

1 **ATA DA QUARTA SESSÃO EXTRAORDINÁRIA DE 2021 DO CONSELHO**
2 **UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.** Aos
3 quatorze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um, às nove horas, reuniu-
4 se de forma híbrida o Conselho Universitário da Universidade Estadual de Campinas, sob
5 a presidência do Magnífico Reitor da Universidade, Professor Doutor ANTONIO JOSÉ
6 DE ALMEIDA MEIRELLES, e com o comparecimento dos seguintes conselheiros:
7 Adilton Dorival Leite, Alberto Luiz Serpa, Amanda Carvalho Maia, Anderson de
8 Rezende Rocha, André Martins Biancarelli, André Victor Lucci Freitas, Andréa
9 Marcondes de Freitas, Andréia Galvão, Angel Pontin Garcia, Anna Christina Bentes da
10 Silva, Antonio Gonçalves de Oliveira Filho, Benilton de Sá Carvalho, Cesar José
11 Bonjuani Pagan, Cláudia Regina Cavaglieri, Claudia Vianna Maurer Morelli, Cláudio
12 José Servato, Daniel de Carvalho Moreira, Dirce Djanira Pacheco e Zan, Edson Tomaz,
13 Eduardo Gurgel do Amaral, Elisabeth Cardozo, Erika Christiane Marocco Duran, Ester
14 Paula de Moraes, Evanir Lopes Teixeira, Fabiane de Moraes Rodrigues, Fernando
15 Antonio Santos Coelho, Fernando Augusto de Almeida Hashimoto, Fernando Sarti,
16 Francisco Haiter Neto, Gabriela Barros Gonçalves, Heloise de Oliveira Pastore Jensen,
17 Ignacio Maria Poveda Velasco, Ivan Felizardo Contrera Toro, Jefferson Cano, João
18 Marcos Travassos Romano, José Alexandre Diniz, José Luis Pio Romera, José Roberto
19 Ribeiro, Julia Bahia Adams, Karolyne Stefanny de Souza, Luiz Carlos Dias, Luiz Carlos
20 Zeferino, Marcelo Alves da Silva Mori, Marcelo Weishaupt Proni, Márcio Alberto
21 Torsoni, Márcio Antonio Cataia, Marco Aurélio Zezzi Arruda, Maria Camila Abramides
22 Prada, Maria Rita Donalisio Cordeiro, Mariana Gomes Vicente, Mário Fernando de Góes,
23 Marisa Masumi Beppu, Matheus da Silva Marcheti Martins, Milena Tibúrcio Cicone,
24 Mirna Lúcia Gigante, Mônica Alonso Cotta, Muriel de Oliveira Gavira, Neide Sylvania
25 Campos Sampaio, Orival Andries Júnior, Paulo Adriano Ronqui, Paulo Régis Caron
26 Ruffino, Rachel Meneguello, Renato Falcão Dantas, Renê José Trentin Silveira, Rodrigo
27 Ramos Catharino, Rosmari Aparecida Ribeiro, Vanessa Petrilli Bavaresco, Verónica
28 Andrea González-López e Wagner de Melo Romão. Como convidados especiais,
29 compareceram os professores: Ana Maria Frattini Fileti, Douglas Soares Galvão, Marcos
30 Aparecido Lopes, Maria Silvia Viccari Gatti, Paulo César Montagner, Silvia Maria
31 Santiago e Zigomar Menezes de Souza; a doutora Ana Carolina de Moura Delfim Maciel;
32 a doutora Fernanda Lavras Costallat Silvado; e os senhores Fernandy Ewerardy de Souza,
33 Juliano Henrique Davoli Finelli, Lina Amaral Nakata, Maria Aparecida Quina de Souza
34 e Thiago Baldini da Silva. Justificaram ausência à Sessão a Coordenadora Geral da
35 Universidade, professora doutora Maria Luiza Moretti, e os seguintes conselheiros: Maria
36 Helena Baena de Moraes Lopes, sendo substituída pela conselheira Erika Christiane
37 Marocco Duran; Alberto Luiz Francato, sendo substituído pelo conselheiro Daniel de
38 Carvalho Moreira; Mariângela Ribeiro Resende, sendo substituída pela Conselheira
39 Cláudia Regina Cavaglieri; Samuel Rocha de Oliveira, sendo substituído pelo conselheiro

1 Marcelo Weishaupt Proni; Cláudia Maria Bauzer Medeiros, sendo substituída pelo
2 conselheiro Mário Fernando de Góes; Lício Augusto Velloso, sendo substituído pela
3 conselheira Maria Rita Donalísio Cordeiro; José Antonio Rocha Gontijo, sendo
4 substituído pelo conselheiro César José Pagan; Cristiane Maria Megid, sendo substituída
5 pela conselheira Fabiane de Moraes Rodrigues; Keila Conceição Ribeiro dos Santos,
6 sendo substituída pela conselheira Neide Sylvania Campos Sampaio; Eliana da Silva
7 Souza, sendo substituída pela conselheira Maria Camila Abramides Prada; e Luan Ramos
8 da Silva, sendo substituído pela conselheira Júlia Bahia Adams. Havendo número legal,
9 o MAGNÍFICO REITOR dá início à Quarta Sessão Extraordinária do Conselho
10 Universitário da Universidade Estadual de Campinas, realizada de forma híbrida, sendo
11 facultado aos conselheiros já imunizados comparecer presencialmente na sala do Consu
12 para participar da reunião, respeitado o limite de 28 conselheiros. Ela será realizada por
13 meio da plataforma Zoom também, de forma a permitir a participação dos conselheiros
14 que estarão conectados remotamente. Pede a colaboração de todos para o sucesso da
15 reunião. O uso da palavra pelos titulares se dará por ordem de inscrição, que se faz através
16 do botão da mão e, para manifestação, os conselheiros deverão respeitar o limite temporal
17 de cinco minutos para as questões da Ordem do Dia. Farão um teste hoje, empregando
18 um cronômetro que será disponibilizado na tela para acompanhamento do tempo de fala.
19 Os números passarão para a cor vermelha para indicar o término do tempo concedido
20 regimentalmente. Não haverá campainha, simplesmente mudança de cor. Obviamente
21 terão algumas exceções em relação ao tempo, como no último Consu, quando houve a
22 discussão de dois professores eméritos que foram aprovados e concederam um tempo
23 maior para que a comissão que emitiu o parecer tivesse mais tempo para fazer a defesa.
24 Terão um problema similar hoje no que se refere à discussão do orçamento: o professor
25 Fernando Sarti e o senhor Thiago terão um tempo maior para exposição da situação
26 orçamentária. Informa que este Consu não possui expediente, mas eventualmente os pró-
27 reitores precisarão de um tempo maior para responder a algumas questões. Portanto o
28 cronômetro será um teste, verão se esse esquema funciona bem para as reuniões fluírem
29 mais, sem criar muitos constrangimentos. E podem adaptar, os próprios conselheiros
30 podem dar alguns conselhos de como devem proceder. Em seguida, informa que estão
31 disponíveis no *site* da Secretaria Geral o Parecer CLN 53/2021, que se refere ao item 02
32 da Ordem do Dia, bem como o relatório da Pró-Reitoria de Desenvolvimento
33 Universitário atualizado referente ao item 03 da Ordem do Dia, no qual existem pequenas
34 modificações, na própria apresentação, de alguma forma, o professor Sarti esclarecerá.
35 Destaca que ocorrerá na próxima sexta-feira, 17 de dezembro, às 9h30, a cerimônia de
36 entrega dos Prêmios Institucionais de 2021. Por força do isolamento social imposto pela
37 pandemia, o comparecimento presencial à solenidade será restrito aos premiados e
38 autoridades. Porém, a cerimônia será transmitida à comunidade através do canal da
39 Imprensa Unicamp no Youtube. Em relação à Ordem do Dia, a Mesa tomou a iniciativa

1 de destacar todos os pontos, portanto passa ao item 01 – Dossiê nº 01-D-35411/2021 –,
2 que trata da proposta de distribuição orçamentária da Unicamp para o ano de 2022. Passa
3 a palavra ao professor Fernando Sarti. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que o
4 ICMS quota-parte do estado está estimado em R\$142,8 bilhões. O ano de 2021 não está
5 fechado ainda, mas as previsões indicam um valor de R\$132,8 bilhões, o que representa
6 um crescimento bastante expressivo de 28%, em termos nominais, em relação a 2020. Já
7 está no boletim Aeplan e também no boletim Cruesp que de janeiro a novembro de 2021
8 atingiram R\$118,4 bilhões, então devem se aproximar realmente desses R\$132,8 bilhões.
9 Com a previsão de R\$142 bilhões para 2022, em termos dos recursos do tesouro e a quota-
10 parte Unicamp, que é de 2,1958%, teriam recursos da ordem de R\$3,135 bilhões para
11 2022, o que representa um crescimento nominal da ordem de 7,6% em relação a 2021.
12 Há uma previsão de arrecadação de R\$2,914 bilhões, tomando em consideração o já
13 arrecadado de janeiro a novembro e o desempenho para dezembro. Se considerarem esse
14 crescimento de 7,6% previsto para 2022, em termos reais, com a previsão do IPCA, que
15 é o índice de inflação oficial pelo IBGE, isso representaria uma queda em termos reais de
16 1,5%, pois todos sabem que a inflação está rodando alta. Analisando um pouco os dados
17 de 2021, que são muito importantes para entender os critérios da PDO 2022, diz que 2021
18 é um ano que tem as suas especificidades e não pode ser projetado como um ano normal.
19 Primeiro, como já fez referência, houve uma forte expansão da arrecadação em termos
20 nominais, de 28%, e mesmo descontando o IPCA tiveram uma taxa de crescimento real,
21 como consta no Informe Aeplan, em termos reais, de 19%. Ou seja, é um crescimento
22 expressivo. Lembra que para esse crescimento da receita, tanto em termos nominais,
23 quanto em termos reais, as despesas em 2021 se mantiveram praticamente constantes.
24 Para ser mais rigoroso, elas têm apresentado uma queda em torno de 1%, portanto não é
25 razoável projetar esse mesmo desempenho das receitas e das despesas para 2022. Em
26 relação a 2022, a taxa de crescimento esperada, como fez referência, está em torno de
27 7,6%, que é não apenas menor do que a taxa verificada ou prevista para 2021, ela é pior,
28 no sentido de que esse crescimento, se ocorrer, deverá ocorrer muito mais em termos
29 nominais, puxado pela inflação, do que em termos de crescimento real. A Secretaria ainda
30 está trabalhando dentro da PLOA com crescimento do PIB de 1% e uma inflação de 5%.
31 Mas, já atualizando esses indicadores a partir de duas fontes importantes, a primeira o
32 próprio Banco Central, que através do Relatório Focus do dia 10 de dezembro aponta uma
33 estimativa de crescimento da metade do que está previsto na PLOA, de apenas 0,5%, com
34 uma inflação projetada para 2022 em torno de 5%. A Fundação Seade traz previsões
35 superiores para o Estado de São Paulo em relação ao Brasil: para o Brasil, em torno de
36 0,9% para 2022, mas projeta para São Paulo 1,3%. Se olharem os números também da
37 Fundação Seade para 2021, com a previsão de crescimento para o Brasil de 4,3% e São
38 Paulo de 6,2%, isso mostra realmente que o crescimento em São Paulo se descolou do
39 Brasil. Então o próprio PIB não é o melhor critério para utilizarem e, portanto, seguem

1 aqui avaliando o desempenho também da economia paulista e seu descolamento em
2 relação à economia brasileira. Nesse sentido, consideram não apenas uma taxa de
3 crescimento esperada menor, mas pior, porque ela será puxada pela inflação e não por um
4 crescimento real, que realmente deve ser muito baixo em 2022. Alguns fatores que os
5 principais relatórios, tanto de fontes oficiais quanto de empresas de consultoria têm
6 apontado que podem condicionar a evolução do PIB brasileiro e paulista, e a consequente
7 arrecadação, lembrando que a fonte aqui é o ICMS, imposto esse indireto, que é
8 diretamente correlacionado com o nível de atividade, são: alguns fatores negativos seriam
9 o desdobramento da crise hídrica, que não sabem qual vai ser a gravidade; a própria
10 inflação, pois ainda que os indicadores projetem uma redução, ela ainda deve se manter
11 em um patamar relativamente alto, e assim continuarão tendo uma pressão por parte das
12 taxas de juros, como observaram semana passada. Além disso, a taxa de desemprego
13 segue elevadíssima no país. Há uma preocupação muito grande por parte tanto dos
14 sindicatos trabalhistas quanto empresariais com relação ao apagão dos insumos para
15 indústria, e como microeconomista tem acompanhado o problema nas cadeias globais e
16 como isso afetou, por exemplo, a produção de vários setores aqui no Brasil. A própria
17 desoneração do setor da indústria é outro fator. Ao contrário do que alguns colegas
18 imaginam, ainda é a indústria a principal fonte de arrecadação de ICMS, em torno de
19 36%. Só para se ter uma ideia, em 2021, no período acumulado de janeiro a outubro, a
20 arrecadação do ICMS na indústria cresceu 40%, contra a média de 28%. Os preços
21 administrados, onde entra energia elétrica, combustíveis, que muitos atribuem como
22 sendo o principal fator de arrecadação, cresceu apenas 19%, e comércio e serviço
23 cresceram 24%. Ou seja, algum impacto sobre a indústria, seja em termos das
24 desonerações, seja com relação a esse apagão dos insumos, teria realmente impactos
25 sensíveis sobre a arrecadação. E, por último, um fator em que não vai entrar, seria como
26 o mercado tem se preocupado muito em relação à própria pandemia, a Ômicron, os
27 desdobramentos que já se veem de forma bastante intensa na Europa e como isso vai ou
28 não vir para o Brasil, se levarem em consideração aquele fator de quatro meses lá, depois
29 aqui, isso pode ser realmente mais um fator de preocupação. Talvez em termos de fatores
30 positivos, consta nas páginas da Secretaria de Fazenda do Estado e da Fundação Seade
31 que São Paulo já possui uma ordem de investimento em 2021 de R\$35 bilhões, e há
32 projeções de R\$50 bilhões para 2022. Lembrando que 2022 é ano eleitoral, isso deve se
33 repetir na maioria dos estados, e não apenas nos governos estaduais, mas federal e
34 também municipais. Ou seja, talvez o único aspecto positivo a ser considerado em termos
35 de crescimento, PIB, arrecadação, seria aumento dos investimentos. Lembrando que em
36 geral há um ajuste fiscal nos anos subsequentes aos períodos eleitorais. Então, trabalham
37 em longo prazo com esse ajuste para 2023. Ainda nessa linha, é importante que além dos
38 recursos do tesouro, constará na PDO uma projeção de aumento significativo na receita
39 própria, em torno de R\$70 milhões, puxada sobretudo pelos rendimentos com juros em

1 alta. Começaram o ano com juros a 2% e estão fechando a 10%, o que certamente
2 representa um aumento nos rendimentos, inclusive porque houve aumento significativo
3 nas reservas financeiras da Universidade. Com os recursos do tesouro, mais a receita
4 própria, a receita que a PDO traz, a receita total prevista para 2022 é de R\$3,207 bilhões,
5 que é uma previsão realista, embora possam considerá-la também conservadora, do ponto
6 de vista das receitas. E uma questão importante é quais foram os critérios adotados para
7 alocação desses R\$3,207 bilhões. Como sempre tem enfatizado, o critério que os norteia
8 tem sido sempre a questão da responsabilidade e do compromisso, com a dimensão social
9 e também com a dimensão fiscal. A preocupação o tempo inteiro, até pela especificidade
10 de 2021, e sobre as projeções de 2022, de terem um orçamento equilibrado. Esse foi o
11 grande desafio de trazer todas as demandas para dentro da PDO 2022, com todas as
12 demandas represadas, que distribuiria em três grandes eixos: o primeiro é, certamente, a
13 questão da valorização profissional e pessoal, bastante represada na Universidade, não
14 apenas na Unicamp mas nas universidades públicas como um todo, e vão observar na
15 PDO recursos para a progressão, lembrando que já aprovaram no Consu um indicativo da
16 destinação de 1,7% do orçamento para a progressão, divididos em 0,8% para a progressão
17 Paepe, 0,7% para progressão dos docentes e 0,2% para as carreiras especiais e
18 pesquisadores. Também na PDO há os recursos já separados para as contratações em
19 andamento, aquelas que foram interrompidas pela lei complementar 173, e também para
20 as novas contratações, que depois podem detalhar um pouco mais. Também estão
21 previstos os reajustes para 2022. O segundo eixo que norteou a PDO 2022 é a política de
22 assistência e permanência estudantil, em função da grave crise que o país atravessa, mas
23 também do próprio processo de inclusão que a Universidade iniciou nos últimos anos, o
24 que traz a preocupação de destinar recursos para essa assistência e permanência. Destaca
25 que a Universidade terá recursos da ordem de R\$101 milhões para a política de assistência
26 e permanência estudantil, dos quais R\$50 milhões em bolsas, tanto acadêmicas, quanto
27 sociais. E o terceiro eixo são os investimentos em expansão, modernização e manutenção
28 da infraestrutura, também bastante deteriorada por ausência dos investimentos, em função
29 da dificuldade financeira da Universidade, e também os recursos para a retomada segura.
30 Apenas citando alguns desses itens, podem observar o Plano de Atualização Tecnológica,
31 destinando mais de R\$20 milhões, da mesma maneira a Depi recebendo também R\$20
32 milhões para os seus programas de acessibilidade, do AVCB, reformas e planejamento
33 urbano, além das obras em andamento, e os recursos destinados entram nos projetos
34 especiais. Também cita um esforço do Gabinete do Reitor, da PRDU e da Aeplan feito
35 junto com a Procuradoria Geral de finalizar o acordo com a Caixa Econômica Federal.
36 Tem certeza de que trará muita celeridade, mas também muita qualidade aos
37 investimentos, potencializando com a Depi, com a DGA, tanto a elaboração quanto a
38 execução das obras na Universidade. No Grupo VIII, a novidade são as reservas de
39 contingência, que não apareciam nos orçamentos anteriores, da ordem de R\$184 milhões.

1 Isso, na verdade, podem considerar como um superávit ainda projetado, e não é pouco
2 significativo, porque corresponde a alguma coisa em torno de 5,75% das receitas totais.
3 Acha bastante importante ressaltar essa questão das reservas de contingência para 2022.
4 Além disso, há também mais de R\$200 milhões em saldo de dotações ainda não
5 empenhadas em exercícios anteriores. Ou seja, é um orçamento bastante equilibrado, que
6 lhes dá uma tranquilidade para a travessia de 2022. Mas reforça que talvez a questão mais
7 importante da PDO de 2022, em cima desses três pilares ou eixos, valorização pessoal,
8 assistência e permanência estudantil, e os investimentos, é que possuem um orçamento
9 equilibrado, e com essas reservas de contingência. Portanto, não há nenhuma previsão de
10 utilização das reservas financeiras, o que lhe parece algo bastante salutar. As reservas
11 financeiras, como já anunciou na COP e na CAD, serão informadas no início do ano que
12 vem, na terceira revisão orçamentária, também conhecida como fechamento, de 2021, ou
13 mesmo em março, quando farão a primeira revisão desta peça orçamentária, com uma
14 proposta de um Plano Plurianual para os investimentos. Ao mesmo tempo, acompanhado
15 dos recursos destinados à manutenção das reservas estratégicas. O senhor THIAGO
16 BALDINI DA SILVA diz que a proposta orçamentária de 2022 está sendo baseada no
17 Projeto de Lei Orçamentária Anual, que está tramitando neste momento na Alesp, que
18 fixa as receitas e as despesas do estado. Frisa que todas as receitas estão baseadas na
19 arrecadação efetiva até julho de 2021, em previsões para o final do exercício de 2021 e
20 nas previsões de 2022, que, como o professor Fernando mencionou, podem estar sendo
21 conservadoras em algum momento. De forma geral, a arrecadação do ICMS do estado
22 será por volta de R\$192 bilhões, com a cota-parte dos municípios, de 25%, e também os
23 descontos dos programas habitacionais, chegam ao ICMS líquido, usado como base de
24 cálculo nessa proposta, de R\$142,8 bilhões, em que aplicarão a quota-parte. A segunda
25 revisão trabalha com uma previsão de R\$132,6 bilhões no encerramento de 2021, e esse
26 valor está subindo para R\$142,9 bilhões em 2022, o que dá um crescimento acima de 7%,
27 considerando somente a segunda revisão. Quando voltam à proposta e à primeira revisão,
28 percebem realmente a diferença que essa arrecadação tem frente a uma arrecadação de
29 R\$118 bilhões com que começaram 2021. Portanto, para 2022 todas as despesas vão
30 aparecer com comprometimento menor frente às receitas do tesouro do estado, então
31 ganham aquele alívio que o professor Fernando mencionou no final da sua fala. Mostra
32 um gráfico em que a previsão de arrecadação para 2021 é representada pela linha na cor
33 cinza, as colunas em laranja são as previsões mensais da Secretaria da Fazenda, e as
34 colunas azuis são o arrecadado de fato no segundo semestre, e verificam que a
35 arrecadação vem sendo acima daqueles números previstos dos R\$132,6 bilhões da
36 segunda revisão. Isso indica que a arrecadação vai fechar em um valor maior do que os
37 R\$132 bilhões, e aquele crescimento previsto para a LOA de 2022, de 7%, 8%, será um
38 crescimento muito menor. O crescimento está sendo muito menor até em valores
39 nominais do que os 7%, o que mostra o quanto está conservador, imaginando que no ano

1 que vem provavelmente só a inflação vai estar muito acima desse patamar. Aplicação da
2 quota-parte da Universidade leva a uma arrecadação de R\$3,137 bilhões, que serão
3 recursos do tesouro do estado tratados nesta revisão. Fazendo uma comparação com os
4 anos anteriores, fica claro o forte crescimento frente aos anos de 2020 e 2021, só que
5 quando olham para o Gráfico 4, verificam que os anos de 2021 e 2022 são muito iguais,
6 até considerando a inflação. O crescimento apresentado nessa proposta está até abaixo da
7 inflação, o que os deixa com a sensação de esses números estarem sendo muito
8 conservadores pelo estado, que isso possa ser bem maior durante o exercício, possa haver
9 um rearranjo. Isso falando das receitas do tesouro do estado. Os recursos próprios também
10 aumentam frente aos anos anteriores, principalmente baseado no primeiro item, que são
11 as receitas de aplicações financeiras, o item que está sofrendo acréscimo graças ao
12 aumento de recursos nas reservas estratégicas, mas também ao aumento da taxa de juros.
13 Esses valores são anteriores aos últimos aumentos da alíquota da taxa de juros, então
14 provavelmente na primeira revisão esses valores já serão alterados considerando o atual
15 patamar de juros. Em seguida, mostra um panorama geral das receitas: de forma geral,
16 frente à segunda revisão, apresentam um crescimento de 8%, que está sendo suficiente
17 para trabalhar todas as despesas do exercício. Ressalta que em nenhum momento em 2021
18 ou 2022 serão utilizados recursos das reservas estratégicas, que na verdade são o saldo
19 financeiro da Universidade. Todas as despesas estão sendo consideradas dentro das
20 receitas anuais, e não estão trabalhando com o que possuem de estoque hoje na
21 Universidade. Como o professor Fernando comentou, no início de 2022 será apresentada
22 uma proposição de um plano plurianual de investimento, para começarem a dar uma
23 utilização para esses recursos, uma vez que a Universidade não tem intenção de gerar
24 superávit financeiro e guardar dinheiro. Farão o investimento desses recursos na
25 manutenção da Universidade, garantindo todas as aprovações que foram dadas na
26 Universidade, e a chance de investimentos um pouco maiores de infraestrutura. Entrando
27 nas despesas, apresenta um quadro geral, onde aparece um forte crescimento das despesas
28 frente ao orçamento de 2021. Isso se deve à possibilidade de inclusão de novas despesas,
29 de reajustes de alguns itens, mas principalmente de todas aquelas despesas que na segunda
30 revisão orçamentária estavam reduzidas devido ao isolamento, devido às atividades
31 remotas da Universidade. A tendência é que, voltando em 2022 as aulas presenciais, todas
32 as despesas voltem ao fluxo normal, e um pouco da dificuldade desta proposta de 2022 é
33 que utilizaram a base da Universidade funcionando em 2019, trazendo esses valores
34 reajustados para 2022. No Grupo I – Pessoal, a folha de pagamento mensal já apresenta
35 um forte crescimento frente à segunda revisão, que se deve à inclusão de todas aquelas
36 contratações que já haviam sido aprovadas dentro da Universidade e que devem ocorrer
37 agora em 2022 com o final da lei complementar 173. Então tudo o que já passou nas
38 câmaras, CVD, CVND, até o momento, está incluído no item Folha de Pagamento
39 Mensal, já sendo estimada a contratação durante o exercício. Seguem com os valores de

1 horas extras, regimes de sobreaviso, onde fizeram um acerto das necessidades, baseado
2 também um pouco em 2019, a manutenção dos valores de plantões. O auxílio-alimentação
3 já apresenta os valores necessários para custear o aumento de R\$300 reais no auxílio-
4 alimentação, que será objeto do item 02 deste Consu Extraordinário. No auxílio-criança
5 e auxílio-educação especial, estão sugerindo também um acréscimo nos valores,
6 respectivamente para R\$800 e R\$1.050. Trazem também o programa de desenvolvimento
7 das carreiras, com todas as progressões que foram aprovadas em 2021, aprovada a
8 metodologia em 2021 no Conselho Universitário, com aqueles percentuais de
9 arrecadação, e as novas contratações, que passarão pela CVD e CVND no ano de 2022.
10 No Grupo II – Juros, Encargos, Amortizações e Sentenças Judiciais, o aumento proposto
11 é porque receberam mais precatórios para pagar em 2022 do que havia em 2021. O Grupo
12 III – Despesas de Utilidade Pública traz água e energia elétrica com um crescimento, já
13 representando as altas dos últimos meses na água; mas no caso da energia elétrica, a
14 Universidade participa de uma compra de energia elétrica no mercado livre, então muitos
15 dos valores que serão pagos em 2022 já foram acertados lá atrás, o que não interfere tanto
16 no preço no momento, mas sim no novo contrato, e dessa forma devem sofrer um reajuste
17 um pouco maior. No Grupo IV – Restaurantes e Transportes, já fizeram atualização dos
18 valores, imaginando até um pouco da execução nos moldes de 2019, atualizada para 2022.
19 O Grupo V – Despesas Contratuais apresenta um reajuste um pouco maior do que a
20 inflação. Tiveram licitação de diversos contratos que aconteceram no período, com valor
21 acima da inflação mensal, sendo um dos casos o contrato de serviços de vigilância, que
22 apresentou uma variação maior do que foi contratado há cinco anos. Existem também
23 vários recursos que saem do custeio das unidades e vêm para a formalização de contratos,
24 o que impacta aqui no aumento, mas vai ter uma redução no grupo de manutenção de
25 serviços da unidade. No Grupo VI – Programas de Apoio, cita primeiramente o programa
26 de Manutenção de Infraestrutura, tanto da prefeitura como da SAR, no qual estão fazendo
27 uma recomposição de valores imaginando até uma maior necessidade em 2022, também
28 pelos contingenciamentos que ocorreram em anos anteriores e pelo retorno ao presencial
29 da Universidade como um todo. Já estão colocando aqui recursos suficientes para essas
30 demandas. Para o Programa de Manutenção Predial, fizeram um acréscimo nos valores
31 de 10% para as unidades de ensino e para os setores da Administração Central, em que
32 pela primeira vez esse valor já vem dividido nos centros orçamentários, então acaba
33 aquele valor que não se sabe direito para onde vai, agora ele já está definido, foi algo que
34 conseguiram trabalhar para essa proposta. E no Programa de Manutenção Predial da Área
35 da Saúde, fazem um aporte de recursos de 20%, visando ao aumento da necessidade que
36 a Área da Saúde está sofrendo, então fazem um aporte ainda maior. No Programa de
37 Qualificação Orçamentária, as unidades têm um reajuste de mais 10%, pensando em
38 voltar aos patamares anteriores, portanto suplementaram para dar um fôlego maior para
39 as unidades em 2022. O Programa de Bolsas Diversas é fortemente impactado

1 principalmente pelas bolsas de auxílio social: houve solicitação pela PRG e foi
2 incorporado nesta proposta um aumento de 10% na quantidade das bolsas sociais, bolsa
3 de auxílio social, bolsa de auxílio moradia, bolsa de auxílio transporte. Além disso, os
4 valores das bolsas sociais estão sendo acrescidos em 10%, então bolsa de auxílio moradia,
5 auxílio social, auxílio instalação, emergência e a Baef terão 10% de reajuste no valor
6 individual de cada bolsa, em razão da necessidade de aumentar os recursos para a
7 permanência estudantil, levando em conta a piora econômica no país com a pandemia.
8 Nos outros programas relacionados a atividades de ensino, o crescimento de R\$3 milhões,
9 aproximadamente, se deve principalmente ao PED e ao PAD. A Universidade imagina
10 que o retorno presencial para essas aulas remotas, concomitantes, aulas híbridas, vai
11 necessitar de um suporte muito maior dos bolsistas PED e PAD. Dessa forma, estão
12 acrescentando valores na ordem de 33% em relação a 2021, exatamente para as pró-
13 reitorias conseguirem trabalhar essa ajuda, quem precisa mais, PED-B, PED-C, a
14 depender das unidades. Informa que estão fazendo a recuperação dos valores do Programa
15 de Internacionalização, com a volta dos mesmos recursos antes da pandemia, já que houve
16 redução de 50% dos valores durante a pandemia. E foi realizado um acerto nas rubricas
17 necessárias, como nos Programas de Treinamento da Educorp, um crescimento devido
18 aos novos cursos solicitados para o ano de 2022. No Grupo VII – Manutenção das
19 Atividades Existentes, as Despesas de Custeio e Capital das Unidades, apesar de os
20 números não refletirem exatamente, está sendo aplicado um reajuste de 10% nos valores.
21 Então, cada unidade está recebendo 10% a mais, o valor final da proposta não apresenta
22 isso porque vários recursos foram transferidos do custeio das unidades para os contratos
23 de serviços contínuos. Apresentando o Grupo VIII – Projetos Especiais, a reserva de
24 contingência está com valor de R\$184 milhões, o que permite trabalhar em alguns ajustes
25 orçamentários e abrir a possibilidade de reajustes salariais para o ano de 2022. A reserva
26 técnica se deve muito ao crescimento da inflação; o Plano de Atualização Tecnológica
27 Continuada – PATC, que já foi citado, tem seu valor saindo de R\$4,8 milhões para R\$22
28 milhões, pois além dos *softwares* essenciais que integraram o PATC nos últimos anos,
29 estão incorporando aqui renovação de parque computacional e investimentos na nuvem
30 computacional da Universidade. Falando dos programas de forma geral, no programa de
31 Reformas da Moradia Estudantil estão aumentando os valores de R\$400 mil para R\$850
32 mil, visando ao retorno presencial. Também são apresentados o Planejamento estratégico
33 - Projetos Estratégicos, conforme aprovado pela CGU; o Programa de Retomada Segura,
34 de R\$25 milhões; a manutenção dos outros programas que já existiam e, além disso, dois
35 impactos novos: o primeiro é a inclusão de recursos para os prêmios, pagamento em
36 pecúnia dos prêmios institucionais, e dos investimentos aprovados, R\$20 milhões para os
37 investimentos controlados pela Depi e R\$20 milhões para alguns itens específicos
38 detalhados no final da proposta. O Grupo IX - Despesas com Receitas Próprias contempla
39 o recurso que volta para as unidades, e o Grupo X - Créditos a Conceder, como já citado,

1 está com R\$204 milhões. Reforça que muito desses recursos que foram aumentados de
2 2021 para 2022 foram aumentados na segunda revisão, mas não houve tempo hábil de
3 executar, principalmente no programa da retomada, e até em obras, recursos das unidades
4 etc. No que se refere à dificuldade de execução que as coisas têm dentro da Universidade,
5 foi apresentada a possibilidade de uma nova saída, utilizando os serviços da Caixa
6 Econômica Federal. Reforça que a Assistência e Permanência estudantil conta com um
7 crescimento de mais de R\$20 milhões para o ano de 2022; a Assistência a Servidores tem
8 mais de R\$200 milhões colocados, e por último apresenta, como aparece nas propostas
9 desde 2019, os valores que vão para a área da Saúde, nos seus respectivos centros
10 orçamentários, não todos os valores destinados à Saúde, mas sim o que é verificado dentro
11 dessa proposta orçamentária. Coloca-se à disposição para eventuais perguntas. O
12 Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que é importante essa questão orçamentária
13 porque hoje estão vivendo talvez o melhor cenário orçamentário da Unicamp que
14 pudessem projetar. A arrecadação até novembro já foi de R\$124,5 bilhões,
15 aproximadamente, então deve chegar a R\$137,5 bilhões este ano, mais de 26% superior
16 a 2020. Então é um cenário bastante positivo que recuperou as reservas da Unicamp, vai
17 ultrapassar R\$1 bilhão. A da Unesp já ultrapassou em outubro R\$1 bilhão e a USP deve
18 ter ultrapassado os R\$3 bilhões. Então é um cenário muito positivo do ponto de vista da
19 arrecadação de ICMS, e concorda que podem projetar uma arrecadação maior do que está
20 na PDO, concorda com a posição da Aeplan de que é conservadora essa projeção para
21 2022. Então, na sua opinião, é possível já em janeiro conceder 20% de reajuste, que tanto
22 a Unicamp quanto a Unesp e a USP podem pagar, e a legislação interna da USP permite
23 reajustar a inflação do período, no artigo 11 dos parâmetros financeiros da USP é
24 permitido o reajuste da inflação no período, então não há impedimento nenhum para os
25 reitores em janeiro efetuarem esse reajuste de 20% no salário, já que estão há um período
26 muito longo sem reajuste salarial, e quando houve, nos últimos cinco anos, foi abaixo da
27 inflação. A partir de maio de 2012 até agora, o reajuste necessário seria 40%. Portanto,
28 foi correta a posição da Aeplan de fazer reserva técnica por reajuste para o ano que vem,
29 foi correto incluir o reajuste a partir de janeiro no orçamento do auxílio-alimentação, de
30 30,9%, para R\$1.270, também do auxílio-criança e do auxílio-criança especial, acima de
31 23% de reajuste. A única coisa que está faltando, na sua opinião, é aplicação do reajuste
32 a partir de janeiro. Com esse cenário e com as três universidades já tendo previsto
33 dotações para esse fim no ano que vem, acha que fica fácil a reunião com o Cruesp no dia
34 22 de dezembro e um acordo em relação a essa discussão salarial. Encaminha seu voto
35 favorável a essa proposta orçamentária, acreditando que terão um reajuste de 20% a partir
36 de janeiro. A Conselheira HELOISE DE OLIVEIRA PASTORE JENSEN pergunta de
37 que forma vai acontecer a presença da Caixa Econômica no *campus* no intuito de ajudar
38 nas reformas e no cuidado de infraestrutura, se haverá um outro banco dentro do *campus*,
39 se ela vai emprestar dinheiro à Universidade. Não consegue imaginar de que forma ela

1 pode ajudar a Unicamp nessa área. O Conselheiro WAGNER DE MELO ROMÃO
2 ressalta e valoriza a reserva de recursos para as progressões, novas contratações, a
3 retomada de um ambiente mais proativo e um ambiente mais saudável para que possam
4 trabalhar na Universidade. A importância também da reserva de contingência, dos R\$184
5 milhões, que já dá uma sinalização da urgência do reajuste, e faz coro ao senhor José Luis
6 a respeito desses 20% de reajuste, que é a pauta que o Fórum das Seis está apresentando,
7 uma estimativa da inflação do período maio/2019 até dezembro/2021, por diversos
8 indicadores que estão apontando para esse valor redondo de 20%. Então é importante que
9 as Reitorias possam se entender com o Fórum das Seis para que esse reajuste necessário,
10 urgente, possa acontecer. Ressalta também a importância da atualização das bolsas e dos
11 auxílios. Possuem uma tarefa enorme, o próprio senhor Reitor tem colocado isso sempre,
12 a respeito do desafio da permanência estudantil; haverá estudantes voltando para
13 Campinas depois de dois anos afastados, a grande maioria ficou nas casas de suas
14 famílias, então esse ponto é estratégico para a Universidade a partir de 2022 com o retorno
15 às aulas presenciais. Aponta também a importância de que com esses recursos e que com
16 o planejamento plurianual que o professor Sarti apontou, possam reforçar a relação com
17 a sociedade. Essa relação se faz pelo ensino, pela pesquisa, mas se faz também, e muito,
18 pelos serviços que são oferecidos pela Universidade à população, especialmente na área
19 da Saúde. Pensa que a Universidade precisa ter como meta nesse planejamento que a
20 Saúde permaneça 100% pública, 100% com recursos públicos e também que possam ter
21 um planejamento de expansão das atividades de extensão universitária. Possuem o desafio
22 da curricularização da extensão, pensa que precisam se preparar para uma Universidade
23 que faça cada vez mais extensão e cada vez melhor, em uma relação mais dialógica com
24 a sociedade aqui em Campinas, em todo o Estado de São Paulo e em todo Brasil. A
25 sociedade precisa da Universidade e a Universidade precisa também se relacionar ainda
26 melhor com a sociedade. Parabeniza o senhor Thiago, o professor Sarti e toda a equipe
27 da Aeplan e da PRDU pela elaboração desta peça, que é bastante difícil, sobretudo com
28 esses últimos anos de muita instabilidade. E também deseja que todos tenham um belo
29 2022, com muito trabalho, com muita presença na Universidade. O Conselheiro
30 MARCELO ALVES DA SILVA MORI diz que a comunidade também está bastante
31 animada com a perspectiva de aumento da arrecadação e com uma proposta de orçamento
32 que, em linhas gerais, é bastante generosa. Mas isso, como já mencionou em outra
33 reunião, traz uma responsabilidade bastante grande para este Conselho e para a gestão
34 para que consigam planejar, executar esse orçamento da melhor forma possível, para
35 manter o protagonismo da Unicamp e o engajamento, motivação e a produtividade dos
36 servidores, pesquisadores e alunos. Nesse sentido, uma das preocupações mais
37 nevrálgicas que foram trazidas a ele foi mencionada aqui previamente, mas precisa
38 retomar esse ponto porque realmente é algo importante que vem sendo bastante discutido,
39 que é a questão dos reajustes. Tomou a liberdade de fazer alguns cálculos para tentar

1 prever qual é o impacto dessa reserva de contingência, do ponto de vista de reajuste
2 salarial. Então, se forem pensar no valor de cerca de R\$2 bilhões que está proposto para
3 pessoal e reflexos, considerando essa reserva de contingência de R\$184 milhões, isso dá
4 cerca de 9% de potencial de reajuste. Considerando, no entanto, que se aplicarem esse
5 reajuste a partir de maio, isso traria para um patamar de 13%, mais ou menos. Não sabe
6 se esse cálculo está correto, pergunta ao professor Sarti se essa é a perspectiva da gestão
7 para reajuste ou se existe algum outro mecanismo em visão para tentar chegar a um
8 reajuste maior, como foi sugerido, de 20%. O Conselheiro FERNANDO AUGUSTO DE
9 ALMEIDA HASHIMOTO diz que o primeiro ponto que vai abordar é um pedido da
10 comunidade de novamente ter acesso aos documentos para o Consu. Como foi dito aqui,
11 há uma expectativa muito grande de recomposição salarial, muitos professores gostariam
12 de ter acesso maior. Então, novamente colocar essa questão aqui, se de fato juridicamente
13 seria impossível esse acesso para os professores. O segundo ponto é relativo à extensão.
14 Observam que na PDO há continuidade e incremento das atividades de extensão,
15 principalmente daquelas que são ligadas à ProEC, que são muito importantes, os editais,
16 as bolsas, prêmios etc., mas vivem um momento muito importante na Universidade, que
17 é a curricularização, e um momento muito bom também, onde há uma sinergia muito
18 grande entre PRG e ProEC. Nesse aspecto, algo que é observado em âmbito nacional,
19 uma grande dificuldade que observam nas universidades federais é a não inclusão na
20 Matriz Andifes da verba específica para extensão. Isso é comum, é corrente, a grande
21 resistência que existe nas universidades federais para inclusão na Matriz Andifes, que é
22 onde se divide o montante dos recursos para gestão da universidade. Acha que seria
23 interessante o Conselho Universitário, em uma próxima PDO, em uma próxima revisão,
24 pensar em rubricas que sejam destinadas claramente às atividades de extensão na
25 graduação. Acredita que, com o tempo, essa verba ficaria mais bem alocada de fato na
26 graduação, mas, a princípio, acha que como uma bandeira, um rumo mais certo, pode até
27 ficar dentro da Pró-Reitoria de Graduação, mas vinculada exatamente à atividade de
28 extensão, ficando bem claro para o administrador acadêmico da unidade que essa verba é
29 importante para as atividades de extensão. Acha que esse é um fator importante para o
30 sucesso da empreitada que os pró-reitores hoje em dia estão tentando alcançar. Em uma
31 futura revisão, talvez possam pensar em incluir um ponto específico dessa verba, que é
32 importante para o sucesso da curricularização, que de fato muda o ambiente universitário,
33 e vê uma importância muito grande, não só no campo externo da extensão, mas na
34 formação dos alunos. Então é um avanço, é uma mudança radical nos programas de
35 graduação e é um ponto que deveriam discutir. Em seguida, coloca uma dúvida com
36 relação ao programa Artista Residente: viu que continua a rubrica baseada em bolsas, e
37 pergunta se ele continua no IdEA ou se volta para a gestão da Reitoria, aquela comissão
38 de especialistas que era feita com a comunidade. A comunidade artística da Universidade
39 tem interesse em saber como será gerido esse programa. Por último, parabeniza a Reitoria

1 pela alocação de verba para o Museu de Artes Visuais - MAV, que possui uma atividade
2 muito importante, tem um acervo com milhares de obras, pouco acesso, e nunca tiveram
3 uma estrutura física para o MAV. Vê a verba orçamentária e considera muito importante
4 essa decisão estratégica da Universidade, todos sairão ganhando. Parabeniza a PRDU e a
5 Aeplan. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que é muito bom poder participar
6 de um fórum decisivo como esse e trazer a perspectiva de planejar em um cenário muito
7 diferente do que tiveram nos anos anteriores, que foram anos de muitas restrições, de
8 muitas dificuldades, uma preocupação imensa em manter uma contenção de despesas. E
9 agora essas boas perspectivas de arrecadação, embora sejam majoritariamente devido a
10 um crescimento nominal, muitas vezes por conta da inflação e não em função de um
11 crescimento real mais bojudo, ainda é um respiro para uma instituição que há cinco, seis
12 anos, vinha amargando déficits atrás de déficits, e tendo de lançar mão das suas reservas
13 e saldo estratégico. Mas também é uma empreitada difícil porque, devido a esse período,
14 possuem muitas necessidades e demandas. Percebe um equilíbrio na proposta colocada,
15 não podem negar que uma das prioridades é a recomposição salarial, devido ao fato de
16 que vivem IPCA na casa dos dois dígitos, coisa que não acontecia anteriormente, e essa
17 corrosão realmente do poder de compra dos salários acaba afetando diretamente os que
18 recebem menos na Universidade, pessoal em início de carreira etc. Então acha que isso
19 vai ser algo muito importante. Fica feliz de ver que alguns itens antes altamente criticados
20 permaneceram para garantir uma tranquilidade aos diretores de unidades. Refere-se ao
21 Grupo X, que trata exatamente de manter os saldos oferecidos às unidades, porque é o
22 que o senhor Thiago e o professor Sarti colocaram muito bem, também, é impossível fazer
23 toda execução da despesa muitas vezes no tempo que o dirigente quer fazer. Então, essa
24 tranquilidade do planejamento e do gasto é algo muito importante. Outra questão muito
25 importante é que depois de muito tempo a reserva de contingência está presente. Caso ela
26 não seja suficiente para a recomposição que se quer, é possível sempre fazer uma revisão,
27 aliás qualquer aumento perene de despesa de folha tem de passar pelo Consu, essa é uma
28 prerrogativa. Então acha que não precisam sofrer por antecipação pelo tamanho dessa
29 reserva de contingência. Claro, todos querem saber, todos querem verificar, mas é muito
30 importante que saibam que qualquer coisa fora dessa linha deve ser passada aqui no
31 Conselho Universitário. O planejamento plurianual é muito bem-vindo, sobretudo para
32 os investimentos, e essa “euforia” de arrecadação, que é o que está trazendo os bons
33 ventos, está acontecendo em todos os órgãos governamentais. Então é também o
34 momento de fazer um trabalho político mais forte junto a todos os demais órgãos que têm
35 receita oriunda dessa arrecadação. Coloca aqui a questão de terem de trabalhar bastante
36 forte com a Fapesp, com a Secretaria da Saúde. Dentro do planejamento possível, é o que
37 possuem para votar positivamente bem aqui, apoiando essa PDO. O Conselheiro
38 MÁRCIO ALBERTO TORSONI diz que fica bastante feliz de ouvir que a Universidade
39 está voltando a investir, pensando que ela não tem de ficar criando uma reserva muito

1 grande, não é essa a finalidade, está voltando a investir tanto na recuperação do que foi
2 degradado com o tempo, como também na construção de novos prédios. Fica feliz que
3 isso esteja fazendo parte do orçamento, essa proposta de investimento a longo prazo nos
4 próximos anos é um movimento importante. E foi, obviamente, ajudado pela atual
5 situação do orçamento, diferente da dos anos anteriores. Outra coisa que lhe chamou
6 bastante atenção, e na CAD algum colega já comentou, é a despesa com sentenças
7 judiciais, que está destinada no orçamento por volta de R\$11,5 milhões. Outros itens da
8 despesa, como PED, bolsa moradia, são valores bem menores do que os que estão
9 destinados para sentenças, e então fica pensando se a Universidade fez algum estudo,
10 porque isso não é de agora, todo ano aparecem essas despesas. Pergunta qual o problema
11 existente na estrutura da Universidade, nos seus órgãos, que levam que essas sentenças
12 fiquem aparecendo todo ano em valores grandes. Há pessoas requisitando cerca de R\$1
13 milhão em sentenças judiciais, então pergunta se a Universidade tem alguma forma de
14 diminuir isso, de mitigar esses problemas trabalhistas. A Conselheira CLÁUDIA
15 REGINA CAVAGLIERI diz que, como não participa de outras câmaras, fará alguns
16 pedidos de esclarecimento ao professor Sarti em relação às novas contratações. Gostaria
17 de entender essas novas contratações, que são 89 docentes, 50 nível MS-3.1 e 39 nível
18 MST para os colégios, essa desproporção, mesmo entendendo as necessidades dos
19 colégios, essa desproporção nas contratações para a Universidade. Se dividirem esse valor
20 de 50 contratações pelo número de unidades, terão duas contratações por unidade, que é
21 um número extremamente baixo em relação às necessidades. Logicamente que existe a
22 reserva de recursos na ordem de R\$60 milhões, que seria para progressão e também para
23 novas contratações que serão solicitadas em 2022, mas pergunta qual é a projeção dessas
24 novas contratações, se existe algum planejamento em relação a esse número de vagas.
25 Gostaria também de entender um pouco sobre o Grupo IV, primeiramente parabenizando
26 o aumento de recursos para os programas PAD e PED, realmente precisarão aumentar
27 esses recursos e esse apoio para a retomada. Infelizmente o valor da bolsa está atrelado,
28 na legislação, à proporção do valor das bolsas do CNPq e Capes, e sabem, pelas condições
29 de orçamento de CNPq e Capes, que as projeções para o aumento dos valores de bolsa
30 realmente não acontecerão, pelo menos nesse próximo ano. Então talvez a PRG e a PRPG
31 pudessem repensar as normativas internas em relação aos valores, em porcentagem, para
32 o pagamento dessas bolsas. Não apenas em número de bolsas, mas também aumentar os
33 valores, porque vão precisar desse apoio dos alunos. E nesse item ainda, o valor para o
34 Faepex lhe causou um pouco de estranheza; por ser um momento tão positivo, fazia tanto
35 tempo que não tinham um orçamento em um momento tão favorável, quase todos os itens
36 tiveram pelo menos a compensação da inflação, e para o Faepex os valores foram
37 mantidos, não houve nenhum aumento nem da reposição inflacionária. Se pensarem que
38 haverá novas contratações e normalmente tem todo aquele enxoval para os professores,
39 além do fato de que as contrapartidas, normalmente a compra dos insumos, estão

1 relacionados com valores em dólar e também a própria inflação, esses valores para o
2 Faepex acabaram ficando depreciados, então solicita que eles sejam repensados. Deseja
3 boas festas a todos. A Conselheira MURIEL DE OLIVEIRA GAVIRA agradece ao
4 senhor Thiago e ao professor Sarti pela apresentação e pelo esforço de fazer o orçamento,
5 que é algo tão complexo. Solicita maior apoio aos projetos estratégicos de Limeira, que
6 ainda sofre muito com esses atrasos na implantação das melhorias dos *campi*,
7 especialmente no centro esportivo, que já é uma demanda bastante antiga. Traz também
8 uma solicitação de colegas a respeito do auxílio-criança e auxílio-educação especial, que
9 possuem valor de R\$650 reais desde 2013. Agora a previsão é de aumento para R\$800,
10 mas pelo cálculo que fez do IPCA, só para recuperar a inflação o valor precisaria ser
11 R\$1.096. Do auxílio-educação especial não fez a conta porque não encontrou o valor de
12 2013. Então, pergunta se seria possível considerar um pouco mais de aumento além dos
13 R\$800, talvez R\$1 mil para o auxílio-criança, considerando a defasagem de todos esses
14 anos. Outra questão diz respeito a terem servidores substitutos para servidoras em licença-
15 maternidade, que muitas vezes não conseguem cobrir. Especialmente na FCA, onde já
16 possuem um número de servidores bem enxuto, qualquer pessoa que sai durante poucos
17 momentos já causa um grande impacto. Solicita que isso seja previsto ou esclarecido.
18 Deseja ótimas festas para todos. O Conselheiro LUIZ CARLOS ZEFERINO diz que
19 possuem um orçamento extremamente positivo para a Universidade, que vem recuperar
20 muitas das dificuldades que tiveram nos últimos sete anos. Todos os comentários
21 positivos que foram feitos pelos diversos membros do Consu são dele também. Aproveita
22 a oportunidade para colocar uma questão não da proposta de distribuição orçamentária,
23 mas do fechamento do orçamento. Na Tabela 1 desta proposta, cujo título é: “Proposta de
24 Distribuição do Orçamento por Unidade”, constam todas as distribuições dos vários
25 grupos por unidade, a somatória, totalizando o orçamento final, que é a previsão do
26 orçamento para 2022. E todos os vários grupos por unidade. Entretanto, não possuem uma
27 tabela semelhante quando fecham o orçamento, na terceira revisão, que ocorre geralmente
28 na reunião do Consu de março, e os dados do fechamento são sempre consolidados. Então,
29 por exemplo, em março de 2021, ainda na gestão do professor Marcelo, ele realizou a
30 terceira revisão do orçamento 2020, com um quadro resumido, a metade da esquerda é a
31 receita, a metade da direita é despesa, depois segue algum detalhamento, mas não aparece
32 nessa apresentação quanto cada unidade executou. Para algumas unidades de ensino
33 talvez esses dados não sejam importantes, mas acha que para a área da Saúde isso é muito
34 importante. Já fez algumas análises anteriormente e recorda-se que o professor Antonio
35 José, no ano passado, ainda como membro do Consu, perguntou ao professor Marcelo o
36 porquê da diferença da previsão de déficit da perspectiva do resultado final. Havia um
37 déficit muito grande, depois a perspectiva era muito menor, e pediu uma explicação para
38 isso. A resposta foi baseada em várias hipóteses, mas para materializar a resposta, uma
39 apresentação mais detalhada do fechamento orçamentário seria importante. Vai dar um

1 exemplo concreto: na gestão do professor Hermano, era superintendente do Caism e
2 solicitou ao professor Hermano que informasse naquele ano específico quanto o Caism
3 havia executado nos vários itens. A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
4 forneceu os dados, e verificaram que o total executado efetivamente era menor do que o
5 que constava na proposta de distribuição orçamentária. Analisando os vários itens, essa
6 redução concentrava-se no Grupo Pessoal e é fácil de compreender, hipoteticamente. Se
7 está orçado o salário de um determinado número de profissionais, e 100 deles saem, por
8 exemplo, ficaram, em média, cinco meses essas vagas abertas, esses salários não foram
9 pagos e eles ficam na Universidade. Apesar de constar na proposta orçamentária, eles não
10 foram efetivamente executados. Acha que dos R\$24 milhões que suplementaram ao
11 Hospital de Clínicas de 2021, em uma análise mais detalhada, pelo menos uma parte
12 poderia ser uma transferência do que estava previsto no item de pessoal para custeio,
13 porque muito provavelmente o Hospital de Clínicas não executou tudo que estava previsto
14 na proposta de distribuição orçamentária. Então, sua proposta é de que na primeira revisão
15 avaliem a possibilidade de apresentar discriminado por unidade, se não todas, pelo menos
16 da área da Saúde. O Conselheiro MARCELO WEISHAUPT PRONI elogia o trabalho
17 feito na montagem desta peça orçamentária. Chama a atenção para o fato de que possuem
18 duas discussões paralelas, uma é a da gestão do orçamento da Universidade para o ano
19 que vem, que é uma estratégia de curto prazo, e outra é uma discussão sobre planejamento
20 estratégico. Quando estão discutindo todos esses temas que estão sendo colocados, estão
21 também olhando para a frente, para os próximos quatro, cinco anos, para onde a
22 Universidade está indo. E essas duas discussões, tanto de curto prazo da gestão 2022,
23 quanto sobre as escolhas que farão a respeito de para onde estão indo, tudo isso é feito a
24 partir de uma análise da conjuntura atual. O professor Fernando Sarti fez uma ótima
25 exposição a respeito da conjuntura e das projeções que estão sendo feitas no plano
26 econômico. Está na Unicamp há quase 40 anos, chegou aqui em 1982 para estudar na
27 graduação, e já viu a Universidade passar por muitas conjunturas diferentes. Nos últimos
28 10 anos, no começo da década passada, tinham uma conjuntura muito favorável, na época
29 em que o professor Fernando Costa era o Reitor, depois nos dois primeiros anos do
30 professor Tadeu. Naquela época, era muito tranquilo terem aumento de salários acima da
31 inflação, contratação de professores, docentes, servidores, promoções e muito também
32 investimento em infraestrutura. A Universidade estava crescendo e havia uma estratégia
33 de crescimento. A partir de 2015, 2016, veio realmente uma crise muito profunda e até
34 2019 uma situação muito crítica, que colocava muitas incertezas em relação tanto à
35 gestão, quanto ao planejamento. E mais recentemente essa conjuntura mudou novamente.
36 Então hoje existem muitas demandas reprimidas, esta peça orçamentária demonstra isso,
37 há muitas coisas que ficaram pendentes nos últimos anos e que precisam retomar. Os
38 recursos que o governo do estado repassa para as universidades públicas é muito alto, não
39 podem desconsiderar isso. Pensando nas três universidades públicas, é muito dinheiro que

1 é repassado todo ano para o ensino superior, para exercerem sua missão enquanto
2 universidades públicas. Acha que não possuem opção, as três universidades têm de
3 continuar crescendo, porque se eventualmente congelassem o orçamento, com receio de
4 daqui alguns anos a conjuntura reverter novamente, mesmo que o orçamento parasse de
5 crescer, continuariam sendo caros para a sociedade paulista, continuariam necessitando
6 provar que possuem uma função social importante. Acredita que a única forma de a
7 sociedade reconhecer a importância das universidades públicas é se devolverem para a
8 sociedade muitas coisas que fazem. Portanto, seu apelo é no sentido de que o Cruesp
9 tenha uma estratégia de divulgação de tudo o que as universidades fazem de bom para a
10 sociedade, seja no campo da assistência médica, seja no campo do ensino, da extensão,
11 das patentes, do desenvolvimento local. E, por fim, diz que precisam ampliar os cursos
12 de extensão gratuitos, para que a sociedade reconheça que estão transmitindo
13 conhecimento e que estão devolvendo para ela aquilo que ela investe. A Conselheira
14 ANDRÉIA GALVÃO cumprimenta os colegas responsáveis pela elaboração do
15 orçamento, e destaca especialmente dois pontos que considera fundamentais e sobre os
16 quais já discutiram em várias ocasiões: a questão do pessoal, os pontos relativos a
17 carreiras, e apoio estudantil e todas as formas de auxílio por meio de bolsas e políticas de
18 promoção, melhorias na moradia estudantil. Acha que esses pontos são essenciais porque
19 representam a valorização da comunidade que constrói a Universidade, e são pontos que
20 estavam represados há muito tempo. Chama a atenção para a questão das contratações,
21 que talvez possam discutir oportunamente, pois há as contratações que já foram
22 autorizadas, mas elas não expressam toda necessidade das diferentes unidades de ensino
23 e pesquisa, tendo em vista que desde 2016 possuem um contingenciamento. E para que
24 possam ter uma Universidade que cada vez mais corresponda às demandas da sociedade
25 e as tarefas que vêm se acumulando, porque têm assumido novas tarefas, novas
26 atividades, precisam pensar em uma política de contratação. Não sabe se é possível
27 detalhar isso de alguma forma e pensar em alguns critérios, porque no item D do Grupo I
28 há R\$60 milhões para o programa de desenvolvimento das carreiras e novos pedidos de
29 contratação que vão ser discutidos e terão definidos os critérios. Mas, só para dar um
30 exemplo, já falaram bastante sobre isso na reunião da semana passada da Cepe por conta
31 da questão dos departamentos ameaçados de extinção pela ausência de professores que
32 correspondam às exigências estatutárias, existem no IFCH 95 vagas docentes certificadas
33 e 80 ocupadas, 111 vagas de funcionários Paepe e 83 ocupadas. Então pergunta qual é o
34 critério que vão adotar para pensar em uma política de contratação, uma política de
35 reposição de pessoal, que é fundamental. No IFCH, o último momento em que tiveram
36 vários concursos acontecendo foi em 2014, e foi justamente nesse ano que ingressaram
37 muitos docentes que hoje ocupam posições importantes na estrutura da Universidade e
38 acabaram assumindo posições de coordenação, de representação. Se não tiverem uma
39 política de renovação de pessoal, as atividades ficam muito prejudicadas, então aponta

1 esse elemento para que possam discutir as novas contratações em breve. O Conselheiro
2 IVAN FELIZARDO CONTRERA TORO pediu a palavra para agradecer a sensibilidade
3 da Reitoria, em especial do professor Fernando Sarti, no aumento do valor e número de
4 bolsas para permanência estudantil, assim como do montante do orçamento para as bolsas
5 PAD e PED. Tudo o que a PRG solicitou foi contemplado. Observa que o aumento do
6 montante de manutenção da moradia estudantil será acompanhado por ações de
7 recuperação e melhoria das condições de habitabilidade da moradia. O ano de 2022 vai
8 ser muito difícil para a graduação, mas esse apoio que estão recebendo é fundamental, e
9 agradece em nome da PRG. O Conselheiro ANDERSON DE REZENDE ROCHA
10 parabeniza a Administração pelo cuidado nesses três eixos aqui colocados, acha muito
11 importante a questão da manutenção e da assistência aos estudantes, uma recuperação dos
12 investimentos na infraestrutura do *campus* e essa preocupação com os reajustes salariais.
13 Há vários funcionários, docentes, que estão bastante descontentes, que, infelizmente,
14 devido à crise financeira, já faz anos que não recebem incentivos nessa linha de correção
15 salarial, e será muito importante para as próximas discussões tentar trazer uma
16 recomposição salarial. Verifica que na proposta já há uma certa preocupação em deixar
17 uma reserva de contingência para isso, o que considera muito importante. E também faz
18 votos de que as discussões no âmbito do Cruesp sejam positivas junto com o Fórum das
19 Seis para chegar a um fator comum que satisfaça ambas as partes. Também gostou
20 bastante do que o senhor Thiago e o professor Fernando colocaram aqui sobre o
21 planejamento plurianual, acha que já é tempo de a Universidade fazer esse planejamento.
22 É difícil serem apenas reativos às mudanças na economia e outros eventos, e um
23 planejamento plurianual pode ajudar, pelo menos um pouco, nesse sentido, facilitando
24 bastante as ações e mostrando também para as unidades um planejamento de mais longo
25 prazo sobre o que podem fazer. Em relação às novas contratações, entendeu que neste
26 primeiro momento vão focar as contratações do passivo, que já foram aprovadas em
27 alguma instância, o que considera totalmente louvável, parabeniza a Administração por
28 essa ação. Vê que no próprio item há uma reserva de R\$60 milhões para prever novas
29 contratações e que isso vai ser discutido em um momento mais apropriado. Pergunta para
30 o professor Fernando se a ideia é justamente fazer esse estudo, tanto para funcionário
31 quanto para docentes, daquelas unidades que estão mais defasadas, e sair com uma
32 proposta comum para a Universidade como um todo. A Conselheira ANDRÉA
33 MARCONDES DE FREITAS cumprimenta o professor Fernando Sarti e todos os
34 envolvidos na elaboração da peça orçamentária, imagina que tenha sido um trabalho
35 hercúleo para se chegar a esta peça. Cumprimenta também pela iniciativa de fazer um
36 plano plurianual de investimento, acha que isso é absolutamente essencial à Universidade
37 e destaca algo em torno desse ponto. A Universidade sofre com instabilidades de todo
38 tipo, que vêm da economia e da política brasileiras, instabilidades que estão fora da
39 capacidade de ação da Unicamp, mas a política universitária também acaba sendo

1 impactada pela maneira como se conduz a gestão no interior da Universidade. Está na
2 Unicamp há pouquíssimo tempo, ingressou nessa leva de contratações de 2014, portanto
3 está aqui há sete anos aqui e já presenciou pelo menos três visões diferentes em relação
4 às contratações, reajustes salariais etc. Obviamente impactadas por algum contexto
5 econômico, mas mais do que só o contexto econômico, impactadas por visões diferentes
6 da Universidade. Essa instabilidade gera uma grande dificuldade de planejamento no
7 interior das unidades e também do ponto de vista pessoal das carreiras dos professores,
8 eventualmente tornando a carreira universitária menos atrativa, em especial para os novos
9 professores, para os recém-doutores. Têm acompanhado uma fuga de talentos nos últimos
10 anos, em especial nos últimos três anos, e essa fuga não acontece à toa, ela ocorre
11 basicamente porque existe uma enorme dificuldade de planejamento das carreiras. O
12 plano de progressões feito pela atual gestão parece tentar solucionar essa questão, mas
13 nada impede que a próxima gestão tome decisões diferentes em relação tanto à gestão,
14 quanto à contratação. Nesse sentido, a ideia de se fazer um plano plurianual é
15 absolutamente estratégica, seria muito bem-vindo se as próximas gestões adotassem o
16 planejamento da Universidade não baseado no ano corrente, mas em políticas estratégicas
17 de longo prazo. Nesse sentido, a contratação de professores deve passar por um
18 planejamento desse tipo, que envolva, óbvio, a substituição das vagas que são tão
19 necessárias, inclusive para não se fecharem departamentos, mas também pela ideia do
20 que é a Universidade que desejam ter. O número de professores se manteve estável nos
21 últimos anos, mas aumentou muito o número de cursos e o número de alunos que estão
22 na Universidade. No IFCH, por exemplo, agora existem cursos noturnos, sem acréscimo
23 nenhum, muito pelo contrário, com diminuição do quadro docente, e isso vale,
24 certamente, para a maioria das unidades da Unicamp. Então, precisam pensar esta
25 Universidade, precisam ter planos de longo prazo para que possam se planejar
26 individualmente, professores, servidores, mas também para que as unidades tenham
27 capacidade de ter um planejamento de longo prazo que não fique ao sabor dos ventos da
28 política, seja a política interna da Universidade, seja das contingências econômicas. O
29 Conselheiro CESAR JOSÉ BONJUANI PAGAN diz que a fala da professora Andréa foi
30 muito boa em termos de explicitar a importância do planejamento. Sua fala vem no
31 sentido de que, de certa forma, têm a oportunidade de repensar prioridades. O que estão
32 vivendo hoje não lhe parece ser fruto de uma boa notícia, de que estão em uma situação
33 orçamentária boa. Não estão tendo crescimento econômico, e se a situação orçamentária
34 é, de uma certa forma, confortável, isso ocorre em função de uma mescla entre
35 contingenciamento e inflação. Ao mesmo tempo em que se tem essa situação confortável,
36 acumulam perdas salariais; dependendo do índice que considerarem e da data de
37 referência, os valores podem chegar a 40%, segundo o boletim do Fórum das Seis. Mas
38 ela é também uma oportunidade de olhar para aquilo que consideram prioridade, daí a
39 importância de estabelecer um planejamento de longo prazo, em função dos grandes

1 objetivos da Universidade. E diz isso porque não vão conseguir cumprir tudo aquilo que
2 consideram importante: repor todas as perdas salariais, contratar todo o pessoal de que
3 precisam, fazer os programas de inclusão, de permanência estudantil, aplicar recursos em
4 bolsas; será necessário fazer escolhas. Têm conversado muito com as pessoas, e essas
5 conversas mostram que a proposta do Fórum das Seis que está na mesa de negociação
6 toca de uma forma muito sensível não só o problema do reajuste, mas na sua visão e no
7 que têm ouvido também de muitos colegas, uma questão de estratégia de longo prazo para
8 a Universidade, que é a questão dos níveis iniciais. Em termos de carreira docente,
9 especificamente os de nível MS-3, que é a porta de entrada da maioria do pessoal docente,
10 é o problema estratégico prioritário que está na pauta de negociação e que deve ser
11 prioritário nas escolhas. Não é improvável que a euforia seja trocada por um momento de
12 preocupação no momento em que tiverem de fazer escolhas de onde vão tirar recursos do
13 orçamento para fazer aquilo que consideram importante. A reserva de contingência não é
14 suficiente sequer para os 20% de janeiro, e nem é o papel agora suprir os 20%. O que
15 quer dizer com isso é que esse recurso vai ter de ser remanejado de outros programas e
16 dentro do orçamento, e o papel do Conselho Universitário é definir prioridades ou pelo
17 menos indicar as prioridades. O Conselheiro RENÊ JOSÉ TRENTIN SILVEIRA
18 agradece às equipes da Aeplan e da PRDU pela proposta detalhada e destaca a valorização
19 da permanência estudantil, considerada de maneira muito importante, que é, no fundo,
20 investir na realização das atividades-fim da Universidade. Uma preocupação que
21 possuem também na Faculdade de Educação foi colocada aqui pela professora Andréia
22 Galvão, em relação às contratações. Sabe que é um dilema essa conciliação entre
23 contratação e reajuste salarial, e na reunião da Cepe, se não interpretou mal, o senhor
24 Reitor disse que a intenção seria investir mais na discussão sobre os reajustes, até porque
25 terão a limitação da lei eleitoral e, ao mesmo tempo, planejar uma possível política de
26 contratação, que seria colocada em prática em 2022. Pergunta se esse entendimento está
27 correto, se é essa a expectativa que devem ter, de possíveis reajustes salariais este ano, e
28 contratações somente o ano que vem. A preocupação é em função da situação que a
29 professora Andréia também descreveu, de alguns departamentos que podem, antes disso,
30 chegar a ficar com número de docentes inferior ao mínimo necessário para sua existência.
31 E um outro esclarecimento é que gostaria de entender melhor o programa de qualificação
32 orçamentária, como exatamente ele funciona e o sistema pelo qual as unidades podem
33 fazer uso dos recursos. O Conselheiro MARCO AURÉLIO ZEZI ARRUDA parabeniza
34 todos da PRDU, na pessoa do professor Fernando Sarti, e todos da Aeplan por esta peça
35 orçamentária, que de fato dá uma perspectiva de crescimento face à melhora da
36 arrecadação, e apesar de algumas perspectivas um pouco preocupantes para 2022, o fato
37 é que podem perceber que a Universidade volta a ter um crescimento, o que é muito bom.
38 Vai mais ou menos na linha do professor Márcio Torsoni com relação às demandas
39 judiciais, que ele colocou muito bem, e como exemplo menciona o caso dos funcionários

1 contratados via CLT e que passaram ao regime estatutário entre 1985 e 1988. Sabem que
2 houve uma ação direta de inconstitucionalidade movida em 2015 pelo Ministério Público
3 do Estado de São Paulo perante o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, e a partir
4 disso se geraram, além de preocupações, ações, processos etc. O que o preocupa, de fato,
5 é que em algum momento isso vai chegar ao fim, e a depender do resultado, poderá gerar
6 um passivo exorbitante à Universidade. Pergunta como está o andamento disso e se a
7 Reitoria tem algum plano para mitigar esses efeitos, caso isso ocorra, porque talvez não
8 seja nem nesta gestão, mas em alguma gestão isso vai afetar sobremaneira toda a peça
9 orçamentária da Universidade. O Conselheiro PAULO ADRIANO RONQUI agradece e
10 cumprimenta a equipe da PRDU e Aeplan pelo trabalho de excelência na elaboração da
11 proposta orçamentária para 2022 baseada nos três pilares explicados pelo professor
12 Fernando Sarti. Faz coro ao que foi apontado pelo professor Marcelo Proni sobre a
13 questão dos planejamentos de curto e médio prazo, bem expostas também pelo professor
14 Sarti. Ressalta a importância que a gestão está dando aos investimentos de infraestrutura,
15 para além da valorização, mais que necessária, de pessoal para 2022. Sobre as questões
16 de infraestrutura, cita como exemplo o Teatro do IA, mas há outras demandas de décadas
17 e que agora estão tendo sua realização planejada pela Administração Central. Então, com
18 incremento orçamentário para as ações da Depi, agradece o esforço da Administração
19 Central em resolver essas demandas estruturais represadas por tantos anos. Agradece à
20 Reitoria, reconhece todas as ações de preparação para o retorno presencial dos alunos
21 para 2022, e reconhece a receptividade da Administração Central sobre as questões
22 levadas à Reitoria e a disponibilidade em atendê-las. Serão muitos desafios e espera
23 contar sempre com a colaboração da Administração Central para que juntos superem
24 esses desafios. A Conselheira RACHEL MENEGUELLO diz que sua manifestação vai
25 na mesma direção da do professor Ivan. Acha importante colocar que desde o início da
26 discussão sobre a retomada das atividades fisicamente presenciais na Universidade, a
27 questão do apoio aos alunos sempre foi um dos principais eixos da Administração. E não
28 foi à toa, portanto, que o professor Fernando Sarti acolheu uma série de demandas tanto
29 da PRG como da PRPG. No caso da PRPG, era o aumento do volume de recursos para as
30 bolsas PED, e isso está colocado na peça orçamentária. E faz também aqui uma menção
31 à observação que a professora Cláudia Cavaglieri fez sobre o valor nominal das bolsas,
32 sobre o aumento das bolsas. Pode ser o caso, sim, de no ano que vem fazerem a revisão
33 das normas internas que definem o aumento das bolsas a partir da proporcionalidade do
34 valor das bolsas Capes. A Capes, no final de outubro, emitiu uma nota de que havia
35 montado um grupo de estudos para elaborar o aumento das bolsas. Entre essa notícia e o
36 que pode acontecer, realmente não há nada a dizer, não sabem absolutamente nada sobre
37 a Capes, há uma possibilidade de que haja esse aumento, mas acha que devem, sim, a
38 partir do próximo ano mover uma discussão inicial sobre essa revisão das normas internas
39 que vinculam o aumento da bolsa ao valor da bolsa Capes, tanto de PED-B, quanto de

1 PED-C. Agradece a Aeplan e a PRDU pelas concessões. O Conselheiro FERNANDO
2 ANTONIO SANTOS COELHO agradece os esforços que foram feitos pelo professor
3 Fernando Sarti, da PRDU, e obviamente pelo pessoal da Aeplan no atendimento das
4 demandas da ProEC, que também foram incorporadas. As bolsas de extensão estão
5 atreladas às bolsas SAE, há uma previsão de aumento de bolsas SAE e a bolsa de extensão
6 também vai acompanhar isso. Já possuem recursos para responder à demanda que foi
7 apresentada pelo professor Fernando Hashimoto e também pelo professor Wagner
8 Romão, para começar a fazer atendimento de projetos de extensão que venham das
9 unidades. A quantidade de recursos disponível na ProEC não vai atender a todas as
10 demandas, portanto a ideia inicial é entender o tamanho dessas demandas e, nas revisões
11 orçamentárias, fazer as complementações necessárias. Deixa claro que tanto a ProEC
12 quanto a PRG estão muito atentas a essa demanda, e uma das coisas que têm falado todas
13 as vezes que passam nas congregações é o comprometimento da Administração Central
14 em garantir que a atividade de curricularização da extensão conte com recursos, de
15 maneira que possa fazer essas atividades de forma exitosa. Foi feita uma menção pelo
16 professor Hashimoto ao MAV, e informa que existe um esforço para que em 2022 possam
17 inaugurar-lo. O MAV é um museu que tem hoje um patrimônio, um acervo guardado que
18 se aproxima a alguns milhões de reais em termos de valor, então é realmente importante
19 que esse acervo possa ser apresentado à comunidade por meio de exposições e uma série
20 de outras atividades culturais. Termina novamente agradecendo a disposição do professor
21 Fernando Sarti e da Aeplan pelo atendimento das demandas da ProEC. O Conselheiro
22 ADILTON DORIVAL LEITE diz que o modelo de financiamento da Universidade se dá,
23 como todos sabem, pela quota-parte do ICMS. Prestou bastante atenção nas falas, e
24 reafirma que nos últimos anos viram a arrecadação cair bastante e as universidades
25 sofreram muito. As consequências todos têm bem claro na memória quais foram. A quota-
26 parte é fixa, mas o que se arrecada não é, então quando a economia vai bem, sobra um
27 saldo, e esse saldo compõe a reserva estratégica. Quando a economia não vai bem, é muito
28 importante ter essa poupança, que é proveniente de recursos acumulados estrategicamente
29 em períodos favoráveis, que servem para fazer frente aos momentos de dificuldade, algo
30 que têm bem claro. Sempre há a questão de qual seria o tamanho ideal da reserva, se
31 correspondente a uma, duas ou três folhas. Observa que a PDO de 2022 traz 204
32 contratações Paepe, reajuste dos auxílios alimentação, criança e educação especial, e tem
33 uma reserva para dissídio. O tamanho do dissídio não será definido aqui, mas esses itens
34 estão colocados na PDO de 2022. E lembra que nada disso era possível,
35 independentemente de caber ou não no orçamento, em razão da lei complementar 173,
36 que tem vigência até 31 de dezembro de 2021, que impede aumento de gasto com pessoal.
37 Então a PDO de 2022 é muito favorável, ela traz um alento a várias questões de demandas
38 reprimidas. Também lembra que há recurso destinado para progressões nas carreiras e o
39 processo de progressão Paepe já está em andamento. Então, se entre o real e o ideal existe

1 o possível, todos sabem da importância de manter o poder aquisitivo dos salários, de
2 valorizar e reconhecer os quadros, manter a qualidade do ensino, isso vai bem na linha
3 dos pilares que o professor Sarti colocou no início, e na PDO de 2022 há esses elementos
4 bem colocados, mas, ao mesmo tempo, tomando cuidado de preservar o necessário
5 equilíbrio financeiro da Universidade. Outro elemento que foi bastante citado, que
6 considera fundamental, é a questão do planejamento. O Conselheiro LUIZ CARLOS
7 DIAS agradece também os esclarecimentos do professor Fernando e do senhor Thiago
8 sobre a PDO 2022. Muito já foi falado, não vai repetir falas anteriores, mas destaca o
9 aumento de recursos para as bolsas sociais, seja para um pequeno aumento no valor das
10 bolsas, como foi colocado, mas também espera que haja um aumento no número de bolsas
11 para que possam atender um contingente maior de estudantes. Sabem que essas bolsas
12 são importantíssimas para fixação, para manutenção de estudantes, e que a concessão de
13 benefícios sociais passou a ser uma realidade cada vez mais recorrente. A vinculação do
14 aumento das bolsas, e até do aumento do número de bolsas pelos valores da Capes,
15 preocupa-os muito em virtude do momento, da situação caótica que a Capes está vivendo.
16 Esperam que venha a ocorrer um cenário mais animador no futuro, mas a situação da
17 Capes os preocupa muito. Vê com alegria o aumento nos valores repassados para moradia
18 estudantil, que espera que sejam suficientes para suprir as necessidades urgentes de
19 infraestrutura, de segurança, controle de infecções na moradia, então isso é fundamental.
20 Fica muito feliz de ver também um aumento no montante destinado à campanha de
21 vacinação para a comunidade em relação ao ano anterior, se entendeu corretamente.
22 Cumprimenta a todas e todos e faz votos de que 2022 seja um ano com paz, luz, equilíbrio,
23 sabedoria, vacinas, de preferência sem Covid. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA
24 MARCHETTI MARTINS parabeniza a PRDU, a Aeplan e todos os envolvidos na
25 produção da peça orçamentária, que está fantástica. Não é simples fazer uma peça nessa
26 complexidade, após os anos que passaram. Observa que possuem uma previsão de recurso
27 para a retomada das atividades presenciais, e pergunta se nesse montante de recursos
28 também está previsto um recurso para trabalho virtual: o uso de fone de ouvido, uso de
29 *webcams*. Sabem que as pessoas estão voltando e alguns estão com algumas dificuldades,
30 em algumas unidades, de não terem equipamento básico para fazer o trabalho virtual.
31 Então pergunta se dentro desse recurso tem uma parte destinada para o trabalho virtual.
32 Por exemplo, na Educorp, compraram fones de ouvido e *webcams* para todos e o recurso
33 não é pouco. Se compram em um volume, podem derrubar o valor. Então pergunta se há
34 alguma previsão de isso ser feito via DGA ou alguma coisa mais uniforme na
35 Universidade. Pergunta também se houve algum estudo do impacto do teletrabalho no
36 orçamento da Universidade, e está falando de teletrabalho, não da parada das atividades
37 presenciais, porque na parada das atividades não tem presença de alunos no *campus*, não
38 há várias coisas funcionando. Mas se no teletrabalho houve esse estudo de não impacto
39 do orçamento, tanto de custeio, de funcionário, energia elétrica e os outros dados afins.

1 E, com isso, se a valorização do pessoal é um dos princípios da PDO, se estão
2 considerando fazer algum estudo sobre teletrabalho, haja vista o problema que já estão
3 enfrentando de atratividade de novos servidores na Universidade. Tiveram um problema
4 recente com uma pessoa que passou em um concurso Paepe de nível superior, mas se
5 recusou a entrar, preferiu continuar como profissional de médio na USP, simplesmente
6 porque a Unicamp não possui teletrabalho. Não está falando de aumento de despesa, de
7 aumentar o valor da carreira ou separar uma carreira específica para o pessoal de TI, mas
8 de fornecer uma outra opção, uma outra forma de trabalho dentro da Universidade, sem
9 gerar novos custos. Sabe que existem vários impactos disso, mas se não começarem
10 nenhum estudo, vão sempre continuar atrasados nesse tema. Deseja um feliz final de ano
11 para todos. A Conselheira ANNA CHRISTINA BENTES DA SILVA solicita a palavra
12 para a professora Silvia Gatti. A Professora MARIA SILVIA VICCARI GATTI reitera,
13 como presidente da ADunicamp, a insatisfação com a postura do Cruesp ao longo desses
14 oito meses, uma vez que não foram ouvidos em suas reivindicações. Também com a
15 recusa mais recente do próprio Cruesp de atender à solicitação de antecipação da reunião
16 que foi marcada para o dia 22, o que foi justificado por ausência de uma agenda possível
17 para os membros do Cruesp. No entanto, dia 22 é o último dia de atividades, pelo menos
18 na Unicamp. Estarão presentes na reunião do Cruesp, obviamente, e passarão todas as
19 informações no dia seguinte à reunião. Precisariam ouvir do senhor Reitor os seus
20 projetos e propostas para o ano de 2022 com relação a pessoal, e gostaria muito que nessa
21 fala viesse incluído um reajuste de 20% já, minimizando então as perdas que todos
22 tiveram ao longo desses últimos anos. Chama a atenção também para o baixo apoio que
23 o Fórum das Seis teve durante esse período, de todos os servidores das três universidades
24 públicas. Sem o efetivo engajamento de cada um e cada uma, fragilizam-se diante de suas
25 reivindicações, portanto pede que todos se engajem mais nas lutas, que se preocupem
26 mais com as carreiras de uma maneira geral, não só com as questões salariais. Acha que
27 possuem uma peça orçamentária desafiadora e positiva, mas ela é positiva para a
28 Universidade; a grande mensagem que essa peça orçamentária traz associada à reunião
29 de hoje é que percebem claramente um maior diálogo entre a PRDU e as outras pró-
30 reitorias. Isso é extremamente positivo, passaram por períodos em que ninguém era
31 ouvido, acha que os diretores podem confirmar, mas isso é muito bom, dá uma esperança
32 maior de que esse planejamento que tanto foi colocado aqui efetivamente acontecerá. No
33 início da década de 2000, falava no Instituto de Biologia que precisavam planejar para os
34 próximos cinco anos. Espera que aconteça isso agora, e que nesse planejamento a efetiva
35 valorização das carreiras e o apoio à permanência estudantil, e outras questões que tanto
36 os afetam, sejam efetivamente discutidas na comunidade como um todo, que as pessoas
37 se envolvam efetivamente nessa discussão, para que possam ter 2022, 2023, 2024,
38 melhores para a Universidade, com responsabilidade efetivamente, que é o que sempre
39 tiveram. Deseja um natal solidário a cada um e a cada uma, e que tenham um 2022 em

1 que se façam ouvir mais pela população, em que consigam iniciar efetivamente um
2 processo de reconstrução do país, que precisará cada vez mais das universidades. A
3 Conselheira HELOISE DE OLIVEIRA PASTORE JENSEN diz que apoia o comentário
4 do professor Márcio Torsoni a respeito dos precatórios. Novamente vai tocar na questão
5 da insalubridade do Instituto de Química e lembra que o senhor Reitor já os informou da
6 insalubridade na área da Saúde, que lhe parece bastante mais complicada ainda do que a
7 do Instituto de Química. Na COP, foi informado que existe um grupo que já está pensando
8 em como resolver esse problema para o futuro e que no ano que vem terão novidades a
9 respeito, e que isso significaria algumas mudanças. A resposta do senhor Reitor foi
10 bastante longa e ela se perdeu em algumas partes, mas entendeu que haveria a
11 possibilidade de retirada ou adequação do que era a insalubridade. Na época em que
12 pediram insalubridade no Instituto de Química, o diretor lhes disse que ela não seria
13 aprovada porque a Universidade estava buscando meios de usar os recursos da
14 insalubridade para tornar o ambiente dos docentes mais salubre. Na época, argumentou,
15 e continua argumentando, que muitos no Instituto de Química trabalham exatamente na
16 descoberta do grau de salubridade do que produzem nos laboratórios, portanto tal intenção
17 não seria possível. Todas as vezes que tentam encontrar uma forma de não atender o que
18 os obriga a lei, entram em um problema e em precatórios grandes. Também ecoa e apoia
19 o que falaram as professoras Andréia Galvão e Andréa Freitas e o professor Anderson
20 sobre a questão das contratações. Quem acompanha o que faz a USP já viu que ela tem
21 alguns programas de captação de cérebros do exterior. Isso claramente envolve
22 contratação de novos docentes, docentes em início de carreira. É algo que recomendaria
23 à Unicamp fazer, e também já foi falado na COP que será pensado para o ano que vem
24 que se dê uma olhada nisso. Logo no começo do ano verão os *rankings* novamente, e não
25 gostaria de ver a USP progredindo na direção das 100 melhores e a Unicamp regredindo
26 na direção das 500 melhores. Estavam entre as 300 e estão descendo. É muito importante
27 essa questão de contratações, os campos onde eles são contratados, as áreas onde são
28 contratados, de onde vêm, qual é a formação desse pessoal. A Unicamp caiu e a USP
29 sobe, e ela vem fazendo esses programas, portanto está mais do que claro que precisam
30 de programas desse tipo também. Por último, observa que no Correio Popular e outros
31 veículos de comunicação com a população em geral, houve entrevistas onde o senhor
32 Reitor afirmava que os recursos para a retomada eram da ordem de R\$90 milhões, e hoje
33 viram que eles baixaram para R\$25 milhões. Solicita esclarecimento para onde foi essa
34 diferença de valor. O Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que é possível ter os
35 20% de reajuste já em janeiro porque o comprometimento médio das três universidades
36 com folha de pagamento está em 68,41%, é o menor da história da autonomia da
37 Universidade, estão vivendo o menor gasto com folha desde 1989, quando se iniciou a
38 medição desses dados. Uma planilha em comum acordo entre Cruesp e Fórum das Seis,
39 então isso é pacífico. Precisariam no orçamento da Unicamp cerca de R\$400 milhões, que

1 é do orçamento do ano que vem, ou seja, esse R\$1 bilhão que está no caixa vai continuar
2 no caixa, o reajuste gastaria os recursos do ano seguinte, cuja arrecadação está
3 subestimada, abaixo, inclusive, da inflação, com R\$142 bilhões, vai arrecadar até o final
4 do ano cerca de R\$137 bilhões, ou seja, é um crescimento mínimo que está previsto para
5 o ano que vem, pois sabem que a inflação está acima de 10% pelo IPCA e IBGE. Então
6 é importante olhar, porque o reajuste do ano que vem não onera o recurso das reservas,
7 que em 31 de dezembro de 2020 eram R\$400 milhões e hoje é mais de R\$1 bilhão.
8 Portanto, é possível ter o reajuste de 20% já em janeiro, e quem conhece a lei 4.320/1964,
9 a Lei de Responsabilidade Fiscal, sabe que em ano eleitoral a janela para reajuste é o
10 primeiro quadrimestre. O professor César Pagan acabou de falar aqui, ele foi prefeito de
11 Amparo duas vezes, ele conhece isso e sabe que o Tribunal de Contas, em ano eleitoral,
12 permite reajuste no primeiro quadrimestre, e nos dois quadrimestres seguintes eles vão
13 monitorar a folha. Como os reitores escreveram no parecer que nas universidades se
14 aplica a lei complementar 173, e a lei complementar 173 se aplica a ente federado, e ela
15 é uma alteração do artigo 65 da Lei de Responsabilidade Fiscal, possui uma preocupação
16 muito grande de deixar para a data-base de maio do ano que vem essa discussão do
17 reajuste salarial. Não há impedimento em janeiro de haver esse reajuste, não há
18 impedimento financeiro, as três universidades deixaram reserva para isso. A USP deixou
19 R\$1,2 bilhão só para reserva de reajuste salarial, cerca de 25% do seu orçamento. Então
20 insiste na preocupação de haver alguma restrição de ordem legal no começo do ano que
21 congele salário dos servidores novamente, como foi congelado durante dois anos através
22 da lei complementar 173, por isso sugere que o Cruesp, no dia 22, já apresenta o reajuste
23 a partir de janeiro. Como tem previsibilidade e já aplica no ano seguinte, não teriam
24 problema com a lei de responsabilidade fiscal, mas quanto a deixar para maio, tem alguma
25 restrição. O MAGNÍFICO REITOR passa a palavra para o professor Fernando Sarti, para
26 os comentários em relação às questões levantadas, e ao final também fará alguns
27 comentários. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que o senhor José Luis mencionou
28 o cenário muito mais positivo, isso está muito claro na PDO. Não sabe se está sendo feliz
29 em dizer que o ano de 2021 é um ano excepcional. Não é possível se pensar um orçamento
30 e projetar que em 2022 terão o mesmo comportamento de 2021 do ponto de vista de
31 receitas e despesas. Mais do que isso, também acha que em várias falas apareceu o fato
32 de que possuem demandas represadas, e elas não vão ser totalmente atendidas em apenas
33 um ano, por isso vários aqui também contribuíram com a ideia do próprio planejamento.
34 O plano plurianual vai nessa direção. Então, sim, tiveram um ano excepcional de
35 arrecadação, com isso foi possível recompor parcialmente as reservas, mas precisam olhar
36 para o orçamento de 2022 entendendo a realidade, de que as receitas não terão a mesma
37 evolução e as despesas deverão, naturalmente, crescer, seja pelo fato de a Universidade
38 funcionar 100% presencial, seja pelo próprio processo inflacionário. A professora Heloise
39 perguntou sobre a Caixa Econômica Federal, e agradece a questão até para que tenha a

1 oportunidade de tratar desse tema. Quando falam da Caixa, não é a questão financeira. A
2 Caixa hoje tem duas linhas de atuação, uma é, evidentemente, como instituição financeira,
3 mas não estão falando em empréstimos, nem em aplicação de recursos junto à Caixa. A
4 Caixa abriu uma segunda linha, que é uma linha de assessoria em engenharia; até por
5 conta de ser a principal executora de obras no país, ela percebeu essa importância de
6 oferecer esse serviço para órgãos públicos como prefeituras, governos de estados, e a
7 Unicamp, como universidade pública, procurou a Caixa, tentando fazer um acordo
8 exatamente nessa assessoria do ponto de vista de engenharia, que envolve desde a
9 elaboração dos contratos, a execução das obras, a questão de licitação. O que atende,
10 inclusive, a uma demanda interna da DGA, da Depi, no sentido de agilizar esse processo
11 de licitação, de terem contratos mais seguros. Ter como parceiro um órgão público como
12 a Caixa lhes dá muita segurança, seja pela *expertise* que ela tem na execução e elaboração
13 desses contratos de obras, seja pelo fato de conhecer muito bem o mercado, inclusive de
14 espantar às vezes empresas oportunistas que procuram os órgãos públicos nas licitações.
15 Então acredita que a Caixa certamente trará uma contribuição institucional muito
16 importante nessa linha de pensar os investimentos em infraestrutura. Do outro lado, é
17 lógico que estarão abertos a discutir com a Caixa a aplicação dos recursos da
18 Universidade. Não sabe se é do conhecimento de todos os conselheiros que a
19 Universidade tem de aplicar os seus recursos em instituições públicas, então a Caixa é
20 uma possibilidade. Hoje possuem as aplicações preponderantemente no Banco do Brasil,
21 mas se a Caixa oferecer taxas mais competitivas, não teriam nenhum problema em aplicar
22 recursos também na Caixa. Mas o contrato trata de assessoria para engenharia. Em relação
23 à questão de precatórios, ordem judicial não discutem, somente cumprem, e assim tiveram
24 de orçar os recursos. Mas entende essa preocupação que a Universidade deve ter em
25 avaliar todas essas ações judiciais, tanto do ponto de vista trabalhista, quanto do ponto de
26 vista cível. Talvez possam contar com a contribuição da doutora Fernanda para esclarecer
27 como a PG entende e tem feito esforços nessa direção, que sabem que são bastante
28 intensos. A questão de contratações, que apareceu na fala de vários conselheiros, é
29 importante. A USP tem, e a Unicamp já teve também, uma política de trazer cérebros do
30 exterior, uma política até dentro da internacionalização. Entretanto, essa questão é bem
31 mais complexa, inclusive a USP está adotando um procedimento que não entende, e a
32 Unesp também está estudando nessa direção, de mudar os próprios regimes de contratação
33 dos seus docentes, no sentido de tentar aumentar a atratividade. Ambas estão discutindo,
34 e essa discussão acha que ainda não se iniciou aqui na Unicamp; além do RDIDP, todos
35 sabem que a USP hoje tem contratado, e quem não é contratado tem se tornado RTC ou
36 RTP. Essa é uma política hoje que infelizmente têm observado dentro da USP. Não acha
37 que isso favorece uma universidade com esse DNA da pesquisa, como é a Unicamp, mas
38 essa é uma realidade hoje na USP. Em alguns cursos na área de Medicina, no curso de
39 Direito, no curso de Administração, no curso de Economia, em vários outros isso tem

1 acontecido. Também é uma forma de reter profissionais, mas pergunta quais as
2 consequências disso do ponto de vista da docência, do ponto de vista da pesquisa, se isso
3 lhes interessa ou não. Mas qualquer movimento no sentido de criar atratividade e agregar
4 valor como esses cérebros é bem-vindo e precisa ser pensado. Sobre os recursos para a
5 retomada, foram, na verdade, R\$120 milhões. Propõem a peça orçamentária em cima de
6 uma previsão de arrecadação, e para 2021 a previsão inicial era de R\$2,6 bilhões. A
7 realidade vai se colocando, e possuem aquela sistemática do repasse mensal da Secretaria
8 para as universidades públicas, hoje são dois repasses mensais onde se faz uma previsão
9 de qual a arrecadação daquele mês corrente, e a diferença é: primeiro pagamento no dia
10 05, basicamente as folhas salariais, e depois, no dia 20, há um ajuste, se o mês arrecadou
11 mais ou menos. E na previsão do mês subsequente, se faz novamente o ajuste. Então o
12 fluxo financeiro vai tendo uma aproximação muito maior com a realidade ao longo do
13 ano. O que se percebeu é que já ao longo do período a arrecadação ia superar muito em
14 relação àquela peça orçamentária ou aquela autorização orçamentária que a Secretaria
15 lhes dava para execução dos recursos. Nesse caso, o governo autoriza que ampliem
16 aqueles R\$2,6 bilhões para novos gastos. Infelizmente essas autorizações às vezes vêm
17 um pouco tarde e isso dificulta executar esses recursos e incorporá-los. Tentaram colocar
18 isso na segunda revisão orçamentária, inclusive em termos da retomada. Possuem
19 autonomia para utilizar esses recursos da forma que desejarem, esses recursos são da
20 Unicamp, fazem parte dos 2,1958%. A verdade é que havia tanto uma preocupação do
21 governo quanto uma preocupação das universidades com o retorno, e com segurança, à
22 normalidade, às atividades presenciais, e, portanto, houve sim interesse de alocar esses
23 recursos para as políticas de retomada, mas elas são muito amplas, inclusive o que foi
24 colocado dentro do sistema, distribuíram esses recursos em investimentos, em bolsas, em
25 custeio e em várias outras, porque tudo isso formava um grande grupo entendido como
26 recursos para retomada. Esse recurso que aparece especificamente na PDO 2022 não é
27 exatamente aquele, por isso essa diferença de valores comentada pela professora Heloise.
28 Mas só repetindo, essa autorização orçamentária foi de R\$220 milhões, R\$110 milhões
29 mais R\$110 milhões. Respondendo ao professor Wagner, em relação à reserva de
30 contingência, foi muito bem observado, são 184 milhões; o professor Marcelo Mori
31 também fez a conta em cima dos R\$184 milhões, mas lembra que essa não é
32 necessariamente a única fonte de recursos que terão para trabalhar o reajuste. Como o
33 orçamento é bastante conservador, imaginam inclusive que haja a possibilidade de mais
34 recursos ao longo de 2022, não seriam necessariamente os R\$3,2 bilhões. E dentro do
35 recurso, nem tudo conseguem executar. Como bem destacou o professor Marcelo Mori,
36 estão falando de uma data-base que se inicia em abril, maio; entende a demanda do senhor
37 José Luis em relação a já terem um acordo, e mesmo da professora Silvia Gatti, também
38 de pensarem em um reajuste para janeiro, mas isso não depende da Unicamp. Todos
39 sabem que depende do Cruesp, depende de qual é a posição da Unesp, da USP, para se

1 tomar. Se seguirem o que é o institucional, teriam, na verdade, a data-base para abril,
2 maio, e tem razão o professor Marcelo que estão falando de recursos para apenas oito
3 meses e não 12 meses. Então há várias fontes que, se somadas aqui, atribuiriam valores
4 para pensarem o reajuste, que não está definido, está em negociação com as demais
5 universidades. Têm se reunido, tanto a área técnica, quanto a área financeira, e a realidade
6 das três universidades é muito diferente, e não só a realidade, como a estratégia pensada.
7 Além disso, a USP acabou de ter o seu novo reitor escolhido pelo governador. A USP é
8 quem hoje coordena o Cruesp, mesmo na mudança de reitor, até final de março. Por isso
9 que são várias questões que deverão também ser consideradas nessa questão das
10 negociações. O professor Wagner também reforçou a questão do planejamento, como
11 vários outros, e apontou uma outra dimensão que deve estar contemplada, que é a questão
12 da extensão universitária dentro desses recursos de médio e longo prazo. O professor
13 Fernando Hashimoto traz também a questão dos recursos para curricularização, algo que
14 considera fundamental; realmente há um processo de integração entre a PRG e a ProEC,
15 existem recursos, e lembra que a própria ProEC não conseguiu executar todos os seus
16 recursos de 2021, mas esses recursos não foram recolhidos, eles recursos estão lá. São
17 mais de R\$1,6 milhão, e somados aos R\$800 mil que foram colocados, são recursos
18 bastante significativos. Sem prejuízo de, apresentando programas, propostas nessa linha,
19 como bem destacou o professor Hashimoto em relação à curricularização, poderem trazer
20 novos em uma revisão orçamentária daqui para frente. A professora Marisa foi no ponto
21 correto, são cenários realmente diferentes, e reforça que 2021 é muito diferente ou tende
22 a ser muito diferente do que vai ser 2022. As demandas represadas são realmente muito
23 significativas, mas o atendimento dessas demandas tem de ser feito com cautela, justiça.
24 Tentaram fazer um orçamento o mais equilibrado possível para iniciar, mas não vão
25 conseguir tratar, em um ano de boa arrecadação, demandas que estão represadas há cinco,
26 seis anos. Quando a professora Marisa cita o Grupo X, é exatamente isso, mostra também
27 a dificuldade, e volta na questão da importância da parceria inclusive com a Caixa e outras
28 parcerias que terão de realizar, na execução das próprias despesas. Não houve nenhuma
29 preocupação da PRDU ou da Aeplan de recolher esses recursos, pelo contrário, a ideia
30 não é criar nenhuma pressão para que se realizem as despesas sem critérios, rapidamente,
31 com receio de que elas terão de ser devolvidas. Pelo contrário. A questão da reserva de
32 contingência acha que já respondeu, se é suficiente ou não, e dada a própria possibilidade
33 de realocação de recursos dentro das rubricas que estão na peça orçamentária.
34 Respondendo ao professor Márcio, diz que também acha que a questão dos investimentos
35 é fundamental. Imagina que a própria FCA tenha muito interesse no plano plurianual, que
36 contemplaria, certamente, os grandes investimentos que a Universidade precisa realizar,
37 e um deles não tem nenhuma dúvida que diz respeito à FCA. Com relação às despesas
38 judiciais, também têm essa preocupação, mas como já mencionou antes, ordem judicial
39 não se questiona, cumpre-se. Se desejarem um detalhamento, essa é uma questão que não

1 se sente confortável em responder, não domina a área, e preferia que essas questões das
2 ações trabalhistas e cíveis fossem tratadas aqui pela Procuradoria Geral. A questão das
3 contratações apareceu nas falas de vários conselheiros, e ressalta que deixaram muito
4 claro, desde o primeiro momento, e o professor Antonio José tem insistido muito nisso,
5 que a política de valorização pessoal e profissional se iniciou pela questão da progressão,
6 estão tratando agora da questão do reajuste e a terceira dimensão importante é a questão
7 contratação. Mas a prioridade é a valorização do quadro de docentes, Paepe e
8 pesquisadores da Universidade. Dentro do possível, tratarão também a questão
9 contratação; há unidades de ensino, área da Saúde, órgãos centrais que estão realmente
10 muito carentes, e isso deverá ser tratado. Mas nunca deixaram de explicitar que a diretriz
11 é pela valorização do quadro atual, isso se faz na progressão e na questão do reajuste
12 salarial. O Grupo I - Pessoal trata das contratações já em andamento, e assim como
13 fizeram na progressão, esta gestão honrou todas aquelas progressões, estão aprovando
14 isso aqui hoje, que foram inclusive progressões de livre-docentes que foram
15 desvinculadas. Só para se ter uma ideia, esse número hoje está próximo de 300. Já falou
16 isso em vários momentos, aqui mesmo no Conselho Universitário, mas tem repetido na
17 COP e na CAD, entende que foi um equívoco que a Universidade cometeu com essa
18 desvinculação, mas não cabia à PRDU, nem à Aeplan, questionar uma decisão soberana
19 do Conselho Universitário. Se desvincularam e isso levou a um procedimento que mais
20 de 300 progressões aconteceram, essas progressões estão sendo todas honradas e os
21 recursos vão estar disponibilizados. O que coube também à PRDU avaliar é se não seria
22 uma injustiça que concedessem essa progressão apenas para quem já estava dentro do
23 processo e não reservassem recursos também para as demais progressões, e isso foi
24 colocado naquela simulação que já apresentaram e cujos recursos estão aprovando hoje.
25 Esses R\$60 milhões são recursos de 1,7% do orçamento, dos quais 0,8% para a Carreira
26 Paepe, 0,7% para a carreira docente e 0,2% para os pesquisadores e carreiras especiais.
27 Em um orçamento por volta de R\$3,2 bilhões, estão falando de R\$50 milhões. O restante
28 dos recursos é para as novas contratações; não há ainda uma sistemática para essas
29 contratações, mas vão dividir em duas. De um lado, há mais de 100 contratações Paepe
30 que estavam também suspensas por conta da lei complementar 173, essas contratações
31 estão no item “Folha de pagamento”. As demais estão nos recursos para contratações,
32 tanto Paepe quanto docentes. A PRDU já tem um estudo completo, hoje vão tratar na
33 segunda parte aqui do Consu extraordinário apenas a progressão ou os concursos de
34 titulares, mas já existe uma proposta de concurso para doutores e número de reposições,
35 primeiro, do que já vinha em andamento, são 33 concursos que foram interrompidos, e a
36 proposta para o médio e longo prazo das demais contratações de doutores. Já possuem
37 inclusive a simulação do ponto de vista financeiro. Lembrando que o ano eleitoral de
38 2022 cria uma dificuldade, porque as contratações deverão ser homologadas até dia 03 de
39 julho. Nada impede que elas sigam, mas a homologação ou se faz antes de 03 de julho,

1 ou três meses depois de 03 de outubro. A professora Muriel se referiu aos projetos
2 estratégicos de Limeira, acha que já respondeu quando falou do plano plurianual, mas
3 lembra que a questão do ginásio esportivo está contemplada já nessa peça orçamentária.
4 Os entendimentos com a Caixa Econômica começam exatamente por esse investimento,
5 até pela *expertise* que tem a Caixa Econômica na construção de ginásios em várias
6 prefeituras. Lembra também que discutiu essa semana com o professor Márcio sobre a
7 questão da climatização dos laboratórios, os recursos também foram autorizados e estão
8 contemplados. Sobre a questão dos servidores substitutos para licença-maternidade,
9 solicita que a senhora Maria Aparecida ou o senhor Everaldo, da DGRH, depois
10 respondam. Considera muito importante a proposta do professor Zeferino de que na
11 terceira revisão orçamentária os dados venham com esse nível de detalhamento, entre o
12 que foi orçado e o que foi executado, isso ajuda muito no planejamento. Mas observa que
13 embora não tenha aparecido na terceira revisão com esse nível de desagregação por
14 órgãos, isso aparece no anuário. Obviamente que tem uma defasagem que do ponto de
15 vista de planejamento prejudica, mas as informações pelo menos estão disponíveis, e é
16 possível já se fazer essa comparação. Mas vão tratar dessa questão junto com a Aeplan
17 para tentar incorporar esse nível de detalhamento já no fechamento de 2021, que se dará
18 agora em março. Concorda com o professor Marcelo sobre a necessidade de pensar o
19 planejamento, é isso que estão tentando reforçar dentro da PRDU, separar as questões de
20 curto prazo. Entende a PDO como uma política mais de curto prazo, mas já há também
21 elementos importantes do ponto de vista do planejamento de longo prazo. Certamente as
22 políticas deveriam ser não apenas de gestão, mas políticas permanentes. A questão do
23 crescimento a Universidade vai ter de tratar com muito cuidado. Entende a importância
24 de uma resposta à sociedade, mas pergunta de que tipo de crescimento estão falando, se
25 é aumento no número de matrículas, se é aumento das atividades de pesquisa, se estão
26 falando também de crescimento das atividades assistenciais, das nossas atividades de
27 extensão. O crescimento tem de ser muito planejado, até porque ele tem de estar suportado
28 com os recursos. A professora Andréia também tratou das contratações, e acha que já
29 falou um pouco desse tema. São várias unidades que de 2015 a 2021 tiveram uma queda
30 de mais de 20% no número de docentes por conta das aposentadorias. Iria trazer esse
31 número aqui, que acha que já foi comentado na CAD, na COP, não tem certeza se no
32 Conselho Universitário, mas um levantamento realizado pela PRDU indica que hoje,
33 incluindo os colégios técnicos, são 500 docentes que já estão no prazo de aposentadoria,
34 de um universo de dois mil. Esse é um número preocupante. Se na reforma administrativa
35 proposta pelo governo do estado houver corte do abono de permanência à Universidade
36 aos docentes e funcionários, isso poderia provocar um grande número de aposentadorias.
37 Uma mudança, por exemplo, no regimento previdenciário, novamente puxado pelo
38 governo federal e endossado pelo governo estadual também preocupa, porque voltaria
39 toda essa questão que também foi levantada aqui das contratações. Algumas questões

1 estão sendo discutidas para tentar amenizar um pouco e manter essa atratividade para os
2 colegas que poderiam estar usufruindo da aposentadoria. Agradece aos professores Ivan
3 e Rachel pelos comentários. O professor Anderson também tocou na questão da
4 contratação, e esclarece que os R\$60 milhões se referem a progressão e contratação. A
5 professora Andréa Freitas também ressaltou a importância do plano plurianual; concorda
6 plenamente com a ideia de que existem diferentes visões de Universidade, e por isso
7 possuem um Conselho importante como este, para debatê-las. Não há dúvida de que a
8 própria peça orçamentária traz um pouco uma visão de Universidade. Quando desenham
9 esses três eixos, acha que eles significam a visão desta gestão, e concorda que o plano
10 plurianual deveria ir além do investimento, deveria também cada vez mais sinalizar para,
11 por exemplo, as contratações e concursos. Mas isso a Universidade tem tentado fazer. O
12 problema é que quando surgem as crises, e é isso que estão tendo de enfrentar, há o
13 problema do contingenciamento. Acabou de fazer referência às contratações que estavam
14 em andamento, que tiveram de ser interrompidas pela questão da crise financeira,
15 obrigando a Universidade a contingenciar. O professor César Pagan também insistiu na
16 questão do planejamento, na questão das prioridades, e também entende que 2021 lhes dá
17 um conforto temporário, um certo conforto ilusório e, por isso, a questão do planejamento
18 é fundamental. Com relação aos níveis iniciais, chama a atenção que o processo de
19 progressão, no caso dos docentes, no total vai atingir mais de 900 colegas, e certamente
20 a área mais beneficiada com essa progressão são os docentes nível MS-3.1 e 3.2; basta
21 verificar os recursos que foram simulados dentro que estão aprovando hoje, do 0,7% de
22 progressão para livre-docente, tanto nível MS-3.2 quanto MS-3.1. Isso não resolve o
23 problema, mas certamente esse retorno à capacidade de os colegas poderem fazer a gestão
24 das suas carreiras certamente favorece não só essa atratividade, mas recupera algo que
25 considera fundamental para a Universidade. Na Carreira Paepe, com os recursos que estão
26 propondo hoje para serem aprovados por este Conselho, imaginam que terão algo
27 próximo de duas mil progressões horizontais, dos quais 75% dos servidores estão nos
28 níveis iniciais, tanto no segmento médio, quanto no segmento superior. E mais 500 em
29 termos de progressão vertical. Portanto, é uma forma de tentar realmente criar condições
30 melhores para os níveis iniciais, tanto da Carreira Paepe quanto da carreira docente. O
31 professor Renê também falou das contratações, o professor Zezzi tratou da questão das
32 demandas judiciais, e esclarece que não há ainda uma iniciativa no sentido de compor
33 reservas para pensar esse passivo na questão CLT/Esunicamp, e talvez a PG possa
34 posicioná-los sobre as últimas mudanças nesse processo. O professor Paulo Ronqui
35 também chamou a atenção para a questão do curto e longo prazo. Vários também foram
36 na linha do professor Paulo, e lembra que quando falam em investimento em
37 infraestrutura, entendem que investir em infraestrutura é investir na qualidade das
38 condições de trabalho. Melhoria de laboratório, climatização da área da Saúde,
39 climatização de laboratórios, mesmo a questão de salas de aula, são formas de criar essas

1 condições melhores para as atividades administrativas, de pesquisa, de docência e assim
2 por diante. Aproveitando a fala da professora Rachel, lembra que a Resolução GR-
3 071/2020 trata do programa de estágio docente, e nela a bolsa PED, tanto B quanto C,
4 está atrelada, como foi dito aqui, à bolsa de doutorado da Capes. No caso, a PED-B é 1/3
5 da bolsa doutorado, a PED-C é 1/4. Aprovaram já isso na CAD e solicita que aprove
6 hoje o valor total sugerido para o programa PED e o programa PAD. No caso do programa
7 PED, estão sugerindo o valor de R\$6,052 milhões e no caso do programa PAD, R\$2,877
8 milhões. Os valores da bolsa dependerão ainda de uma nova resolução GR. Foi detalhado
9 na PDO tanto o quantitativo quanto o valor unitário, e indevidamente alteraram o valor
10 da bolsa, concedendo um aumento, mas esse valor só pode ser alterado via resolução GR.
11 Então a proposta é de que aprove o valor total e, depois, tratem dos valores individuais
12 das bolsas. Agradece a fala do professor Fernando Coelho. O conselheiro Adilton foi
13 muito claro, e é impressionante o conhecimento de economia que ele possui; suas
14 intervenções são sempre muito diretas sobre a questão, sobretudo uma experiência, um
15 conhecimento do funcionamento do orçamento da Universidade. Ele tem toda razão em
16 relação às reservas estratégicas, o financiamento e de como elas são importantes para lidar
17 com ciclos de momentos positivos como esse, mas também de terem essas reservas para
18 os momentos críticos. Na fala do professor Luiz Carlos, deixa claro que os recursos que
19 estão disponíveis para a moradia estudantil são recursos orçamentários. A Universidade
20 tem a sua folha de pagamento administrada pelo Banco do Brasil, e a cada quatro anos é
21 feita pelo governo estadual, para todas as autarquias, todos os órgãos públicos do estado,
22 depois de feita a licitação junto ao Banco do Brasil, uma redistribuição de recursos para
23 todos os órgãos públicos. Coube à Unicamp, pela concessão da folha de pagamento, R\$27
24 milhões agora no final de dezembro, já receberam esse recurso agora em dezembro de
25 2021, e receberão mais R\$37 milhões em dezembro de 2022. Trarão isso, obviamente,
26 para ser tratado, mas a expectativa é utilizar esses recursos para a questão moradia da
27 Unicamp. É uma questão muito séria, importante, e estão falando tanto na construção, na
28 reforma, quanto em bolsas para a moradia. Ninguém está insensível à ideia de que as
29 demandas por bolsas-moradia deve crescer muito. Hoje a Universidade concede
30 aproximadamente 1.600 bolsas e acreditam que terão agora um contato maior com a
31 demanda; com a volta presencial dos alunos, talvez esses números não sejam suficientes.
32 O MAGNÍFICO REITOR passa a palavra à doutora Fernanda, para dar esclarecimentos
33 no componente jurídico de uma ou outra questão. A doutora FERNANDA LAVRAS
34 COSTALLAT SILVADO diz que, no que se refere aos precatórios, há dois assuntos que
35 têm sido recorrentes, que são a licença-prêmio e a insalubridade. Com relação à
36 insalubridade, a Unicamp contratou uma empresa para fazer uma auditoria, ela já foi
37 entregue e está sendo estudada pela DGRH, provavelmente ano que vem já vão se reunir
38 com a DGRH para tratar do assunto. Também será agendada uma reunião com a DGRH
39 para tratar da licença-prêmio, para estudar o fluxo, para tentar minimizar essas demandas

1 e equacionar a questão. Sobre a questão levantada pelo professor Zezzi, informa que o
2 processo da mudança de regime está no Supremo Tribunal Federal, com o ministro Nunes
3 Marques, está concluso, e a Unicamp fez um agravo regimental. Não conseguem
4 mensurar ainda, se essa decisão for mantida, qual o impacto para os servidores, é algo
5 que terão realmente de aguardar, até porque é possível, e assim esperam, que haja uma
6 modulação dos efeitos da decisão, principalmente com relação aos aposentados. A
7 senhora MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA esclarece, a respeito da reposição
8 de licença-gestante, que há todos os mecanismos para fazer esse tipo de procedimento,
9 uma vez aprovado pela CVD e CVND. Sendo aprovado, a DGRH faz o processo seletivo
10 temporário e há possibilidade de fazer essa reposição, como era uma prática anterior, mas
11 que não estava sendo autorizada. O MAGNÍFICO REITOR destaca que essa PDO
12 procura contemplar um conjunto de demandas da Universidade, dentro dos três pilares
13 destacados pelo professor Fernando Sarti. Observa que é importante levantar as demandas
14 específicas, mas precisam se colocar um pouco na posição das demandas gerais e olhar o
15 conjunto de solicitações que têm de ser atendidas e são importantes, inclusive, para
16 manter um certo espírito de harmonia na comunidade interna. Passaram por momentos
17 muito difíceis e que, obviamente, tiveram alguma incidência em fraturas, em conflitos,
18 em atritos internos, que não são muito positivos para o futuro de uma instituição que
19 depende tanto de pessoas. Ensinar, pesquisar, são ações colaborativas, elas envolvem
20 todos os segmentos da Universidade, e ter espaço para que as demandas desses vários
21 segmentos sejam, de alguma forma, contempladas, é algo importante para o futuro da
22 Universidade como um todo. Tiveram uma expansão grande da questão da assistência,
23 R\$101 milhões, pois essa é uma preocupação que possuem. A política de inclusão ainda
24 não entrou em regime, ela é, na extensão atual, algo relativamente recente na
25 Universidade. No caso dos colégios técnicos, ela é recentíssima, isso implica alocar mais
26 recursos para isso, até inclusive verificar em que momento que isso vai entrar em regime,
27 com o problema adicional da própria situação econômica, que deve aumentar a demanda
28 por isso. Então é importante que o conjunto das reivindicações não esqueça desse aspecto.
29 São R\$50 milhões em bolsas acadêmicas e essa notícia que o professor Fernando Sarti
30 trouxe, da possibilidade de expandirem o programa de assistência à moradia estudantil –
31 seja a moradia física, seja na forma de bolsas, que é uma coisa importante para pensar o
32 futuro. Lembra da questão de investimento e manutenção em obras, há a continuidade do
33 Programa de Atualização Tecnológica, fizeram essa diferenciação entre obras mais
34 imediatas, que já estavam no portfólio da Depi, e obras mais de longo prazo, que terão de
35 ser discutidas na Copei, na Depi. Desejam pensar em algo que envolva quantidades de
36 recursos maiores, como por exemplo o teatro do IA, que é grandioso, ou o ginásio de
37 esportes da FCA, ou a obra parada das clínicas na FOP. São recursos maiores, e nesse
38 aspecto entra a questão da Caixa Econômica Federal: a Unicamp, nos seus melhores anos,
39 não era capaz de gastar algo próximo de R\$30 milhões com obras. Então possuem

1 problemas que são também da própria capacidade da Unicamp de atender à demanda das
2 obras. E um problema adicional é que, quando sobram recursos e podem realizar mais
3 coisas, podem, por exemplo, optar se vão contratar e crescer o número de pessoas
4 envolvidas na questão. Mas se os recursos caem, essas pessoas ficam ociosas, há uma
5 dificuldade de ajustar isso ao longo do tempo. A Caixa pode funcionar como um elemento
6 que amortece essa oscilação, porque ela cria uma segurança maior para a Universidade,
7 com um corpo menor de pessoas. A situação hoje é que possuem um corpo reduzido nessa
8 área de obras; ter segurança jurídica, acompanhamento nos documentos licitatórios,
9 checagem dos pré-projetos e projetos executivos, checagem da execução dos projetos,
10 tudo isso cria um ambiente de maior tranquilidade jurídica para o pessoal da
11 Universidade, o que provavelmente permitirá que esses processos sejam analisados com
12 mais celeridade internamente, porque terão esse suporte da Caixa. Além disso, haverá um
13 efeito adicional em termos de que esses projetos sejam realizados realmente de acordo
14 com aquilo que era previsto, para evitar problemas, como foi o próprio teatro do IA. Então
15 tentar evitar que descubram, *a posteriori*, que estava sendo construída uma outra coisa
16 que não a que estava prevista. Terão também um conforto jurídico maior junto às
17 instituições externas, como o Tribunal de Contas, pois a Caixa tem uma *expertise* forte
18 em acompanhar processos de construção. E é uma entidade pública também, então podem
19 estar mais confortáveis com ela em termos de colaboração. Esses são aspectos
20 importantes e desejam, com isso, destravar a questão de investimento em manutenção e
21 obras dentro da Unicamp, ou melhorar, pelo menos, o atendimento disso. Por fim, o
22 aspecto associado às pessoas: já se destacou a questão das progressões, discutiram isso
23 previamente porque era necessário para que o processo se desenrolasse ao longo do
24 segundo semestre, mas, na verdade a decisão será tomada aqui, alocando recursos. O vale-
25 alimentação também será decidido aqui. Observa que não divulgaram oficialmente isso,
26 está na COP, está no documento aprovado na CAD, mas a Reitoria ainda não falou qual
27 é o valor. Acha que institucionalmente devem entender o papel das pessoas, e é necessário
28 respeitar o Conselho Universitário da Unicamp; não podem dizer que a Universidade
29 decidiu aumentar o vale-alimentação para um determinado valor antes que ele seja
30 aprovado na instância que tem de aprová-lo. Precisam lidar com a questão da
31 institucionalidade, respeitando o papel das pessoas nesses órgãos e o papel das pessoas
32 em relação à Instituição. Não deseja deslegitimar nenhuma reivindicação de reajuste para
33 o ano que vem, mas não pode se exigir da Administração da Unicamp que ela lide com
34 isso, seja como conselheiro em particular, seja como um presidente de uma entidade
35 sindical. Não é presidente de entidade sindical, é Reitor da Universidade e isso implica
36 que terá de negociar isso no Cruesp, conversar com o Fórum das Seis, e inclusive deixa
37 esse papel para o Fórum das Seis, quem tem que pressionar é o Fórum das Seis, não é ele,
38 porque as entidades sindicais têm de representar a categoria. Não quer substituir entidade
39 sindical. E vão ter de aprovar isso no Conselho Universitário, de acordo com o

1 procedimento que foi definido na gestão anterior, articular essa decisão do Conselho
2 Universitário com o Cruesp, e várias questões devem ser consideradas. Embora seja
3 legítima a pressão, as pessoas não podem querer substituir uma posição institucional por
4 outra posição institucional. Não pode decidir pelo reitor da USP, que é um novo reitor,
5 ele vai tomar posse no dia 25 de janeiro, e isso não é algo que simplesmente possa
6 desconsiderar. E existe também um elemento de interpretação: o senhor José Luis disse
7 várias vezes que a lei complementar 173 não vale, mas a PG e a Reitoria da Unicamp
8 acham que vale. Ele diz que a restrição interna na USP não vale, o professor Vahan
9 discorda disso. A USP aprovou uma legislação interna que não permite, durante o período
10 de seis meses anterior à posse do novo reitor, qualquer ação em relação à renda das
11 pessoas, e que não se pode ultrapassar 85% do orçamento da USP o gasto com pessoal.
12 Não teria sentido ele dizer ao Reitor da USP qual a interpretação sobre isso. O senhor
13 José Luis pode falar, o Fórum das Seis pode reivindicar, mas o seu papel como Reitor da
14 Unicamp não é ir mostrar para o Reitor da USP a interpretação que ele deve ter da lei que
15 eles mesmos aprovaram dentro da Universidade de São Paulo. O papel de fazer pressão
16 e de conseguir reivindicação é das entidades. Sua preocupação como Reitor é valorizar o
17 conjunto da atividade da Universidade, tem de olhar para esse conjunto de atores e
18 negociar para que se viabilize a melhor solução. Quando as pessoas tocam a questão da
19 contratação, que considera um ponto importante, lembra que, como disse o professor
20 César Pagan, é preciso fazer escolhas, e as escolhas da Unicamp não são necessariamente
21 iguais às da Unesp e da USP, existe uma diferença substancial que se refletiu nas duas
22 últimas campanhas aqui dentro para substituição da Reitoria. A Unicamp teve uma
23 experiência de reposição do quadro docente que a USP não teve. A USP fez PDV, que a
24 Unesp não teve. Então a USP e a Unesp hoje estão preocupadas em recompor o seu quadro
25 com muito mais intensidade do que a Unicamp. A reposição que envolveu quase 500
26 docentes desde 2013, até pegando uma parte de 2017 e 2018, na verdade 470 foi até a
27 eleição da última gestão, ela tem um papel agora estratégico para a Unicamp. Então
28 precisam tomar cuidado e ter coerência em discurso. Coerência em discurso é uma coisa
29 importante. Não podem ter criticado tanto a reposição de docentes duas gestões atrás e
30 agora querer reposição como algo prioritário. O prioritário é manter as pessoas aqui
31 dentro, aquelas 500 aposentadorias possíveis e os jovens docentes que saem. As áreas de
32 que os jovens docentes mais saem são aquelas em que o mercado dá oportunidade e que
33 nem todas as áreas têm, é a área de computação, algumas engenharias, área médica.
34 Devem preservá-los antes de querer colocar mais gente para dentro. Não significa que
35 não vão colocar ninguém, significa uma prioridade, fazer escolhas, e a escolha tem de
36 estar associada a não perder pessoas, principalmente pessoas qualificadas. Essa é a sua
37 visão. Obviamente o Conselho Universitário pode ter uma visão diferente e respeitará a
38 visão e até outra diretriz, mas deixa claro aqui para onde acha que as coisas têm de ser
39 orientadas. Em relação ao reajuste, é essencial valorizar, e acha mais importante o reajuste

1 do que contratação, por exemplo. Mas isso vai ter de ser negociado com as outras
2 universidades. Não pode afirmar que será de 20%, porque não é esse o seu papel, essa
3 tem de ser uma decisão do Cruesp e, mais do que isso, vai ter de ser uma decisão deste
4 Conselho Universitário também. Como negociador, pode ter suas opiniões, mas terá de
5 expressá-las no momento adequado e nos fóruns adequados. Em relação à questão
6 jurídica, lembra que a Unicamp teve duas vitórias importantes, em gestões anteriores, na
7 questão do Cotil e do Cotuca em relação às contratações. Tem a expectativa de que
8 também haja essa possibilidade em relação ao CLT e Esunicamp; não é nada garantido,
9 terão de acompanhar, mas tem essa expectativa. Em relação aos precatórios, são valores
10 muito elevados, mas são valores muito antigos, alguns processos têm mais de dez anos.
11 E isso ocorre porque a Unicamp, em alguns momentos, tomou decisões que não tinham
12 embasamento jurídico muito adequado. Então precisam tomar cuidado em não serem
13 muito ansiosos em querer resolver as questões e não adotar boas soluções. Há ainda
14 alguns assuntos que talvez venham à tona ao longo desta gestão. Sabem que, por exemplo,
15 na questão do corte das GRs, já sofreram perdas em algumas instâncias; não sabem se
16 isso vai gerar ou não algum problema. Precisam tratar as questões da insalubridade e da
17 licença-prêmio com cuidado, elas estão sendo discutidas, mas é importante que façam
18 isso sempre com o embasamento jurídico mais adequado possível, para não gerar
19 problema no futuro. Então essa preocupação exige andar com cautela, e acha que, de certa
20 forma, a PDO tem essa cautela. Podem fazer revisão, podem, se as negociações salariais
21 forem mais generosas, fazer complementos. Possuem essa liberdade e vão decidir isso
22 nos órgãos colegiados, isso não será uma decisão unilateral da Administração. É
23 importante, até para terem um processo institucional de amadurecimento, que quando
24 haja restrições, e algumas vão ocorrer porque, como ficou bem esclarecido na discussão,
25 em parte essa melhora orçamentária se deve a um congelamento de gastos, inclusive
26 salariais, e em parte à inflação, o comprometimento dos recursos com os vários itens seja
27 negociado entre a comunidade. Vão ter de decidir, por exemplo, se eventualmente
28 desejam mais reajuste ou mais contratação; se querem dar ou não recursos para
29 permanência estudantil, e estão pondo uma visão nesta PDO. Desejam contemplar, na
30 medida do possível, todos os setores da Universidade, é essa a perspectiva que estão
31 apontando. Mas essa perspectiva, obviamente, cria restrições para atendimento de toda e
32 qualquer demanda, e é essa perspectiva que deseja que contamine a comunidade, para
33 prosseguirem de forma mais harmoniosa no futuro da Universidade, pensando em longo
34 prazo, contemplando os vários interesses da comunidade. Não havendo mais observações,
35 submete à votação a PDO 2022, que é aprovada com 59 votos favoráveis e 03 abstenções.
36 Em seguida, faz uma pausa para o almoço. Reiniciando a Sessão, passa ao item 02 – Proc.
37 nº 01-P-17041/2008 –, que trata de minuta de Deliberação que altera os artigos 2º e 5º da
38 Deliberação Consu-A-04/2011, que trata do Programa de Auxílio-Alimentação. Destaca
39 que essa questão tem de ser decidida no Conselho Universitário porque ela se refere a

1 uma deliberação Consu. Conforme sugerido pela Procuradoria Geral, a proposta é
2 também mudar o artigo 5º dessa portaria, que foi aprovada no Consu em 2011. O valor
3 que passará a vigorar, sendo aprovado, é de R\$1.270, e em relação ao artigo 5º, fica essa
4 formulação que está contida nos documentos anexos. Destaca que existe uma questão
5 jurídica envolvida, uma parcela de pessoas da Universidade está solicitando a
6 incorporação disso ao salário, então essa questão fica claramente estabelecida no artigo
7 5º para evitar qualquer problema nessa direção. A ideia é que esse novo valor vigore ao
8 longo dos 12 próximos meses do ano de 2022, e como o vale-alimentação é pago com
9 antecedência, ele é pago no final do mês, mas se refere ao mês seguinte, o que estão
10 sugerindo como procedimento é que o vale de janeiro, antecipado um pouco antes do
11 Natal, seja pago no valor de R\$970 e no início de janeiro seja complementado com os
12 R\$300 do reajuste, quando já não estarão mais na vigência da lei complementar 173. E a
13 partir do final de janeiro, para o vale de fevereiro, ele já é pago em uma única vez,
14 R\$1.270, até o final do próximo ano. Não havendo observações, submete à votação a
15 matéria, que é aprovada com 53 votos favoráveis e 03 abstenções. Passa ao item 03 –
16 Dossiês nº 01-D-37452/2021 e 01-D-37456/2021 –, que trata de distribuição de cargos
17 ou funções de Professor Titular - MS-6 para as unidades de ensino e pesquisa. Passa a
18 palavra ao professor Fernando Sarti, para apresentar a proposta da PRDU e da
19 Administração Central. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que na PDO 2022 foram
20 reservados os recursos para as progressões, então podem tratar aqui dos titulares. Quando
21 fizeram o cenário para a progressão, trataram do universo de todos os docentes nível MS-
22 5.2, total de 113, dos docentes nível MS-5.3, em um total de 85, portanto, 198. Então os
23 recursos estão assegurados para a progressão, se desejarem agora o concurso de
24 professores titulares. Lembra que para quem é professor na Unicamp, trata-se de uma
25 progressão, embora tenha de se fazer o concurso, mas os recursos que são reservados não
26 são apenas do valor, da diferença entre a função atual e a de nível MS-6. Precisam reservar
27 os recursos totais porque o concurso é aberto e podem ter algum candidato de fora da
28 Universidade. A Deliberação Consu-A-026/2014 estabelece que a participação dos
29 titulares do quadro permanente e do quadro suplementar não pode ultrapassar 35%. Isso
30 vale tanto para o total, quanto para individualmente cada unidade de ensino. Existe uma
31 oferta de 505 vagas pela Alesp para professores titulares, e nesse caso vale apenas para a
32 parte permanente, não para a parte suplementar. Desses 505, se considerarem o percentual
33 de 35% sobre o número total hoje de docentes na Universidade, que é de 1.699,
34 ultrapassariam as 505 vagas. Portanto, não é uma questão de restrição financeira, mas de
35 restrição normativa colocada pela própria deliberação Consu de 2014, e há também essa
36 questão normativa do ponto de vista da Alesp, que oferece à Universidade apenas 505
37 vagas de titulares. Portanto, o que estão propondo aqui é uma sistemática para que esse
38 percentual não seja ultrapassado no total da Universidade e para cada unidade de ensino
39 individualmente. Hoje há 316 docentes titulares na Universidade, sendo 274 da parte

1 permanente e 42 da parte suplementar. O limite colocado é de 505, se pensarem em cima
2 do total, dos 1.699, ele deveria estar em torno de 30% e não de 35%, como coloca a
3 Deliberação Consu-A-026/2014. Fizeram primeiro uma análise dessa evolução e depois
4 unidade por unidade para estabelecer esse novo critério de limites. A análise do quadro
5 para o período de 2015/2021 apresenta uma queda substantiva de 32% no quadro de
6 titulares, caiu de 466 para 316, como fica fácil ver no quadro. A participação dos titulares
7 no quadro total cai de 25,5% para 18,6%. Se estão falando em 505, menos a parte
8 permanente, que é de 274, teriam vagas sobrando ainda de 231. Se subtraíssem disso
9 também os da parte suplementar, seriam 189. Essas 231 vagas disponíveis são superiores
10 aos 198 pleiteantes, possíveis docentes nível MS-5.2 e MS-5.3. Então o problema aqui,
11 como já fez referência, não é uma questão de restrição financeira, porque orçam recursos
12 no limite, se todos esses docentes nível MS-5.2 e MS-5.3 fizessem a progressão ou o
13 concurso. A questão é que não têm, mantidos esses percentuais, como honrar, dado que
14 o limite é de 505 vagas disponíveis. Apresenta um quadro com a distribuição por
15 unidades, separando o que é parte suplementar, o que é parte permanente, o total de
16 professores nível MS-6 e o quadro total por unidade. Então, dividindo a antepenúltima
17 coluna, os docentes nível MS-6 por unidade, pelo quadro total da unidade, a ideia é de
18 que esse número não deveria ultrapassar os 30%. Quando fazem essa conta, unidade por
19 unidade, verificam que a esmagadora maioria das unidades está inferior ao patamar de
20 30%. Duas unidades apenas estariam acima, com 33% no caso da FEQ e 35% no caso da
21 FOP. Sugerem que sejam honrados todos os concursos que já foram aprovados e estão
22 homologados, mas que tiveram de ser interrompidos pela lei complementar 173. Isso é
23 um total de 43 vagas oferecidas nesses concursos que estão distribuídas como mostra o
24 quadro, que estão chamando agora de Etapa 1. Somados, portanto, esses novos concursos
25 ao total de titulares já em cada uma das unidades, verificam na terceira coluna do quadro,
26 dividida pelo quadro total, um novo percentual de participação dos titulares, agora já
27 considerando os concursos aprovados. Nesse caso, apenas as duas unidades, FEQ e FOP,
28 ficariam com percentuais acima dos 30%. Então a proposta é honrar esses concursos, os
29 recursos já estão assegurados na PDO aprovada hoje pela manhã, e estão aqui
30 encaminhando como proposta: primeiro, oferecer a todas as unidades, pelo menos para
31 2022, duas vagas para concurso de titular, desde que essa unidade não esteja acima do
32 percentual de 30%. Isso significaria, na Etapa 2, que já começaria a partir de 2022, o que
33 não quer dizer necessariamente que a unidade vai conseguir fazer concurso em 2022, mas
34 têm prazo até 03 de julho para que esses concursos sejam realizados e homologados.
35 Serão ofertadas 41 vagas, lembrando sempre do limite de 505, então teria de respeitar
36 esses 30%. Então pegando o quadro atual hoje, na parte permanente, que é 274, mais os
37 concursos já realizados, 43, mais essa oferta a partir de 2022 de 41, ainda sobriam 147
38 vagas para atingir os 505. Em seguida, mostra o quadro referente à Etapa 2, mais
39 detalhada também por unidade. Observa que apenas cinco unidades não teriam as duas

1 vagas disponibilizadas em 2022 porque estão acima dos 30% depois de somada a Etapa
2 1: a Feec, com percentual de 34%; a FCF, com percentual próximo de 30%; o IC teria
3 uma, porque está com 31,8%; e FEQ e FOP nenhuma, porque já estão com 38% e 39%,
4 muito acima do percentual. Portanto, a Etapa 2 concede duas vagas, desde que não
5 estejam extrapolados os 30%. Apresenta um quadro com a soma da Etapa 1 e mais essas
6 duas atribuídas na Etapa 2. Então, no caso, por exemplo, da FCA, ela passaria a ter seis,
7 sobre um quadro total de 102, portanto, o seu percentual ficaria em 5,9%, ainda muito
8 abaixo dos 30%. Fizeram isso para todas as unidades. O limite, portanto, na coluna
9 vermelha do quadro, é não ultrapassar os 30%. Na próxima coluna, onde são somadas a
10 parte suplementar e a parte permanente, porque aí se respeita a deliberação Consu de
11 2014, não pode ultrapassar os 35%. Isso não é distribuído homogeneamente entre as
12 unidades, percebem que algumas unidades têm um quadro suplementar muito maior, caso
13 da Feec, que tem, por exemplo, 10 docentes na parte suplementar. A maioria das unidades
14 não tem nenhum ou tem números muito pequenos, e isso é importante porque altera o
15 coeficiente para se pensar os 35%. A próxima coluna é exatamente a soma da parte
16 permanente com a parte suplementar que, dividida pelo quadro total, fornece a última
17 coluna, que não pode ultrapassar os 35%. Resumindo, possuem dois critérios: um é aquele
18 em que precisam ter como referência o número máximo de 505 vagas oferecidas pela
19 Alesp, e para essas o limite tem de ser 30%. O segundo critério é aquele que segue a
20 Deliberação Consu-A-026/2014, onde somando quadro suplementar com quadro
21 permanente, não se pode ultrapassar 35%. Na Etapa 3, podem até considerar se alguma
22 unidade conseguir fazer o concurso em 2022, mas estão pensando mais para o médio
23 prazo, 2023 e 2024 em diante, de que para novas demandas por concursos,
24 independentemente de os recursos já estarem assegurados, e estão desde hoje aprovados
25 aqui no Conselho Universitário, seria necessário, para que essa unidade fosse
26 contemplada com novas vagas, primeiro: participação limite de 30% de titulares da parte
27 permanente, e de 35% do quadro total, PP e PS, em cada unidade. Com isso, entendem
28 que seria possível evitar que hoje essa dispersão, essa forte heterogeneidade que existe na
29 participação dos titulares no quadro total se agrave dentro da Universidade, entre as
30 diferentes unidades, respeitando-se, portanto, a possibilidade de progressão em todas
31 essas unidades; e a ideia do potencial de realização de concurso para professor titular
32 entre cada unidade de ensino e pesquisa, sem ter de criar nenhum açodamento, nenhuma
33 preocupação em correr atrás dessas vagas, disputando essas vagas com as demais
34 unidades. Na verdade, respeitando-se o que é o fundamental aqui: o perfil de cada
35 unidade, para que esse professor possa progredir ou concursar como titular. Com essa
36 proposta que estão encaminhando, lembra que isso ficaria de forma permanente, não é
37 apenas para essa gestão. Hoje também aprovaram recursos para a progressão para livre-
38 docente, e acreditam, com os números atualizados pela Secretaria Geral e pela PRDU,
39 que a partir de 2022 terão aproximadamente 300 docentes progredindo para nível MS-

1 5.1. Esses docentes, daqui a cinco anos, que é o interstício necessário, podendo ter se
2 tornado nível MS-5.2, 5.3, poderão pleitear a titularidade. Então a ideia aqui é que seja
3 possível, distribuindo e reservando essas vagas a todos, de forma relativamente equânime
4 entre as unidades de ensino. Essa é a proposta. Isso não exige a Universidade, em
5 particular a PRDU, de encaminhar uma solicitação de aumento de vagas para titulares
6 junto à Assembleia Legislativa do Estado, mas enquanto isso não ocorre, terão agora uma
7 sistemática, uma dinâmica que lhes parece coerente e adequada às duas restrições, que
8 são tanto do ponto de vista da deliberação Consu, quanto das vagas ofertadas pela
9 Assembleia. Obviamente, esses números vão se alterando, porque possuem um
10 levantamento pormenorizado das possíveis aposentadorias, ou seja, já citou isso pela
11 manhã, de mais de 500 docentes que poderiam já se aposentar. Não necessariamente esses
12 professores são titulares, mas ao se aposentarem, vão estar alterando o denominador e os
13 percentuais. Mas com isso acha que possuem uma regra, uma sistemática para as
14 progressões ou, no caso, dos concursos para titulares. Fica à disposição para as críticas,
15 sugestões e observações. O Conselheiro FERNANDO AUGUSTO DE ALMEIDA
16 HASHIMOTO agradece a apresentação e a preparação do material feita pelos professores
17 Fernando Sarti e Rodrigo Lanna. Ficou com uma dúvida quando apareceu o número do
18 IA com 75, pois o Instituto tem 100 docentes. Talvez a legislação inclua somente docentes
19 MS. Então faz uma solicitação para alteração disso, para que incluam todas as carreiras
20 docentes. No IA há docentes das carreiras MS e MA, e essa porcentagem muda bastante,
21 porque é um número grande de docentes. Acha que é por volta de 100, talvez o professor
22 Paulo Ronqui tenha o número mais atualizado, mas fica um pouco desbalanceada com
23 relação às outras unidades, porque o fato de ter duas carreiras de Magistério Superior
24 encurtaria um pouco essa possibilidade de professores titulares. Com relação à proposta,
25 acha que é interessante, o número também historicamente é muito parecido, pegando os
26 últimos 10 anos, de 36 vagas para titular. Acha que nunca excedeu 35% na história da
27 Universidade, talvez nunca nesse sistema. Mas acha prudente ele estar relacionado com
28 o número de vagas, que era um dado que também tinha de cerca de 500 vagas criadas pela
29 Alesp. A Conselheira VERÓNICA ANDREA GONZÁLEZ-LÓPEZ agradece ao
30 professor Fernando e equipe pelo relatório, que leu com bastante atenção. Tem algumas
31 dúvidas, a primeira é sobre o espírito da proposta, se houve o levantamento em conjunto
32 com as unidades para ver essa demanda ou se, na verdade, a tentativa é, como passaram
33 muito tempo sem reposição, de pegar essa demanda e trazer, equilibrar. Essa é a primeira
34 pergunta, se houve o levantamento. Buscou os elementos que embasavam a proposta e
35 entende que foi um estudo feito pela PRDU e pela CGU, mas sentiu falta de alguma
36 câmara que amparasse a decisão. Talvez não seja de praxe que passe por alguma câmara
37 específica, mas alguns conselheiros trabalham em equipe, então as informações que
38 entram pela COP, pela CAD, transitam entre eles e os ajudam a tomar uma decisão
39 equilibrada. Então, se não existir, se isso não estiver previsto para vagas de titulares, pensa

1 que seria o momento de rever essa praxe, porque estão falando do topo da carreira. Então,
2 em princípio, essa demanda precisa ser pensada como um norte, onde todos os docentes
3 estão tentando chegar, e essa construção poderia ser feita de modo mais coletivo. Entende
4 que estão negociando poucos espaços, então nessa carência, dois, um, não é uma
5 quantidade exorbitante para uma unidade ou outra, mas talvez os conselheiros possam
6 ajudar mais nesse sentido, compartilhar alguma classe de mecanismos de decisão. O
7 Conselheiro FERNANDO SARTI, respondendo ao professor Fernando Hashimoto, diz
8 que vão verificar essa questão das carreiras especiais, no caso, o Magistério Artístico,
9 para refazer os indicadores. Diz à professora Verónica, sobre o espírito da proposta, que
10 não estão fazendo aqui um levantamento de demanda e nem passaram por cima de
11 nenhuma câmara. Recorda que os recursos para progressão foram aprovados na COP e
12 na CAD. A questão para a qual está chamando a atenção aqui é que não há uma restrição
13 do ponto de vista financeiro, como já deliberaram, inclusive no Consu, quando
14 sinalizaram 1,7% para as progressões. A progressão como está pensada hoje tem um
15 problema: se todos quisessem progredir seguindo os 35%, ultrapassariam o total de 505
16 vagas. É esse ponto que estão acertando. Portanto, o que estão tratando aqui, que são os
17 recursos, que é a questão da universalidade nesse processo de progressão, foi tratado
18 dentro da COP, da CAD, Consu, e novamente aqui no Consu. O Conselheiro
19 ANDERSON DE REZENDE ROCHA diz que gostou bastante da proposta.
20 Complementando a resposta do professor Fernando, diz que é membro da CVD e lá
21 discutiram algumas vezes as possibilidades e entenderam, em reuniões com os membros
22 e com a Reitoria, que precisariam de uma divisão em etapas mesmo. Neste primeiro
23 momento é mais para apagar o incêndio, precisam garantir que cada unidade possa
24 começar a executar esses concursos; em um segundo momento, essas atribuições novas
25 e, em um terceiro momento, fazer um estudo mais aprofundado, que são as vagas que
26 sobram. Então, registra que discutiram também na CVD. Foi comentado que a Etapa 1 é
27 para os concursos em andamento; pelo que entende, não só os em andamento, são para
28 todos que tiveram vagas já aprovadas pela CAD, alguns nem puderam começar ainda.
29 Pergunta se seu entendimento está correto. Pergunta também como a PRDU está
30 planejando a Etapa 3, se seria para aprovarem em algum momento do segundo semestre
31 de 2022, por exemplo um planejamento para as unidades, um levantamento mais
32 aprofundado de quantas aposentadorias estão sendo programadas. Só para que tenham
33 um norte aqui de como vai ser a atuação das unidades para os anos seguintes, dado que
34 ainda vão ficar com pelo menos 100 vagas para titulares em aberto e terão de fazer esse
35 planejamento para não extrapolar o limite de 505 vagas. Mas também fazendo esse
36 planejamento de longo prazo, porque a Universidade precisa estar mais próxima desse
37 limite de 505 do que de um número como 400. A Conselheira ANDRÉIA GALVÃO diz
38 que também gostou muito da proposta, especialmente do princípio que a orienta, de
39 equidade entre as unidades de ensino. Apesar das explicações que o professor Fernando

1 já deu, com base em uma questão que a professora Verónica levantou, vai retomar um
2 ponto que para ela não ficou muito claro. Na proposta de progressões, a PRDU apresentou
3 um estudo de todos os professores que poderiam progredir em cada nível da carreira,
4 então pergunta se existe algum estudo, algum levantamento de quantos professores
5 poderiam realizar esse concurso para titular na Unicamp para poder definir esse número
6 de 41 da Etapa 2. E também pergunta se não seria possível aumentar esse número de 41,
7 se não existe nenhum tipo de restrição financeira, em princípio. Não sabe se há demanda
8 para mais do que 41, mas se em princípio poderia aumentar o número e se também poderia
9 discutir uma outra questão, que é a diferenciação entre as unidades para reduzir as
10 disparidades que foram apresentadas nas tabelas, porque, em relação aos percentuais, há
11 unidades com 6% de titulares, outras que já ultrapassaram os 30%, inclusive nem estão
12 contempladas nessa Etapa 2, mas há unidades com 15%, com 16%, com 20%, então se
13 não poderiam diferenciar o número atribuído a cada unidade, tratando desigualmente
14 aquelas que são desiguais. O Conselheiro FERNANDO SARTI responde que simularam
15 todos os docentes que estavam dentro do interstício de cinco anos para fazerem a
16 progressão para titular. Esses números que estão hoje na primeira tabela mostram os 113
17 docentes nível MS-5.2 e os 85 MS-5.3 que poderiam. Esse total é inferior ao que possuem
18 de vagas disponíveis, que são da ordem de 231, já considerados os concursos em
19 andamento. Portanto, desse ponto de vista, não há restrição. A questão do porquê não
20 atribuir mais vagas é uma decisão aqui do Conselho Universitário. Respondendo ao
21 professor Anderson, diz que são concursos aprovados, e ele tem razão, nem todos foram
22 finalizados, e terão pouco mais de seis meses para realização desses concursos em 2022.
23 Então imaginam que alguns desses concursos teriam de ser finalizados, os que já estão
24 precisam ser homologados, fora essas duas outras vagas, que acreditam que também
25 dentro das unidades levaria algum esforço. Mas se for a deliberação aqui do Consu de
26 que além dessas duas quiserem já utilizar, desde que respeitado o critério, que não
27 ultrapasse os 30% e 35%, não vê nenhum problema. Mas pode ser que haja unidades que
28 não queiram fazer agora. O que assegura é que todos têm direito aos 30%, e também que
29 não deveriam criar nenhum mecanismo que forçasse, que apressasse que as unidades
30 promovessem os seus concursos se acham que não é o momento, se não encontram o
31 perfil, se não há demanda. Então, assegurar que toda unidade tenha direito, a qualquer
32 momento, seja 2022, 2023, 2024, aos 30%, parece-lhe muito razoável. O que não podem
33 é permitir que várias unidades ultrapassem isso, comprometendo assim a progressão nas
34 demais unidades. Estão tentando ter um mecanismo equilibrado, que ao mesmo tempo
35 seja equânime, como bem colocou a professora Andréia, mas que também não force
36 nenhuma unidade. Não estão tentando intervir nas unidades, somente asseguraram que há
37 os recursos. O risco que se correria é que, supondo que no limite várias quisessem já
38 concursar tudo em 2022 e 2023, ultrapassando 35%, não haveria vagas para as demais
39 unidades. Portanto, devem estabelecer um limite, que não é financeiro, mas que é esse

1 coeficiente de 30% e 35%. Respondendo ao professor Anderson, a Etapa 3, se a unidade
2 se sentir preparada para concursar em 2022, e não esteja acima do coeficiente, ela poderia
3 demandar, isso será analisado, e os recursos existem, já estão inclusive reservados para
4 isso. Estão tentando pensar, para algumas unidades também não desfavorecerem quem
5 está no início da carreira, que de repente poderiam também daqui a três, quatro, cinco
6 anos, progredir. Mas a unidade é soberana, se ela quiser, dentro do critério, pleitear mais
7 ao recurso, não teria nenhum problema. Tentaram pensar algo de médio prazo, primeiro
8 honrar o que está já em andamento, e depois contemplar algumas unidades que talvez, e
9 viram no quadro da Etapa 1 que algumas unidades que tem zero não estão encaminhando
10 nenhum concurso para titular e podem querer agora encaminhar no primeiro semestre.
11 Então já automaticamente atribuíram duas, inclusive para aquelas que ainda estavam fora
12 da regra, que estariam aprovando hoje, respeitando os concursos em andamento,
13 atribuindo depois duas já dentro do critério, quem estiver fora do critério não tem direito
14 a essas duas. O processo pode ser de curto, médio e longo prazo, a depender da unidade,
15 ela é soberana para decidir. Porque não desejam forçar nenhuma unidade a se apressar
16 para realização de concurso com medo de que falem vagas. A Conselheira MARISA
17 MASUMI BEPPU agradece ao professor Fernando Sarti pela apresentação, foi bastante
18 esclarecedora. Acha que essa apresentação e esse ponto trazem à tona pontos
19 importantíssimos para o planejamento da Universidade daqui para frente. Concorde com
20 a questão de ter o critério unificado, equânime, mas sem querer trazer desânimo ao
21 levantamento feito pela PRDU, acha que esse critério também traz a pressão à tona sobre
22 o dimensionamento de quadro docente das unidades, porque toda pressão fica no tamanho
23 do corpo docente de cada unidade e isso sempre foi uma questão histórica complicada.
24 Há algumas unidades que trabalham de forma mais enxuta e levam em frente dois ou mais
25 cursos de graduação, tem PPGs com boas notas na Capes e têm uma alta produtividade,
26 e dessa forma acabam também sendo penalizadas. As unidades muito pequenas entendem
27 exatamente o que está falando. Então acha que em algum momento também devem fazer
28 essa discussão do dimensionamento, sejam quais forem os critérios, porque ali também
29 vão ter de entender quais unidades são naturalmente maiores ou menores e diferenciar;
30 aceitar essa diferenciação vai ser outro ponto complicado, historicamente sabe que a CVD
31 tentou trabalhar exatamente na questão distributiva das vagas de contratação, e é um
32 assunto muito complexo. Acha que isso vai vir à tona, é importante que coloquem isso
33 porque a questão dos 30%, 33%, é uma questão numérica que acha que todos aceitam
34 aqui como uma fronteira importante que a PRDU está colocando. Mas ela é construída
35 sobre uma base que também merece um estudo e é questionável. Sobre a questão do
36 quadro de vagas, é importante mesmo o que foi colocado, pois existe um problema do
37 quadro de vagas ora vigente. Talvez a PG possa dizer como está, onde está parada a
38 questão do quadro de vagas que foi proposto, ainda não foi encaminhado à Alesp porque
39 ficou parado na área da PGE, sabe que isso dependia de uma certa negociação diplomática

1 com o estado, não sabe o quanto foi a frente, não sabe se vale a pena retirar a proposta,
2 reestudar e reenviar. Mas acha que a discussão, aparentemente simples, dessa distribuição
3 ou desse critério que estão aqui colocando agora, traz essa discussão da questão
4 distributiva. Ou seja, quando estão pensando que vai criar mais uma unidade de ensino e
5 pesquisa, devem pensar que é o momento em que estão repartindo mais o orçamento, as
6 vagas e assim por diante, que era um modo de pensar que não existia anteriormente.
7 Concorda que não devem se apequenar, mas ajustar o quadro de vagas a uma realidade
8 de crescimento e do que a Unicamp quer do ponto de vista acadêmico. Complementando
9 um pouco a dúvida da professora Verónica, diz que historicamente a PRDU sempre
10 cuidou da questão orçamentária, como o professor Fernando está fazendo no momento.
11 Existe uma instância para cuidar da questão distributiva e dos critérios, que é a CVD.
12 Entende que talvez pela pressa, já que existiam concursos em andamento que vão ser
13 reabertos a partir de janeiro, não houve apreciação específica desse ponto na CVD e está
14 sendo já trazido direto ao fórum maior, que é o Consu. Mas sempre a questão distributiva
15 era feita pela CGU, que inclusive mostrava qual era a distribuição e apreciavam tanto para
16 contratações, quanto para concursos de titular. Acha que é um assunto importante, é uma
17 primeira proposta que vem sim ao encontro das expectativas da Universidade, mas não
18 podem deixar de notar que existem outras discussões importantes que vão ter de ser feitas
19 em um breve futuro. O Conselheiro MÁRCIO ALBERTO TORSONI agradece o
20 professor Fernando pela explicação, diz que tinha várias dúvidas com relação ao
21 entendimento das tabelas, mas agora ficou bem claro. Vai fazer algumas perguntas, só
22 para entender um pouco alguns números que foram colocados. Por exemplo, na tabela 4
23 há a comparação da Etapa 1 e Etapa 2, com a parte suplementar e a permanente, e veem
24 ali que tem o número dois, que foi decidido pela pró-reitoria e que nesse faixa de duas
25 vagas para titular, existe uma faixa enorme de percentual de titulares nas unidades. Então
26 a FCA, que pode chegar a 6%, com outras próximas de 30%, e todas elas ganhando duas
27 vagas. Outra coisa é saber se o perfil atual das unidades também impactou nessa decisão
28 de duas vagas de titular; a FCA é uma unidade nova, que tem um perfil de docentes novos,
29 que estão passando agora a um número importante para livre-docente. E ela sendo
30 contemplada com as duas vagas que já foram aprovadas, com mais essas duas atuais, vai
31 triplicar o seu número de titulares, e chegará a seis, e também a 6%. Isso é muito pouco,
32 como todos aqui já comentaram, é muito longe dos 30%, e é muito importante para a
33 Faculdade, porque há projetos grandes, da Fapesp, CNPq, Finep, em que o professor
34 titular é extremamente importante. Recentemente estavam em uma discussão de um edital
35 da Fapesp e ficaram discutindo quem na casa poderia encabeçar um projeto dessa altura,
36 e tinham poucas possibilidades. Então o professor titular na unidade é muito importante,
37 estão bastante contentes com esse plano de retribuição de vagas que foi feito agora, e
38 como não conseguem fazer concurso tão rápido nos próximos seis meses, antes das
39 eleições, que possam ser contemplados com mais vagas nos próximos processos de

1 atribuição de vagas. O Conselheiro FERNANDO SARTI respondendo ao professor
2 Márcio, diz que de alguma maneira essa sistemática traz uma proteção, sobretudo às
3 unidades novas. Não sabe dizer qual é o perfil hoje dos docentes da FCA, se já existem
4 demandas para a titularidade, mas o que estão assegurando é que, embora ela tenha um
5 percentual muito baixo, no médio e longo prazo, daqui a três, quatro, dez anos, a FCA vai
6 ter como progredir, como criar a titularidade para os seus docentes. Isso está sendo
7 assegurado por esse critério. Entretanto, se a unidade já possui hoje um número que
8 supera esses dois, ela encaminha, ela está abaixo do coeficiente, há recursos, então haveria
9 essa titularidade. Não tiveram de analisar o perfil da unidade, o que estão fazendo é
10 assegurar o direito de todas as unidades fazerem as suas progressões sem provocar uma
11 guerra entre elas para que disputem essas vagas entre si. Obviamente a questão interna
12 fica com a unidade, se há mais profissionais pleiteando. Respondendo à professora
13 Marisa, vai haver sempre uma pressão também pelo total dos quadros. Automaticamente
14 jogam a pressão também para o número de contratações para doutores, para as quais estão
15 longe de estourar o número da Alesp, nesse caso pela questão financeira. Mas já existe
16 um levantamento completo na PRDU para uma avaliação junto com a CGU da evolução
17 do quadro e uma proposta para também tratar a questão de contratações de doutores para
18 o curto, médio e longo prazo. Na questão do quadro, não sabe se estão extrapolando a
19 função da PRDU. O quadro Paepe e docente é função da PRDU; a questão é que criaram
20 aquela universalização no processo de progressão, e ressalta que estão entendendo isso
21 como uma progressão, ainda que represente um concurso. Quando universalizaram o
22 ponto de vista dos recursos, acharam que deveriam corrigir esse problema normativo de
23 que – efetivamente isso não vai acontecer amanhã, não vai acontecer em 2022, não vai
24 acontecer, certamente, em 2023 – se todas as unidades realizassem o seu direito a ter 35%
25 do seu quadro, independentemente das aposentadorias que vão acontecer, das novas
26 contratações, de titulares, provavelmente vão exceder as 505 vagas. Em vez de esperar o
27 problema aparecer lá na frente, o que estão tentando criar aqui é uma sistemática para
28 equilibrar esse processo e evitar que ele se coloque, sem prejuízo, e vão ouvir a PG, tentar
29 até uma alteração nesse número, que possa crescer de 505, se for o entendimento deste
30 Conselho Universitário de que deveriam ir nessa direção. Observa que nunca, nem no
31 tempo em que a Unicamp chegou a ter 2.000 docentes, hoje são 1.700 docentes da
32 Carreira MS, e pede desculpas pela questão da Carreira MA, como o Fernando Hashimoto
33 já chamou a atenção aqui, sequer chegaram perto dos 505. Não adianta tratar só a questão
34 financeira e não direcionar também a questão normativa. A Conselheira MARISA
35 MASUMI BEPPU diz que a questão de perguntar para a PG era porque já tinha sido
36 encaminhada uma outra proposta de quadro, que ficou parada na PGE, não era nada
37 específico se deveriam mandar uma nova ou não, é só o *status* daquela anterior. O
38 Conselheiro FERNANDO SARTI diz que a PRDU acabou de também fazer uma proposta
39 de quadro Paepe para ser encaminhada à Alesp, estão enviando esse material para a PG

1 analisar. Até onde tem conhecimento, no caso docente, o quadro já está devidamente
2 regulamentado pela Alesp, mas a doutora Fernanda pode esclarecer melhor. O
3 MAGNÍFICO REITOR passa a palavra para a doutora Fernanda para prestar
4 esclarecimento na questão. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT
5 SILVADO, respondendo à professora Marisa, diz que realmente esse projeto não havia
6 sido ainda encaminhado para a Alesp, estava na PGE, eles fizeram vários apontamentos
7 de mudança, até para agrupar algumas funções em grandes grupos, porque eles queriam
8 que a Unicamp colocasse número de vagas para cada uma das funções que iam ser criadas
9 por lei, o que dificulta bastante a administração do quadro para a Universidade. Mas com
10 a lei complementar 173, uma das vedações foi a criação de cargos, então isso ficou
11 parado; já fez algumas reuniões com o professor Fernando Sarti, com a DGRH, e de fato
12 ele encaminhou já a nova distribuição do quadro para atender o máximo possível essa
13 demanda da PGE. No começo do ano vão reelaborar a proposta com esse novo anexo e
14 encaminhar novamente à PGE, quem sabe até marcar uma reunião com eles para explicar.
15 Foi bom também que nesse meio-tempo tiveram vitória naquela ADI sobre o reajuste
16 Cruesp, que era um dos assuntos que eles estavam demandando também para colocar no
17 projeto de lei, então vão conseguir evitar de inserir. A Conselheira MARISA MASUMI
18 BEPPU agradece à doutora Fernanda e diz que sabe que todo ano recorrentemente
19 precisam justificar o porquê dos concursos, em função da lei de quadros antiga. A Doutora
20 FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO diz que vão avançar nisso agora. A
21 Conselheira ANNA CHRISTINA BENTES DA SILVA agradece ao professor Fernando
22 Sarti pela apresentação, que mostra de forma transparente esse histórico de desigualdades
23 dentro da Universidade. Acha importante que tenham noção dessa desigualdade e que
24 tentem tratá-la da melhor maneira possível, para fazer com que diminua. Fizeram a
25 proposta de dois para a Etapa 2, porque a Etapa 1 se refere aos concursos que estão em
26 andamento, mas depois o professor Sarti disse que talvez as unidades possam apresentar
27 mais de dois. No departamento a que pertence, entre 2016 e 2021 perderam seis titulares,
28 e na projeção até 2023, vão perder mais dois, portanto serão oito titulares até esses
29 concursos serem realizados. Há caso de outro departamento do IEL que perdeu dois
30 professores entre 2016 e 2021 e está em vias de perder mais um no ano que vem, então
31 são três, e há pessoas que estão em condições de pleitear essas titularidades para além do
32 número que foi colocado. Sabem que concursos para titular e pessoas prontas para fazer
33 titular não acontecem a todo momento, por isso talvez nunca consigam os 500, porque é
34 muito dinâmico isso tudo. Então, solicita um esclarecimento em relação a isso, se
35 aprovarão aqui que as unidades podem encaminhar para além desse número de dois
36 quando elas tiverem já essas demandas mapeadas, que é o caso do IEL, que tem uma
37 demanda mapeada muito clara, pedidos desde 2019. Há pessoas no Instituto que estão,
38 por exemplo, no nível MS-5.3 há nove anos esperando o concurso para titular. E,
39 novamente, em função dos contingenciamentos, veio uma vaga, fica aquela briga para

1 poder dizer ao departamento quem vai. No caso do IEL, se fizerem os concursos, vão
2 ficar com metade do número de titulares que tinham antes, pensando que os programas
3 de pós-graduação do Instituto são notas 6 e 7, e que necessitam desses titulares para poder
4 se justificar inclusive a nota na Capes. Então, já foi dado esse esclarecimento, mas
5 gostaria de ter certeza de que poderão encaminhar os pedidos que existem dos titulares,
6 desde 2019, que são professores que já estão esperando há algum tempo. E mesmo assim
7 não haverá recomposição daquilo que tinham antes. E, por fim, diz que a titularidade tem
8 a ver com os cálculos da base, que é o número de docentes que devem ter. Perderam
9 muitos docentes nesse período também por conta das aposentadorias, então pergunta se a
10 discussão sobre a projeção de aposentadoria também é um argumento importante para
11 poderem fazer os concursos, porque a pessoa pode não se aposentar, mas em alguns casos
12 a aposentadoria compulsória chega em dois ou três anos. Então talvez a CVD possa fazer
13 esse levantamento, pensar um pouco nisso, inclusive para preparar as unidades, porque
14 elas vão perder os titulares. Então, para terem sempre em mente essa questão do
15 planejamento, e já que existem os recursos, a exequibilidade deles, para que não percam
16 tanto tempo, porque um concurso de titular leva um tempo para ser feito, até a pessoa
17 assumir o cargo leva quase um ano. Precisam sempre se lembrar disso quando estiverem
18 fazendo essa discussão, porque não é uma coisa imediata, assim como as progressões não
19 são, mas o titular demora um pouco mais. Então é um princípio importante para a questão
20 do titular, mas acha que precisam começar a pensar nos princípios para contratação,
21 mesmo com todas as reservas que possuem, porque tem a ver com as condições de
22 trabalho, e acha que têm condições de pensar critérios interessantes para construir uma
23 recomposição do quadro. O Conselheiro JOSÉ ALEXANDRE DINIZ diz que é
24 importante esse tipo de regra que foi feita, com as etapas. Seu relato será muito parecido
25 com o que a professora Anna Bentes fez em relação ao IEL. Na Feec, há sete professores
26 com mais de 70 anos, e são professores titulares, sendo que três vão se aposentar até julho
27 de 2022. O quadro da Faculdade tem 73 professores ativos, sendo 24 professores titulares.
28 Desses 24, três vão se aposentar até julho, não entraram no cálculo porque não estão
29 considerando os aposentados. Esse quadro vai cair para 68 ativos, e de titulares, de 24 vai
30 cair para 21. Vão fazer um concurso para dois professores nível MS-3 agora em fevereiro,
31 porque dois pediram demissão, então serão 70 ativos e 21 titulares. Isso leva a que fiquem
32 com 30% de titulares na Casa. Mas, como a professora Anna Bentes falou, existe a
33 questão dos cursos de pós-graduação 6 e 7, que para que mantenham esse nível na Capes,
34 não podem reduzir o número de professores titulares. Fizeram um levantamento na
35 Faculdade e três professores pediram para entrar no concurso de titular, portanto a Feec
36 vai entrar nessa história de poder pleitear não só uma vaga, que foi concedida a ela na
37 Etapa 2, mas sim mais duas para esses professores que pleitearam. Não sabe se eles vão
38 passar no concurso, mas talvez façam um concurso só. A Feec não tem vaga de titular
39 desde 2017, quando foi feito o último concurso, no qual foi ele quem passou. Aliás,

1 prestou três concursos para professor titular, para no último passar, em razão da redução
2 de vagas. A Feec sempre está próxima de 34,2%, então se ela solicitar as três vagas, e vai
3 haver todas essas aposentadorias, terá 34,3% se os três professores passarem até julho de
4 2022. Então não estariam indo contra a restrição dos 35%. Na Etapa 3, pede que sejam
5 considerados os aposentados e também, se possível, até pela áreas que se tem de
6 especialidade em cada unidade, entrar um pouco mais na unidade na Etapa 3, para que
7 tenham uma regra não só pela quantidade de aposentados, mas também das áreas. Por
8 exemplo, é o único professor titular da área de Eletrônica da Unicamp, e isso é
9 preocupante, precisaria haver mais. O Conselheiro PAULO ADRIANO RONQUI
10 agradece ao professor Sarti e à equipe da PRDU pela exposição dos dados da proposta.
11 Sobre os dados do IA mencionados pelo professor Hashimoto, são 75 docentes MS e 13
12 MA, então realmente a porcentagem do IA será diferenciada ao considerar os docentes
13 do Magistério Artístico que podem pleitear os concursos para titular. Esse é um dado que
14 realmente precisa ser ponderado, e o professor Sarti já colocou isso aqui também. Então
15 hoje, bem diferente de outras unidades, e aqui faz eco às unidades que têm uma
16 porcentagem pequena, no IA são 8%, com a Etapa 1 será 13%, com a Etapa 2 16% de
17 titulares, uma unidade que não é nova, tem 50 anos, e é uma unidade bem grande. Então
18 sua fala é extremamente parecida com a ponderação da professora Anna Bentes, é apenas
19 para esclarecer uma dúvida com o professor Sarti e, claro, ter essa afirmativa, se as
20 unidades que possuem uma porcentagem muito pequena de titulares poderão já solicitar
21 à PRDU a realização dos concursos em 2022 para além das duas vagas da proposta de
22 hoje. Pelo que entendeu da fala do professor Sarti, se houver essa possibilidade, podem
23 encaminhar essas solicitações. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que o Conselho
24 Universitário é soberano, estão trazendo aqui uma sugestão dessa Etapa 2, primeiro vão
25 tratar de todos os concursos já iniciados, que foram interrompidos pela lei complementar
26 173. Estão sugerindo duas vagas porque de algumas unidades já haviam recebido alguma
27 demanda e nenhuma até agora chegou com mais de duas, até porque, como a própria
28 professora Anna Bentes comentou, dificilmente consigam fazer um processo desse ao
29 longo de um primeiro semestre. Mas gostaria muito de homologar aqui professores
30 titulares ainda antes de julho de 2022, acha que isso é bom para a Instituição. Ressalta
31 que hoje, para todos os docentes que estão passíveis, e não está analisando perfil, porque
32 quem analisa perfil é a unidade, está olhando para o interstício, que podem pleitear a
33 titularidade, já colocaram nesta peça orçamentária os recursos. A questão que os preocupa
34 não é só o curto prazo; se mantiverem essa sistemática, transferindo novamente às
35 unidades e aos docentes a capacidade de fazer a gestão das suas carreiras e que, portanto,
36 aquele professor, aquela unidade que achar que tem perfil para pleitear uma livre-
37 docência, para pleitear um concurso de titular, o faça. E a restrição não é financeira. Hoje,
38 concretamente, todos que podem nem sequer preenchem o que possuem de vagas
39 restantes, foi por isso começaram a apresentação por ali. O que está querendo colocar

1 aqui é uma questão para pensarem o médio e longo prazo. Supondo que todos realizem
2 isso em três ou quatro anos, todas as unidades, com seus devidos perfis respeitados,
3 quisessem atingir os 35% de titularidade, não teriam vagas suficientes para serem
4 distribuídas. Isso nunca aconteceu na Universidade. Como disse, mesmo quando havia 2
5 mil docentes ficaram longe dos 505, o mais próximo que chegaram foi cerca de 400.
6 Entretanto, se o Consu deliberar que em vez de oferecer duas, vão oferecer três, para
7 2022, e se será respeitado o novo critério de 30% e 35% ou não, vão deliberar aqui.
8 Entende o Conselho Universitário absolutamente como soberano nessa questão, mas
9 também não lhes chegou nenhuma demanda superior a essa. Vão resolver os concursos
10 represados, estão disponibilizando duas vagas para serem tratadas ao longo de 2022, que
11 dificilmente serão finalizadas em 2022, porque terão apenas seis meses para esse
12 processo. Se ao longo de 2022 as unidades quiserem já ir abrindo seus concursos, vão
13 trazer para cá. Se esse critério for aprovado hoje, é mais ou menos automático, porque há
14 os recursos já aqui assegurados, reservados, já possuem o critério, as unidades podem
15 trazer. Eventualmente aquelas que estouraram vão pleitear, vão trazer aqui para dentro do
16 Conselho Universitário se podem ou não, se vai haver ou não uma exceção a essas regras.
17 Esse número de duas vagas foi uma sugestão, já que os recursos estão assegurados, para
18 que não tivessem de fazer um mecanismo conta-gotas, pois já havendo certeza de ter dois,
19 colocam na discussão. Seria até um incentivo para talvez algumas unidades fazerem esses
20 concursos, desde que respeitado o perfil. Não vê nenhum problema em aumentar o
21 número de dois, vê problema em não adotar o critério de 30% e 35%. Mas se desejarem
22 adotar o critério para daqui a três anos, por exemplo, tudo bem, porque ainda estão longe
23 dos 505, mas estarão talvez até acentuando a heterogeneidade entre as unidades. Então
24 desejam se antecipar. Acha que planejar é um pouco isso também. Discutiram muito
25 planejamento hoje de manhã, e de alguma maneira o que estão trazendo aqui é uma
26 proposta de planejamento para entender a sistemática de titularidade. A Conselheira
27 ANNA CHRISTINA BENTES DA SILVA diz que se deixarem para 2023, vai ser 2024,
28 na verdade. Como há hoje no IEL quatro ou cinco pedidos, seria interessante começar o
29 processo, porque demora, e até sua conclusão certamente já será 2023. E esses professores
30 que estão esperando desde 2019 vão esperar mais dois anos, até se efetivar. Então, não
31 sabe que tipo de formulação poderiam fazer, mas acha boa a formulação do professor
32 Sarti de submeterem e trazerem para cá. Demora dois anos, pelo menos um ano e meio,
33 até uma pessoa se efetivar, então 2022 é o ano em que as pessoas poderiam pleitear e
34 fazer em 2023, significa já um tempo grande. No caso do IEL, haverá aposentadoria e
35 vão ficar sem professor titular. O MAGNÍFICO REITOR diz que são 500 aposentadorias
36 na Universidade inteira, estão distribuídas na Universidade. O problema afeta outras
37 unidades. A Conselheira ANNA CHRISTINA BENTES DA SILVA diz que é um caso
38 para a relação micro/macro. O MAGNÍFICO REITOR diz que é necessário formular uma
39 proposta concreta. De todas as progressões que trataram, essa é a única que envolve a

1 necessidade de reservar recursos, porque ela é uma promoção, mas, ao mesmo tempo, é
2 um concurso de entrada. Para reservar recursos, é preciso atribuir vagas, não conseguem
3 reservar recurso sem atribuir vaga. E para atribuir vaga, há duas restrições: 35% por
4 unidade e 505 pela Universidade, sendo que o 505 é o limitante nesse caso. Se todas as
5 unidades tiverem 35%, terão um problema e esse problema não afeta só 2022, ele afeta
6 2023 e 2024, e poderá haver algumas unidades lotando de titulares, chegando a 35%, e
7 outras tendo 15% e não podendo ter 20%, por exemplo. Se não decidirem por dois hoje,
8 pode ser três, pode ser um, pode ser quatro ou cinco, adiarão mais os concursos, então as
9 pessoas precisam fazer uma proposta concreta: aumentar para três, alguma coisa assim,
10 mas uma proposta concreta. Se não decidirem hoje, não será só que não poderão ter três
11 ou quatro; não poderão ter sequer dois. Então precisam ser pragmáticos para tomar uma
12 decisão em cima do que é possível. A proposta prevê um colchão de amortecimento. A
13 ideia é criar uma regra geral, que é o 30%, 35% já era, tem as 505 vagas que com 30%
14 fica viável de manter vagas com uma certa homogeneidade, porque se ampliarem para
15 três, a chance de diminuir a heterogeneidade é menor, obviamente, porque vão dar mais
16 espaço para as unidades avançarem. Pode ser a proposta, não tem problema, mas terão
17 mais chance de algumas que têm mais passado chegar mais cedo nos números maiores.
18 Isso não impede que em início de janeiro alguma pessoa faça uma proposta, mas só que
19 ela vai ser uma discussão no varejo, não vai ser mais no atacado. O que estão fazendo
20 aqui é uma regra geral, uma regra no atacado para o conjunto da Universidade. As
21 unidades podem já, até antes do recesso, definir e encaminhar uma solicitação, mas ela
22 vai ser julgada à luz de cada caso e decidir na CVD, e proceder dessa forma. Então a
23 tentativa é encontrar nessa diversidade de situações algo que seja capaz de conduzir o
24 processo, evitando aumentar a heterogeneidade e garantindo que ele possa correr, porque
25 isso já estaria decidido, já se atribuíram as vagas, ele poderia correr e em janeiro já
26 montarem as bancas, começarem o processo, de forma que fazem isso mais rápido. É esse
27 um pouco o objetivo; não resolve tudo, mas às vezes se quiserem resolver tudo, podem
28 não resolver nada. O Conselheiro FERNANDO SARTI ressalta que as 505 vagas
29 oferecidas pela Alesp dizem respeito apenas à parte permanente, por isso tem o
30 coeficiente de 30%. Os 505 em relação aos 1.699 são quase 30%. E os 35% se referem à
31 deliberação Consu de 2014, e nesse caso contempla tanto a parte permanente quanto a
32 suplementar. O Conselheiro ANDERSON DE REZENDE ROCHA diz, em relação ao
33 comentário do professor Antonio José de que quando tentam resolver tudo de uma vez
34 não resolvem nada, acha que é importantíssimo sinalizar para todas as unidades que elas
35 já podem começar esses concursos represados. Duas vagas não é o ideal, mas com certeza
36 vai fazer com que todas as unidades possam já ir acelerando seus processos. Nenhuma
37 unidade faz concursos para titular facilmente para três, quatro concursos, é muito difícil.
38 Então, para o primeiro semestre essas duas vagas já dão um desafio muito grande para
39 as unidades. Apoiava totalmente essa proposta, gosta muito da proposta de que a unidade

1 que estiver precisando, que peça separadamente à CVD, que é o adequado. Porque, por
2 exemplo, se alteram aqui essa proposta de duas vagas para três, não tem sentido, pois há
3 unidades que não estão precisando de três. Então, o ideal é aprovarem como está, e
4 qualquer unidade que precise pode pedir à CVD, porque os recursos, que sempre foi o
5 mais difícil, já estão aprovados. Então se a unidade diz à CVD que está com 23%, e
6 precisa solicitar mais duas vagas, ainda estará com 29%, portanto respeitando a regra que
7 será aprovada aqui hoje. Então acha que isso cria uma regra boa para todos, dá um *start*
8 para todas as unidades desafogarem, e ao mesmo tempo permite que a CVD, e fala como
9 membro da CVD, tenha um rumo quando vai avaliar pedidos, porque se chegar para ele
10 agora um pedido de uma unidade, por exemplo, que já ultrapassou os 30% e outra que
11 tem 17%, a prioridade vai ser para a que tem 17%. E até este momento não havia essa
12 regra, não havia essa prioridade. Acha que é muito importante aprovar hoje essa regra
13 justamente por isso, pelo desafogo de permitir que cada unidade faça dois concursos, de
14 permitir que aqueles concursos que já tinham sido aprovados na CAD anteriormente
15 possam ser executados, então é um passivo, e também dá uma diretriz de como podem
16 fazer daqui para frente. A Conselheira ANDRÉIA GALVÃO diz que a fala do professor
17 Anderson a contempla, mas havia pensando em uma outra proposta, que vai apresentar
18 aqui só para ficar no horizonte como uma possibilidade de discussão. Acho que nenhuma
19 das colocações que foram feitas está questionando o limite de 30% ou 35%, e o limite não
20 só é uma regra definida, mas é importante de ser observado justamente em função da
21 equidade que estão considerando como algo importante para reduzir as disparidades entre
22 as unidades. Nesse sentido, pensando em uma forma de diminuir essas disparidades e, ao
23 mesmo tempo, contemplar situações como a do IEL, que tem quatro docentes com
24 condições de fazer a titularidade, tinha pensando em uma possibilidade de diferenciar os
25 números conforme os percentuais. Então, por exemplo, até 15%, quem tem até 15% de
26 comprometimento depois da Etapa 1, ter até quatro vagas; de 15 a 20, três vagas, e de 20
27 a 28, porque senão depois ultrapassa os 30, duas vagas, e há duas unidades com uma vaga,
28 conforme a tabela. Não sabe se complica muito, mas seria fazer um exercício de
29 diferenciar o número de vagas conforme os percentuais. Isso vai reduzir a
30 heterogeneidade, na verdade, e coloca como um horizonte. Mas a questão também de
31 passar pela CVD, como propôs o professor Anderson, sabendo que não há nenhum
32 empecilho, também resolve o problema. A Conselheira ANNA CHRISTINA BENTES
33 DA SILVA diz que fica bastante contemplada com a proposta da professora Andréia,
34 porque é diferente distribuir duas vagas para todas as unidades ou contemplar essas
35 diferenças. Há um início, que inclusive não era muito claro para as pessoas, tanto que as
36 demandas não foram feitas, não é porque não existiam, mas é porque também não tinha
37 uma diretiva muito clara sobre isso. Então acha que talvez esse princípio, para fazer uma
38 junção das propostas, possa ser considerado pela CVD na avaliação dos novos pedidos,
39 tendo em vista que a proposta aqui é feita com algum tipo de estudo e de propósito, então

1 seria importante talvez considerar isso para os pedidos que forem de balcão, como se está
2 dizendo aqui. O Conselheiro RENATO FALCÃO DANTAS manifesta seu apoio na
3 aprovação da proposta como está, porque, na sua opinião, se começarem a fazer outro
4 tipo de análise além daquela que foi apresentada, vão prejudicar a aprovação dessas duas
5 vagas e a execução imediata dos concursos. Na FT, há somente dois candidatos que
6 podem fazer nos próximos anos, e foram atribuídas duas vagas. Então apesar de terem
7 um índice baixo, se atribuíssem mais vagas para a FT, acha que prejudicaria a unidade
8 que precisa de mais. A análise que estão fazendo aqui será feita também no ano que vem,
9 e ela será feita emergencialmente pelas câmaras à medida que as unidades forem
10 precisando. A Conselheira VERÓNICA ANDREA GONZÁLEZ-LÓPEZ diz que é
11 favorável à proposta, que considera um passo positivo; entendeu agora o esforço feito
12 pela Reitoria em destravar esse tipo de processo. Acha que deveriam tentar promover uma
13 conversa mais próxima com as unidades no levantamento de necessidades
14 complementares. Como foi comentado aqui, o IEL e outras unidades mostram evidências
15 de que essas necessidades complementares existem. Mas, claramente, a proposta visa
16 dar um fôlego para que não seja tão afoito esse processo. Entretanto, não chamaria de
17 equidade, pois é uma proposta que não muda o quadro de distorção que já vem de muito
18 tempo. Portanto, é favorável à proposta, desde que haja o compromisso de uma conversa
19 mais específica com as unidades para levantar essas necessidades, para que as diferentes
20 instâncias possam colocá-los a par do que deveriam fazer para se preparar e confrontar
21 essas necessidades que as diferentes áreas têm. O Conselheiro MÁRCIO ANTÔNIO
22 CATAIA parabeniza a Aeplan e a PRDU pelo trabalho que realizaram com a PDO e agora
23 também com essa proposição encaminhada para a progressão para docente nível MS-6.
24 Acha que a proposta é muito boa e a apoia da forma como está, porque ela não é
25 excludente às falas, por exemplo, da professora Andréia Galvão e mesmo da professora
26 Anna Bentes, porque entendem que podem encaminhar à CVD as solicitações, e o próprio
27 professor Anderson ainda tocou nesse fato, como membro da CVD ele entende que ali
28 haveria uma prioridade àquelas unidades que têm, claro, um percentual muito menor,
29 quando do encaminhamento de uma solicitação. Como não têm agora, e nem poderiam
30 ter, um levantamento de cada unidade, das suas potencialidades, porque claro, como aqui
31 já foi dito à exaustão, são números colocados, mas não sabem se de todas unidades vai
32 haver de fato o pedido, aprovar como está lhe parece o ideal, e os encaminhamentos de
33 todas as unidades que tenham percentual mais baixo seriam feitos à CVD. O Conselheiro
34 JOSÉ ALEXANDRE DINIZ diz que apoia a proposta e concorda com o professor
35 Anderson que as demandas encaminhadas à CVD sejam analisadas. No caso da Feec,
36 como já mencionou, com as aposentadorias e os dois professores que terão passado no
37 concurso de docente nível MS-3, e tendo esses três pleiteando a titularidade na Feec, a
38 Faculdade alcançaria 34,3% de professores titulares se os três passassem no concurso.
39 Então não estaria ferindo nada e vão encaminhar isso à CVD. Concorda que deve mesmo

1 haver esse limite de 30% e 35% para nortear a Universidade. A Conselheira HELOISE
2 DE OLIVEIRA PASTORE JENSEN diz que gostou da proposta, não tem nenhuma
3 objeção a ela, mas está observando pelas falas dos diretores e conselheiros que há
4 unidades menores cuja fração de professores titulares é pequena, mas que também não
5 têm muitos possíveis candidatos a essa posição, e então deveriam trazer professores
6 titulares de fora. E há as unidades que já são grandes, com muitos possíveis candidatos à
7 titularidade, e que vão desbalancear um pouco a situação. Então seu único pedido nessa
8 questão, e para a continuidade do processo, é que isso seja levado em consideração. Quem
9 está acima de 30% não pode ter a mesma liberalidade ao ter suas vagas aprovadas como
10 as unidades que têm menos de 10% de professores titulares. Acha que deve haver uma
11 atenção um pouco maior a essas diferenças que existem na Universidade, senão acabam
12 sufocando unidades pequenas. Isso é um perigo que correm, e vai totalmente contra o
13 planejamento que a Reitoria imagina fazer. O Conselheiro FERNANDO AUGUSTO DE
14 ALMEIDA HASHIMOTO encaminha pela aprovação, declara seu voto de apoio à
15 proposta, mas fica preocupado com o encaminhamento de deixar vagas livres, pois em
16 discussões feitas anteriormente sobre esse assunto sempre lhes foi dito que era importante
17 abrir um número exato de vagas. Não sabe se é possível depois mudar esse número de
18 vagas, pode ser que a legislação tenha mudado. Mas sempre foi um processo em que se
19 aprovava um número de vagas específico, e essa Etapa 3 que o professor Sarti está
20 colocando era aquela em que traziam as demandas já qualificadas das unidades, então
21 tinham de comprovar na CVD que tinha o perfil, que tinha candidatos. Teve a
22 oportunidade de discutir uma situação em que o Imecc não tinha naquele momento e o
23 IA tinha mais de um candidato para as vagas que o Instituto possuía, e o Imecc cedeu isso
24 na CVD para o IA. Então acha que essa discussão fina pode ser feita na Etapa 3, como
25 está sendo colocado aqui. Lembrando que é muito diferente um concurso de titular, tem
26 professores que desistem porque é um concurso aberto, não é uma progressão, vêm
27 candidatos de fora e cada vez mais virão. Não tem nenhuma preocupação nisso, mas tem
28 uma dúvida no encaminhamento de uma proposta que deixe livre o número de vagas, que
29 até onde sabe, pelo menos enquanto era diretor, sempre foi um número específico, então
30 talvez fosse interesse ter um esclarecimento da PG. O MAGNÍFICO REITOR diz que na
31 sua fala anterior o que quis deixar claro é que é um caso diferente dos outros em termos
32 de progressão, porque na verdade é um concurso, como o professor Fernando Hashimoto
33 falou. A professora Heloise valorizou essa heterogeneidade grande, que é um fato, então
34 precisam ter o cuidado de não fechar as portas para algumas unidades. Por exemplo, uma
35 opção teria sido consultar as unidades, e elas tenderiam a olhar aposentadorias, olhar
36 todos os candidatos e pedir o número de vagas máximo. Essa situação provavelmente
37 ultrapassaria as 505 vagas, mesmo que tivesse os 35% de limite, e estariam com
38 dificuldade de arbitrar. O que estão fazendo aqui é uma arbitragem, que garante um certo
39 grau de não aumentar ainda mais a diferença entre as unidades, que garante uma decisão

1 este ano para que essas duas vagas possam ser usadas rapidamente o ano que vem, e deixa
2 espaço para unidades que precisam solicitar, mas elas não vão solicitar no atacado, elas
3 vão solicitar, ter de justificar no varejo e fazer uma negociação nas instâncias. Alguns vão
4 defender, outros vão ser contrários, e vai se chegar a algum entendimento. Esse foi o
5 espírito da proposta. Ela, obviamente, cria limitações para algumas unidades, mas a
6 dúvida que tem é se essas limitações são ruins, porque a alternativa de deixar tudo livre
7 é, no fundo, jogar esse número brutalmente para cima e fazer a reserva de vaga, ou seja,
8 todos reservam, elas não são ocupadas, e se ultrapassar as 505 terão o problema de como
9 arbitrar isso ao longo de não só 2022, mas 2023 e 2024. Portanto, é melhor preservar a
10 heterogeneidade, porque é óbvio que as unidades maiores, com mais pessoas e mais
11 antigas, tenderão a solicitar mais vagas. Encontraram uma forma de dar um pouco de
12 respiro para todos rapidamente, porque foi um compromisso da gestão que as progressões
13 ocorressem. No caso dos titulares, elas envolvem reservas de recursos, então ela não é
14 igual aos outros casos. Precisam garantir que exista vaga para poder ter reserva e para
15 poder encaminhar os concursos. As preocupações expressas pelas professoras Anna e
16 Andréia poderiam constituir uma recomendação para a CVD, mas deixar que o processo
17 na CVD, dessas vagas adicionais, seja realizado de um pedido individual por unidade, e
18 a CVD decida como arbitrar isso. A Conselheira ANNA CHRISTINA BENTES DA
19 SILVA observa que tudo isso envolve bastante tempo, mas para quem já está esperando
20 há nove, dez anos, esperar mais um ou dois anos não é um problema. O MAGNÍFICO
21 REITOR solicita que a professora Anna faça uma proposta e a colocará em votação, pois
22 precisam votar propostas concretas. A Conselheira ANNA CHRISTINA BENTES DA
23 SILVA diz que não tem como fazer uma proposta, só está colocando as questões em
24 função do tipo de encaminhamento que veio. O MAGNÍFICO REITOR diz que não
25 conseguiram nem se alertar para esse problema antecipadamente, então essa é uma
26 dificuldade, ninguém alertou, estão chegando ao fim do ano e se não decidirem isso aqui
27 vão adiar um pouco mais. Nem sabem se esses concursos vão ocorrer até julho do ano
28 que vem porque o calendário eleitoral limita, então é esse o dilema. Para encaminhar um
29 processo, há restrições jurídicas, restrições que a própria Universidade se impõe, sobre a
30 necessidade de reserva de vagas etc. Há universidades que não funcionam desse jeito, a
31 Unicamp funciona assim e essas regras estão sendo seguidas, e isso impacta as decisões.
32 Procuraram, dentro dessas restrições, a melhor decisão possível, mas podem deixar isso
33 de outra forma; é importante que o Conselho se sinta realmente à vontade para tomar uma
34 decisão a respeito. O Conselheiro ANDERSON DE REZENDE ROCHA diz, sobre o
35 colocou a professora Anna em relação à CVD, que inclusive o alerta para discutirem no
36 Consu foi ele quem levou à CVD, e agradece à Administração por trazer justamente para
37 este Consu de hoje essa decisão, porque senão isso aqui seria discutido só no Consu do
38 ano que vem. Informa à professora Anna que se o IEL solicitar, para a próxima CVD,
39 ainda há tempo de entrar no próximo Consu e executarem o concurso no segundo

1 semestre. O que vai acontecer é que todos vão tomar posse em 2023, mesmo os que estão
2 aprovando aqui hoje, só que os processos poderão ser adiantados. O que não pode
3 acontecer no período de eleição é tomar posse. Então, se qualquer unidade precisar de
4 vagas adicionais dentro do limite que aprovarem aqui hoje, de 30%, a CVD consegue
5 avaliar no primeiro semestre e já encaminhar para as instâncias adequadas. O Conselheiro
6 FERNANDO SARTI diz que entende a dificuldade que possuem de estabelecer uma
7 sistemática fora da restrição financeira; no fundo, acha que esse é o dilema que estão
8 vivendo aqui dentro do Conselho Universitário. Mas ressalta que, a partir do momento
9 em que estabelecem esses critérios, na verdade estão criando um critério muito objetivo
10 para tratar da demanda, e com isso estão reforçando a importância do perfil das
11 progressões ou dos concursos para titulares. Tiraram a questão financeira, mas jogaram
12 toda a responsabilidade, tranquilidade, planejamento para as unidades olharem para as
13 progressões, olharem para os concursos de titulares, que não precisam correr em 2022,
14 não precisam acontecer em 2023, podem acontecer nos próximos 10 anos porque a
15 unidade sabe que ela tem agora assegurado, que ela tem direito a 30% do quadro de
16 titulares da Universidade. O que está sendo reforçado com essa política é o perfil da
17 unidade; estão jogando essa responsabilidade para que a unidade não precise ferir, fazer
18 de uma forma açodada um processo de progressão, de concurso para poder utilizar de
19 uma vaga que ela já tem direito, esse direito fica assegurado. A questão da demanda faz
20 todo sentido quando possuem uma restrição financeira, e há por exemplo uma demanda
21 de 50 e precisam arbitrar quais são as 10 que vão conceder. Mas o critério agora é o
22 critério da unidade, a unidade realmente entender que aquele postulante tem o perfil da
23 sua unidade, e estão criando esse mecanismo para o médio e longo prazo, dando toda
24 tranquilidade para o planejamento. Se o número será dois ou quatro, essa é uma questão
25 de arbitrar. Mesmo atribuindo Etapa 1, 45 vagas, Etapa 2, 40 vagas, ainda terão sobrando
26 145 vagas para pensar o médio e longo prazo. Quer ver a Universidade conseguir ocupar
27 essas 145 vagas no espaço de três ou quatro anos. Não está entendendo o açodamento,
28 pelo contrário, estão dizendo para não haver açodamento. Mais do nunca há um respeito
29 ao perfil das unidades, e a questão da heterogeneidade só vão corrigir no médio e longo
30 prazo, assegurando que cada unidade vai definir, no seu tempo, como preencher o seu
31 quadro, mas precisa haver um limite geral. O MAGNÍFICO REITOR diz que o professor
32 Anderson alertou em uma CVD alertou para a questão, e se viram em uma contingência
33 de já próximo ao final do ano ter de tomar alguma decisão, pois se não colocassem esse
34 assunto hoje, só no ano que vem. Precisam definir vaga e reservar recursos, então o que
35 fizeram foi tentar encaminhar um jeito neste final de ano para garantir um arcabouço legal
36 para encaminhar o problema. O próprio professor Anderson já disse que é possível, tem
37 CVD em fevereiro, é possível encaminhar isso e entrar no Consu. E a questão eleitoral
38 impede a tomada de posse, não impede necessariamente fazer concursos. Quiseram criar
39 um arcabouço legal dentro das restrições da Unicamp para que esse processo fosse

1 encaminhado o mais celeremente possível. Ele não pode ser mais do que o final deste
2 ano, o limite é esta decisão hoje, é o máximo que podem acelerar. Poderiam talvez, a
3 partir da decisão do Consu de agosto, que já sinalizava esse problema, mas não estavam
4 alertas, ter antecipado essa discussão e encontrado alguma solução um pouco diferente.
5 Mas, de toda forma, foi esse o contexto. O IC levantou a questão e acharam melhor ter
6 uma diretriz com um certo grau de uniformidade para evitar que a demanda
7 exclusivamente defina o número de vagas, de forma que possam preservar um pouco
8 essas unidades que têm potencialmente menor demanda. Pergunta às professoras Andréia
9 e Anna se elas têm alguma manifestação adicional para ver como encaminham. A
10 Conselheira ANDRÉIA GALVÃO responde que não possui. A Conselheira ANNA
11 CHRISTINA BENTES DA SILVA diz que já houve os encaminhamentos que foram
12 dados com relação ao problema na CVD. A proposta está colocada, é favorável a ela, e
13 se esses encaminhamentos que foram colocados aqui forem também considerados, tudo
14 certo. A Conselheira ANDRÉIA GALVÃO diz que também está de acordo com o
15 encaminhamento; o IFCH também tem mais do que duas demandas de titularidade, e se
16 há essa possibilidade de encaminhar as demandas pela CVD, se podem fazer isso no
17 varejo, como foi sugerido, farão. O MAGNÍFICO REITOR diz que fica então
18 documentado que existe essa possibilidade, a CVD terá sua primeira reunião do ano em
19 fevereiro, e as demandas adicionais podem ser encaminhadas e serão analisadas à medida
20 que chegarem, tendo como base, em parte, o critério que vai ser aprovado hoje, que é a
21 questão dos 30%, mas tendo esse espaço de ampliação feito dessa forma. O que vai atrasar
22 um pouco é algo na faixa de dois a três meses para dar início aos concursos, então vai ter
23 um impacto, mas um impacto que talvez seja menor. Não havendo mais observações,
24 submete à votação a matéria, que é aprovada com 54 votos favoráveis e 03 abstenções. O
25 Conselheiro ANDERSON DE REZENDE ROCHA pergunta para a Secretaria Geral, ou
26 para o próprio professor Fernando Sarti, uma vez aprovadas aqui essas vagas, qual é o
27 próximo passo para as unidades, se vai passar pela CVD para abertura dos concursos e
28 depois segue para a CAD. A Doutora ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI esclarece
29 que o procedimento vai ser o mesmo de todos os concursos, tem de fazer o edital, aprovar
30 na congregação a abertura do concurso, publicar o edital, todo procedimento de sempre.
31 O Conselheiro ANDERSON DE REZENDE ROCHA pergunta se então começa na
32 congregação e encaminha para a CVD. A Doutora ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI
33 responde que sim. O MAGNÍFICO REITOR lembra que no próximo dia 17, sexta-feira,
34 às 9h30, haverá a cerimônia de entrega dos prêmios institucionais de 2021, que será
35 restrita, em termos de presença, às autoridades e aos premiados, mas será transmitida pelo
36 canal Imprensa Unicamp no Youtube. Parabeniza a Universidade e a Inova pelo primeiro
37 lugar no prêmio de universidade empreendedora, concedida pelo Movimento Nacional de
38 Empresas Juniores; foi concedido semana passada e tem uma matéria sobre isso na página
39 da Unicamp. Agradece a presença e participação de todos, deseja felicidades no Natal e

1 Ano Novo e deseja que todos voltem com muita energia para retomarem plenamente as
2 atividades presenciais em 2022. Nada mais havendo a tratar, o MAGNÍFICO REITOR
3 declara encerrada a Sessão e, para constar, eu, Ângela de Noronha Bignami, Secretária
4 Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a Aline Marques que a digitasse para ser submetida
5 à aprovação do Conselho Universitário. Campinas, 14 de dezembro de 2021.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na 175ª **SESSÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**, realizada em 29 de março de 2022, sem alterações.*