; como têm acesso  
18 a muitos equipamentos que são gerenciados por eles, possuem um poder também de ajudar  
19 nessa organização e melhorar o seu funcionamento. A Professora ELAINE CRISTINA DE  
20 ATAÍDE diz, só para complementar o que o senhor Reitor falou, que medidas que a princípio  
21 acham que é um dia de atendimento, mas durante o mês de dezembro do ano passado havia  
22 mais de 400 pessoas com diagnóstico de câncer aguardando na lista da DRS. O HC propôs um  
23 mutirão para o atendimento destas 400 pessoas, obviamente não todas vieram, por conta de  
24 condições clínicas, por óbito e várias outras situações, mas chegaram a atender mais de 200  
25 pessoas. E no começo do ano, portanto, essa lista estava zerada. Existe uma lei que obriga que,  
26 a partir do momento em que o paciente tem um diagnóstico de neoplasia, ele inicie o seu  
27 tratamento em no máximo 60 dias, e esses 400 pacientes já estavam há mais de 60 dias na fila.  
28 Em janeiro, não existia nenhum paciente com mais de 30 dias na fila. Então, são movimentos  
29 que, a princípio, podem parecer não tão grandes, mas nesse caso foi importante, e inclusive uma  
30 coisa muito a se pontuar é que são a segunda maior DRS do Estado de São Paulo, e a fila de  
31 oncologia é a maior do Estado de São Paulo. Então têm muito o que contribuir em relação a  
32 isso no que tange à saúde pública do estado. A Conselheira ROBERTA CUNHA MATHEUS  
33 RODRIGUES registra o apoio da Faculdade de Enfermagem às importantes iniciativas que a  
34 superintendência do HC tem feito para que haja atendimento. Tem sido bastante importante a  
35 parceria com a Secretaria de Saúde do Estado no atendimento da DRS, então precisam registrar  
36 essas tratativas que têm sido feitas com bastante empenho para que haja uma superação das  
37 dificuldades. O MAGNÍFICO REITOR agradece à Faculdade de Enfermagem, que é solidária  
38 com essa ação e tem participado, os seus estudantes também têm uma participação ativa nisso  
39 e toda a estrutura de enfermagem, dos próprios equipamentos assistenciais. Não havendo mais  
40 observações, submete à votação a matéria, que é aprovada por unanimidade. Passa ao item 56

1 – Proc. nº 01-D-46495/2022 –, da Coordenadoria Integrada de Tecnologia da Informação e  
2 Comunicação, que trata da solicitação de recursos do Plano Plurianual de Investimentos – PPI  
3 no valor total de R\$92.510.788,79 para contemplar diversas demandas institucionais na área de  
4 Tecnologia da Informação da Universidade. Passa a palavra ao professor Fernando. O  
5 Conselheiro FERNANDO SARTI diz que é leigo no assunto, mas como usuário entende que a  
6 Universidade realmente depende e precisa urgentemente de mais investimento nessa área que é  
7 crucial. Primeiro para as atividades administrativas, segundo para conversarem inclusive com  
8 os órgãos de controle, e terceiro para as atividades acadêmicas, seja em termos de pesquisa, de  
9 docência, de ensino e de extensão. Portanto, esse investimento que é transversal atinge todas as  
10 atividades fundamentais. Desnecessário citar a velocidade com que as tecnologias digitais vêm  
11 se desenvolvendo mundo afora e a importância de a Unicamp se manter atualizada sobre isso;  
12 é dentro desse espírito que veio essa proposta de investimentos. Queria também já tranquilizar,  
13 de certa maneira, que não são os primeiros investimentos, já foram autorizados investimentos  
14 da ordem de R\$55 milhões que vêm sendo realizados dentro da Universidade. Passa a palavra  
15 ao professor Ricardo Dahab, que fará uma breve apresentação da distribuição desses recursos.  
16 O Professor RICARDO DAHAB diz que conversam muito sobre tecnologia da informação e  
17 comunicação, e muitas vezes a impressão que as pessoas têm é de que estão falando de suporte,  
18 de apoio às atividades, mas lembra que não só a TIC está hoje presente em praticamente todas  
19 as atividades, seja ensino, pesquisa, extensão, assistência, mas também ela é um elemento  
20 indutor de desenvolvimento da Universidade. Como gostam de dizer, tracionando esse  
21 desenvolvimento, porque à medida que disponibilizam novas tecnologias, coisas que não  
22 imaginavam que fossem possíveis de repente se tornam possíveis, e outras que nunca  
23 imaginavam que existiam de repente existem. Podem perguntar para matemáticos, para  
24 engenheiros, para químicos, para médicos, para linguistas, então é muito importante dizer que  
25 investimentos na área de TIC são fundamentais para conseguirem manter um certo ritmo de  
26 desenvolvimento científico da Universidade. Então eles são estratégicos de fato. A aceleração  
27 nos últimos nos últimos 10, 20 anos tem sido brutal, então ou acompanham isso, ou não vai ser  
28 possível continuar a fazer pesquisa em basicamente todas as áreas e acompanhar a  
29 modernização administrativa e a pujança da pesquisa da Unicamp. Se olharem o Planos da  
30 Universidade, basicamente todos os objetivos citam a TIC, notadamente no 12, aperfeiçoar e  
31 modernizar o modelo de gestão administrativa e acadêmica, aprimorar a atratividade das  
32 carreiras da Universidade, garantir sustentabilidade orçamentária e financeira. Talvez alguns  
33 não tenham ideia do quanto precisam manter e ter um olho muito atento para as necessidades  
34 da TIC da Universidade. Basicamente ficam se perguntando, e são perguntas que eram  
35 relevantes em 1966, foram em 2020 e vão ser em 2030: Quantos computadores possuem? Qual  
36 tráfego que possuem pela internet? Quanta energia é demandada? Qual é o gasto em  
37 refrigeração? Qual a capacidade computacional demandada dos sistemas centrais? Qual o  
38 tamanho da equipe e qual o perfil do profissional? Qual é a abrangência da governança? É  
39 importante cuidar de todos esses aspectos. Não são só quantos equipamentos, quantos *desktops*  
40 vão comprar, quantos *desktops* vão renovar a cada determinado número de anos. Precisam olhar

1 para tudo, porque se qualquer uma dessas perguntas não estiver satisfatoriamente respondida,  
2 a máquina toda não funciona. Não adianta terem excelente conectividade se não há pessoas que  
3 saibam explorar essa conectividade. Não adianta terem computadores ótimos se as pessoas não  
4 conseguem gerenciar esses computadores, não adianta terem a vontade de usar ou talento para  
5 fazer pesquisa se não há os computadores e a conectividade hoje para se conectar com todo  
6 mundo. Têm tentado acompanhar todas essas perguntas, algumas coisas melhoraram muito,  
7 tráfego de internet, especialmente, a capacidade computacional, como vão ver nas demandas  
8 que trouxe aqui. O que chama de demandas institucionais são aquelas demandas que são itens  
9 estruturantes com impacto em toda a Universidade. São em geral itens únicos, que procuram  
10 identificar e que têm um impacto em toda a Universidade, como infraestrutura de redes e  
11 conectividade, infraestrutura elétrica de refrigeração para os sistemas, sistemas de informação,  
12 serviços e ferramentas, infraestrutura computacional e a capacitação de pessoal. Todos esses  
13 itens foram trazidos aqui nessas demandas e houve uma mudança na abordagem ao identificar  
14 essas demandas e ao trazer essas solicitações aqui. Tradicionalmente o que era chamado de  
15 PATC, Programa de Atualização Tecnológica Continuada, era um esforço notável feito  
16 anualmente e procurava renovar mais ou menos 1/5 do parque, mas em geral, quase sempre  
17 tinha olhos nos equipamentos da Administração. E com aquela visão de que cada unidade vai  
18 se virando como pode, fornecem um mínimo para a Administração, o que de certa forma sempre  
19 foi a cultura da Unicamp. Esta gestão da Citic entende que a Universidade só vai conseguir  
20 evoluir no que depende da TIC se integrar os esforços de todos os órgãos, de todas as unidades,  
21 porque não há como ter esforços integrados sem replicação, sem dispêndio, sem múltiplos  
22 esforços fazendo a mesma coisa, equipamento incompatível que não se comunica direito,  
23 sistemas que não se integram, pessoas que não se conhecem. Logo que assumiu a Citic, uma  
24 das primeiras visitas que fez a um certo conjunto de unidades e órgãos, as próprias pessoas se  
25 olhavam espantadas em saber que uma tinha o que a outra estava buscando há tantos anos. Isso  
26 é uma coisa comum, aconteceu várias vezes, porque não havia uma governança, ainda não há  
27 uma governança totalmente implementada, mas estão caminhando para isso, com olhos para  
28 toda a Universidade. Essas demandas que estão solicitando aqui ampliam a cobertura que havia  
29 antes, para onde julgam que seja necessária essa cobertura ser ampliada para poderem prover  
30 toda a Universidade de recursos uniformes, de recursos integrados e em conformidade inclusive  
31 com a nova lei de licitações, que não vai mais permitir múltiplas compras de computadores o  
32 ano inteiro, de servidores, de todos esses recursos de forma espalhada por todo o ano. Precisarão  
33 ter uma disciplina de aquisições, que já está sendo comandada pela Citic. Então de um lado  
34 vem uma constatação de que a Universidade precisa ver a TIC como um corpo só, a própria lei  
35 já disse isso, portanto não estão propondo nada extraordinário. Motivados pela aprovação do  
36 Plano Plurianual de Investimentos da Universidade, fizeram esse levantamento geral de  
37 demandas na Universidade, chegaram a um montante vultoso, mas os desafios não são  
38 pequenos. Primeiro, há uma demanda reprimida; o PATC ficou congelado por cinco anos, até  
39 2021, e já fizeram, como o professor Sarti já disse, um investimento até aqui para suprir um  
40 pouco dessa demanda reprimida de cerca de R\$57 milhões em *desktops*, em servidores, em

1 nuvem, e vão continuar investindo nisso, não há muito o que fazer, precisam olhar para o futuro.  
2 Dividiram a demanda em dois grandes grupos, primeiro em infraestrutura, são investimentos  
3 em equipamentos ou infraestrutura, às vezes não é equipamento único, mas, por exemplo, em  
4 rede e conectividade, equipamentos de rede de borda para as unidades e órgãos, equipamentos  
5 para conectar as unidades e órgãos na mesma velocidade com o mesmo equipamento, de forma  
6 que centralizadamente possam a gerenciar todos esses equipamentos. Isso é muito importante  
7 para manter a uniformidade, serviço de qualidade, facilidade na hora de gerenciar *firewalls*,  
8 conexões ópticas redundantes, *software*, antenas de Wi-Fi. E depois em energias todo o  
9 equipamento necessário para manter o *data center* que está no CCUEC bem refrigerado e bem  
10 alimentado de energia. Sistemas, serviços e ferramentas é um projeto do *Campus Sustentável*,  
11 que solicitou um certo conjunto de equipamentos, serviços e ferramentas para implementar todo  
12 o projeto de sensores e controle desses equipamentos. Também um *software* para a transcrição  
13 de fala, infraestrutura computacional, uma solução de *backup* profissional, porque o que  
14 possuem é muito ruim, difícil de usar. A mesma coisa com a nuvem complementando um  
15 investimento que já fizeram, e armazenamento para os repositórios institucionais. Em relação  
16 a isso fizeram uma solicitação para a Fapesp, se forem contemplados, já faz mais de um ano,  
17 estão esperando o retorno para muito breve, podem economizar esses R\$12 milhões. Acha que  
18 dado o tempo que a Fapesp levou para analisar isso, acredita que pelo menos uma boa parte  
19 disso virá. Uma readequação do estúdio da Rádio e TV não só em equipamentos, mas em obras  
20 para conter esses equipamentos. Fizeram um pedido só porque comprar os equipamentos sem  
21 a readequação dos lugares não é possível. E também o sistema Goes para o Cepagri. Em  
22 investimentos e serviços, vão comprar esses telefones celulares que funcionam via internet e  
23 depois uma série de serviços, *software* de gestão de projetos para toda a Universidade, para 36  
24 meses, então são investimentos que em algum momento vão ter de ser renovados,  
25 desenvolvimento de sistemas adotando metodologia ágil; edital para um ChatBot profissional,  
26 uma infraestrutura para conter os projetos de *software* da Universidade, chamado GitLab;  
27 licença da Power BI, *software* para exibição de dados; o item de modernização do *smartcard* é  
28 aquele em que vários órgãos se envolveram por pelo menos por um ano, a DEA, o CCUEC,  
29 para modernizar todo o sistema de *smartcard* da Universidade, todo esse sistema que usa hoje  
30 esses cartões vai ser substituídos por sistemas que usam uma mistura de reconhecimento facial,  
31 *smartphones* e novos equipamentos. O preço de R\$21 milhões é um preço para locação por 30  
32 meses, para aquisição desses novos equipamentos é mais do que isso. A opção agora é por  
33 locação. É claro que esses R\$21 milhões contêm um investimento inicial que não vai se repetir  
34 a cada renovação, mas o investimento agora é de R\$21 milhões. Além disso, um sistema de  
35 imagens para área da Saúde; e um sistema para autenticação centralizada para quem usa  
36 Windows ser capaz de usar uma senha única em qualquer lugar da Universidade. São R\$43  
37 milhões nessa segunda parte, um total de R\$92 milhões aproximadamente. A previsão de  
38 desembolso é de R\$6,3 milhões para este ano, R\$67 milhões para o ano que vem e R\$16 milhões  
39 para 2025. A estimativa que possuem de recursos para a sustentação desses investimentos a  
40 partir de 2027 é de R\$10 milhões anuais. Outras demandas são as seguintes: fizeram um

1 levantamento de demandas para toda a Universidade e o número a que chegaram após essa  
2 primeira apuração foi de R\$226 milhões. As demandas institucionais que acabou de relacionar  
3 aqui são R\$92 milhões. Padronizadas são as compras que se repetem em todas as unidades,  
4 *desktops, laptops*, projetores, que vão ser comprados em um lote só, como manda a lei, R\$72  
5 milhões, e várias outras demandas, *scanner* especializado para os hospitais que tem que  
6 escanear um número enorme de documentos, de prontuários e outros equipamentos sofisticados  
7 estão nos R\$61 milhões demonstrados no gráfico da apresentação. Existe um relatório, que não  
8 sabe se está disponibilizado também para a CAD, que descreve em detalhes cada um desses  
9 itens, a necessidade, tem *links* para as demandas, tomadas de preços, e se precisarem também  
10 podem escrever para eles para esclarecimento. Têm em vista para o médio prazo mais serviços  
11 computacionais em nuvem, planejam migrar todos os sistemas administrativos para a nuvem,  
12 se for possível, deixando a nuvem da Unicamp para atividades de pesquisa, principalmente, e  
13 ensino, mais investimentos em internet das coisas, redes de alta velocidade. Estão iniciando um  
14 projeto de rede privativa junto com o CPQd e a RNP de rede 5G, com duas torres no campo.  
15 Temos a infraestrutura para engenharia e análise de dados, que é absolutamente imprescindível.  
16 Vão abrigar, juntamente com outras universidades do Estado de São Paulo, um centro de  
17 computação de alto desempenho e a infraestrutura de conectividade do Hids também está no  
18 radar. Agradece a todo o pessoal que o ajudou a preparar a proposta e fica à disposição. O  
19 Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETTI MARTINS diz que vai repetir alguns  
20 questionamentos que fez na COP. Antes de mais nada, falou na COP que ia levar isso em todas  
21 as câmaras e Conselho: que nas próximas compras adotem o modelo de compra responsável.  
22 Há compras que geram um volume razoável de embalagens, caixas de papelão, de plástico, de  
23 isopor, e sugere que coloquem nos editais de compra a informação de que ou elas sejam  
24 retornáveis, ou o responsável pela venda dê um destino socioambiental para isso. E também  
25 podem colocar a questão de que se for detectado, em algum momento, algum trabalho escravo,  
26 o contrato seja rompido imediatamente. Estão falando de Brasil, e isso é extremamente possível,  
27 têm visto em algumas reportagens por aí. Pergunta ao professor Dahab se ele checou se no item  
28 3.1.5 do rastreamento óptico o ArcGIS realmente não atende à necessidade da Unicamp, para  
29 quem já tem *software*. O Professor RICARDO DAHAB responde que ainda não. É um item  
30 que vai facilitar a vida de quem gerencia a rede de fibras óticas que pode ser feita com o ArcGIS,  
31 que é um *software* livre, mas que é totalmente genérico. Estão querendo comprar um *software*  
32 que custa R\$6 mil, para facilitar a vida de quem já teria toda a infraestrutura, toda a informação  
33 para gerenciar uma rede de fibra óptica bastante extensa como é a da Unicamp. E o  
34 comprometimento que fez durante a reunião da COP é que iria averiguar se esse *software* que  
35 desejam comprar poderia ter a sua base de dados integrada ao ArcGIS, de forma a terem uma  
36 base de dados ou base de dados integradas com informações geográficas sobre o que está  
37 instalado, sobre toda a infraestrutura aqui no *campus* georreferenciada. Se não for possível,  
38 terão de usar o ArcGIS, porque acha sensato terem uma base de dados só, mas se a base de  
39 dados desse produto for integrável à base do ArcGIS, certamente deveriam facilitar a vida de  
40 quem tem de gerenciar essa rede de dados e usar alguma coisa um pouco mais profissional. O

1 Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETI MARTINS diz que tem dúvida quanto ao  
2 Báculo, se o gasto seria anual ou se seria pontual. O NVivo, não tinha se atentado na COP, mas  
3 apareceu para 12 meses, portanto terão de renovar, e passaria a ser um gasto perene. Não  
4 possuem um levantamento muito preciso de RH da área de TI, então considera complicadas  
5 algumas informações que encontrou no texto, que coloca que a Universidade não tem pessoas  
6 suficientes e nem pessoas capacitadas para poder produzir esse *software*. Fez um levantamento  
7 rápido no Portal da Transparência e do nível médio há 60 programadores, 41 nos níveis iniciais  
8 da carreira, e analista do nível superior são 201. Então estão falando de mais ou menos 260  
9 pessoas, mas sabe que o portal contém ainda os aposentados estatutários, então seria um número  
10 próximo de 200 pessoas que trabalham com desenvolvimento de *software*. Mas não conhecem  
11 as competências das pessoas, então não sabem realmente qual é o perfil delas e qual é o  
12 conhecimento que elas têm, isso é fato. Talvez agora, com a questão de gestão de desempenho,  
13 a Citic obtenha essas informações no plano de trabalho. Também foi apontada a falta de  
14 conhecimento e defasagem de tecnologias, pois são utilizadas muitas tecnologias ultrapassadas  
15 dentro da Universidade. Pergunta se têm dado as condições tecnológicas para que isso mude,  
16 se têm pedido que as pessoas desenvolvam esses *softwares* em tecnologias novas ou têm  
17 demandado para eles na mesma plataforma, mantendo o mesmo padrão. E quanto a  
18 conhecimento, ele próprio solicitou à Citic diversas reuniões com a Educorp para poder definir  
19 qual seria o perfil do profissional TIC que a Universidade vai precisar para os próximos anos,  
20 e não obteve resposta para nenhuma das reuniões. Até agora, estava guardando para poderem  
21 construir uma trilha de desenvolvimento desses profissionais. Não encontrou nos documentos,  
22 e questionou isso na COP, quais serão os *softwares* que serão desenvolvidos, quantos são e qual  
23 é a fila desses *softwares*, para poderem determinar uma contratação de três equipes durante dois  
24 anos. Para ele é um volume de recursos razoável, R\$14 milhões, e se fossem contratar  
25 servidores, nesses dois anos gastariam, contando já o vale-refeição, vale-alimentação, as  
26 despesas, menos de R\$7 milhões, e sobriariam R\$7 milhões que poderiam colocar na carreira e  
27 progredir o resto do pessoal que não foi progredido esse ano. Ainda assim não daria para  
28 progredir todos. Não estão considerando quem são essas pessoas que estão ficando na  
29 Universidade e estão dizendo que elas não têm condições nem capacidade de desenvolver  
30 *softwares*. Está colocado no documento que estão pagando R\$40 mil para uma pessoa, sendo  
31 que 70% dos servidores da Universidade da área de TI ainda estão entre os níveis 1 e 2. A média  
32 dos servidores do ensino superior ganha R\$12 mil. Então é uma discrepância muito grande do  
33 valor que estão oferecendo para o mercado em relação a quem está aqui dentro. As pessoas  
34 estão se sentindo desmotivadas, revoltadas, e algumas estão falando até em sair da  
35 Universidade, montar uma empresa e oferecer os serviços para a Universidade ganhando muito  
36 mais do que elas ganhariam aqui. Solicitou à doutora Ângela que distribuisse para a Mesa uma  
37 documentação que recebeu que aborda um pouco da terceirização. Não é o caso específico dos  
38 servidores de desenvolvimento, mas é um caso pontual que trata de uma servidora da área de  
39 suporte, administradora de rede. Ela é uma servidora que hoje trabalha na DGA, onde em 2015  
40 tinha oito pessoas trabalhando na área de suporte e desenvolvimento e hoje só tem uma. Quando

1 falam em privatização e terceirização, começam de uma forma muito única, que é o  
2 sucateamento da área: ou retiram recurso, ou retiram as condições tecnológicas ou retiram  
3 recursos humanos. E o que aconteceu na DGA claramente foi retirar recursos humanos. Estão  
4 aprovando recurso financeiro aqui, então acha que não seja esse o caso. Na segunda página,  
5 constam quais são os riscos e incidentes que podem acontecer devido a não ter mão de obra  
6 dentro da DGA, como sistemas operacionais dos *desktops* desatualizados, risco de segurança  
7 para toda a rede da DGA; durante as paradas de nuvem, julho de 2022, o servidor de antivírus  
8 da DGA foi danificado sem recuperação por parte da empresa. Os *desktops* da DGA estão sem  
9 proteção desde então; desde 2022 não há antivírus nos computadores da DGA. Na página 4,  
10 citam quais são os serviços que podem afetar: perda de prazos importantes, como pagamentos  
11 e ações administrativas, atraso nos pagamentos de fornecedores, interrupção nas áreas de  
12 suprimentos, atrasos no pagamento do quadro da Unicamp. Acabaram de passar por isso quando  
13 o Banco do Brasil atrasou o salário em alguns dias, foi um sufoco, imaginam então se isso  
14 acontecer porque tiveram falta de pessoas na DGA. Na folha 11, há um breve histórico de como  
15 isso foi feito dentro da DGA, onde havia oito pessoas em 2015, e em junho de 2022, um ano  
16 atrás, só uma pessoa. Na folha seguinte, relatam que não possuíam a força de trabalho necessária  
17 para realizar e manter o serviço de suporte de infraestrutura que sustenta as atividades-fim da  
18 diretoria administrativa. E descrevem quais são as atividades: em um ano ela atende 1.250  
19 ordens de serviço, ela dá suporte para mais ou menos 240 servidores na DGA, em mais de 1.000  
20 pontos de rede, 42 *switches*, 48 servidores, 189 servidores hospedados na nuvem. Isso é mais  
21 do que qualquer um dos órgãos que da Universidade. Na folha 18 há um relato de busca de  
22 soluções para os problemas descritos, apontando que a divisão de TI, em conjunto com a divisão  
23 de suprimentos da DGA, está trabalhando em um edital para terceirizar serviços de suporte  
24 técnico aos usuários da DGA, ou seja, Help Desk. E tem solicitado o encaminhamento direto à  
25 Reitoria e à Citic. Se estão falando que não possuem condições e já começam a terceirizar,  
26 indicam para os servidores da Universidade que esse é o caminho. E muito o assusta isso partir  
27 de uma Reitoria que está falando em promover os servidores, em valorizar o serviço dos Paepe.  
28 Acabaram de aprovar aqui R\$35 milhões para a progressão na carreira, mas sinalizam para o  
29 pessoal da área de desenvolvimento que eles ficarão de escanteio, que eles não precisam mais  
30 desenvolver, que eles só vão olhar para ver se o *software* que está vindo é ok. Ao mesmo tempo,  
31 dizem que gostariam de usar um *software* desenvolvido por uma universidade do Rio Grande  
32 do Norte, que seriam muito ideal, mas é desenvolvido por uma universidade. E dizem que  
33 desenvolver um *software* do zero na Unicamp não é bom. E há também o AGHUse,  
34 desenvolvido em uma universidade em Porto Alegre. Então, gostaria que deixassem isso muito  
35 claro, porque falar em contratação de *software* do jeito está sendo proposto, do jeito que está  
36 colocado nos textos e nos valores que estão sendo colocados, é desvalorizar muito os servidores  
37 técnico-administrativos da Universidade. Deixa essa questão para refletirem. Observa que tirou  
38 todos os números que apresentou do Portal da Transparência, então não utilizou nenhum dado  
39 sigiloso. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que não participou da COP, pois na  
40 data tinha uma reunião com o CNPq, e quem participou foi seu suplente, o professor Rodolfo,

1 que foi muito feliz porque ele é tecnicamente envolvido na área. Viu que a discussão foi para  
2 muito além do que poderia participar nesse item, então foi uma substituição muito boa. Viu na  
3 COP o pedido de retirada de pauta de alguns itens, e na verdade não foi uma oposição ao recurso  
4 solicitado pela Citic, mas o questionamento pontual de vários desses itens que também, ao modo  
5 de ver de vários conselheiros, deveria ter uma melhor maturação. Chamou sua atenção, e pode  
6 pontuar alguns, um deles é o que o conselheiro Matheus trouxe aqui, o item 3.4.2, R\$14  
7 milhões, houve também outros itens, mas também o item 3.6.1, que lhe parece uma estrutura  
8 que estaria à parte em relação à questão da Citic. Nesse sentido, chamou muito a sua atenção  
9 que foi uma votação empatada. Prevaleceu o voto de Minerva, que é um voto legítimo, lógico,  
10 de quem preside, mas são itens que, de qualquer forma, alertam que merece uma maturação.  
11 Acha que a fala do senhor Matheus foi bem feliz de vir antes da dela para ilustrar isso; são  
12 questões que podem se tornar um pouco mais conflituosas, que podem muito bem ser resolvidas  
13 de uma forma mais dialogada e ser trazidas em um devido momento. Ninguém está se negando  
14 a trazer da melhor forma possível. Não vai fazer aqui qualquer solicitação de votar novamente  
15 retirada de pauta, mas gostaria de deixar isso alinhado, até porque considera que seria bastante  
16 elegante se a própria Administração enxergasse que há pontos que merecem ser mais bem  
17 discutidos. Então, nesse sentido, chama a atenção em relação a esses pontos, em que houve um  
18 empate em relação à retirada de pauta, e acha particularmente que esses pontos mereciam uma  
19 maturação. Ressalta que não estão recusando esses recursos, mas a maneira como estão sendo  
20 encaminhados; não vai entrar no mérito da discussão, já estão todos muito cansados, houve uma  
21 discussão muito extensa na COP da questão do mérito, da questão técnica, e só queria chamar  
22 atenção nesse aspecto. O Conselheiro LEONARDO LORENZO BRAVO ROGER diz que  
23 também lhe chamou a atenção esse item 3.6.1, porque fica pensando qual é o verdadeiro  
24 impacto hoje em dia de uma rádio e uma televisão. São mídias que realmente ainda coexistem  
25 com outras mídias, mas acha que têm perdido espaço. Mas o que lhe preocupa também é  
26 justamente o que alimenta esse tipo de mídia, porque poderiam ter um excelente estúdio de TV  
27 e uma excelente emissora de rádio, mas pergunta qual o material humano que dá conteúdo para  
28 esse tipo de equipamentos. E outra coisa que o preocupa é a obsolescência tão rápida que os  
29 equipamentos de TIC que eles têm, porque realmente é uma quantia muito grande que a  
30 Universidade investiria, mas sabem que é muito rápida essa obsolescência, tanto na parte de  
31 *hardware* quanto na parte de *software*, mas de qualquer forma não desvaloriza o excelente  
32 trabalho realizado. Acha que é um trabalho extremamente volumoso que foi realizado, ele  
33 representaria uma maneira de modernizar a infraestrutura completa da Universidade. Disso não  
34 tem dúvidas, olhando em geral, apenas o preocupa por quanto tempo essa modernização vai  
35 existir e se realmente estão em condições financeiras de investir essa quantia, quando existem  
36 outros problemas também na Universidade. Está simplesmente aqui refletindo em voz alta com  
37 os conselheiros, e concorda com os colegas que antes de votar precisam amadurecer. Se  
38 tivessem de votar agora aqui, votaria como abstenção, porque por um lado reconhece o mérito  
39 da proposta, que se se materializar, em breve terão uma infraestrutura muito moderna, mas  
40 pergunta por quanto tempo, e o que farão depois. Fica na dúvida se essa é a real prioridade na

1 Universidade. O Conselheiro SAMUEL ROCHA DE OLIVEIRA diz, sobre o item mencionado  
2 3.6.1, que em relação à RTV deve ser dada uma atenção para renovação do estúdio. Ficou  
3 também intrigado que isso fez parte de um projeto muito mais característico de tecnologias e  
4 computação. Entende o argumento do professor Dahab, que tem uma integração, mas acha que  
5 poderia sim ser uma coisa mais ampla, mais dedicada aos conceitos e às necessidades  
6 associadas à rádio e TV. Comentando a fala do professor Leonardo, em termos de necessidade,  
7 concorda que há uma modificação muito grande dos meios de comunicação e que envolve essas  
8 novas mídias, e há um risco de apostar em uma certa direção e a comunicação ir para outro  
9 lugar. Mas se não fizerem uma aposta, vão ficar para trás de qualquer forma. Em termos de  
10 investimento para a própria reforma, isso o preocupa porque não é uma compra simples, é um  
11 projeto bastante elaborado. Então também sentiu falta de mais detalhamento desse aspecto,  
12 porque não é uma coisa simples de ser implementada. E sendo isso parte de um projeto  
13 integrado, fica preocupado se isso pode comprometer, mas acha que até serve como um  
14 primeiro passo. Preocupa-se também em relação às várias outras reformas, construções e  
15 investimentos que muitas vezes não sabem avaliar o grau de emergência comparativa. Visitou  
16 o Pavilhão do Instituto de Artes, que precisa de investimentos urgentes também, e não sabem  
17 como está a comparação desses investimentos imediatos. É favorável a esse tipo de apoio do  
18 projeto que faz parte do PPI, mas sente necessidade de um maior detalhamento, em particular  
19 dessa parte que envolve o estúdio da RTV. Foi diretor da RTV uma certa época, e sabe da  
20 importância e da capacidade de vários dos profissionais que estão lá. Observa que existe uma  
21 rapidez, às vezes uma necessidade, inclusive, de contarem com profissionais externos, então  
22 não vê isso como sendo uma terceirização e privatização genérica, como apontou o conselheiro  
23 Matheus. Acha que é preciso ter uma coisa muito bem casada entre os funcionários permanentes  
24 da Universidade e uma participação de profissionais externos, sabendo que existe um custo bem  
25 diferenciado sim, mas esses custos são temporários, ao contrário dos de funcionários que  
26 possuem aqui para toda a carreira. Sabe que é um projeto bastante elaborado, fica também  
27 intrigado com um pouco da falta de detalhes, mas é favorável a essa aposta. Sabe que há  
28 algumas coisas em que podem gastar um recurso que poderia ser gasto em outro lugar, mas se  
29 não apostarem nessa direção, podem ficar muito para trás. O Conselheiro FERNANDO SARTI  
30 diz que a professora Marisa tem toda razão quando disse que o nível do debate cresceu muito  
31 dentro da COP, com a presença do professor Rodolfo, que é um entendido na área, assim como  
32 outros membros presentes. Mas a questão do voto de Minerva não ocorreu na retirada de pauta,  
33 foi no ponto 3.15, que é de R\$6 mil, e no 3. 6.1, que são os R\$2,5 milhões que o Samuel fez  
34 referência agora. Entenderam que comprar os equipamentos e não fazer a obra não fazia sentido,  
35 estão falando de PPI e obra faz parte de investimento, então isso foi mantido. O 3.4.2 foi uma  
36 votação de 5 a 1, então, na verdade, nem foi um voto de Minerva. E mesmo que a gente somasse  
37 todos esses, isso daria R\$2,5 milhões, ao passo que aprovaram lá R\$92 milhões. Então precisam  
38 esclarecer e deixar os pontos muito bem tratados, senão dá a impressão de que generalizam, de  
39 que forçaram a barra. A COP é um lugar muito sério, a discussão ali é técnica, tinham pessoas  
40 muito competentes na área para fazer essa discussão e foi muito discutida. Levaram três horas

1 discutindo isso, e agradece muito a contribuição de todos que estavam ali dentro, até porque fez  
2 questão de abrir sua fala sobre o assunto dizendo que é um usuário de TIC, não é um  
3 conhecedor. Também faz um esclarecimento, como alguém na PRDU, que vê nas parcerias um  
4 reforço das atividades da Universidade e, na verdade, é um reforço que valoriza os profissionais  
5 da Universidade. Citou na COP que quando elevaram de R\$4 milhões para R\$40 milhões os  
6 investimentos na Universidades e foram procurar a Caixa Econômica Federal para fazer uma  
7 parceria, muito longe de desvalorizar a Depi, está valorizando o Depi. Está valorizando os  
8 profissionais da Universidade quando se aproxima de profissionais do mercado, como são os  
9 da Caixa Econômica, que possui a maior *expertise* em obra. Quando se está fazendo parceria  
10 com empresas importantes dentro de TIC, isso não está desvalorizando os profissionais daqui.  
11 O senhor Matheus acompanhou de perto, fizeram concurso na área de TIC e não houve  
12 aprovados. No último concurso, apareceram 500, até por conta desse esvaziamento que houve  
13 no mercado de TIC no mundo inteiro. Então devem colocar as coisas de uma forma concreta:  
14 ninguém aqui está desvalorizando funcionário da Unicamp, muito pelo contrário. Parceria na  
15 Universidade em qualquer lugar é importante; acha que esse tipo de colocação que foi feita  
16 tenta conturbar uma coisa muito séria, que é falar de investimento. Se esse não é o melhor  
17 investimento, se há outro equipamento, se há outra parceria, acha que todos aqui têm de  
18 contribuir para o que é melhor para a Universidade, mas devem colocar a verdade, colocar os  
19 fatos devidamente. O Professor RICARDO DAHAB observa que a RTV agora se chama SEC,  
20 são dois órgãos que se juntaram, a RTV e a Assessoria de Comunicação. Caso não saibam, a  
21 parte jornalística da Ascom sofreu uma grande dilapidação alguns anos atrás e está agora sendo  
22 recomposta. O esforço ali é construir uma assessoria de comunicação que tenha presença, e que  
23 hoje é citada por vários órgãos externos à Unicamp. Na opinião de algumas pessoas, é um dos  
24 lugares que tem a melhor redação de Campinas. O professor Leonardo falou do material  
25 humano para tocar a SEC, e acha que possuem material humano lá, ela está sendo recomposta  
26 e tem feito um trabalho muito bonito. Por exemplo, em São Gabriel da Cachoeira, para quem  
27 viu aquela reportagem e outras para quem tem tido oportunidade de ler o jornal. Então, sentem  
28 que deixar uma secretaria de comunicação para os próximos anos seria complicado. Parece que  
29 estão aqui advogando aqui em causa própria, mas absolutamente não é. Cada ataque a  
30 investimentos para a Universidade, se eles são de fato substanciais e tem razão, são racionais,  
31 aceitam e aceitam mudar. Se eles são cegos, estão atacando a Universidade, e não a ele. Estão  
32 deixando um legado para a Universidade. Uma Secretaria de Comunicação, por exemplo, bem  
33 aparelhada, com equipamentos modernos, provavelmente vai ter uma antena lá de uma Rádio  
34 Comunitária pronta para os próximos anos, absolutamente não deveria ser motivo de objeções,  
35 deveria ser motivo de orgulho. Vai passar para a questão mais candente aqui, que é a questão  
36 da contratação de times ágeis de desenvolvedores de *software*. Possuem uma demanda  
37 reprimida de 10 anos, 10 anos de sistemas totalmente capengas, *softwares* de todo tipo,  
38 duplicação de *softwares*. Quando entrou, precisou instalar o aplicativo Educa Saúde, estavam  
39 no meio da pandemia, e fez uma chamada pública consultando quem poderia ajudar a instalar  
40 o Educa Saúde aqui na Unicamp, que usa uma tecnologia moderna. Absolutamente nenhuma

1 pessoa se apresentou, nem para dizer que estava curioso, porque não há pessoas aqui que  
2 entendem dessas tecnologias modernas. O plano é contratar temporariamente serviços de  
3 programação na forma de três equipes que vão atuar por dois anos, desenvolvendo e dando  
4 conta dessa demanda reprimida de 10 anos. Feito isso, vão deixar um legado de sistemas.  
5 Melhor do que isso, esse desenvolvimento só pode ser feito junto com as pessoas que conhecem  
6 as áreas de negócios da Universidade. Então terão pessoas de todas as áreas que precisam dos  
7 sistemas junto com essas pessoas desenvolvendo e aprendendo as tecnologias novas. Se não  
8 fizerem assim, não vão fazer, está escrito no edital. Vão fazer em dois anos um treinamento e  
9 desenvolvimento de sistemas inédito aqui. Então não tem desvalorização das pessoas, tem  
10 valorização delas, elas vão aprender com a mão na massa em sistemas que têm a ver com o dia  
11 a dia delas. Estão realmente muito comprometidos com essa abordagem, que usa metodologias  
12 ágeis que entregam coisas a cada uma, duas semanas. E vão em um ciclo muito mais rápido do  
13 que o que se fez até agora: metodologias que analisam o problema, se propõem a desenvolver  
14 e um ano depois se tem absolutamente uma coisa que não se queria. Era assim que eram feitos  
15 os sistemas, e eles são feitos com tecnologia antiga. Estão tomando um atalho enorme  
16 investindo em três equipes por dois anos. Agora passa aos montantes: ninguém vai receber  
17 R\$40 mil, esse é um valor que toma uma média da Prodesp, do governo federal e de uma  
18 companhia privada. Tiveram o cuidado de tomar três cotações, de três empresas, porque isso  
19 foi um conselho de quem os treinou para fazer editais. Esse edital passou liso na Procuradoria  
20 Geral, passou liso na DGA, outro fato provavelmente inédito, porque fizeram o dever de casa  
21 e fizeram um edital com cuidado. Então esse preço é um preço médio que vai ser pago para a  
22 empresa que vai vir aqui e prestar esse serviço, não tem ninguém ganhando R\$40 mil. E se  
23 fizerem as contas, o funcionário da Unicamp que entra ganhando R\$8 mil também não custa  
24 R\$8 mil para a Universidade. E esse preço que estão pagando é de alguém que já vai entrar  
25 trabalhando, não vai entrar para ser treinado e vai ficar um tempão aqui até poder desenvolver  
26 o que essas pessoas vão desenvolver. Então, longe de ser um desprestígio à comunidade, como  
27 o pessoal está dizendo por aí, o que não tem o menor fundamento. Vai repetir isso amanhã na  
28 reunião dos conselhos consultivos e vai dizer para eles que compareçam às reuniões, e se não  
29 comparecerem, que não fiquem espalhando bobagem. Recomenda que olhem a documentação.  
30 Diz ao Professor Samuel que a falta de informações que ele mencionou talvez seja porque ele  
31 não tenha clicado nos *links* do relatório que levam à documentação que foi levantada para  
32 chegar nesses dados. Sobre o Báculo, ele está listado como investimento único, é o sistema que  
33 vão colocar aqui dentro. O MAGNÍFICO REITOR diz que com vale-refeição, reajuste 2,71%  
34 acima da inflação e progressão na escala que possuem, falar que não valorizam os funcionários  
35 tem um contraste com a realidade. O que existe por trás disso é uma visão de Universidade de  
36 que para valorizar devem fazer os salários caberem no orçamento. Há vários engenheiros que  
37 entraram aqui como engenheiros e porque não conseguiam manter as obras, porque isso é onde  
38 fazem o ajuste, não fazem o ajuste no salário das pessoas normalmente, essas pessoas saem da  
39 área de obras e vão trabalhar em outras coisas. E quando retomam o recurso para investir e  
40 construir obras, porque já houve época em que construíam as obras, essas pessoas não estão lá.

1 Devem pensar uma estrutura moderna, uma estrutura que seja capaz de ter uma parte valorizada  
2 da carreira, pessoas de alta formação que sejam capazes de julgar inclusive o trabalho externo  
3 e contratar esse serviço externamente, um pouco na linha do que o professor Samuel falou. O  
4 raciocínio do senhor Matheus é exatamente o contrário; se colocarem aqui 10 mil funcionários,  
5 pergunta como vão reajustar salário e manter a valorização dessas pessoas. Isso não representa  
6 saída, o contrário representa a saída. Precisam ter gente aqui altamente competente, inclusive  
7 para julgar esses serviços externos e fazer essas parcerias, como sugerido pelo professor  
8 Fernando Sarti. Não tem nenhum problema com ser desenvolvido em universidade; e se já está  
9 desenvolvido, pergunta por que precisam desenvolver novamente se é algo que funciona e serve  
10 para eles. Precisam olhar isso com outra perspectiva. O objetivo aqui não é ficar desenvolvendo  
11 o sistema se já existe sistema que já funciona e atende às necessidades. É um raciocínio muito  
12 corporativo isso, que perde um pouco a dimensão da instituição como um todo. Na questão de  
13 equipamentos, sabem que algumas áreas sofrem com a obsolescência tecnológica, o professor  
14 Leonardo falou isso, então pergunta qual a melhor opção, se é comprar um equipamento que  
15 em três anos fica velho ou é fazer um contrato em que os equipamentos são alugados, por  
16 exemplo, mas que a empresa seja obrigada a trocar esses equipamentos diante da sua  
17 obsolescência, que garanta a manutenção. São duas opções diferentes, e é lógico que esse  
18 contrato vai ficar mais caro do que a compra do equipamento inicial, mas pergunta se o processo  
19 como um todo vai ser mais caro. Quando compram o equipamento, precisam fazer a  
20 manutenção, suportar por mais tempo, se não quiserem gastar mais, porque senão terão de  
21 renovar diante da obsolescência tecnológica, e então pode ser que fique mais caro. Então são  
22 alternativas legítimas de se pensar e que estão por trás desse projeto. Acha que um dos  
23 problemas cruciais da Universidade é a questão de informática; muitos dos problemas que  
24 possuem de gestão na área da Saúde, por exemplo, tem a ver com a falta de informatização.  
25 Perderam o passo da informatização, e com a lei nova de licitações, por exemplo, vão precisar  
26 disso, pois imaginam o que será comprar centralizadamente para toda a Universidade. Não vão  
27 conseguir mais fazer dispensa de licitação uma atrás da outra, não haverá mais isso. Então  
28 precisam ter sistemas modernos. E não há dúvida, com todas essas coisas que vêm vindo,  
29 inteligência artificial, aprendizado de máquinas, essas coisas influenciam em tudo. Precisam  
30 estar *up to date* nesse negócio, não há mais sombra de dúvida. Pode ter um ou outro detalhe  
31 problemático na proposta, mas por exemplo, desde que entrou na Universidade ouve crítica ao  
32 Sipex. Ele tinha de acabar, e acabou nesta gestão, pergunta por que não acabou antes. Recebeu  
33 um WhatsApp do professor Marcelo Knobel, ele tentou na gestão dele resolver a questão da  
34 rádio, e a rádio saiu agora, foi uma oportunidade. Essas coisas têm oportunidade e atividade; é  
35 preciso estar na hora certa, no lugar certo e ser a pessoa certa, são coincidências de fatos.  
36 Comunicação é essencial, o esforço que fazem hoje para ter relação com a sociedade e  
37 comunicação é essencial. As pessoas ouvem rádio hoje o tempo todo, caso contrário não haveria  
38 briga com algumas rádios; não foi à toa que algumas rádios verbalizaram algumas posições  
39 políticas país e tiveram uma audiência muito grande. Não se pode imaginar que porque chegou  
40 a televisão o rádio acabou, porque chegou a internet a televisão e o rádio acabaram. Essas coisas

1 são um pouco mais complicadas que isso. Devem investir seriamente em comunicação, esse é  
2 um desafio que não podem deixar de lado. Têm investido bastante em obras, o maior  
3 investimento é na FCA; o caso do Instituto de Artes não teve nada a ver com a ausência de  
4 recursos. A licitação foi feita, a firma desistiu porque disse que o projeto estava errado, então  
5 enfrentam outros desafios e não deveriam gerar conflito entre essas coisas. Se não avançarem  
6 na área de informática estarão perdidos, rigorosamente estarão fora do mundo da pesquisa. É  
7 importante discutir as coisas, mas também não podem perder o *time*; e às vezes precisam dar  
8 um pouco de confiança às administrações. Uma das coisas que mais o preocupa nesta  
9 Universidade é o desejo que possuem de controlar tudo, e querem controlar tanto que ela não  
10 anda. Devem deixar a Universidade respirar um pouco, tomar iniciativa, as pessoas fazerem as  
11 coisas, ter menos receio até das opiniões diferentes, deixar a Administração administrar. Podem  
12 questionar, propor, mas não travar o processo, porque isso é o pior para a Universidade. Se  
13 travam, retiram o assunto, daqui a dois anos as pessoas estão reclamando porque não fizeram  
14 isso. Sugere que reclamem do malfeito, não da iniciativa de fazer; precisam liberar cada vez  
15 mais as iniciativas desta Universidade. As pessoas têm muita competência, devem deixar que  
16 elas façam as coisas, olhar um pouco o lado positivo das ações. Imaginam se ficassem travados  
17 nesses três anos de progressão; não ficaram travados, tomaram a decisão. No início encontraram  
18 vários defeitos, mas fizeram, e aprendem fazendo. Ciência é também atividade experimental.  
19 Não podem ficar em tudo pensando se vai ter problema para fazer, às vezes devem fazer com  
20 iniciativa, com cuidado, mas procurar construir. Construir é a coisa mais desafiadora do mundo,  
21 destruir é uma coisa extremamente simples. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz, na  
22 questão dos Sipex, e relata isso até como uma forma de homenagear e mostrar o quanto são  
23 importantes o grupo e o desenvolvimento desta Universidade, que a equipe de TIC da DGRH  
24 foi desafiada a fazer a troca do Sipex. Lembrando que essa equipe estava responsável por todo  
25 o processo de digitalização e informatização do processo de progressão que votaram hoje aqui.  
26 Apesar desse desafio que foi informatizar tudo isso, entregaram algo que a Universidade  
27 demandava há mais de 20 anos, que foi a mudança do Sipex. Isso foi feito pelo pessoal aqui  
28 dentro, valorizado e que desenvolveram e fizeram um trabalho fantástico. Então, não devem  
29 dizer que não valorizam e que não dão resposta; existe um pessoal muito capacitado e muito  
30 motivado, preocupado em construir, em trazer retorno institucional. O Conselheiro MATHEUS  
31 DA SILVA MARCHETI MARTINS diz que em momento nenhum disse que esta gestão  
32 desvaloriza os funcionários. Disse que a impressão que dá é que uma contratação dessa  
33 desvaloriza os funcionários. Com base no documento que entregou para a Mesa, há uma única  
34 funcionária, que faz dois anos que está com problema de saúde mental, porque não foram  
35 capazes de contratar mais uma pessoa para poder ajudá-la dentro da DGA. E quando  
36 questionam, a resposta é que estão vendo o que vão fazer com isso. Isso não é o dinheiro no  
37 bolso que se resolve; precisam contratar, nem que seja temporário. Quanto à questão do  
38 *software*, não vê problema de contratar uma equipe para poder fazer, desde que ela seja em  
39 conjunto, e não foi apresentado o edital na documentação que foi entregue, então não havia  
40 como saber das informações passadas agora. Então não dá para falar do edital sem poder me

1 mostrar. Possuem equipe de *scrum*, que é a metodologia ágil que o professor Dahab citou,  
2 dentro do CCUEC, dentro da DGRH, dentro do Edat, então pergunta por que não fazem uma  
3 equipe mista, por que, em vez de eu contratar uma empresa de *software*, não fazem um contrato  
4 temporário e pagam o valor para o pessoal que está aqui dentro. A equipe da DGRH é  
5 fundamental, eles fazem desenvolvimento um atrás do outro. Na questão do Sipex eles  
6 trabalharam muito, eles se esforçam muito sempre, inclusive trabalha com a equipe do DGRH  
7 o tempo todo. O Professor RICARDO DAHAB diz que tentaram contratar quatro funcionários  
8 para o AGHUse quando tomou posse, mas aprovaram só um e ele não quis assumir, então  
9 tiveram de fazer um contrato externo. Vai fazer uma correção aqui, que é muito importante: a  
10 Universidade tem profissionais de TIC sim muito capazes, que conhecem a Universidade como  
11 ninguém, e eles vão ser valorizados nesse processo exatamente porque se não tiverem pessoas  
12 que conhecem o seu funcionamento, não vão conseguir desenvolver nada. Então aqueles que  
13 quiserem vão ser convidados a participar desse processo de desenvolvimento, e de evoluir em  
14 dois anos o que eles não vão evoluir em lugar nenhum. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA  
15 MARCHETI MARTINS diz que, quanto à SEC, o que disse na COP foi que o caminho que  
16 estava sendo utilizado não deveria ser esse. Para ele a reforma da SEC deveria vir via Copei, e  
17 os equipamentos dali não são equipamentos de TIC, são equipamentos de audiovisual, então  
18 não caberia estar dentro desse projeto. E a desvalorização que comentou não é o fato de não  
19 estarem dando recurso, está falando de desvalorização porque não estão olhando para as pessoas  
20 que estão ficando. Não é da área de TIC, está fazendo crítica aqui das coisas que estão chegando  
21 para ele, e as pessoas estão revoltadas com a proposta, mas não conhecem o edital porque o  
22 edital não foi apresentado. E não está se falando em nenhum momento aqui de como vão  
23 conciliar isso com as equipes. E o que mais o incomoda é que não estão citados os projetos que  
24 serão trabalhados; vão ser destinados R\$14 milhões e não sabe sequer quantos projetos vão ser  
25 atendidos. São visões diferentes que possuem. O MAGNÍFICO REITOR diz que são visões  
26 diferentes e não há problema nisso, faz parte do jogo, faz parte das expressões democráticas. O  
27 que quis reforçar bastante foi que a Universidade tem uma série de problemas, e nem todos  
28 conseguem resolver. Para ter uma visão abrangente, precisam trabalhar com uma coisa que  
29 envolva um conjunto amplo de agentes. Era melhor terem resolvido sem o contrato com a  
30 Caixa, mas as pessoas se sentem seguras; sabem todo o problema que envolve a licitação de  
31 obras públicas, e ter um agente que lhes dê segurança, que facilite inclusive os funcionários da  
32 Universidade a se sentirem mais à vontade para aprovar as coisas, é positivo, destrava, e  
33 destravou, foi esse o resultado. É menos ideologia e mais pensar em como fazer a coisa  
34 funcionar, essa é a lógica da gestão, fazer a coisa funcionar tentando superar todos esses  
35 desafios. Há vários lugares em que está faltando gente, veem a demanda para professores, por  
36 exemplo, mas são acúmulos de anos de problemas que não foram resolvidos. Até hoje não  
37 conseguem resolver a questão da moradia da Unicamp, que nem é da Unicamp. Tiveram  
38 dificuldade para comprar um terreno que, sendo da Universidade, permitiria que fizessem a  
39 moradia, porque o outro a propriedade é da Funcamp. Pergunta como enfrentar uma coisa dessa,  
40 e é isso o que as pessoas que sentam aqui têm de resolver. Estão sempre procurando saídas, e a

1 saída é aquela que resolve o problema. Talvez não seja a melhor, mas é a que é possível, porque  
2 se ficarem parados muito tempo pensando perdem a oportunidade. Existe o risco de fazer, mas  
3 existe o risco, como o professor Samuel apontou, de não fazer, de perder o momento. Se não  
4 comprassem o terreno para a moradia naquele momento, não encaminhasse aquela decisão, o  
5 momento passa, o terreno vai embora. São oportunidades, e precisam estar à altura dessas  
6 oportunidades, ter menos medo de enfrentar esses desafios. Incerteza existe em todas as coisas;  
7 podem cobrar que o negócio dê certo, ou que ele dê mais certo do que errado. Mas é uma  
8 responsabilidade de quem está gerindo. O Conselheiro RICARDO MIRANDA MARTINS diz  
9 que iria fazer o mesmo comentário que o Matheus sobre o motivo de pedido de retirada de pauta  
10 da COP. Votaram separadamente na COP, simplesmente por achar que talvez a obra na SEC  
11 era mais uma coisa para a Copei e Depi, não para o edital de TIC, mas foi um ponto superado.  
12 Não havendo mais observações, o MAGNÍFICO REITOR submete à votação a matéria, que é  
13 aprovada com 14 votos favoráveis e 02 abstenções. Nada mais havendo a tratar na Ordem do  
14 Dia, coloca para ciência o Expediente dos seguintes assuntos: I - A - Designação de  
15 Gratificações de Representação - Deliberação Consu-A-22/17 - 01) Proc. nº 01-P-17813/2021  
16 - Designação de gratificações de representação docente – conforme Relatório DGRH nº  
17 09/2023 e Despacho DGRH nº 221/2023: Adriana Bim - Coordenador de Pesquisa -  
18 FCA/CPESQ; Andre Luiz Sica de Campos - Coordenador de Curso de Graduação -  
19 FCA/GRAD; Cassia Raquel Teatin Juliato - Chefe de Departamento - FCM/DTG; Dagoberto  
20 Yukio Okada - Coordenador de Pesquisa - FT/COPESQ; Daniel Dotta - Coordenador  
21 Associado de Curso de Graduação - FEEC/CG; Daniela Angerame Yela Gomes - Supervisor  
22 de Seção - CAISM/DIGI/REPROH; Diogo Thimoteo da Cunha - Coordenador de Curso de  
23 Graduação - FCA/GRAD; Eliana de Toledo Ishibashi - Coordenador de Curso de Graduação -  
24 FCA/GRAD; Juliana Rink - Chefe de Departamento - FE/DEPRAC; Leandro Carlos Mazzei -  
25 Coordenador de Extensão - FCA/CEXT; Leonardo de Souza Mendes - Coordenador de Curso  
26 de Graduação - FEEC/CG; Luciana Asprino - Chefe de Departamento - FOP/DDO; Luiz  
27 Eduardo Gaio - Coordenador de Curso de Graduação - FCA/GRAD; Luiz Franceschini Junior  
28 - Chefe de Departamento - FOP/DCSOI; Marcelo Gradella Villalva - Coordenador de Extensão  
29 - FEEC/CEXTEN; Marcelo Souza de Castro - Coordenador de Centros e Núcleos  
30 Interdisciplinares de Pesquisa II - REIT/CGU/COCEN/CEPTRO; Marcos Benevenuto Jardim  
31 - Coordenador de Pesquisa - IMECC/APESQ; Mauro Cardoso Simoes - Coordenador de Pós-  
32 Graduação - FCA/POSGR; Paulo Sergio de Arruda Ignacio - Coordenador de Curso de  
33 Graduação - FCA/GRAD; Ricardo Caetano Azevedo Biloti - Coordenador de Extensão -  
34 IMECC/CEXT; Ricardo Figueiredo Pirola - Coordenador de Programa de Pós-Graduação -  
35 IFCH/CPG; Ricardo Floriano - Coordenador de Curso de Graduação - FCA/GRAD; Roberto  
36 Andreani - Coordenador Associado de Curso de Graduação - IMECC/CG; Sandra Francisca  
37 Bezerra Gemma - Coordenador Associado de Curso de Graduação - FCA/GRAD; Sergio  
38 Roberto Peres Line - Chefe de Departamento - FOP/DB; Taisa Helena Pascale Palhares -  
39 Coordenador Associado de Curso de Graduação - IFCH/CGRA. O MAGNÍFICO REITOR  
40 passa a palavra aos inscritos no Expediente. O Conselheiro RICARDO MIRANDA MARTINS

1 pergunta sobre o *status* da homologação do concurso Paepe, porque imaginavam que talvez  
2 fosse passar nesta CAD e queria saber como está o andamento. Refere-se ao grande concurso  
3 que foi aberto pela Universidade, que acha que todas as unidades estão esperando, estão na fila  
4 para contratação desse concurso. O senhor EVERALDO PINHEIRO diz que o professor  
5 Ricardo deve estar se referindo ao concurso de Técnico em Administração. Informa que estão  
6 finalizando as verificações tanto dos portadores de deficiência, quanto dos que se inscreveram  
7 por cotas. Devem homologar nos próximos dias, mas já está em fase final das verificações. Diz  
8 que esse é o de nível médio técnico em Administração, mas há outras funções também. O  
9 professor Dahab está lembrando que há os de TIC, também estão bem em fase final e nos  
10 próximos dias devem estar homologando. A Conselheira VERÓNICA ANDREA  
11 GONZÁLEZ-LÓPEZ diz que olhou o QS World University Ranking e identificou algumas  
12 questões que gostaria de compartilhar com todos. Na América Latina, a primeira colocada é a  
13 Universidade de Buenos Aires, a segunda do México, Unam, a terceira é a USP e depois de seis  
14 posições na América Latina está a Unicamp. Foi olhar o *score* e observa que a Universidade de  
15 Buenos Aires tem um escore de 68,9, a Unam do México 58, a USP, 56,1 e a Unicamp tem  
16 42,5. Foi levantar alguns pontos que eles colocam, o que eles medem, então medem reputação  
17 acadêmica, em que não estão tão ruins, pois a primeira colocada tem 92,3 e a Unicamp 68,7. A  
18 Conselheira MARIA LUIZA MORETTI pergunta qual ano ela consultou. A Conselheira  
19 VERÓNICA ANDREA GONZÁLEZ-LÓPEZ responde que 2023. A Conselheira MARIA  
20 LUIZA MORETTI diz que é 2024 que tem de olhar, em que a reputação acadêmica está em  
21 70,3. O Conselheiro FERNANDO SARTI esclarece que o que aparece a denominação 2023 na  
22 verdade é do ano passado. Deste ano eles já chamam de 2024. Esse é um lado empresarial dos  
23 *rankings* de tentar estar sempre um ano à frente. A Conselheira VERÓNICA ANDREA  
24 GONZÁLEZ-LÓPEZ pergunta quanto está em 2024 o critério de empregabilidade. A  
25 Conselheira MARIA LUIZA MORETTI responde que 9,6. A Conselheira VERÓNICA  
26 ANDREA GONZÁLEZ-LÓPEZ pergunta quanto a USP. A Conselheira MARIA LUIZA  
27 MORETTI responde que bem mais. O Conselheiro FERNANDO SARTI observa que não  
28 possuem controle dos egressos, portanto houve um não preenchimento; precisam avançar nessa  
29 direção de realmente terem essas informações. A Conselheira VERÓNICA ANDREA  
30 GONZÁLEZ-LÓPEZ diz que no Brasil já em 2023 estavam atrás da USP, da UFRJ, da  
31 Mackenzie, da PUC-Rio, da UFMG, da PUC São Paulo. A Conselheira MARIA LUIZA  
32 MORETTI diz que o professor Sarti acabou de levantar um ponto muito importante, que é o de  
33 não terem controle dos egressos. O professor Cristiano Torezzan está organizando o Alumni,  
34 que possibilita que tenham informação dos egressos. Acredita que no próximo ano vão melhorar  
35 essa pontuação, porque a pontuação baixa não é porque não empregam, é porque não possuem  
36 a informação. Os piores quesitos em que estão são a internacionalização, inclusive a taxa de  
37 estudantes internacionais daqui é muito baixa, é 2,9. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz  
38 que no *ranking* THE a Unicamp está em terceiro lugar, mas os indicadores vão ter os mesmos  
39 problemas. A Conselheira VERÓNICA ANDREA GONZÁLEZ-LÓPEZ diz que não é possível  
40 estarem com a 10% de indicador da USP. Pergunta como estão no quesito *employer reputation*.

1 A Conselheira MARIA LUIZA MORETTI responde que 50,1 a taxa. Da USP é maior, mas de  
2 fato isso tem de ser trabalhado um pouco mais, até pegando um pouco da fala do professor  
3 Antonio José em relação à comunicação. Todas as taxas que têm a ver com internacionalização,  
4 com a empregabilidade, com a reputação, que é como as pessoas de fora veem a Universidade,  
5 isso depende da comunicação e de dados que vão se esforçar para melhorar. O Alumni é bem  
6 recente, é do final de 2022, começo de 2023. Também estão trabalhando na avaliação  
7 institucional, para a qual solicita a colaboração de todos no que se refere à importância do  
8 relatório da avaliação institucional como um documento da Instituição, da sua produção de  
9 indicadores e tudo o mais. Muitos dos indicadores produzidos na avaliação institucional são  
10 indicadores que serão usados para o próprio preenchimento do *score*, então vão trabalhar com  
11 a PRDU para ajudar no preenchimento desses *scores* que são solicitados pelos *rankings*, porque  
12 eles estão de alguma forma dentro da avaliação institucional, para que possam ficar entre as  
13 100 melhores do mundo. A Conselheira VERÓNICA ANDREA GONZÁLEZ-LÓPEZ diz que  
14 estão muito bem em citações. A Conselheira MARIA LUIZA MORETTI confirma e diz que  
15 também em sustentabilidade e reputação acadêmica. A Conselheira MARISA MASUMI  
16 BEPPU diz que o professor Daniel precisou se retirar e deixou parte da fala dele para que ela  
17 faça. A fala que faria originalmente é sobre a questão dos *rankings*, mas acha que devem se  
18 solidarizar com o professor Fernando Sarti porque é um trabalho extremamente volumoso. É  
19 muito importante que as unidades ajudem nas indicações dos egressos, dos empregadores, dos  
20 contatos no exterior, porque essas são as pessoas contatadas para lhes darem nota de reputação.  
21 Então explicar um pouco o impacto disso para a coleta de dados, como a professora Maria Luiza  
22 falou, é importante. Defende que o *ranking* não é a finalidade, ele é um fruto do que fazem, mas  
23 ele é uma vitrine imensa que todos os estudantes estrangeiros, profissionais verificam e a mídia  
24 também explora muito. Precisam ajudar um pouco a PRDU a cuidar disso. O outro assunto, que  
25 o professor Daniel deixou, é que existe uma ampla discussão que está sendo feita no âmbito da  
26 ADunicamp e do STU em relação a uma espécie de bonificação que afeta sobretudo o pessoal  
27 mais recentemente contratado. Ele queria deixar muito claramente que isso está sendo  
28 maturado, vai ser trazido como proposta em algum momento e aqui, como um chapéu de  
29 representação docente, ele queria deixar bastante explícito o apoio a esse estudo, a essa  
30 maturação que está sendo feita. O Conselheiro FERNANDO ANTONIO SANTOS COELHO  
31 informa que ocorreu esta semana na Universidade o 6º Congresso da Associação de  
32 Universidades do Grupo de Montevideu. Esse Congresso reuniu membros de sete países que  
33 fazem parte dessa associação, e teve um total de 1.251 pessoas inscritas, 34% presencial. A  
34 grande maioria foi versão *on-line*, em 41 universidades, de seis países. E foi um evento que  
35 terminou com uma declaração que, entre outras coisas, levanta todo o trabalho de integração da  
36 extensão nos mecanismos de internacionalização em nível regional. Então a ideia, que já está  
37 sendo trabalhada pela UGM com o governo federal e com alguns países da América Latina, é  
38 de constituir algum tipo de programa que permita a mobilidade dentro da América Latina,  
39 levando em consideração pesquisa, ensino e extensão, sendo uma mobilidade integrada. Está  
40 tudo devidamente registrado na página da ProEC, inclusive a declaração, e convida todos a

1 consultarem. A Conselheira MARIA LUIZA MORETTI salienta o trabalho de excelência que  
2 foi realizado na progressão, parabeniza a PRDU, os seus membros, os professores Lanna e Sarti,  
3 o senhor Everaldo, da DGRH, o senhor Thiago, da Aeplan, e em nome deles agradece a todas  
4 as equipes que trabalharam. Pôde notar a evolução que houve do trabalho da primeira  
5 progressão, do trabalho da segunda progressão, e tem certeza de que nas próximas terão  
6 aprendido ainda mais. O MAGNÍFICO REITOR diz que na questão dos *rankings* possuem uma  
7 dificuldade imensa na relação com os formados, para verificar a empregabilidade. Estão agora  
8 com a plataforma Alumni, conseguiram com a Qualcomm um bom aporte de recursos, mas hoje  
9 a equipe se resume a uma pessoa que cuida da plataforma e um assessor que orienta esse  
10 funcionário. A USP, por exemplo, possui equipes muito maiores na gestão central; é um  
11 problema polêmico discutirem isso aqui, mas não tem jeito. E a USP tem uma outra opção, ela  
12 contrata as consultorias, então ela age de duas formas: contrata consultorias especializadas em  
13 *rankings* que a orientam, que acabam gerando resultados muito positivos, e ela tem equipes  
14 maiores também internamente. É uma opção da Unicamp fazer isso ou não, mas ao não ter  
15 possuem mais dificuldade, porque a coletividade ainda não está consciente da necessidade de  
16 alimentar essas coisas. Então em algumas áreas há um impacto grande, toda a parte de inovação  
17 e empreendedorismo a Unicamp é uma das mais conceituadas, mas na parte de relação com os  
18 ex-alunos estão lá embaixo. Isso tem impacto em várias outras questões. Então terão de pensar  
19 em como enfrentar essas fragilidades para o ano que vem, mas não são coisas simples de  
20 resolver. Tem um elemento interno, que é montar uma equipe mais robusta. O fundo Lumina  
21 foi criado na gestão do professor Marcelo, teve um salto bom em termos de recursos, mas a  
22 Escola Politécnica da USP tem muito mais recursos. Só o fundo patrimonial da Poli é muito  
23 maior que o Lumina da Unicamp. Se não tiverem alguma ação muito proativa, não conseguirão  
24 melhorar esses aspectos nos *rankings*. Relata que tiveram algumas semanas atrás a visita da  
25 Ministra da Saúde e do Secretário de Inovação na área de Saúde, além do professor Vahan,  
26 Secretário Estadual de Ciência, Tecnologia e Inovação. Foi uma atividade importante, essa é  
27 uma rota que fortalece a Universidade, mas destaca que isso não é uma coisa para a área de  
28 Saúde exclusivamente assistencial, é para toda a Unicamp. Nesse mesmo dia visitou o CQMED,  
29 que é a principal unidade Embrapii que a Unicamp possui, e que participou da produção de um  
30 *kit* de testagem para a Covid, e agora está fazendo para chikungunya, para zica e para dengue.  
31 Embrapii é uma ação para inovação, então envolve uma relação muito próxima de empresas  
32 que têm funções inovadoras também. Nesse caso das doenças, os pesquisadores aqui, que são  
33 pessoas da Cocen e do IB, uma equipe de quatro pessoas que coordena o conjunto, têm como  
34 missão desenvolver os *kits* rápidos de análise, mas quem faz o *chip* e transforma isso em um  
35 equipamento é a empresa. Ela tem uma atividade inovadora para gerar um produto. Então há  
36 muitas oportunidades e essa aposta acha que tem de ser mantida, mas não resolve as outras  
37 coisas com relação aos *rankings*. Tem havido também a participação da Unicamp no projeto  
38 Deep Underground Neutrino Experiment, que é um projeto coordenado pelo Fermilab, e o  
39 IFGW junto com a FEQ têm participação importante nisso. Ontem ocorreu uma reunião com o  
40 vice-presidente da Fiesp e presidente do Ciesp, já estiveram no MCTI, portanto estão fazendo

1 um esforço grande. Isso pode dar uma grande visibilidade para a ciência brasileira. O professor  
2 Coelho já se referiu ao congresso de extensão, algo importante, e o último informe é que a  
3 próxima reunião será presencial. Nada mais havendo a tratar, declara encerrada a Sessão, e para  
4 constar, eu, Ângela de Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a  
5 Aline Marques da Costa que a digitasse para ser submetida à aprovação da Câmara de  
6 Administração. Campinas, 04 de julho de 2023.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na **391ª SESSÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO**, realizada em 08 de agosto de 2023, sem alterações.*