

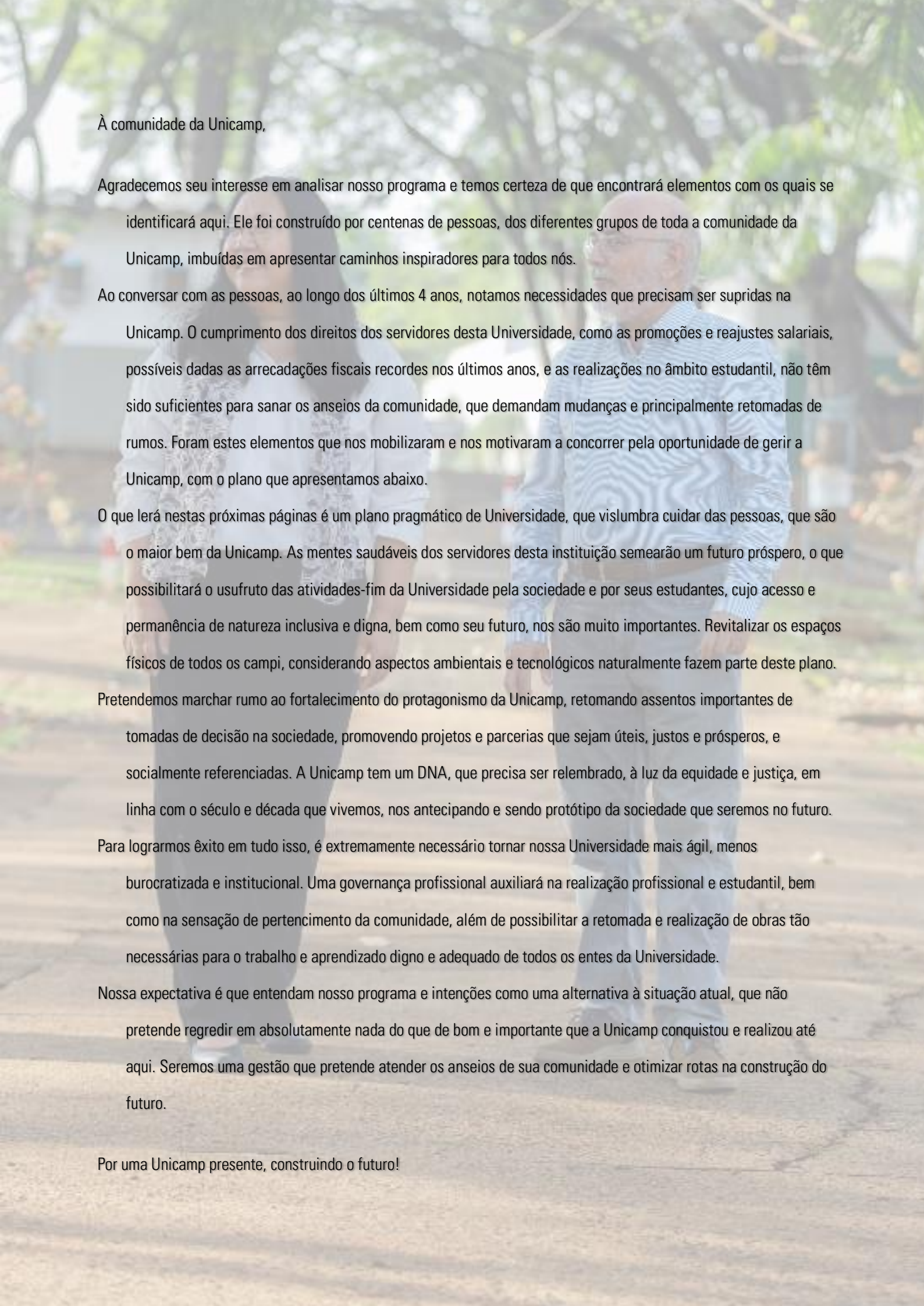
Programa de Gestão

proposto por

Prof. Dr. José Antônio Rocha Gontijo e Profa. Dra. Marisa Masumi Beppu

*candidatos a **Reitor e Coordenadora Geral**
da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)
no período 2025-2029**





À comunidade da Unicamp,

Agradecemos seu interesse em analisar nosso programa e temos certeza de que encontrará elementos com os quais se identificará aqui. Ele foi construído por centenas de pessoas, dos diferentes grupos de toda a comunidade da Unicamp, imbuídas em apresentar caminhos inspiradores para todos nós.

Ao conversar com as pessoas, ao longo dos últimos 4 anos, notamos necessidades que precisam ser supridas na Unicamp. O cumprimento dos direitos dos servidores desta Universidade, como as promoções e reajustes salariais, possíveis dadas as arrecadações fiscais recordes nos últimos anos, e as realizações no âmbito estudantil, não têm sido suficientes para sanar os anseios da comunidade, que demandam mudanças e principalmente retomadas de rumos. Foram estes elementos que nos mobilizaram e nos motivaram a concorrer pela oportunidade de gerir a Unicamp, com o plano que apresentamos abaixo.

O que lerá nestas próximas páginas é um plano pragmático de Universidade, que vislumbra cuidar das pessoas, que são o maior bem da Unicamp. As mentes saudáveis dos servidores desta instituição semearão um futuro próspero, o que possibilitará o usufruto das atividades-fim da Universidade pela sociedade e por seus estudantes, cujo acesso e permanência de natureza inclusiva e digna, bem como seu futuro, nos são muito importantes. Revitalizar os espaços físicos de todos os campi, considerando aspectos ambientais e tecnológicos naturalmente fazem parte deste plano.

Pretendemos marchar rumo ao fortalecimento do protagonismo da Unicamp, retomando assentos importantes de tomadas de decisão na sociedade, promovendo projetos e parcerias que sejam úteis, justos e prósperos, e socialmente referenciadas. A Unicamp tem um DNA, que precisa ser lembrado, à luz da equidade e justiça, em linha com o século e década que vivemos, nos antecipando e sendo protótipo da sociedade que seremos no futuro.

Para logarmos êxito em tudo isso, é extremamente necessário tornar nossa Universidade mais ágil, menos burocratizada e institucional. Uma governança profissional auxiliará na realização profissional e estudantil, bem como na sensação de pertencimento da comunidade, além de possibilitar a retomada e realização de obras tão necessárias para o trabalho e aprendizado digno e adequado de todos os entes da Universidade.

Nossa expectativa é que entendam nosso programa e intenções como uma alternativa à situação atual, que não pretende regredir em absolutamente nada do que de bom e importante que a Unicamp conquistou e realizou até aqui. Seremos uma gestão que pretende atender os anseios de sua comunidade e otimizar rotas na construção do futuro.

Por uma Unicamp presente, construindo o futuro!

Sumário

COMPROMISSOS PRIMORDIAIS	1
PRINCIPAIS PONTOS DO PLANO DE GESTÃO	3
Valorização das Pessoas e das Carreiras.....	3
Governança e Desburocratização	3
Equidade e Inclusão	4
Ensino de Graduação	4
Ensino de Pós-Graduação	4
Pesquisa	4
Extensão	5
PREÂMBULO	5
EIXOS PRINCIPAIS	7
1. Graduação	7
1.1 Ingresso e permanência	7
1.2 Melhoria de espaços de ensino-aprendizagem e de vivência	8
1.3 Projetos curriculares inovadores e flexíveis.....	8
1.4 E a internacionalização, como avançar?	9
1.5 Articulação do ensino pré-universitário	10
2. Pós-graduação	11
2.1 Formação atualizada e de vanguarda na pós-graduação	12
2.2 Gestão de dados e de processos	13
2.3 Internacionalização	13
2.4 Atração, inclusão e permanência dos estudantes	14
3. Pesquisa	16
3.1 Atração de recursos extraorçamentários	16
3.2 Apoio à gestão de recursos	17
3.3 Apoio a projetos estratégicos e grandes projetos e parcerias.....	17
3.4 Incentivo e expansão de políticas e ações para promover boas práticas científicas e integridade ética na pesquisa.....	18
3.5 Aproximação com instituições acadêmicas	18
4. Extensão, Esporte e Cultura	19
4.1 Valorização institucional para as atividades de extensão	20
4.2 Vivência e bem-estar nos <i>campi</i>	22
4.3 Participação em órgãos decisórios e consultivos	22
4.4 Gestão de parcerias para extensão, esporte e cultura	22
4.5 Núcleo de estudos em alto rendimento esportivo	23

5. Inovação	24
5.1 Ecossistema de inovação e o papel da Inova	24
TEMAS TRANSVERSAIS QUE AFETAM TODOS OS EIXOS PRINCIPAIS	25
6. Bem-estar e convivência nos <i>campi</i>	25
7. Cuidado com os servidores.....	28
7.1 Carreira MS – Magistério Superior	29
7.2 Carreiras especiais (DEER, DEL, MA, MST, MTS e Pq)	31
7.3 Carreira PAEPE – Profissional de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão	33
8. Governança	38
8.1 Agilidade e flexibilidade	38
8.2 Tomada de decisões com planejamento a médio e longo prazo e gestão participativa.....	39
8.3 Área da saúde	41
9. Políticas de equidade, diversidade e inclusão (EDI)	43
9.1 Letramento nos principais conceitos que nos levam a um melhor exercício de nossa cidadania.....	43
9.2 Ações para a questão étnico-racial.....	44
9.3 Reforçar as estruturas de escuta e formação cidadã	45
9.4 Adequações necessárias ao acolhimento da diversidade.....	46
9.5 Acolhimento à parentalidade	46
9.6 Apoio e promoção de ações para atração de grupos sub-representados para a ciência	47
9.7 Diagnóstico de obstáculos institucionais que possam dificultar o avanço das mulheres na carreira acadêmica.....	48
10. Internacionalização.....	49
11. Comunicação	53
12. Sustentabilidade ambiental	59
CONCLUSÃO.....	61

“A presença nas discussões externas faz parte do fortalecimento da Unicamp, sobretudo no contexto de sua legitimação.”

“Melhoria e revitalização de espaços físicos em todos os *campi* da Unicamp [...] guiadas por princípios de integração entre as pessoas, além de sustentabilidade ambiental”

“Trabalharemos em ações para defender a **autonomia**, o caráter público e gratuito da Unicamp, fortalecer a sua **liderança em qualidade** acadêmica, acolher a **diversidade**, ampliar a **inclusão social** e consolidar seu papel como **referência nacional e internacional**. ”

COMPROMISSOS PRIMORDIAIS

Antes de apresentar nosso Plano de Gestão para 2025-2029*, que é uma proposta composta tanto por objetivos estratégicos quanto por ações táticas, gostaríamos de realçar cinco compromissos primordiais que guiarão nossa gestão em todos os *campi* da Unicamp. Estes compromissos perpassam todas as amplas áreas de atuação da Universidade, sendo assim reforçadas em todas as oportunidades:

- 1) **Unicamp como Universidade pública, gratuita e autônoma, líder em qualidade e socialmente referenciada:** Trabalharemos em ações para defender a autonomia, o caráter público e gratuito da Unicamp, fortalecer a sua liderança em qualidade acadêmica, acolher a diversidade, ampliar a inclusão social e consolidar seu papel como referência nacional e internacional.
- 2) **A valorização das pessoas:** Planejamento e cuidado permanente com todas as pessoas e carreiras na universidade; ações que promovam a valorização das pessoas e o senso de pertencimento, a saúde mental e o bem-estar de toda a comunidade; promoção de um ambiente que acolha a diversidade e promova a inclusão, assim como a permanência e formação estudantil adequada; além da promoção de uma gestão participativa.
- 3) **Recuperação e fortalecimento do protagonismo e a relevância da Unicamp no cenário externo:** Avançar nas fronteiras do conhecimento, na vanguarda acadêmica e na relevância da Unicamp. A relevância será percebida se houver a aplicação e disseminação desse conhecimento, além da apropriada comunicação estratégica na sociedade, contribuindo para o fortalecimento de uma sociedade mais justa (no âmbito social, ambiental, econômico e artístico) e mais independente científica e tecnologicamente. A presença nas discussões externas faz parte do fortalecimento da Unicamp, sobretudo no contexto de sua legitimação, frente aos desafios que prevemos nos próximos anos. Por exemplo, aqueles em relação ao financiamento da Universidade frente à reforma tributária que será consolidada até 2029.

- 4) **Gestão ágil e governança profissional:** Desburocratização permanente e ativa de processos dentro das possibilidades legais, acelerando compras, contratações, convênios. A governança deve se tornar mais profissional e institucional de maneira que os gestores das unidades e órgãos recebam apoio independente de alianças e posições políticas.
- 5) **Aperfeiçoamento do espaço físico, considerando aspectos ambientais e tecnologicamente adequados:** Melhoria e revitalização de espaços físicos em todos os *campi* da Unicamp, provendo ambientes adequados de trabalho aos seus profissionais e de ensino à comunidade discente. As modificações devem ser guiadas por princípios de integração entre as pessoas, além de sustentabilidade ambiental, promovendo espaços agradáveis e funcionais.

* Mantemos o compromisso de concluir nossa gestão em 31/12/2028, por coerência com o deliberado pelo CONSU de agosto de 2020, de encerrar o mandato junto com o ano fiscal.



PRINCIPAIS PONTOS DO PLANO DE GESTÃO

O plano de gestão da Unicamp de Gontijo e Marisa para 2025-2029* visa promover uma universidade mais forte, inclusiva e inovadora, buscando protagonismo em nível nacional e internacional. As ações propostas visam valorizar as carreiras dos servidores (docente, de pesquisadores e técnico-administrativa), dialogar constantemente com a comunidade discente, promover a equidade e a inclusão, fortalecer as áreas de ensino, pesquisa e extensão, desburocratizar processos, promover o bem-estar da comunidade e preocupar-se com aspectos ambientais e estruturais de todos os *campi* da Unicamp.

Valorização das Pessoas e das Carreiras

- Reconhecimento, valorização e programas de desenvolvimento da carreira dos servidores (docentes, pesquisadores e técnico-administrativos).
- Melhoria das condições de trabalho e cuidado com o bem-estar e saúde mental para as carreiras docentes e técnico-administrativas.
- Estabelecer diálogo permanente com a comunidade discente, buscando melhorar as condições de aprendizado e ampliar o apoio à permanência e à saúde mental.
- Fortalecer as diretrizes, garantir infraestrutura física e de pessoal para a inclusão de grupos sub-representados.

Governança e Desburocratização

- Conduzir a Unicamp na direção de processos transparentes, ágeis e flexíveis.
- Simplificar processos administrativos e reduzir a burocracia para a comunidade acadêmica.
- Apoiar e criar condições para a excelência operacional do trabalho de profissionais que executem atividades-meio.
- Estabelecer planejamento de curto, médio e longo prazo para a Universidade.
- Promover engajamento das pessoas e revitalizar espaços físicos e de convivência de todos os *campi*.

Equidade e Inclusão

- Ampliar as ações afirmativas para promover a equidade, diversidade e a inclusão de gênero, étnico-racial, PcDs e de grupos socialmente sub-representados.
- Fortalecer mecanismos para garantir acessibilidade digna.
- Propor políticas de apoio à maternidade e à paternidade.
- Promover ações para atrair meninas para a ciência, especialmente nas áreas de sub-representação.
- Impor políticas de combate à discriminação e ao assédio.

Ensino de Graduação

- Renovar e flexibilizar os currículos e metodologias de ensino.
- Investir em infraestrutura e recursos didáticos.
- Promover a interdisciplinaridade e da inovação.
- Ampliar os mecanismos de permanência estudantil, incluindo aspectos psicopedagógicos.

Ensino de Pós-Graduação

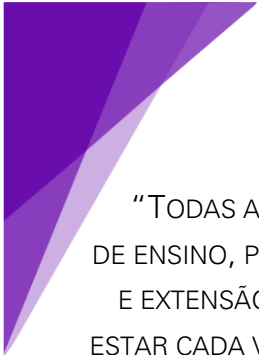
- Atualizar o SIGA para atender às novas demandas da pós-graduação.
- Ampliar o conceito de sala de aula, aproveitando recursos tecnológicos digitais e o ambiente virtual.
- Promover uma formação holística dos estudantes de pós-graduação sobre os grandes desafios da atualidade.
- Estimular a abertura de novos cursos de pós-graduação *stricto e lato sensu* e incentivar a manutenção da excelência dos cursos já existentes.

Pesquisa

- Incentivar a atração e retenção de jovens talentos.
- Fortalecer a infraestrutura de pesquisa e impulsionar projetos estratégicos.
- Facilitar a captação e gestão de recursos extraorçamentários para pesquisa.
- Integrar pesquisa, ensino e extensão para ampliar o impacto institucional e social.
- Fortalecer e divulgar mecanismos para garantir Boas Práticas Científicas e Ética na Pesquisa.

Extensão

- Valorizar institucionalmente as atividades de extensão.
- Fomentar a vivência e bem-estar nos *campi*.
- Participar em órgãos decisórios e consultivos.
- Gerir parcerias para extensão, esporte e cultura.



“TODAS AS AÇÕES
DE ENSINO, PESQUISA
E EXTENSÃO DEVEM
ESTAR CADA VEZ MAIS
INTEGRADAS E ROBUSTAS,
ATENDENDO À ESCALA E À
URGÊNCIA DE DESAFIOS
QUE TEMOS”

PREÂMBULO

Ainda que traga pilares importantes, este documento não pretende esgotar os assuntos que serão tratados. A mescla de intenções estratégicas e táticas tem a função de apontar direções e exemplificar ações concretas.

Compartilhamos a visão que a Unicamp seja um modelo virtuoso na e para a sociedade: uma referência de instituição de ensino superior em geração de conhecimento no campo da pesquisa e inovação, formação de pessoas, inclusiva e com capacidade de prover respostas rápidas e adequadas às necessidades da sociedade.

Todas as ações de ensino, pesquisa e extensão devem estar cada vez mais integradas e robustas, atendendo à escala e à urgência de desafios que temos, de uma forma propositiva, acolhendo a diversidade, por meio de construções coletivas e agregadas. Neste sentido, a expansão de caminhos deve ocorrer em todos os campos do conhecimento, enquanto se incentiva a trans, multi e interdisciplinaridade.

Para tanto, precisamos de processos internos ágeis e flexíveis, que se fundamentam nos princípios da ética, eficiência e impessoalidade.

Tais conceitos não são novos e boa parte deles faz parte da constituição original desta Universidade. Precisamos resgatar essa visão. Devemos estar presentes nos locais de decisão externos, pois só assim exercemos plenamente nosso papel transformador da sociedade. Também é urgente o resgate do sentimento original que trouxe cada um de nós a contribuir com esta universidade. Somos uma universidade jovem aproximando-se dos 60 anos de fundação que construiu uma

sólida reputação acadêmica por conta das pessoas que aqui trabalham e acreditam nos ideais de seus fundadores. Cérebros, cérebros e cérebros são essenciais.

Além disso, é essencial que haja uma atenção especial aos *campi* de Limeira e de Piracicaba, bem como ao *campus* de Barão Geraldo, assegurando que todas as especificidades e necessidades sejam consideradas e todos sejam contemplados com o mesmo cuidado e planejamento.

Para tanto, há várias políticas transversais internas que precisam ser cuidadas, a começar pelas pessoas, na valorização e o bem-estar de discentes, servidores técnico-administrativos, pesquisadores da carreira Pq e docentes de todas as carreiras. Ainda, a atenção a uma governança ágil e flexível, além de políticas institucionais gerais que devem permear todas as práticas tais como o letramento acerca de nossos princípios para a diversidade, equidade, códigos de conduta e educação ambiental (Figura 1).

Queremos uma universidade que continue a nos orgulhar. A Universidade somos todos nós. E nós queremos uma Unicamp presente, construindo o futuro.



Figura 1: Eixos principais e transversais desta proposta.

EIXOS PRINCIPAIS

1. Graduação

1.1 Ingresso e permanência

“A Unicamp é a universidade com maior investimento em ingresso e permanência no Brasil [o que representa] um recurso bem investido”

A Unicamp é a universidade com maior investimento em ingresso e permanência no Brasil, um ponto de forte orgulho: são mais de 21% do orçamento de custeio anual dedicados a apoiar os estudantes em questões como moradia, transporte, alimentação e bolsas de estudo em diversas modalidades. Esse é um recurso bem investido, que tem impacto direto no ambiente da Universidade e que pode ser qualificado ainda mais. Assim, propomos as seguintes ideias:

- uma visão mais ampla do que representa a permanência estudantil, para além de apoio financeiro, mas também apoio psicopedagógico, especialmente considerando uma entrada mais heterogênea, que congrega pessoas com trajetórias pregressas diferentes;
- aumento do número e do valor das bolsas de permanência estudantil, de acordo com as necessidades de cada modalidade;
- estudo e proposição de uma fase preparatória (uma espécie de *escola preparatória*) para estudantes que necessitem de maior apoio na transição do ensino médio para o ensino superior, com entrada por área (Exatas/Tecnológicas, Saúde e Humanidades);
- ajustes no Vestibular Unicamp, para que ele possa ser não apenas um mecanismo de acesso à universidade, mas também um indutor de transformações no ensino médio do país, valorizando o viés do pensamento crítico além do conteudista;
- apoio a docentes e grupos que se dediquem às olimpíadas nacionais nas diversas disciplinas e áreas do conhecimento, uma vez que também fazem parte de ações influenciadoras nos ensinos médio e fundamental;
- definição de indicadores de desempenho de ingresso, permanência e de egressos por curso, de forma a poder avaliar o progresso dos estudantes e dos cursos de graduação;
- revisão do processo de avaliação de cursos de forma que a Pró-Reitoria de Graduação (PRG) tenha indicadores de fortalezas e fragilidades dos cursos de graduação.

1.2 Melhoria de espaços de ensino-aprendizagem e de vivência

Somos uma Universidade jovem, mas que já passou dos 50 anos de idade. É um grande desafio manter uma estrutura física moderna, conectada com os ambientes de trabalho existentes na atualidade e aquelas que permitem desenvolver as melhores práticas de ensino. Nas palavras da arquitetura, um “retrofit” será bem-vindo. As ideias e ações devem considerar os desafios da administração pública e do financiamento da graduação.

**“valorização
dos espaços
de ensino de
graduação”**

Assim, propomos:

- o retorno dos editais de valorização dos espaços de ensino de graduação, contemplando cada Unidade com recursos que permitam efetivamente impactar na modernização dos espaços de ensino, ao mesmo tempo que promovem uma integração intercurso;
- a criação de “projetos integrados” e “forças-tarefa” para contemplar as Unidades com projetos arquitetônicos e espaços de vivência e estudos que valorizam os espaços e as culturas locais e complementam as suas necessidades;
- a criação de mais espaços como o Laboratório Plasma, um espaço de vivência multiuso e de estudos onde estudantes encontrem um ambiente convidativo a estarem na Universidade;
- apoio às iniciativas de formação complementar e desenvolvimento de habilidades como as empresas juniores, capítulos nacionais de associações acadêmicas internacionais; competições e grupos temáticos de desenvolvimento. Neste sentido, buscar também possibilidade de projetos conjuntos e de desenvolvimento e aproveitamento das expertises das diversas áreas;
- dimensionamento correto dos recursos de custeio (e capital) para o ensino de qualidade. Hoje, alguns desses recursos estão muito subestimados e a Unidade e docentes acabam por arcar com esses custos.

1.3 Projetos curriculares inovadores e flexíveis

A Unicamp tem sido declarada de forma recorrente como uma instituição de referência em qualidade dos estudantes egressos e de seus docentes. Nossa proximidade com mercados de trabalho competitivos, além da integração da pesquisa no cotidiano do trabalho docente, também contribui para um ensino diversificado e com boas experiências, inovadoras e alinhadas com uma boa parte das demandas contemporâneas em termos de formação integral do estudante.

De toda forma, nossos cursos de graduação, em geral, ainda possuem estruturas mais tradicionais, projetos pedagógicos que apresentam somente um percurso formativo e um ensino que tem forte base em conteúdo. Para enfrentar esses desafios, propomos:

- incentivo a um esforço para modernização curricular dos cursos de graduação da Unicamp, inclusive com ajuda financeira para esta ação;
- apoio expressivo, e com recursos orçamentários, às atividades de curricularização da extensão, incentivando as ações integradas e sinérgicas entre os cursos. O dimensionamento das necessidades pode e deve ser feito nos diferentes cursos e unidades e adaptações devem ser feitas incrementalmente e a cada ano. Um encontro anual sobre as melhores práticas da curricularização da extensão deve fazer parte do calendário da Universidade;
- maior flexibilidade das estruturas curriculares, permitindo maior integração e interdisciplinaridade;
- proposição de dupla titulação entre diferentes cursos da Unicamp (algo como "*majors*" e "*minors*");
- esforços para que alterações curriculares possam ser tramitadas em menor espaço de tempo nas instâncias internas;
- discussão no âmbito da CCG para criar política e orientações sobre projetos pedagógicos inovadores, suas características e meio de implementá-los;
- dar maior atenção à Iniciação Científica, incentivando a participação em eventos científicos e estimulando atividades de extensão, sempre com vistas às medidas de inclusão que propomos para a Unicamp.

1.4 E a internacionalização, como avançar?

Somos um *hub* nacional de estudantes e docentes. No cenário internacional, esse *hub* acaba possuindo mais fortemente a característica da unidirecionalidade: a de envio de estudantes da Unicamp ao exterior. Estamos ainda aquém do número de estudantes estrangeiros que a nossa universidade poderia receber. O conceito de internacionalização é mais amplo e precisamos ser criativos em explorá-los em todas as esferas da graduação.

"O conceito de internacionalização é mais amplo e precisamos ser criativos em explorá-los em todas as esferas da graduação."

Para isso, propomos:

- maior empenho na integração global e na internacionalização, permitindo disciplinas não somente em língua vernacular, de tal forma a dar mais acesso a estrangeiros, inclusive refugiados, mas também para ampliar a formação acadêmica dos estudantes brasileiros;
- maior empenho para disponibilizar cursos de inglês e de escrita para todos os estudantes da Unicamp;
- estruturar na Diretoria Executiva de Relações Internacionais (DERI) um setor que auxilie na desburocratização e viabilização da mobilidade, acolhendo assim estudantes e profissionais estrangeiros e ajudando nossos estudantes nos destinos internacionais.

1.5 Articulação do ensino pré-universitário

- valorização das unidades de ensino técnico, avançando na institucionalização e fortalecimento dos colégios;
- oferecer condições para que a DEEDUC seja um órgão de atuação estratégica no desenvolvimento de políticas educacionais articuladas com os dois colégios e no cumprimento da supervisão delegada pelo Conselho Estadual de Educação – CEE;
- promover articulação, diálogo e planejamento comum entre os colégios, visando ao alinhamento pedagógico, à conexão entre trabalho, ciência, tecnologia e cultura, de modo a dialogar com a realidade e os anseios das juventudes;
- apoiar o processo de incorporação e gerenciamento do sistema acadêmico de cada colégio pela DAC, otimizando a gestão dos dados, a institucionalização das unidades e, conseqüentemente, possibilitando várias ações administrativas, inclusive como banco de dados para pesquisas sobre o ensino de nível médio e o acompanhamento dos egressos;
- modernização da infraestrutura de trabalho e estudo com investimento na adequação da infraestrutura (administrativa, pedagógica, predial e de tecnologia) como projeto estratégico, de continuidade, indispensável para as unidades cumprirem suas finalidades educacionais;
- estabelecer convênio com instituições brasileiras de ensino de nível médio, técnico e superior para realização de Programas de Mobilidade Nacional de estudantes, docentes e servidores técnico-administrativos;
- avançar nas ações (descentralização do vestibulinho) que promovam acesso de novos estudantes, acolhimento, inclusão e permanência de toda a comunidade escolar (suporte psicopedagógico, bolsa social, entre outras);
- consolidar a DEdIC como um órgão de atuação pedagógica e estimular sua integração com unidades acadêmicas e outros órgãos, elaborando, em conjunto, saberes e políticas que harmonizem a parentalidade com o direito da criança e promovam o bem-estar dos filhos e filhas de servidores. Nesse sentido, estimular os estágios pedagógicos nesse órgão; estimular núcleos internos de apoio à parentalidade e às famílias;
- partindo dos pressupostos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Estatuto da Criança e do Adolescente, Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil; valorizar os estatutos e regimentos internos da DEdIC e da Unicamp, bem como, da atualização da DELIBERAÇÃO CAD-A-013/2024, dirigindo um olhar cuidadoso às necessidades das profissionais da DEdIC, desde a carreira até o exercício adequado da profissão, além do aprimoramento da infraestrutura e planejamento e do uso dos recursos.

“Na pós-graduação, a Unicamp ocupa posição de destaque no cenário nacional.”

“As ações propostas visam estabelecer políticas para manter, e se possível aprimorar e ampliar, os programas de excelência nacional e internacional.”

“Devemos aumentar nossa representação junto [à FAPESP, ao CNPq, à CAPES e às esferas governamentais] para que possamos influenciar positivamente as políticas públicas nessa área.”

2. Pós-graduação

Na pós-graduação, a Unicamp ocupa posição de destaque no cenário nacional. Atualmente, a Unicamp oferece 83 programas de pós-graduação *stricto sensu* e 128 *lato sensu*. Dentre os programas *stricto sensu*, temos 8 mestrados profissionais, 74 com mestrado e doutorado acadêmico, e um programa acadêmico que oferece apenas mestrado (Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas).

Temos quase 90% dos programas acadêmicos com notas 5, 6 e 7, sendo quase 50% destes considerados de excelência. Entretanto, ainda existem grandes desafios a serem enfrentados.

As ações propostas visam não apenas prosseguir com o acompanhamento direto e criterioso de todos os programas, em especial dos programas em consolidação, mas também estabelecer políticas para manter, e se possível aprimorar e ampliar, os programas de excelência nacional e internacional.

Reforçaremos o entrelaçamento da formação dos estudantes de graduação e de pós-graduação, pois, atuando de forma integrada, poderão se beneficiar mutuamente na melhoria da sua formação, induzir a discussão de práticas e de métodos de ensino inovadores que permitam maior grau de autonomia e de responsabilidade do estudante pelo próprio aprendizado.

De maneira geral, observamos uma diminuição no número de candidatos nos processos seletivos de pós-graduação, que deve ser estudado de forma profunda e sistêmica de modo a promover uma grande evolução dos cursos de pós-graduação. Algumas ações deverão ser feitas de forma integrada com as agências de fomento como a FAPESP, o CNPq e a CAPES, e com órgãos governamentais federais e estaduais. Devemos aumentar nossa representação junto a essas instituições, com incentivo a uma maior presença de nossos docentes como coordenadores de área nas agências de fomento e nas esferas

governamentais, para que possamos influenciar positivamente as políticas públicas nessa área.

Como docentes, que compomos esta chapa, possuímos anos de experiência em comitês de assessoramento e de avaliação e sabemos o quanto a presença da Unicamp nas esferas de discussão e decisão é necessária.

Assim, baseados nos pontos elencados acima, organizamos os seguintes temas a serem trabalhados na nossa gestão:

2.1 Formação atualizada e de vanguarda na pós-graduação

- atualização do SIGA (sistema da Diretoria Acadêmica – DAC) a fim de atender às novas demandas da pós-graduação, possibilitando flexibilização dos currículos e processos;
- possibilidade do ingresso de estudantes de pós-graduação em fluxo contínuo;
- ampliação do conceito de sala de aula, tanto física quanto pedagogicamente, aproveitando recursos tecnológicos digitais e o ambiente virtual como espaços de ensino e aprendizagem complementares;
- possibilidade da participação de forma remota dos estudantes das universidades coirmãs (USP e Unesp) em nossos programas; implementando e ampliando o acordo de cooperação com USP e Unesp na pós-graduação;
- simplificar o rito para a passagem do mestrado para doutorado direto;
- apoio à implementação do Programa de Pós-Doutorado Institucional (PIPD) nos programas de nível 6 e 7 (Portaria da CAPES nº 307, de 24 de setembro de 2024);
- possibilidade de estabelecimento de parcerias e mobilidade nacionais e internacionais;
- fomento de boas práticas permanentes permitindo um ambiente propício ao desenvolvimento ético da pesquisa;
- suporte didático-pedagógico para docentes e estudantes de pós-graduação, promovendo projetos e ações inovadoras;
- apoio aos programas de pós-graduação em consolidação;
- formação integrada entre graduação e pós-graduação, oferecendo disciplinas com siglas mistas, desenvolvendo projetos conjuntos que envolvam estudantes de diferentes níveis, promovendo supervisão compartilhada de estudantes de iniciação científica e organizando eventos científicos e culturais para todos os níveis, além de inscrição automática no Programa Integrado de Formação (PIF) para estudantes com alto desempenho acadêmico e participação no Programa de Graduação Integrada à Pós-Graduação stricto sensu (GradPG) promovido pela CAPES (Portaria nº 291/2024);
- integração entre os programas de pós-graduação da Unicamp, otimizando esforços e recursos, e potencializando o ensino e a pesquisa de qualidade;

- estímulo ao oferecimento de disciplinas comuns entre programas;
- estímulo à abertura de novos cursos, especialmente em programas de pós-graduação interdisciplinares, Inter unidades e/ou interinstitucionais;
- ampliação e estímulo da abertura de Programas de Pós-graduação na modalidade Profissional para atender as demandas da sociedade de forma mais efetiva;
- ampliação e estímulo da abertura de Programas de Pós-graduação *Lato sensu*;
- melhoria da inserção dos pós-graduandos no mercado profissional por meio de atividades que envolvam egressos, profissionais da área, e parcerias com empresas e *startups*.

2.2 Gestão de dados e de processos

- melhoria da gestão de dados, incluindo a captação de informações da Unicamp e a apresentação dos resultados, além de facilitar e racionalizar a alimentação das bases de avaliação externa; alimentação racional de plataformas como a Sucupira; este item conjuga-se com o escritório de dados da Universidade, com interoperabilidade entre as bases;
- capacitação da equipe da PRPG e das unidades para auxiliar os estudantes e docentes com relação ao REDU;
- aperfeiçoamento dos processos de autoavaliação e de planejamento estratégico dos programas;
- melhoria dos instrumentos de acompanhamento dos egressos de pós-graduação, visando à melhoria do ensino e à aplicação de suas competências nas atividades da universidade;
- diminuição da burocracia nos fluxos e processos na pós-graduação, evitando-se a duplicação de informações e redundâncias de dados.

2.3 Internacionalização

Embora haja uma seção específica sobre internacionalização no nosso programa, aqui ressaltamos as propostas mais intimamente relacionadas aos programas de pós-graduação:

- ampliação e estímulo à realização de estágios de pós-doutorado, licenças especiais sabáticas e visitas técnico-científicas no exterior pelos docentes e discentes, com o objetivo de fortalecer colaborações existentes e estabelecer novas parcerias;
- estímulo às iniciativas de internacionalização nas estruturas curriculares dos cursos de pós-graduação, ampliar a ofertas de disciplinas oferecidas em inglês, estimular e ampliar a mobilidade virtual, cursos de verão/inverno e aquelas que envolvam a formação conjunta com parceiros do exterior (cotutelas, duplo-diploma e programas conjuntos);
- possibilidade de emissão de documentos acadêmicos em inglês;
- facilitar o fluxo para aprovação dos convênios e mecanismos de implementação efetiva;

- aprofundamento dos programas de capacitação linguística, com especial atenção para o inglês, espanhol e o português para estrangeiros;
- melhoria e revisão das ações da DERI com a pós-graduação, especialmente com relação ao apoio às necessidades dos estudantes e docentes estrangeiros, estreitando laços com a Polícia Federal e os diversos serviços consulares instalados no Brasil, visando agilizar o atendimento e o acolhimento dos estrangeiros no seio da nossa comunidade acadêmica;
- ampliação da estrutura de serviços de atendimento, com domínio da língua inglesa e espanhola, para melhorar o suporte aos programas de pós-graduação;
- estímulo à comunidade para participar do Programa CAPES Global (que substituirá o PRInt/CAPES) sendo a Unicamp a coordenadora de uma das redes;
- discussão e estabelecimento uma política institucional sobre o *article processing charge* (APC) e *open access*;
- ampliação os convênios com editoras em todas as áreas de conhecimento a fim de possibilitar a isenção de taxas de pagamento de publicação;
- ampliação e melhoria do espaço da escrita, que deve estar disponível para todos os professores credenciados na pós-graduação (incluindo docentes, professores visitantes, PAEPE e pesquisadores);
- estímulo à solidariedade com Programas de pós-graduação não consolidados ou em regiões e países que apresentam menor desenvolvimento na área, bem como fomentar a nucleação de novos programas no país ou no exterior. Isso pode ser feito por meio da organização de eventos em conjunto com programas em consolidação, desenvolvimento de projetos de pesquisa conjunto com pesquisadores de instituições distantes dos grandes centros de ensino e pesquisa; estimular e ampliar os Programas de Cooperação entre Instituições (MINTER e DINTER), com foco especial nas regiões Norte, Centro-Oeste e Nordeste, além de promover parcerias no exterior, principalmente na América Latina e África;
- aumento da visibilidade dos programas de pós-graduação em âmbito nacional e internacional, estimulando a realização de processos seletivos de forma remota em outras regiões do Brasil e no exterior.

2.4 Atração, inclusão e permanência dos estudantes

É de fundamental importância para o desenvolvimento do país e para a geração de riqueza, e consequente diminuição da desigualdade social, o fortalecimento do sistema de pós-graduação. Isso só será possível com a atração de uma comunidade diversa de estudantes para os cursos de pós-graduação. E não basta trazer, é necessário criar mecanismos para os estudantes permanecerem!

- ampliação do apoio para permanência dos estudantes de pós-graduação. Observar e verificar a viabilidade de programas como o atual acordo da FAPESP com a CAPES de incentivo à formação de doutores, considerando

complementar a bolsa de estudo e reserva técnica de bolsistas CAPES e CNPq, incluindo recursos extraorçamentários;

- ampliação e aprimoramento do programa PED, possibilitando o desenvolvimento de habilidades para o magistério e contribuindo para permanência estudantil dos pós-graduandos; assim como os convênios firmados com outras universidades no âmbito de bolsas de tutoria/mentoria;
- apoio à saúde mental dos estudantes;
- criação de diretrizes e garantia da infraestrutura física e de pessoal para a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) na pós-graduação;
- ações pedagógicas e recursos didáticos e de tecnologia assistiva para facilitar acessibilidade de estudantes com deficiência;
- promoção de uma formação holística dos estudantes de pós-graduação sobre os grandes desafios atuais, tais como a emergência climática, EDI (equidade, diversidade e inclusão), etc. para formar pesquisadores conscientes dos imensos desafios a serem enfrentados pela nossa sociedade.

Por fim, queremos aumentar o protagonismo da pós-graduação da Unicamp, ampliando a representatividade da Unicamp em agências de fomento como a FAPESP, o CNPq e a CAPES e em órgãos governamentais federais e estaduais, além dos internacionais.



“Com uma contrapartida institucional robusta, a universidade pode se tornar ainda mais atraente para pesquisadores e financiadores.”

“Há diversas oportunidades de financiamento que não estão sendo acessadas por pesquisadores com potencial.”



3. Pesquisa

A partir das conversas com diversos setores da universidade e da nossa experiência construída pela nossa própria trajetória acadêmica, trazemos aqui propostas que têm como objetivo fortalecer a capacidade de servidores e estudantes da Unicamp em conduzir pesquisas de relevância. Para termos um nível elevado de qualidade na pesquisa, acreditamos que a contrapartida institucional é um fator determinante. Dentro do tripé pesquisador–agência financiadora–instituição, necessário à consolidação de uma base sólida de pesquisa, identificamos que a Unicamp ainda tem um grande potencial a oferecer. Com uma contrapartida institucional robusta, a universidade pode se tornar ainda mais atraente para pesquisadores e financiadores. Em última instância, isso se refletirá no retorno à sociedade por meio da geração de conhecimento, desenvolvimento tecnológico e prestação de serviços.

3.1 Atração de recursos extraorçamentários

Há diversas oportunidades de financiamento que não estão sendo acessadas por pesquisadores com potencial. Acreditamos que a universidade deve aprimorar o suporte à submissão de propostas para agências de fomento e outras instituições.

Assim, propomos:

- ampliação das atividades do *Grant Office* e expandir sua atuação para cada unidade, proporcionando assistência na prospecção e submissão de propostas;
- criação e/ou utilização de fundo patrimonial voltado para pesquisa;
- realização de *showcases* das áreas de pesquisa da Unicamp, aproveitando exemplos de sucesso;
- incentivo a parcerias com empresas, criando mecanismos de contrapartida interna (um tipo de “Embrapii interna”, que poderia fornecer bolsas ou outros subsídios para pesquisadores e estudantes relacionados a projetos de convênios que envolvam recursos extraorçamentários);
- tramitação ágil de convênios, reduzindo as instâncias de análise e compartilhando responsabilidades; melhorar o sistema de tramitação de convênios (por exemplo usando diretamente o SIGAD);

- oferecer apoio à Procuradoria Geral para análise célere de convênios de pesquisa, principalmente aqueles que envolvem financiamento e envolvem temas estratégicos; criação e ampliação dos modelos pré-aprovados de convênios e acordos;
- simplificação da tramitação de convênios envolvendo agências de fomento internacionais sem fins lucrativos; com definição de prazos para cada etapa do processo de tramitação de convênios;
- facilitar formas de importação de materiais.

3.2 Apoio à gestão de recursos

A gestão de recursos de pesquisa carece de maior profissionalização, e regras de *compliance* precisam ser mais bem estabelecidas. Assim, propomos:

- realização de discussões com FAPESP, CNPq, CAPES e Finep sobre a possibilidade de a Unicamp gerir recursos via órgão institucional especializado ou fundação, mediante pagamento de *overhead*. Isso deve ser feito de uma forma a não prejudicar a eficiência, a agilidade e o custo no uso dos recursos;
- manutenção ou criação das secretarias locais para suporte administrativo, utilizando um sistema integrado e ágil, porém seguro, de compras, pagamentos e prestação de contas (aproveitar experiências bem-sucedidas na instituição ou em outras);
- suporte jurídico para pesquisadores que lidam com verba de pesquisa.

3.3 Apoio a projetos estratégicos e grandes projetos e parcerias

Grandes projetos trazem visibilidade e recursos substanciais para a universidade. Acreditamos fortemente que a atração desses projetos pode ser ampliada se for destinado um estímulo e apoio institucional, com contrapartidas adequadas. Assim, propomos a prática central e organizada de estímulo à elaboração de grandes projetos e parcerias e a institucionalização de CEPIDs/CPEs e outros projetos de centros de excelência. Lembrando que definiremos áreas prioritárias, mas não exclusivas, que a administração central irá apoiar. Assim, propomos:

- realizar um levantamento das áreas estratégicas em cada unidade;
- fomentar projetos relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU;
- executar boa parte dos recursos nas unidades para otimizar os investimentos;
- apoiar pesquisa em Centros e Núcleos e a interdisciplinaridade, além de projetos inter-*campi*;
- organizar conferências internacionais temáticas com a participação de lideranças da área (outorgados por Prêmio Nobel, Medalha Fields, Wolf Prize, Alexander von Humboldt, Liebig Prize, etc.);
- incentivar a submissão de projetos às agências de pesquisa do Brasil e do exterior;

- buscar efetivar convênios de pesquisa com instituições internacionais de referência (grandes laboratórios de pesquisa como NIH, Max Planck, Fraunhofer, CNRS, etc.) para que instalem laboratórios satélites na Unicamp;
- uso estratégico do FAEPEX. Além do seu papel de oferecer recursos suplementares às ações de pesquisa, ensino e extensão realizadas na Unicamp, o FAEPEX tem potencial para ser utilizado como catalisador de projetos estratégicos para a universidade. Assim, propomos manter as modalidades de fomento atuais do FAEPEX e criar modalidades para a concessão de recursos destinados à viabilização de iniciativas interdisciplinares, grandes projetos, parcerias com empresas ou órgãos públicos ou instituições no exterior. Os recursos seriam utilizados para geração de dados preliminares ou demonstração de interação prévia, visando a obtenção de financiamento complementar.

3.4 Incentivo e expansão de políticas e ações para promover boas práticas científicas e integridade ética na pesquisa

Todas as práticas dentro da universidade devem ser conduzidas com base em princípios éticos e de integridade. É fundamental que políticas e ações internas orientem e exijam dos pesquisadores a adesão a esses princípios, assegurando-se a credibilidade e a reprodutibilidade dos trabalhos desenvolvidos na instituição. Assim, propomos:

- divulgação ampla e instrução da comunidade acadêmica sobre a Política Institucional de Boas Práticas e Integridade em Pesquisa, ampliando seu alcance;
- criação de um Código de Ética e Conduta, ao qual todos os servidores e estudantes deverão aderir ao realizar atividades de pesquisa na Unicamp;
- fortalecimento e valorização dos Comitês de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e Animais na Unicamp;
- ampliação das ações da Comissão de Integridade em Pesquisa (CIP), incluindo em seu escopo iniciativas educativas e mecanismos de mediação de conflitos;
- uso do repositório institucional da Unicamp como incentivo à ciência aberta (*Open Access*);
- desencorajar as práticas predatórias em pesquisa, seja em eventos, premiações e publicação em periódicos predatórios, reforçando a importância de veículos de comunicação científica de qualidade e reconhecidos.

3.5 Aproximação com instituições acadêmicas

A Unicamp, como liderança nacional e internacional em diversas áreas de pesquisa, precisa manter um diálogo próximo com agências de fomento, sociedades científicas e acadêmicas e editores de periódicos para se manter na fronteira da prática e gestão científica. Assim, buscaremos uma comunicação frequente com gestores/líderes de instituições acadêmicas de relevância nacional e internacional.

“As pessoas não só estão inseridas em uma cultura, mas também produzem cultura”

“As práticas culturais tornam efetivo o ato criativo como gesto transversal”

“Temos o intuito que a Unicamp se torne um polo de referência esportiva em ensino, pesquisa e extensão.”

“Valorização institucional para as atividades de extensão”

4. Extensão, Esporte e Cultura

Tendo em vista a latitude que compreende a extensão na Unicamp, que permite uma grande variedade de ações extensionistas, entendemos que, justamente pela sua pluralidade, é saudável para a universidade a convivência entre suas diferentes vertentes.

Uma vez que estas diferentes ações extensionistas emergem em distintas unidades da universidade, comprometemo-nos a considerá-las no processo de integração ensino-extensão já em curso visando a encontrar recursos conceituais e financeiros para construirmos e implantarmos um Plano de Extensão de curto, médio e longo prazo para a Unicamp. Este plano permitirá a articulação entre ações extensionistas das unidades tendo por base territórios de atuação no entorno de todos os *campi* da universidade.

Entendemos que a extensão universitária, bem como a cultura e o esporte, devem ser incentivados em toda sua potencialidade na Unicamp, respeitando as mais diversas características que as atividades extensionistas possuem em nosso meio.

Considerando que todas as pessoas não só estão inseridas em uma cultura, mas também produzem cultura, as práticas culturais tornam efetivo o ato criativo como gesto transversal entre o coletivo e o individual, valorizando o convívio tanto da comunidade interna à Unicamp quanto externo a ela com as práticas culturais.

A Cultura em seu sentido amplo pode ser considerada como uma malha estruturante de nossa sociedade. No ambiente universitário, a cultura deve ser considerada um elemento transversal que perpassa o ensino, pesquisa, extensão, gestão e assistência, tanto na sua dimensão simbólica como na preservação de direitos culturais aos cidadãos.

A Cultura não deve ser confundida como uma simples ação de entretenimento em nosso ambiente universitário, nem tão

“Mobilizar na Unicamp tanto a cultura de maneira geral, quanto o esporte, como prática cultural específica, visando a produzir um convívio mais intenso e diverso”

pouco deve se limitar à produção de eventos culturais e artísticos isolados sem uma clara política institucional e sem a devida gestão estratégica de recursos. Assim, a cultura deve ser um dos pontos estratégicos tanto para a formulação de políticas internas como para a definição de prioridades e ações gerais da universidade.

Desta forma, comprometemo-nos a mobilizar na Unicamp tanto a cultura de maneira geral, quanto o esporte, como prática cultural específica, visando a produzir um convívio mais intenso e diverso que possa gerar e sustentar mais bem-estar e mais saúde física e mental em toda a nossa comunidade universitária, resultando em impacto acadêmico, social e multicultural amplo na sociedade.

É inegável que o esporte da Unicamp já existe por meio das associações atléticas e liga das atléticas da Unicamp. No entanto, se faz necessário o fortalecimento dessas iniciativas através de financiamento, autonomia e apoio administrativo às suas atividades.

Temos o intuito que a Unicamp se torne um polo de referência esportiva em ensino, pesquisa e extensão. Nesse sentido, a Unicamp conta com instalações esportivas, que podem ser melhoradas. Como exemplo, o Ginásio Multidisciplinar, que tem o potencial de ser o principal ginásio de nossa região. Também vamos promover o esporte como prática extensionista e não apenas para a comunidade interna.

Assim, elencamos a seguir alguns pontos de atenção para a nossa gestão:

4.1 Valorização institucional para as atividades de extensão

- estabelecimento de um Plano de Extensão que contemplem objetivos e ações de curto, médio e longo prazos, com ampla participação de nossa comunidade;
- discussões contínuas e organizadas pela administração central da universidade sobre a extensão, cultura e esportes, por meio de oferecimento de seminários e cursos de formação abertos para toda comunidade;

- estabelecer linhas estratégicas de ação extensionista com o intuito de atender as demandas da sociedade e que possam potencializar de maneira interdisciplinar várias áreas do conhecimento;
- apoio à gestão e prestação de contas dos projetos e programas de extensão nas unidades, incluindo a alocação, formação e valorização de servidores;
- divulgação e comunicação das ações de extensão, esporte e cultura da Unicamp por meio de levantamentos periódicos e de um sistema formal de acompanhamento;
- modernizar as regras dos cursos de extensão, com melhoria dos processos da Escola de Extensão ampliando o serviço à comunidade, inclusive visando à internacionalização e assumindo um papel proativo na educação continuada;
- apoio e aprimoramento dos processos de convênios e contratos de forma a garantir maior agilidade e efetividade ao processo;
- alocação de recursos humanos especializados na formatação de convênios e parcerias com o setor público e privado a docentes e pesquisadores, visando facilitar a concretização dos mesmos;
- incentivo às atividades de extensão por meio de rubricas específicas para a área, semelhante ao que ocorre para o ensino e pesquisa;
- oferecimento de editais de fomento às ações de extensão, esporte e cultura em diferentes níveis de atuação e dimensionados mediante o escopo e territórios a serem desempenhadas as atividades;
- incentivo e ampliação dos projetos consolidados vinculados aos saberes ancestrais e afro diaspóricos;
- ampliação do apoio a iniciativas de integração entre ensino, pesquisa e extensão na graduação e pós-graduação;
- criação, ampliação e aperfeiçoamento dos espaços de realização de ações de extensão, cultura e esportes em todos os *campi*; tais como Centro Esportivo no *campus* II de Limeira, reformas de espaços culturais e esportivos, etc.;
- apoio às ações estudantis de extensão, esporte e cultura da Unicamp, inclusive com editais dedicados com recursos adequados para a execução das atividades e transporte inter-*campi*;
- fomento à realização de atividades de extensão, esporte e cultura dos colégios técnicos;
- criação de um sistema e banco de dados robusto e permanente das ações de extensão, esporte e cultura da Unicamp com fácil acesso por nossa comunidade e outros membros da sociedade;
- acompanhamento sistemático das ações de integração ensino-extensão planejado e facilitado pela administração central por meio de suas Pró-Reitorias responsáveis pelo ensino e extensão;
- incentivo à realização de atividades de difusão científica junto a escolas do ensino fundamental e médio; com treinamento e capacitação de tutores ou busca de sinergia com as atividades de integração ensino-extensão;
- organização de eventos culturais na Unicamp que atraiam também o público externo na Unicamp (a exemplos dos museus e mostras que já realizamos).

4.2 Vivência e bem-estar nos *campi*

- discussão ampla e atualizar a Política Cultural da Unicamp com a participação de toda nossa comunidade que deverá dialogar com o Plano Nacional de Cultura;
- promoção do bem-estar nos *campi* por meio de espaços e ações que permitam a convivência entre toda comunidade interna e externa;
- divulgação e preservação das diversas manifestações culturais existentes nas regiões de Campinas, Piracicaba e Limeira;
- implementação de um calendário anual de ações culturais e esportivas nos *campi* em interação com os órgãos externos;
- maior visibilidade às ações culturais da universidade;
- apoio às ações esportivas e times universitários;
- ampliação das ações realizadas nos equipamentos culturais da Unicamp provendo espaços adequados e equipados tecnologicamente;
- fomento e apoio a eventos culturais e esportivos para uma melhor convivência e bem-estar nos *campi*;
- fortalecimento e Institucionalização das atividades da Liga das Atléticas da Unicamp (LAU).

4.3 Participação em órgãos decisórios e consultivos

- acompanhamento e apoio à participação de servidores em redes nacionais e internacionais com foco em e de extensão, esporte e cultura da Unicamp;
- fomento à participação de servidores em órgãos decisórios e consultivos em âmbito local, regional, nacional e internacional;
- acompanhamento e apoio à participação de servidores na elaboração e avaliação de políticas públicas;
- apoio à participação dos colégios técnicos em órgãos decisórios e consultivos de extensão.

4.4 Gestão de parcerias para extensão, esporte e cultura

- criação de um sistema de escuta permanente da sociedade em geral e de parceiros atuais e potenciais;
- fomento a ações de extensão, esporte e cultura entre unidades e entre a Universidade e outros atores da sociedade;
- facilitar a busca e a gestão de parceiros para ações de extensão, esporte e cultura;
- busca de novas formas de financiamento as ações de extensão, esporte e cultura da Unicamp;
- fortalecimento do relacionamento da Unicamp com setores da iniciativa privada e setor público, que possam apoiar a realização de eventos culturais, esportivos e artísticos;
- parcerias com secretarias de esporte, confederações e atletas para o uso das instalações da Unicamp para treinamento e jogos. Essas parcerias terão como contrapartida treinamento de pessoal, desenvolvimento de

novas metodologias de treinamento e monitoramento do esporte, melhora dos equipamentos da universidade e ações de extensão com a comunidade local;

- diálogo constante com os órgãos culturais em âmbito federal e estadual em busca de oportunidades de fomento e fruição de nossa produção cultural;
- estudo da possibilidade de parcerias para os cursos de extensão, com vistas a ampliar seu alcance e melhorar a governança dos oferecimentos e divulgação. Estruturas como o do Instituto PECEGE poderiam ajudar nessa frente;
- estabelecimento de campi avançados/escritórios avançados de extensão e cultura em território, por meio de parceria com os municípios vizinhos das cinco regiões da cidade de Campinas, e nas cidades de Limeira e Piracicaba;
- estímulo à internacionalização das ações de extensão e estimular o intercâmbio com outros conceitos de extensão praticadas em outras universidades internacionais, como os conceitos de *social engagement*, *outreach*, *civic mission*, entre outros;
- participação efetiva junto ao *Grant Office*/PRP e Inova para formulação de projetos conjuntos e prospecção de possibilidades de ações extensionistas e de inovação e empreendedorismo no território, bem como de fomento extraorçamentário para as atividades de extensão.

4.5 Núcleo de estudos em alto rendimento esportivo

A Unicamp é uma universidade de reconhecida excelência científica. Assim sendo, acreditamos que essa excelência científica também possa ser empregada em estudos relacionados à prática esportiva. Assim, propomos agregar e desenvolver massa crítica de docentes e discentes interessados em pesquisa no esporte de alto rendimento; promover e financiar projetos multidisciplinares (treinamento, medicina e fisiologia do esporte, nutrição esportiva, biomecânica etc.) na área de alta performance esportiva; estabelecer parcerias com confederações, equipes e atletas para o desenvolvimento de novas metodologias de treinamento e monitoramento do esporte de alto rendimento.

“[A excelência científica da Unicamp pode] ser empregada em estudos relacionados à prática esportiva”

“Promover e financiar projetos multidisciplinares [...] na área de alta performance esportiva”



5. Inovação

A Unicamp é uma referência em inovação no Brasil. Mas podemos e devemos ir além, sabendo que a inovação é a força-motriz para a transformação econômica, social, cultural e ambiental de um país. Assim, elencamos no nosso programa, oito temas a serem trabalhados durante a gestão:

5.1 Ecossistema de inovação e o papel da Inova

A Unicamp deve ser uma universidade que impacta positivamente o ecossistema de Ciência, Tecnologia & Inovação regional, nacional e mundial. Neste contexto, propomos:

- protagonismo da Unicamp e da Inova. Acreditamos que a Unicamp possa ser protagonista na promoção da cultura da inovação e ser pioneira na valorização destas atividades para a carreira de docentes e funcionários;
- gestão eficiente, que preserva talentos com experiência e gestores de mercado em seus quadros para maior independência de gestão;
- alinhamento das ações da Inova com o HIDS, uma vez que este hub é essencial neste processo de impacto; HIDS e o Estabelecimento de um Ambiente de Inovação de 4ª Geração;
- apoio ao empreendedorismo e seus mecanismos de incentivo. A Unicamp pode ser mais contundente no processo de criação de empresas com base no conhecimento. Executaremos os resultados do grupo de trabalho ligados a capital sementes e parcerias para investimentos em empresas da Unicamp e do ecossistema;
- promoção da inovação aberta e a conexão com a ciência básica, apoiando o empreendedorismo e seus mecanismos de viabilização. Para isso, buscaremos a promoção da Inovação aberta inteligente de forma holística aos processos de propriedade intelectual e empreendedorismo. A inovação aberta pode ser um impulsionador da tecnologia e mesmo da ciência básica da Universidade;
- construção de um ecossistema *deep tech* com laboratórios multiusuários modernos para a real interação entre empresas *deep techs* que demandam parcerias especiais que reduzem custos de investimento, promovem a real interação academia-nova empresa e atraem fundos de investimento;
- inovação das políticas públicas e Alinhamento da Trílice Hélice. Para isso, ampliar a importância da Unicamp na inovação e gestão de políticas públicas torna-se um imperativo da gestão, trabalhando em sintonia com os poderes públicos locais;
- alinhamento de ações de inovação social. Buscaremos ampliar o alinhamento para a Inovação Social de empoderamento e estruturação da sociedade civil.

TEMAS TRANSVERSAIS QUE AFETAM TODOS OS EIXOS PRINCIPAIS

A seguir, elencamos alguns temas transversais à execução das atividades-fim já mencionadas, que são elementos essenciais ao bom funcionamento da Universidade como uma instituição holística:

“REVITALIZAÇÃO DA INFRAESTRUTURA”

“PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA”

“FORTALECIMENTO DAS RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E SOCIAIS DA UNICAMP”

6. Bem-estar e convivência nos *campi*

A construção de uma universidade inclusiva, acolhedora e sustentável passa pela valorização de seus espaços físicos, humanos e sociais. Caminhando pelos *campi* da Unicamp, uma grande preocupação que nos chama a atenção é a falta de espaços de convivência adequados, especialmente lugares que ofereçam refeições ou cafés, promovendo maior integração da comunidade acadêmica. Nesse sentido, propomos um conjunto de ações voltadas à revitalização da infraestrutura, promoção do bem-estar da comunidade universitária e fortalecimento das relações institucionais e sociais da Unicamp. Esses esforços incluem a melhoria dos *campi* e dos espaços de convivência, a promoção de mobilidade sustentável, o incentivo à integração cultural, esportiva e artística, e o fortalecimento de órgãos estratégicos como a DEdIC, o GGBS e o CECOM. Essas iniciativas visam transformar a Unicamp em um espaço ainda mais vibrante, seguro, colaborativo e preparado para enfrentar os desafios futuros. Assim, propomos algumas ações concretas:

- revitalizar a infraestrutura em todos os *campi*, Barão Geraldo, Limeira (FT e FCA) e FOP, incluindo as edificações, os espaços de convivência e acessibilidade dentro dos *campi*; por exemplo, sanar as questões de infraestrutura da FT e da FCA em Limeira, bem como do IA no *campus* de Barão Geraldo;

- promover mobilidade sustentável no *campus*, incentivando o uso de bicicletas e caminhada, adequando a infraestrutura em uma forma mais agradável, arborizada adequadamente. Também ampliar o uso de transporte coletivo elétrico;
- dar atenção ao sistema de transporte fretado, principalmente ouvindo seus usuários quanto às suas necessidades;
- fortalecer GGBS como um órgão que vai oferecer benefícios para o bem-estar do trabalhador, por meio do desenvolvimento social adequado;
- acolher a parentalidade. Reduzir as assimetrias na equidade do cuidado, além de planejar a ampliação dos serviços oferecidos, em um trabalho estratégico e planejamento juntamente com a DEdIC, GGBS e DGRH. Juntamente com a DEdIC, reconhecida como um órgão de cunho pedagógico, elaborar políticas de atendimento ao bem-estar dos filhos e filhas de servidores e apoio à parentalidade e ao direito da criança, como meio de reduzir as assimetrias na equidade do cuidado;
- juntamente com o sistema de bibliotecas, ressignificar seus ambientes e incentivar a existência de locais de espaço de reflexão, vivência, difusão cultural nas suas dependências. Incentivar que haja eventos literários, e de mídia moderna, em um entendimento mais holístico sobre as formas de registro de guarda de informações;
- atividades noturnas: mesmo o *campus* de Barão Geraldo não está adequado a promover a vivência e a atividade noturna de estudos. Há que se reforçar as adequações de iluminação, jornada e apoio para as atividades nesses horários e sobretudo a segurança. Especialmente no COTUCA, há a necessidade de estacionamento e trânsito mais seguro para os servidores e estudantes;
- promover editais participativos a toda a comunidade para criar espaços de vivência adequados; promoção e eventos artísticos e culturais; atividades esportivas e integradoras;
- o incentivo à prática de atividades físicas e esportivas com vistas a melhorar a integração entre as pessoas e promover a prevenção de doenças;
- incentivo ao CECOM para que continue sendo um diferencial no provimento de apoio à saúde interna de nossa comunidade. Harmonizar as interfaces com o HC e demais áreas assistenciais da saúde;
- o incentivo a atividades colaborativas, integradoras e culturais;
- intensificar letramento nos diversos aspectos que são premissa de vivência e convivência dentro da Universidade, incluindo códigos de conduta de acolhimento ao diverso e respeito à diversidade de ideias;
- melhorar os contratos e gestão de serviços essenciais à comunidade interna, tal como a refeição servida no bandeirão; boa refeição é bem-estar;
- ampliar os espaços de escuta, aumentando o número de profissionais de mediação e acolhimento;
- apoiar a consolidação da DEAP, aumentando sua capacidade de prestação de apoio frente às novas demandas e mudanças na Universidade nos próximos anos. A estrutura atual está subdimensionada;

- influenciar o nosso entorno para que a comunidade desfrute de planos de descontos institucionalizados, influenciando em descontos ou isenção na tarifa de transporte, na aquisição de bens, compras cotidianas e serviços. A Universidade pode e deve ser mais ativa nessa questão tendo a consciência do tamanho da influência que faz economicamente na região;
- estabelecer agenda cultural e esportiva, profissional e recreativa, da Unicamp;
- priorizar a escuta e a atuação dialógica como pilar e forma de trabalho dentro da nossa própria comunidade, por meio de mesas de negociação permanentes com as entidades de todas as categorias (estudantes, funcionários e docentes). Por vezes, o conflito não pode ser evitado, mas a construção de soluções bem trabalhadas pode melhorar os resultados e trazer mais senso de união em um momento em que a Universidade Pública enfrentará muitos desafios externos.



7. Cuidado com os servidores

Acreditamos que uma universidade de excelência é construída com profissionais que estejam engajados e sejam reconhecidos por seu trabalho. Que tenham a Unicamp como a principal opção para desenvolverem uma carreira sólida e consistente. Tal satisfação advém de muitos fatores, entre eles liberdade de expressão e pensamento, apoio institucional, segurança jurídica e financeira, independência em pesquisa, mecanismos de avaliação e de progressão transparentes e coerentes com a complexidade do trabalho executado, ambiente de trabalho livre de assédio e espaços de escuta e de acolhimento.

“Uma universidade de excelência é construída com profissionais que estejam engajados e sejam reconhecidos por seu trabalho”

- o primeiro item é resgatar o senso de pertencimento dos servidores. Diante das dificuldades sucessivas, seja na estrutura dada à execução do trabalho, seja no ambiente de trabalho encontrado e no relacionamento com os colegas e gestor direto, boa parte das pessoas relata haver uma depreciação do senso de pertencimento e engajamento nas atividades na Universidade. Em geral, não se trata somente da questão de carreira, progressão, mas também do reconhecimento recebido e do estímulo ao trabalho. Assim, os tópicos sobre o cuidado aos servidores devem ser polidos nesse contexto, exclusivamente de estímulo e papéis pactuados com a instituição e não na forma de ameaça. À luz dessa definição é que nos colocamos contra a instalação do ponto eletrônico, uma vez que o trabalho na Universidade não se mede, em sua grande maioria, em horas. Também sabemos que a implantação desse tipo de mecanismo pode gerar mais passivo de depreciação das relações de trabalho, com maior incidência de conflitos;
- uma efetiva forma de controle do trabalho é o treinamento e capacitação ostensiva das chefias em gestão de pessoas e nos princípios de letramento na Universidade;
- a aplicação de prêmios e bonificações de acordo com o desempenho da Universidade, o reconhecimento de contribuições significativas e para retenção de talentos é possível e é um instrumento que pode ser consolidado dentro da Universidade a fim de promover engajamento;
- apoiar as ações de recomposição de prejuízos devido a situações restritivas do passado (estudar a possibilidade da reposição extrajudicial de corte de gratificações, pagamento de pecúnia de prêmios institucionais; etc.) influenciar revisões legais sobre contagem de tempo e dedicação ao trabalho na época da pandemia;
- o dimensionamento adequado dos auxílios refeição, alimentação e saúde;
- estudo da criação de um auxílio odontológico;

- uma mesa permanente de negociação, com as entidades representativas de cada categoria (nesse sentido, não apenas STU, Adunicamp e representantes de categoria, mas também as entidades estudantis), de modo que o diálogo seja sempre o eixo das relações da administração central;
- após a cessação da incorporação de GRs, não houve um redimensionamento da grade de GRs da Universidade. É necessário um estudo, com vistas ao aumento dos valores das gratificações, incluindo o incentivo dado aos docentes que ministram aulas no período noturno e profissionais de apoio que atuam nesses horários.

7.1 Carreira MS – Magistério Superior

São muitas as questões em torno da carreira do Magistério Superior. Há questões remuneratórias, previdenciárias e de progressão, mas também há questões que transcendem o aspecto pecuniário, como bem-estar, apoio institucional, carga de trabalho, capacitação, entre outras.

Também pretende-se implementar os conceitos do DORA, tratado de São Francisco, da qual a Unicamp já é signatária, na avaliação responsável na carreira docente. Não significa prescindir do aspecto da produção, mas qualificá-la e torná-la mais racional, não focada nos aspectos meramente quantitativos, mas qualitativos e de impacto real na academia e para além da Universidade.

Para quem está ingressando na carreira:

Entendemos que para garantirmos a excelência das atividades temos que atrair e manter os melhores talentos. Para tanto, a Universidade deve ser um ambiente em que tais talentos, uma vez atraídos, sejam impulsionados ao êxito nas suas atividades.

Visamos implementar uma política de atração, que ofereça recursos institucionais e, dentro das possibilidades orçamentárias e legais, vagas em áreas de jovens cientistas que já demonstraram potencial e independência financeira, além de linhas de pesquisa emergentes e grande potencial de internacionalização (por exemplo, Jovens Pesquisadores da FAPESP). Os formatos dos editais de concursos devem também ser estrategicamente planejados para que a Unicamp seja a Universidade mais atrativa a talentos nacionais e internacionais, sem comprometer a transparência na seleção.

Para o desenvolvimento de uma carreira profícua, estabeleceremos programas de mentoria nos primeiros anos de carreira para recém-contratados, distintos da avaliação do probatório e que inclusive valorize os mentores.

Suporte institucional para a obtenção de recursos e recrutamento de pessoal, através do FAEPEX e *Grant Office* serão oferecidos. Contrapartidas financeiras institucionais também serão

oferecidas: recém-contratados terão acesso a um recurso inicial. Ao passo que não haverá a necessidade de submissão de um projeto de pesquisa, docentes que tiverem financiamento corrente e projetos em parceria com empresas e outros entes externos à Universidade, receberão auxílios financeiramente maiores.

Também propomos programas de concessão de auxílios para jovens pesquisadores obterem dados preliminares, que poderão fortalecer propostas para agências externas de fomento. Ainda, promoveremos ativamente a integração dos novos contratados com colegas da Universidade que atuem em áreas afins. Estudaremos também a possibilidade de submissão de projetos para bolsas de pós-doutorado institucional em caso de aprovação de projetos por agências externas.

Ademais, que os novos docentes sejam estimulados a participar de mais cursos de treinamento obrigatório ofertados em conjunto pela Educorp e pelo (EA)² nas áreas de gestão, administração de projetos, metodologias ativas de ensino e inclusão e acolhimento de PcDs.

Para todas as fases da carreira:

Acreditamos ser fundamental garantir apoio institucional ao docente quando este estiver no exercício de sua função. Assim, comprometemo-nos a:

- ter o bem-estar e a saúde mental dos docentes como premissa na proposição de novos projetos institucionais;
- dar respaldo legal da Universidade aos docentes no exercício da função, com o apoio jurídico dedicado;
- garantir ao docente apoio institucional e legal durante a administração de recursos advindos de projetos de pesquisa. O docente não pode ser o único a responder por esses recursos;
- atuar junto aos órgãos de fomento para diminuir a burocracia e o risco pessoal na execução de atividades-fim;
- criar espaços de vivência para troca de ideias e discussão;
- atuar junto às unidades para o estabelecimento de regras para progressão na carreira que considere a área principal da atuação docente (ensino, pesquisa ou extensão);
- estabelecer programas de subvenções e estímulos voltados para facilitar estágios sabáticos em instituições internacionais, complementando as oportunidades já oferecidas pelas agências de fomento; consolidar linhas de pesquisa vigentes e incentivar a submissão de novos projetos de pesquisa a agências de fomento;
- instituir programas de apoio para captação de recursos junto a agências internacionais, estimulando a continuidade do desenvolvimento científico e inovação;
- planejamento departamental integrado, com a definição de planos de carreira claros para os servidores, aliado a um suporte contínuo para o desenvolvimento profissional. No caso de apoio à pesquisa, esse planejamento deve considerar espaço, infraestrutura, apoio técnico, apoio administrativo, entre outros;

- incentivar mecanismos que deem suporte ao desenvolvimento da carreira e promovam um maior engajamento institucional, visando maior alinhamento entre os objetivos individuais e da instituição.

Aspectos remuneratórios:

A carreira MS hoje apresenta três níveis principais: MS-3, MS-5 e MS-6, com poucos níveis horizontais. Levaremos ao CRUESP a proposta de reformulação da carreira MS com possível revisão dos níveis, a fim de reconhecer e de remunerar adequadamente a evolução do docente na carreira, incluindo elevação das remunerações de ingresso e topo.

Também faz parte do nosso compromisso, melhorar a questão remuneratória dos docentes visando a mitigar a falta de atratividade causada pelas muitas transformações legais dos últimos anos como: mudanças nas regras previdenciárias, fim das incorporações de gratificações, não contabilização do tempo pela LC 173 no período da pandemia de COVID-19, falta de reposição salarial, entre outros.

Também precisamos ser mais protagonistas na confecção e discussão de Projetos de Lei Complementar gestados no estado, de maneira que as Universidades resgatem o direito de os contratados CLT ingressarem na PREVCOM (sistema de previdência complementar do estado). Também devemos influenciar os estudos de projeto migração de anteriores à PREVCOM assim como os estudos da adequação da alíquota máxima de contribuição de contrapartida do patrocinador (empregador). A Unicamp estará sempre estimulando o CRUESP a estar presente nessas negociações, uma vez que a carreira é um elemento estratégico ao futuro das Universidades.

7.2 Carreiras especiais (DEER, DEL, MA, MST, MTS e Pq)

Carreiras docentes especiais:

A existência de diferentes carreiras formais coexistindo na universidade contribui para a constituição de um corpo docente plural, com competências diversas e complementares, e formatos de carreira flexíveis possibilitam a atração e retenção de docentes qualificados que possivelmente não estariam vinculados à Unicamp não fosse pelas possibilidades de inserção colocadas pelas carreiras especiais. Por exemplo, em alguns casos, onde o perfil desejado para os docentes é muito específico, a exigência do título de doutor pode tornar-se um obstáculo.

- para a real valorização dessas carreiras, a criação de mais níveis intermediários que permitirão maior capacidade de planejamento para a instituição e para os próprios docentes (contribuindo, nesse sentido, para torná-la mais atrativa);
- medidas que conduzam ao adequado reconhecimento dos docentes das carreiras especiais, de forma simétrica àquele conferido à carreira MS, tal como o acesso às oportunidades oferecidas pela universidade em seus editais internos ou, ainda, a aplicação de princípios geralmente empregados em decisões envolvendo a carreira MS, como a recomposição de quadros por meio da reposição de aposentadorias;
- revisão do acesso aos benefícios como vales e auxílios que acabam por excluir uma parte significativa desses docentes das carreiras especiais;
- valorização da autonomia das carreiras especiais, garantindo a cada uma delas espaços de reflexão e deliberação que forneçam aos docentes nelas inseridos a possibilidade de construírem, com a instituição, a estrutura de cada carreira, seus perfis acadêmicos e critérios para progressão;
- consolidar a avaliação do desempenho dos docentes das carreiras especiais. Hoje há uma fragilidade nesse processo, uma vez que o fluxo dessa avaliação e as ferramentas disponíveis para tanto não estão consolidados;
- desenho de um módulo no Sistema RADEP que atenda adequadamente às particularidades das carreiras especiais, enfatizando o que é mais importante em cada uma delas;
- mapear os locais de atuação e gargalos das carreiras especiais, com o objeto de aprimorá-las ou reestruturá-las;
- garantir recursos orçamentários para a progressão permanente das carreiras especiais;
- propor a incorporação das carreiras especiais no Regimento Universitário, como carreiras docentes da Unicamp, com clareza de áreas de atuação;
- no caso dos Colégios Técnicos, implantar um sistema de cadastro de reserva de professores de formação técnica e básica, a fim de garantir celeridade na contratação de docentes temporários para substituição de afastamentos, aposentadorias e desligamentos;
- sistematizar e institucionalizar um processo de formação continuada para docentes e equipe pedagógica de ambos os colégios, a fim de promover condições de apropriação da concepção da formação integrada estabelecida nos documentos em vigência que orientam a educação técnica de nível médio.

Carreira Pq:

Avanços necessários referentes à carreira de Pesquisadores Pq da Unicamp:

- Institucionalização da Carreira de Pesquisador Pq
 - inclusão da carreira de pesquisador (carreira Pq) nos Estatutos com todos os desdobramentos necessários desta inclusão no Regimento da Universidade e outras normativas;

- mudança da instância de regulamentação da Carreira Pq para CEPE em vez da CAD, como ocorre atualmente;
- inclusão de representação da carreira, mesmo que como convidado, em todas as instâncias em que a representação das carreiras é muito limitada (CVD, COP, etc.).
- Extensão
 - inclusão da carreira Pq em editais de atividades de extensão ofertados pela PROEEC;
 - mudança nas deliberações respectivas para que os Pesquisadores Pq possam ser responsáveis pela coordenação de cursos de extensão e que estes possam ser sediados em Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa.
- Fortalecimento da Carreira
 - reposição e ampliação das vagas de pesquisadores Pq conforme planejamento e dimensionamento a ser reestudado;
 - valorização salarial para esta carreira à luz da recente aprovação do Regime de Dedicção Integral e Exclusiva (RDIE-Pq) na carreira (Deliberação CAD-A-002/2024).

7.3 Carreira PAEPE – Profissional de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão

A Unicamp conta com mais de 6 mil funcionários da Carreira PAEPE (Profissional de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão). Portanto, prover condições para a adequada gestão desses profissionais é fundamental para o bom funcionamento da estrutura organizacional da universidade.

Nessa linha, é necessário, apoiar e fortalecer a Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH, que é o órgão regulador das políticas de Recursos Humanos da Universidade e deve ser sempre consultado em suas expertises, no sentido de oferecer assessoria especializada, estudos de cenário e estratégias que permitam à universidade sempre contar com um contingente profissional de altíssimo nível, em todas as áreas. Dentre as nossas propostas que visam otimizar a Gestão de Pessoas, estão principalmente: Recuperar o papel da Diretoria Geral de Recursos Humanos – DGRH, enquanto Diretoria de Recursos Humanos, no mais amplo sentido da palavra. Assim pretende se:

- implementar um programa por meio da DGRH com ações voltadas para a Gestão de Pessoas no âmbito da Unicamp;
- criar um programa pró-gestores, que preveja o treinamento, a capacitação e a atualização das futuras chefias em cargos de designação, sob aspectos fundamentais das atividades gerenciais;
- a criação de um Programa de Mentoria que possibilite o compartilhamento de saberes e experiência profissional entre os profissionais de diversos setores da Universidade, onde os servidores se proponham a

interagir com outros profissionais em início de carreira, ou que busquem novas perspectivas na resolução de problemas e propostas de melhorias, com a possibilidade de treinamentos específicos, realização de congressos técnicos, workshops, visitas em outras Unidades/Órgãos, estágios internacionais ou em outras instituições nacionais (como foi feito recentemente na DERI), dentre outros;

- o incentivo à realização de ações, programas e iniciativas que tenham como objetivos: apoiar os servidores docentes e funcionários técnico-administrativos em todos os momentos que impactam na qualidade dos serviços prestados e no seu bem-estar, oferecendo suporte médico, psicológico ou de assistência social, quando necessários, e em parceria com outras instâncias especializadas no atendimento dessas questões.

A atuação articulada da DGRH terá ações colaborativas com outros órgãos especializados no acolhimento e encaminhamento de queixas e denúncias que comprometam a segurança física, emocional e psicológica dos servidores, tais quais: Ouvidoria, Diretoria Executiva de Direitos Humanos e Câmara de Mediação.

- propor ações voltadas à saúde do trabalhador, bem-estar e qualidade de vida, bem como de eventos que visem engajar e motivar os servidores em suas atividades;
- desenvolver programa de interação periódica entre os setores de Recursos Humanos locais das unidades e órgãos, com objetivo de fortalecer ações, agilizando processos e fluxos de trabalho, favorecer o desenvolvimento profissional, melhorar a comunicação e prestar suporte às equipes;
- a criação de um programa, específico e periódico, de atualização em Recursos Humanos, visando o treinamento e a capacitação dos gestores e equipes de RH das diversas unidades da Unicamp, atualizando sobre as práticas relacionadas ao Recursos Humanos, diretrizes legais, saúde ocupacional, dentre outros;
- avançar na implantação do teletrabalho onde for adequado; baseado no estudo e experiência piloto que estão ora em andamento;
- proporcionar fomento à realização de debates, grupos de trabalho e de acompanhamento técnico-jurídico e/ou de entidades de classe, que possam amparar os servidores em seus assuntos de interesses, tais quais: mudança de regime, trabalho remoto, dentre outros.

A carreira do profissional de apoio ao ensino, pesquisa e extensão (PAEPE)

O desafio que temos na Unicamp é transformar a carreira PAEPE em uma real carreira, na qual haja uma perspectiva de desenvolvimento conforme a complexidade das entregas e o trabalhador possa se programar para trilhar uma determinada trajetória dentro da Universidade.

A Unicamp necessita consolidar uma política de recursos humanos que, a exemplo da carreira docente, apresente de forma clara e objetiva, os caminhos que os funcionários poderão percorrer para ascender profissionalmente, no âmbito da instituição, com mecanismos justos e transparentes.

Os funcionários precisam ser valorizados e contemplados a partir de um sistema que permita a progressão na carreira de modo coerente com a gama de atividades, competências e trajetórias profissionais existentes na universidade.

Levando-se em consideração que os últimos processos de progressão realizados na Unicamp geraram descontentamento em um grande número de funcionários, é necessário propor revisões ao modelo vigente, proporcionando melhorias que viabilizem um sistema de progressão mais equânime e justo.

Não se trata de fazer uma nova estrutura de carreira. Manteremos a que está, mas promovendo alguns ajustes, mas que devem oferecer mais perspectiva e segurança para a carreira dos servidores.

Um ponto a ser realçado, e que nos causa preocupação, dada a inexistência de recursos suficientes para contemplar a todos, é a falta de previsão orçamentária factível e anual para a carreira dos funcionários, o que se torna um complicador que dificulta o planejamento dos processos de progressão.

Faz-se necessária, portanto, a definição de um montante anual de recurso orçamentário a ser alocado para este fim, com vistas a estabelecer políticas de progressão na carreira a médio e longo prazo. A partir desses entendimentos, temos como propostas gerais:

- o dimensionamento correto e provisionamento anual de recursos para a Progressão e Avaliação da Carreira PAEPE, com modelo que seja embasado no desempenho, na trajetória, na busca de aprimoramento e na consecução das metas e objetivos traçados;
- a valorização do aprimoramento ao longo da trilha profissional é importante e deve ser reconhecida, e, dessa forma, considerada nas promoções dentro do segmento;
- a valorização da trajetória e experiência profissional dos trabalhadores. É necessário que haja a consolidação do profissional de carreira, que acumula expertises importantes e que não fica à mercê dos movimentos políticos internos que mudam de gestão a gestão. A valorização do funcionário como um elemento importante à estabilidade e bom funcionamento dos processos da Universidade passa por essa transição que transforma o funcionário PAEPE realmente num funcionário de carreira;



É NECESSÁRIO
PROPOR
REVISÕES AO
MODELO VIGENTE,
PROPORCIONAND
O MELHORIAS QUE
VIABILIZEM UM
SISTEMA DE
PROGRESSÃO
MAIS EQUÂNIME E
JUSTO.

- o processo de progressão/avaliação deve ser por grupos ou categoria profissional. Os cargos específicos deverão estar num mesmo grupo, pertencentes na Unidade/Órgão, exemplo: Médicos, Enfermeiros, Administrativos e Operacionais, os cargos Técnicos (Biólogos, Biomédicos, Técnicos de Laboratórios, etc...) e os profissionais de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC. Também precisamos rever o processo de avaliação que promove uma concorrência entre pares dificilmente comparáveis. O processo deveria transicionar em alguns anos para um modelo em que a concorrência para progressão é mais do trabalhador com ele mesmo, a ser demonstrado por meio de instrumentos como a avaliação sucessiva do cumprimento dos planos de trabalho e um plano de desenvolvimento individual. No primeiro instrumento, o desempenho é avaliado de uma forma mais integral na linha do tempo do trabalhador e suas entregas e avalia-se a complexidade dos resultados que se entregam. O segundo instrumento traz o planejamento pessoal de desenvolvimento como um instrumento importante do trabalhador, traçando sua trilha de carreira dentro da Universidade. Tais instrumentos estão em implementação na DGRH e devem ser implementados e aprimorados ao longo dos anos;
- deveremos também estudar se repensar as estruturas das CSARHs por categorias não seria mais justo.

Tendo em vista que na atualidade há um limitador de crescimento em alguns segmentos (fundamental e médio) da carreira, que exclui o servidor (ativo) de crescer ou participar dos processos de progressão/promoção, buscaremos uma forma de valorizar os profissionais no decorrer da sua vida funcional.

O servidor poderia crescer verticalmente por aumento de complexidade, desde que atenda os parâmetros pré-definidos, como o tempo mínimo de 10 anos na carreira para mudar de nível. Alguns parâmetros considerados na avaliação poderiam ser:

- Tempo no cargo, trajetória profissional;
- Desempenho das atividades (competências);
- Escolaridade, além da exigida no cargo;
- Desenvolvimento e capacitação, cursos, treinamentos, congressos e palestras;
- Função designada x tempo, considerando que a gratificação de representação não é incorporada.

Mobilidade Interna

Precisamos propor um processo de mobilidade de funcionários, visando atender às necessidades da Universidade, como também o anseio de muitos trabalhadores por novas experiências e oportunidades de trabalho no âmbito da instituição. Acreditamos que o corpo de servidores da Unicamp deve ser valorizado e sua experiência aproveitada com maiores ganhos para a universidade e para a trajetória profissional individual de cada trabalhador.

O processo de mobilidade é importante para o desenvolvimento e melhoria na eficiência dos processos de trabalho, além de promover aprendizado e interdisciplinaridade. A Universidade não possui, no momento, regras claras que permitam maior mobilidade entre os servidores. Assim, propomos encontrar mecanismos para que a mobilidade interna do quadro de recursos humanos possa fluir naturalmente, sem prejuízos das atividades desempenhadas na unidade e aos seus grupos de trabalho, e assegurando a saúde física, emocional e psicológica dos profissionais, conforme seguem:

- definir regras claras e objetivas relacionadas aos processos de mobilidade interna dos servidores, inclusive, a partir da constituição de um portal de transparência para que os servidores saibam das oportunidades existentes;
- instituir junto a DGRH um portal com o quadro de vagas disponíveis e os respectivos recursos que possibilitem a mobilidade entre as Unidades ou Órgãos da Universidade, possibilitando a agilidade na transferência, sem prejuízo do órgão cedente;
- trabalhar no desenvolvimento e fortalecimento de uma cultura organizacional que entenda a mobilidade interna dos servidores como uma oportunidade de renovação e crescimento profissional.

Treinamento e Capacitação

A Unicamp tem investido no treinamento de seus colaboradores, no entanto, novos desafios se apresentam para uma universidade cada vez mais conectada nacional e internacionalmente. Dentre as nossas propostas para a capacitação e atualização profissional dos servidores PAEPE da Unicamp, estão:

- ampliar os cursos oferecidos que atendam as necessidades de formação profissional, com maior número de vagas e disponibilidade de horários, inclusive no período noturno, sendo híbridos, ou presenciais;
- incentivar o oferecimento de cursos e treinamentos que estejam alinhados às necessidades estratégicas da Universidade;
- fomentar a realização de parcerias com outras universidades e instituições de ensino, órgãos governamentais do Brasil e do exterior, de modo a ampliar a oferta de cursos, a troca de expertises entre as instituições, inclusive com o oferecimento da mobilidade internacional para a realização e/ou oferta de treinamentos e cursos;
- manter e expandir o oferecimento de cursos de idiomas, fundamental ao processo de internacionalização da universidade;
- oferecer treinamentos e cursos de qualificação em todos os níveis de atuação, visando excelência de atividades e realização profissional;
- prover a implantação de novas tecnologias de comunicação para a realização de treinamentos a distância.



8. Governança

“Conduzir a Unicamp na direção de processos transparentes, ágeis, flexíveis, de maneira que se torne fácil implementar boas ideias”

A visão na área de governança é conduzir a Unicamp na direção de processos transparentes, ágeis, flexíveis, de maneira que se torne fácil implementar boas ideias e que a instituição se torne um viabilizador de práticas exemplares na área de ensino, pesquisa e extensão. Buscamos ser reconhecidos como uma Instituição de Ensino Superior (IES) onde as boas ideias são concebidas e implementadas, servindo como referência e vanguarda nas diversas áreas do conhecimento.

8.1 Agilidade e flexibilidade

Nos diversos setores da comunidade acadêmica, notamos um grande descontentamento com tramitações morosas e excesso de obstáculos, com redundâncias de verificações e procedimentos não transparentes, que atrasam enormemente a implantação de novas ideias na universidade. Consonantes com nossas trajetórias em cargos de gestão da universidade, buscaremos uma ação efetiva de desburocratização partindo do pressuposto da boa-fé dos servidores da universidade. Assim, algumas ações importantes terão a nossa atenção:

- dar prioridade ao Desburocratize e ao Simplifica na CGU (Retorno dos programas como o LAB.GESTA) para modernizar e simplificar a gestão administrativa e tecnológica: ter todos os processos mapeados e bem estabelecidos para evitar redundâncias, excessos de verificações. Redução das etapas mantendo somente aquelas que agregam valor, agindo fortemente no princípio da eficiência dos processos;
- dar maior autonomia para as unidades, descentralizando as decisões que assim forem possíveis e delegando competências;
- simplificar todos os pedidos de documentos associados a editais internos e de ensino, de extensão, sob a regra simples: A Universidade solicita uma determinada informação apenas uma vez;
- consolidar uma base de dados centralizada com interoperabilidade e o mapeamento de processos e trâmites que possam ser mais ágeis e menos redundantes;
- institucionalizar procedimentos que são importantes para a transparência dos processos e trâmites, especialmente nos órgãos superiores;

- retomar a transparência dos processos de execução de obras e projetos de investimento de capital, para que qualquer membro da comunidade possa acompanhar o andamento destas ações e sua priorização;
- estabelecer calendário de assuntos administrativos, sobretudo para que um processo de avaliação institucional (AI) não se superponha a outros compromissos como a avaliação quadrienal da CAPES e preenchimento de Sucupira;
- a instituição deve assumir a interoperabilidade de dados para simplificar processos de AI e coleta de dados para avaliadores externos;
- contratações mais ágeis e processos da Comissão de Vagas Docentes (CVD) e Comissão de Vagas não-docentes (CVND) menos burocráticas;
- dar apoio constante à DGRH e DGA para melhoria dos processos, provendo recursos humanos e condições de planejamento e treinamento para implantação de processos eficazes e ágeis;
- apoiar o CEMEQ e estruturas de manutenção, para que tenha a capacidade de atendimento às necessidades da Universidade ampliando os serviços para o conceito de manutenção preditiva e preventiva, inclusive dos *campi* avançados;
- Apoiar a Prefeitura do *Campus* como órgão executor de implantação mais célere de melhorias táticas e a DERI/COPEI para os projetos maiores e estratégicos;
- a execução do saldo orçamentário é outro ponto que achamos que deve ser modificado. A não execução dele (até o limite de segurança) pode trazer problemas futuros, dando uma impressão equivocada de que não necessitamos destes recursos. Um gasto responsável e célere é demonstração de eficiência e reinvestimento nos setores mais carentes da Universidade, em pessoas e nos investimentos de capital. Com uma capacidade de execução de cerca de 50 M ao ano, não será sustentável atender a todas as demandas, assim, nova governança deve ser instituída na linha do tempo de gastos e investimentos, desburocratizando processos de investimentos;
- há que se verificar como tratar juridicamente as unidades da Unicamp que hoje sofrem com a limitação a certos recursos (como o SUS para a FOP) e com novos requisitos legais estabelecidos para compras e contratação;
- um plano de contingência e foco nos passivos de infraestrutura deve ser feito rapidamente: caso do teatro, do Paviartes; AVCB; aquisição de produtos controlados, das modificações da moradia estudantil e outras obras e melhorias que estão estagnadas.

8.2 Tomada de decisões com planejamento a médio e longo prazo e gestão participativa

Também é importante que os processos de tomada de decisão (como as de novas contratações e investimentos) sejam robustos, baseados em critérios de planejamento, impessoais e equânimes, para que os mesmos independam de alianças políticas dos dirigentes; a liberdade

de expressão e opinião dos dirigentes de unidades e órgãos deve ser respeitada, uma vez que a diversidade de opiniões traz a construção de melhores soluções. Para tanto, um ambiente isento de ameaças e que promova a livre expressão dos dirigentes deve ser instalado.

- nessa direção, devemos fazer um estudo (não demorado) de dimensionamento das unidades e órgãos, quanto ao número de trabalhadores (docentes, PQs e técnico-administrativos) e recursos orçamentários necessários ao bom funcionamento dos locais. Tal estudo deve estar harmonizado com a nossa lei de quadros e gerará um documento (sempre atualizado) de dimensionamento a longo prazo, e deve ser o principal norteador para a política de contratações e deve ser implementado paulatinamente;
- propor metodologia e indicadores para uma justa distribuição de recursos e de vagas entre as unidades, de maneira que os diretores não dependam apenas da conjuntura política para repor quadros ou expandir suas unidades. Na área dos recursos, a forma de distribuição do PQO (programa de qualificação orçamentária) e demais rubricas deve ser revisitada, numa ampla discussão;
- orçamentariamente, fazer a evolução do sistema de patrimônio da instituição para que apoie estudos internos de depreciação e prática preditiva de investimentos de capital;
- instituir reuniões periódicas de discussão com os dirigentes de unidades para melhorar a comunicação e a escuta das necessidades e preocupações dos diretores;
- criar redes de *facilities* integradas, utilizando parte dos recursos externos advindos das agências de fomento (*overhead*) para suporte financeiro às *facilities*;
- fortalecer a estrutura de biotérios, experimentação animal e biossegurança;
- fortalecer a infraestrutura computacional, com especial atenção ao Cenapad-SP;
- criar e fortalecer a infraestrutura e apoio à manutenção nos *campi* de Limeira e Piracicaba;
- instituir a melhor escuta da Universidade com a sociedade. Proporemos o estudo e a instituição de um conselho consultivo que traga a voz da sociedade com entidades representativas que nos avaliarão e trarão preocupações e necessidades que visualizam junto à Unicamp;
- criar um programa de sugestões dentro da Universidade, na qual todos possam encaminhar desde as soluções simples até as mais complexas, de melhorias de processo, reforçando a gestão participativa na instituição;
- caminhar na direção de uma estrutura mais matricial de gestão. Nesse contexto, por exemplo, promover maior integração de funções equivalentes, exercidas nas diversas unidades e órgãos, tais como CTUs, ATs e TIs das diferentes unidades, de maneira que boas práticas e experiências sejam compartilhadas;
- especificamente acerca dos CTUs, dar maior visibilidade de suas funções de gestão à Universidade, com acesso condizente às informações necessárias ao seu trabalho. Envolvimento dos CTUs nos processos decisórios que impactam os processos nas unidades, estabelecendo-se canais de diálogo frequentes entre os

CTUs e a Reitoria (instituir o fórum de CTUs). Estimular o aprimoramento e boas práticas do trabalho desses profissionais e promover workshops anuais de CTUs;

- criar um setor de assistência jurídica para auxiliar os servidores nas suas diversas atividades;
- investir na capacitação e no treinamento específico e prévio para todo servidor que ocupará um cargo gratificado ou de gestão.
- Através do IdEA (Instituto de Estudos Avançados da UNICAMP), promover debates sobre temas contemporâneos da sociedade brasileira e como deve ser a contribuição das universidades, com suas diferentes potencialidades, para democratizar o pensamento crítico-científico. O resultado destes debates deverá contribuir com propostas de políticas públicas que apoiem o desenvolvimento sustentável da sociedade brasileira. O IdEA deve ser um espaço de reflexão acadêmica com propostas de ação, que oferecerá ainda subsídios para o Planejamento Estratégico da universidade.

8.3 Área da saúde

A área assistencial da saúde merece um tópico específico, uma vez que se trata da maior unidade orçamentária da Universidade, com um papel no tripé ensino-pesquisa-extensão muito significativa. O complexo da saúde da Unicamp, hoje, se confunde com:

- busca por diversificação do financiamento da área da saúde. Promoção da maior participação do estado e do município com a área assistencial da saúde;
- desincentivar as formas de contratação que promovam a precarização das relações de trabalho dentro das áreas assistenciais da saúde;
- instituir regras claras e disponibilização de perícia para atender os “laudados” de forma condizente, com ênfase no estabelecimento de ações preventivas a serem estudadas e implementadas;
- promover editais específicos e dedicados de contratação de pessoal para atuação na área assistencial da saúde;
- desburocratizar o processo de contratação, revisando fluxo alternativo à passagem pela CVND;
- verificar a possibilidade de maior autonomia na execução orçamentária da área assistencial da saúde; com desburocratização dos processos e corresponsabilidade dos dirigentes;
- buscar a recuperação de estruturas muito depreciadas como o vestiário, a área de hotelaria e alimentação, entre outras, provendo apoio aos equipamentos e à equipe de Engenharia do HC em seus projetos e iniciativas;
- modernizar a farmácia, almoxarifado e área de prontuários;
- intensificar a área de treinamento aos trabalhadores, promoção da educação continuada e estímulo ao aprimoramento;
- estudar a implantação e utilização de um sistema de sugestões de melhorias com devido reconhecimento às melhores ideias locais;

- instituir o banco de competências, mapeando o conhecimento e outras habilidades dos trabalhadores da área da saúde;
- buscar modelos e *benchmarks* externos para revitalizar os sistemas das áreas assistenciais da saúde;
- resolver a relação de contratos e convênios dos hospitais e AMEs com o estado, que está hoje, sob ameaça frequente de descontinuidade, podendo afetar áreas de ensino;
- aprimorar e apoiar a consolidação da DEAS como estrutura de gestão da área da saúde;
- incluir a área assistencial da saúde em todos os programas ambientais e de sustentabilidade da Universidade;
- estudar urgentemente o dimensionamento dos investimentos necessários de capital, recursos, processos e pessoas das áreas assistenciais da saúde;
- entender o mosaico criado por regimes, contratos, políticas de adicionais de insalubridade ocorrentes na área assistencial, que trazem problemas na gestão diária dessas áreas e impedem o bom planejamento do órgão;
- aumentar a atuação externa, planejada e sincronizada da área da saúde (liderados pelo reitor e pela DEAS) para captação de apoios políticos e recursos.



“Uma comunidade diversa e representativa aumenta muito a qualificação da produção acadêmica, científica, artística, literária e tecnológica”

“Inclusão e excelência não são conceitos excludentes, mas conceitos que geram a robustez do cumprimento da missão da Universidade”



9. Políticas de equidade, diversidade e inclusão (EDI)

É fundamental que avancemos na pauta de equidade e diversidade em nossa comunidade acadêmica. Para além do fato de que tal assunto se encontra respaldado como cláusula pétrea na Constituição de 1988, no Artigo 3º, inciso IV: “Promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, entendemos que uma comunidade diversa e representativa aumenta muito a qualificação da produção acadêmica, científica, artística, literária e tecnológica da nossa universidade, ao trazer diferentes visões de mundo, diferentes trajetórias e tradições para a geração do conhecimento de forma mais plural e condizente com os desafios da sociedade contemporânea. Inclusão e excelência não são conceitos excludentes, mas conceitos que geram a robustez do cumprimento da missão da Universidade, além de trazer à luz um modelo de sociedade mais humano e justo.

Para isso, precisamos pensar em cada um e cuidar de todos na medida das suas necessidades e na contribuição qualitativa importante de cada indivíduo.

Retomando-se o conceito da Unicamp ser um modelo profícuo de EDI para a sociedade, um ambiente virtuoso de colaboração e, portanto, das melhores soluções e práticas, há um aspecto importante que deve ser abraçado fortemente pela Unicamp e tal conceito deve ser *top-down*, ou seja, estabelecido como política institucional.

9.1 Letramento nos principais conceitos que nos levam a um melhor exercício de nossa cidadania

Toda instituição de ensino superior no mundo possui não somente códigos de relacionamento e conduta, mas também pratica ativamente o letramento de sua comunidade nessa direção. Treinamentos periódicos e não exaustivos por meio de fóruns e

plataformas on-line são geralmente requisitos para que até visitantes possam adentrar e se integrar à instituição. Reciclagens periódicas dessas premissas são realizadas e promovem uma base importante e um pacto que antecede qualquer situação factual na instituição.

Esse tipo de letramento deve auxiliar na redução de problemas de conflitos, assédio, racismo, preconceito de gênero, estabelecendo o alicerce ético fundamental das pessoas que convivem e formam a Universidade, assim como os profissionais que formamos.

Os eixos principais desse letramento são: diversidade étnico-racial; equidade de gênero; acolhimento dos PCDs; código de conduta de como lidar com o diverso; ética ambiental e conduta cidadã no dia a dia, entre outras necessidades dinâmicas.

Deve haver um treinamento específico para os servidores que ocupam cargos de liderança e chefia na Universidade.

9.2 Ações para a questão étnico-racial

Também destacamos da constituição de 1988, o Artigo 4º, “inciso VIII – repúdio ao terrorismo e ao racismo”. Acreditamos que as ações instituídas nas administrações anteriores, necessitam de avaliação contínua e aprimoramento, sendo possível aperfeiçoar as práticas na promoção da pauta EDI. No caso específico da questão étnico-racial, propomos as seguintes ações:

- não retroceder nas decisões já tomadas nas gestões anteriores que favoreçam uma política inclusiva e diversa frente ao tema étnico racial;
- investir em ações para garantir a permanência estudantil sustentável, criando mecanismos para captação de recursos, inclusive junto ao governo de São Paulo, para que empresas que investirem na permanência estudantil possam ser beneficiadas em relação a impostos, ao governo local, para que parte dos impostos recolhidos – inclusive de IPTU da região de Barão Geraldo – seja revertido ao fundo, e ao Ministério de Igualdade Racial;
- propor ao CRUESP discussões para avançar em uma política étnico racial comum para as três universidades (Unicamp, USP e UNESP), com foco no avanço do conhecimento, apoio à ciência e fortalecimento dos processos de ensino-aprendizagem, inovação e extensão;

- estimular por meio de financiamento e parcerias o desenvolvimento de uma comunidade científica mais diversa, inclusiva e inovadora que atenda às necessidades das comunidades da Unicamp com foco nas questões étnico raciais;
- diversificar a estrutura de tomada de decisões, estimulando a participação de pessoas oriundas de grupos diversos, com experiências e perspectivas diferentes; tal situação pode ser explorada exatamente na constituição do conselho consultivo especificado na seção de governança;
- apoiar a produção de conhecimentos para garantir que iniciativas envolvidas com as questões étnico-raciais sejam baseadas em evidência e objeto de constante monitoramento;
- investir em formação da nossa comunidade (servidores docentes/técnico administrativos e estudantes) para que esta seja cada vez mais inclusiva, criativa e diversa (letramento);
- favorecer e intensificar discussão interna, troca de informações e treinamentos envolvendo gestores e assessores da alta administração, voltados para ações relacionadas com questões étnico raciais;
- apoiar Institutos e Faculdades na elaboração de Planos de promoção de Equidade que invistam em diversidade por meio de ações mais concretas voltadas para questões étnicas e raciais, respeitando-se a realidade de cada área de conhecimento;
- valorizar repartições da Unicamp: unidades, faculdades e colégios técnicos que demonstrarem ações diferenciadas/inovadoras no âmbito das políticas étnico raciais;
- promover ações de divulgação de conhecimento para a comunidade acadêmica sobre a história, a cultura e as experiências das diferentes comunidades raciais;
- possibilitar momentos de discussão/reflexão por meio do compartilhamento de documentários, palestras e workshops voltados para a comunidade da Unicamp.

9.3 Reforçar as estruturas de escuta e formação cidadã

Estruturas já existentes como a câmara de mediação e as diversas iniciativas e comissões dentro da DEDH (CAMEJA, CAIAPI, CADER, Gênero, Acessibilidade entre outras), devem receber reforços para que se consolidem cada vez mais como estruturas permanentes de transformação e acolhimento. Também os serviços de encaminhamento de situações e casos (como o SAVS e o SAER). Ações amplas e educativas nesses fundamentos pétreos da questão ambiental e diversidade devem alimentar as demais áreas com recomendações de procedimentos preventivos.

Todas as estruturas devem trabalhar fortemente em 2 aspectos: a corretiva, quando os casos conflituosos já ocorreram, devendo ser feita com respeito aos envolvidos e adequado sigilo; e a preventiva, na qual tais câmaras vão exatamente ajudar na consolidação do material de

letramento e programas que promovam a vivência e a assimilação dos preceitos da Universidade sobre EDI.

9.4 Adequações necessárias ao acolhimento da diversidade

Ainda que a Universidade reconheça e tenha tomado a decisão de avançar na diversidade e inclusão, há que se investir na estrutura dos locais para garantir o pleno direito de exercício da cidadania dentro da Universidade. Algumas adaptações são simples e devem fazer parte de uma única rubrica orçamentária a ser executada preferencialmente pela prefeitura do *campus*, que já possui capilaridade suficiente para uma efetiva atuação de modificações pontuais dentro do *campus* (exemplos: transformação de calçadas em locais pontuais, modificação de um alarme para que tenha também sinal sonoro e visual, etc.), e outras adaptações mais sistêmicas e grandes como a execução das modificações de acessibilidade em curso, como grandes projetos DEPI e COPEI, nos prédios das Unidades.

9.5 Acolhimento à parentalidade

O acolhimento ao cuidado e parentalidade vão além do estabelecimento de auxílios, mas à compreensão dessa dimensão como parte importante da vida normal das pessoas e a noção de que tais atividades afetam temporariamente as medidas de desempenho endurecidas por meio de métricas quantitativas e aumentam a inequidade.

Nesse sentido, a Universidade precisa como política geral de avaliação das pessoas, adotar os preceitos do DORA (declaração de São Francisco), como também pode e deve avançar com ações táticas que apoiem o conceito do cuidado partilhado. Algumas dessas ações táticas são:

- **Espaços de amamentação e trocador em banheiros:**
 - A proposta de criar espaços de amamentação e trocadores em banheiros na universidade é essencial para promover um ambiente acolhedor para estudantes, servidores e visitantes que são mães, pais ou responsáveis por crianças;
- **Estudo da ampliação da licença paternidade:**
 - A proposta de ampliação da licença paternidade na universidade é uma medida que visa apoiar as famílias e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Uma proposta pode ser estudada dentro do que é permitido na legislação;

- **Estudar a flexibilização de carga didática para servidora docente no primeiro semestre após o retorno da licença maternidade:**
 - A proposta de flexibilização, para adequar aos horários mais adequados ao cuidado, podendo-se reduzir ou isentar a carga didática para servidoras docentes no primeiro semestre após o retorno da licença gestante é uma medida que visa apoiar a saúde e o bem-estar das mães e dos bebês, facilitando a retomada das atividades de pesquisa, ensino e extensão e garantir um ambiente acadêmico mais inclusivo;
- **Recomendar se evitar, sempre que seja viável, atribuir carga didática em cursos noturnos às mães e pais até que seus filhos completem 6 anos de idade:**
 - A proposta de oferecer a mães e pais a opção de não ministrar aulas noturnas em dias coincidentes até que seus filhos completem 6 anos de idade é uma medida que visa a promover a conciliação entre as responsabilidades familiares e a vida profissional;
- **Estudar a implementação de auxílio à pesquisa e para Docentes e Pq retornando de licença maternidade:**
 - A proposta que, dentro das possibilidades financeiras poderá envolver bolsa de pós-doutorado, visa impulsionar a retomada da carreira da profissional em retorno após a licença maternidade. Demandar-se-á das beneficiárias que: 1) tenham projetos de financiamento à sua atividade (ensino, pesquisa ou extensão) na Universidade em andamento; 2) mediante submissão de projeto de ensino, pesquisa ou extensão para agência de fomento; 3) projeto de ensino, pesquisa ou extensão em parceria com entidades externas à Unicamp, com financiamento. Neste caso, o mesmo direito se estende às solicitantes que deram à luz a criança natimorta, aos solicitantes que adotaram singularmente ou solicitantes que forem membros de união homoafetiva e que tenham realizado adoção no período;
- **Fortalecer a DEdIC para que avancemos no desenvolvimento socioeducativo e cultural da criança e o acolhimento à parentalidade adequados:**
 - Como já discorrido em seções anteriores, políticas gerais que avancem no apoio à parentalidade podem ser aprimorados, harmonizando os aspectos de necessidades da(o) trabalhadora, da família, da criança e da instituição, mesclando da melhor maneira, os serviços, com os auxílios e apoio necessários.

9.6 Apoio e promoção de ações para atração de grupos sub-representados para a ciência

A proposta de implementar ações voltadas para a atração de grupos sub-representados e meninas para a ciência, em especial nas áreas onde eles são sub-representados, é fundamental para

promover a equidade de gênero e fomentar a diversidade nas ciências. Cada uma dessas ações será estudada, proposta e aprovada coletivamente antes de qualquer implementação.

9.7 Diagnóstico de obstáculos institucionais que possam dificultar o avanço das mulheres na carreira acadêmica

Estudos internacionais e nacionais, especialmente aqueles conduzidos pelo grupo *Parent in Science*, revelam que o avanço das mulheres na carreira acadêmica é frequentemente prejudicado por uma série de obstáculos institucionais que refletem práticas e normas enraizadas. Na Unicamp, os dados do Escritório de Dados Institucionais e Suporte à Decisão (EDAT) demonstram essa realidade: as mulheres representam 39,9% no nível MS-3.1, 43,2% no nível MS-5.1 e apenas 27,4% no nível MS-6. Essa distribuição revela a necessidade de uma análise aprofundada dos fatores que contribuem para essa disparidade. Um estudo amplo que inclua também as alunas é fundamental para identificar os possíveis obstáculos enfrentados desde o início da vida acadêmica. Esse estudo é essencial para a construção de ações que contribuam para um futuro acadêmico mais equitativo, onde mulheres possam avançar em suas carreiras com igualdade de oportunidades e reconhecimento.

Mulheres na carreira acadêmica

“o avanço das mulheres na carreira acadêmica é frequentemente prejudicado por uma série de obstáculos institucionais que refletem práticas e normas enraizadas”



10. Internacionalização

Internacionalização é um meio para qualificar a universidade mais do que um fim em si. Uma universidade de classe internacional como a Unicamp deve ter um projeto de internacionalização baseado no conceito de Internacionalização Abrangente (*comprehensive internationalization*), utilizado pelas melhores instituições de ensino superior do mundo.

“Estudantes, docentes e servidores não docentes — são centrais para uma transformação intercultural equitativa da instituição”

Internacionalização Abrangente consiste em uma estrutura estratégica e coordenada que integra políticas, programas, iniciativas e indivíduos para a universidade mais conectada internacionalmente e orientada globalmente. Para promover o engajamento global sustentável e justo, a internacionalização deve ser um processo contínuo. Todos os atores da universidade — estudantes, docentes e servidores não docentes — são centrais para uma transformação intercultural equitativa da instituição. A internacionalização abrangente é um meio de promover a missão de ensino-pesquisa-extensão. Uma internacionalização efetiva não pode acontecer somente em alguns setores isolados, confinada a certas disciplinas ou reservada a alguns poucos estudantes. A internacionalização envolve um espírito colaborativo e integrado. O programa de internacionalização compreensiva está apoiado em três pilares fundamentais:

1. Decisões baseadas em dados:

Decisões baseadas em dados permitem que as metas de internacionalização, seu progresso e resultados sejam desenvolvidos a partir de objetivos, métricas e avaliação. Ser informado por dados significa construir métricas desde o início do processo e aferi-las periodicamente, indo além das percepções e narrativas assumidas.

2. Agilidade e liderança:

Agilidade e liderança representam uma disposição a conduzir processos e iniciativas de internacionalização se antecipando a estímulos externos. A Unicamp deve propor soluções e alianças internacionais em lugar de ser reativa a chamadas e convites.

3. Diversidade, equidade e inclusão:

Internacionalização deve estar comprometida com esses conceitos, muito além da diversidade numérica para garantir que todos sintam que não só o *campus* seja equitativo, acolhedor, inclusivo e solidário como também as iniciativas internacionais.

A internacionalização deve ser anticolonial, antirracista, inclusiva e solidária.

Assim, temos os seguintes objetivos em internacionalização:

Estrutura institucional

Não é possível termos uma política eficaz de internacionalização sem uma estrutura institucional adequada. Para isso, propomos:

- fazer que a DERI tenha como papel primordial auxiliar a comunidade da Unicamp nas suas ações internacionais. Para isso é necessário contar com funcionários qualificados e recursos financeiros adequados que viabilizem a implementação das iniciativas;
- criar uma Comissão de Acompanhamento de Internacionalização com poder deliberativo, para acompanhar e avaliar as ações em curso, ajudando a direcionar esforços e alterar prioridades quando necessário;
- minimizar a carga burocrática imposta aos envolvidos com internacionalização.

Currículo

Como missão central do ensino superior, a formação é um elemento crítico da internacionalização. O currículo é o caminho para a aprendizagem de todos os estudantes, independentemente de sua formação, objetivos ou habilidades. Um currículo internacionalizado garante que todos os estudantes sejam expostos a perspectivas internacionais e possam desenvolver competência intercultural e global sem sair da universidade. Programas e atividades que ofereçam experiências de aprendizagem de alta qualidade complementam o ensino baseado em disciplinas. Para isso, propomos:

- coordenar que todos os currículos de graduação devam garantir o domínio de pelo menos um idioma estrangeiro, preferivelmente inglês, com espaço também para outros idiomas. Eles devem também contemplar questões globais, envolvendo temas relacionados com a interculturalidade e o contato com a diferença e a multiplicidade. Idealmente os currículos devem ser compatíveis com modelos utilizados internacionalmente, de forma a propiciar um fluxo de intercâmbio de duas mãos, e estimular o oferecimento regular de *disciplinas espelhadas* entre universidades parceiras;
- introduzir o EMI (*English as a Medium of Instruction*) na graduação. No mundo todo (inclusive em universidades públicas brasileiras e algumas unidades da Unicamp) disciplinas de graduação e pós-graduação vêm sendo oferecidas em inglês. A Unicamp deveria escolher alguns programas de graduação e oferecer um conjunto

central de disciplinas em inglês, possibilitando que parte significativa ou mesmo toda a graduação ocorra em inglês. Isso tem um efeito fundamental não só para a atração de estudantes estrangeiros como também para a formação dos nossos estudantes. Isso deve ser financiado incluindo formação de professores e funcionários para EMI;

- introduzir o EMI (*English as a Medium of Instruction*) na pós-graduação. A Unicamp deve buscar aumentar sua atratividade de estudantes de pós-graduação além dos países da América Latina e Caribe e se tornar um destino verdadeiramente internacional. Por um lado, o oferecimento de disciplinas e escrita de teses em inglês devem ser estimulados. Também propomos um projeto piloto no qual um ou dois programas de pós ofereçam toda a formação em inglês. Isso requer disponibilização de website, regulamentação, material de divulgação e registros acadêmicos entre outros, além de pessoal treinado especificamente para esse fim. O objetivo é a Unicamp se tornar uma referência na América Latina com um programa internacionalizado de qualidade;
- usar recursos tecnológicos de forma inovadora para comunicação e interação com instituições pelo mundo. Isso cria um ambiente internacional no *campus*, com intercâmbio virtual, parcerias de pesquisa, colóquios virtuais e aprendizado colaborativo internacional (*COLL*). Devem ser tomadas ações para obter o máximo do uso de tecnologia para internacionalização.

Docentes e funcionários técnico-administrativos

O engajamento de toda a comunidade no processo de internacionalização é fundamental. Como consequência, o pessoal envolvido deve ter uma perspectiva internacional e se sentir estimulado para atividades internacionais. Para isso, propomos:

- considerar o engajamento dos funcionários em atividades de internacionalização nas políticas de promoção;
- oferecer Incentivos e prêmios a quem alcança excelência em atividades de internacionalização;
- promover concursos e contratações que atraiam estrangeiros para o corpo docente da universidade. A Unicamp deve publicar anúncios de seus concursos internacionalmente e facilitar a participação de estrangeiros nos seus editais. Os editais de contratação devem ter uma versão sintética em língua inglesa, em formato acadêmico, como fazem as melhores universidades do mundo;
- promover a mobilidade estudantil. A mobilidade deve englobar tanto movimento para fora (*outbound*) quanto para dentro do *campus* (*inbound*). Quando a mobilidade não for possível, é importante termos caminhos envolvendo intercâmbio virtual. Para isso, propomos incrementar a participação de estudantes de todas as áreas nos processos, como por exemplo da AUGM e das Grandes Écoles francesas, além de outras redes das quais a Unicamp já participa. O reconhecimento de créditos deve ser simplificado e na medida do possível automático. Também propomos criar novas oportunidades. A Unicamp deve buscar uma universidade estrangeira para um programa de parceria com mobilidade estudantil em números crescentes, num programa de graduação comum. Uma possibilidade é associar esse programa com uma nova graduação em formato de

Liberal Arts. A presença de estudantes estrangeiros deve envolver disciplinas em inglês (EMI, já citado) junto com oportunidades de aprendizado de português e de cultura brasileira. Créditos tomados nas duas instituições devem ser automaticamente validados, e o curso deve culminar em uma dupla diplomação;

- criar programas de mobilidade voltados para a diversidade e inclusão devem ser estimulados com parceiros tanto do sul global quanto de outros países do mundo;
- estimular e financiar projetos de tese em cotutela, garantindo reciprocidade de mobilidade com pelo menos um ano dos estudantes ocorrendo nas instituições parceiras.

Parcerias estratégicas e redes de colaboração

A Unicamp deve avaliar sua participação em redes internacionais, priorizando aquelas com resultados acadêmicos relevantes. Devemos também buscar novas participações em redes com instituições de primeira linha no mundo todo. Isso vai proporcionar oportunidades de inclusão para estudantes que poderão ter contato com o que de melhor há no mundo em pesquisa, ensino e extensão. Para isso, propomos:

- promover atividades de extensão e apoio a comunidades carentes do mundo todo, inclusive as locais, com participação de estudantes estrangeiros e brasileiros. Essas atividades devem contemplar diversidade e inclusão;
- promover parcerias de pesquisa, envolvendo financiamento para fomentar colaborações em pesquisa relacionadas ao desenvolvimento sustentável;
- criar parcerias estratégicas. A Unicamp deve explorar melhor seu leque de parceiros estratégicos e buscar novas parcerias em diferentes regiões do mundo.

“A comunicação é um elemento transversal em todas as atividades da universidade”

“É necessário unir esforços para redesenhar a comunicação social de maneira moderna e efetiva”

“90% da população brasileira não sabe mencionar o nome de uma instituição que realize pesquisa como a Unicamp ou não consegue citar o nome de um cientista”

11. Comunicação

- A Unicamp é uma universidade de excelência e reconhecimento em nível mundial, cujas atividades de ensino, pesquisa e extensão devem ser de amplo conhecimento de toda a sociedade. A comunicação é um elemento transversal em todas as atividades da universidade e deve utilizar ferramentas inovadoras, inspirando-se em práticas nacionais e internacionais. E a comunicação social deve ser ativa, moderna e estratégica.
- A comunicação de uma universidade – internamente e com o ecossistema em que está inserida – é essencial para o bom funcionamento de todas as suas atividades. Nesse sentido, vemos a comunicação social da Unicamp como aspecto fundamental deste programa de gestão, que permeia transversalmente todas as propostas aqui apresentadas.
- A comunicação das atividades de ensino, de pesquisa e de extensão da universidade deve ser estratégica, adaptando-se ao segmento ao qual se destina, e inovadora, incorporando novas ferramentas, propostas e tecnologias. Sabemos que a Unicamp dispõe de uma rede de profissionais de comunicação altamente capacitados e atuantes. Agora, é necessário unir esforços para redesenhar a comunicação social de maneira moderna e efetiva.
- A Unicamp está entre as melhores universidades da América Latina, de acordo com avaliações como Times Higher Education e QS. É também a universidade brasileira com o maior número de teses de doutorado defendidas e com o maior percentual de docentes contemplados com bolsas de produtividade do CNPq. Além disso, ocupa a segunda posição no país (atrás apenas da USP) em número de pedidos de patentes e artigos científicos publicados por docentes. Na última avaliação do RUF – Ranking Universitário Folha, 80% dos cursos de graduação avaliados da Unicamp figuraram entre os três melhores do país, com

Imprensa

Tomadores de decisão

Estudantes em potencial e egressos

destaque para os cursos de Computação e História, líderes nacionais. Nossa universidade produz conhecimento de nível mundial que impacta a vida das pessoas, forma profissionais de excelência em todas as áreas e, por meio de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, contribui significativamente para o desenvolvimento social e econômico do país.

Contudo, a última pesquisa nacional de percepção pública da ciência e da tecnologia revelou que 90% da população brasileira não sabe mencionar o nome de uma instituição que realize pesquisa como a Unicamp ou não consegue citar o nome de um cientista. Esse resultado é preocupante.

Nossa proposta é disseminar estrategicamente as atividades de ensino, pesquisa e extensão da Unicamp, com foco nas comunidades interna e externa. No caso da comunidade externa, a comunicação será direcionada de forma estratégica e segmentada para três principais grupos: imprensa, tomadores de decisão e estudantes em potencial e egressos. Para tanto, reorganizaremos as ações de comunicação já em andamento na universidade, com base em experiências de sucesso no Brasil e no exterior, unindo esforços e modernizando as ferramentas atualmente utilizadas. De forma geral, propomos:

- fortalecer e unificar a marca da Unicamp por meio de reformulação dos sites da universidade, que levará em conta a unificação de identidade visual e de linguagem, estratégias de otimização de busca (SEO) e a navegação de diferentes perfis de usuários estratégicos (comunidade interna, imprensa, tomadores de decisão e estudantes em potencial e egressos);
- utilizar de forma estratégica as redes sociais institucionais na comunicação social da universidade, com uma equipe de comunicação e de *marketing* focada de maneira inédita no uso moderno dessas ferramentas;
- destacar indicadores e dados que evidenciem os resultados das atividades de ensino, de pesquisa e de extensão da universidade nos sítios eletrônicos institucionais e nas redes sociais da universidade;
- direcionar a comunicação social da universidade às comunidades interna e externa, com foco nos resultados das atividades de ensino, pesquisa e extensão, em vez de processos internos de interesse limitado;
- aprimorar e institucionalizar um mapeamento da distribuição dos jornalistas da Unicamp ativos na universidade, das demandas de comunicação das unidades e das iniciativas de divulgação científica em andamento para definir e distribuir recursos;

- garantir que a coordenação da comunicação geral da universidade seja conduzida por profissional de jornalismo do mercado, seguindo modelo de comunicação da USP, e que conte com um Conselho Consultivo de Comunicação, composto por profissionais de comunicação internos e externos, além de integrantes do corpo científico e técnico da universidade (docentes, pesquisadores e técnicos). A ideia é que haja profissionais de comunicação nas Unidades, mas exista uma diretriz geral de comunicação na Universidade;
- realizar pesquisa continuada com diferentes usuários da comunicação da universidade (*design thinking*/ jornada do usuário) para acompanhar o que buscam e o que encontram em termos de informações os membros da comunidade interna, jornalistas, tomadores de decisão, egressos e estudantes em potencial;
- apresentar os resultados das atividades da Unicamp em diálogo, na comunicação institucional, com os diferentes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- promover ações de comunicação social da universidade com indicadores que permitam avaliar sua efetividade (por exemplo, engajamento nas redes sociais).

Comunidade interna

A comunicação da Unicamp com seu entorno parte e depende da comunicação interna da universidade, que envolve cerca de 50 mil pessoas entre estudantes, docentes, funcionários e pesquisadores – um contingente maior do que 90% dos municípios brasileiros. Apenas uma comunidade bem-informada internamente pode divulgar estrategicamente as ações realizadas pela universidade. Para isso, propomos:

- criar um canal oficial no WhatsApp e Telegram (ou equivalente, conforme renovação da tecnologia) para envio (unidirecional) de informações internas da universidade, com listas segmentadas por público (estudantes, servidores e comunidade externa);
- criar uma lista única de distribuição com todos os servidores (Unicamp + Funcamp);
- reformular a “Agenda de Eventos”, tornando-a mais dinâmica e abrangente;
- criar um canal de relacionamento direto da gestão com organizações estudantis e seus representantes;
- estabelecer um protocolo claro para docentes, pesquisadores e funcionários comunicarem à assessoria de comunicação da universidade sobre seus respectivos trabalhos em andamento ou concluídos;
- implementar um programa de bolsas institucionais para “Comunicadores de Ensino, Pesquisa e Extensão”, destinadas a estudantes regularmente matriculados na pós-graduação, para atuarem nas unidades que não contam com profissionais de comunicação;
- promover eventos artísticos e esportivos que engajem a sociedade, com especial atenção à comunicação social;
- desenvolver uma plataforma para divulgar as atividades de inserção curricular da extensão, ampliando o alcance e o impacto dessas ações.

Comunidade externa: imprensa

A imprensa é a forma mais eficiente para se levar o conhecimento produzido nas universidades como a Unicamp às diversas camadas da sociedade. É pelo jornalismo, sobretudo, que as pessoas se informam – e a imprensa precisa estar ao nosso lado. Isso significa acessar jornalistas proativamente, facilitar e apoiar suas coberturas jornalísticas, além de aproximar esses atores tão importantes da nossa universidade. Em tempos em que universidades públicas e os orçamentos estaduais e federais para a ciência estão sendo significativamente atacados e reduzidos, a comunicação social da Unicamp torna-se, enfim, uma luta pela própria sobrevivência da universidade. Para isso, propomos:

- implementar um programa com 365 postagens/reportagens por ano, de trabalhos de destaque na área de pesquisa, docência e extensão, de um docente ou grupo da Universidade;
- criar a Política Institucional de Divulgação Científica da Pós-graduação da Unicamp;
- estimular e ampliar as políticas de publicação e de divulgação do conhecimento gerado no contexto da pós-graduação da Unicamp, nas diversas mídias, especialmente jornais de grande circulação, sistemas de rádio e televisão, além das redes sociais;
- realizar um evento científico da Pós-Graduação com a participação de egressos, que inclua apresentação de melhores trabalhos e discussões sobre temas atuais da pós-graduação na Unicamp e no Brasil;
- melhorar o endereço eletrônico da PRPG e dos Programas de Pós-graduação para garantir maior visibilidade das atividades desenvolvidas;
- ampliar e capacitar recursos humanos na área de Jornalismo Científico.
- estabelecer um programa de *media training* organizado e institucional para docentes, pesquisadores, funcionários da universidade e, se possível, pós-doutorandos, seguindo modelo da Universidade de Michigan e da Universidade Cornell;
- aproximar de forma proativa da imprensa a universidade por meio de *bootcamps* periódicos para jornalistas com imersões na Unicamp;
- pautar jornalistas com resultados de atividades de ensino, de pesquisa e de extensão;
- renovar o contrato de clipagem e usar do material para disseminar resultados do Unicamp na mídia;
- valorizar institucionalmente cientistas presentes na imprensa e ativos em divulgação científica;
- criar uma área específica para jornalistas no sítio eletrônico da universidade, contendo um banco de fontes facilitado e atualizado de acordo com noticiários, além de destacar os profissionais de comunicação da Unicamp em uma página própria, nos moldes de universidades internacionais de excelência.

Comunidade externa: tomadores de decisão

É importante estabelecer um canal inédito e inovador de comunicação da universidade com tomadores de decisão (congressistas, deputados estaduais, agências de fomento estadual e federais, prefeituras e câmaras municipais da RMC), além do setor produtivo e da sociedade civil organizada. Assim, propomos:

- criar um programa inédito voltado a tomadores de decisão do poder legislativo, que inclua visitas à Alesp e às câmaras de vereadores da RMC, bem como imersões desses tomadores de decisão na universidade, estabelecendo um diálogo direto e amigável. O objetivo é munir esses atores com informações e dados sobre a Unicamp, além de evidências científicas que possam orientar políticas públicas, seguindo modelos internacionais consolidados, como o do Fermilab (EUA). O programa incluirá uma porta de entrada na universidade para atendimento a congressistas e membros do poder público em geral, fornecendo dados relevantes e conectando-os diretamente com pesquisadores que possam atender às demandas relacionadas a políticas públicas;
- elaborar materiais específicos, de forma periódica e sistemática, voltados a tomadores de decisão, tanto nos sítios eletrônicos institucionais quanto em formato impresso, destacando ações, dados e pesquisas realizadas, com linguagem acessível e precisão técnica;
- criar área no sítio eletrônico da Unicamp dedicada a tomadores de decisão, considerando as informações que esses atores buscam em diferentes contextos (jornada de usuários);
- estabelecer canal de comunicação com o Ministério Público para recebimento de doações por meio de TACs e de acordos extrajudiciais.

Comunidade externa: estudantes em potencial e egressos

Entendemos que a comunidade da Unicamp começa a ser construída com atores que ainda não chegaram à instituição e integra aqueles que já passaram por ela. Por isso, ressaltamos a importância de ações específicas de comunicação com estudantes em potencial e com egressos, para que todos sejam parte de uma só Unicamp institucionalmente mais forte. Assim, propomos:

- criar uma seção “Por que estudar na Unicamp” (Graduação e Pós-Graduação), que facilite a navegação desses atores no sítio eletrônico da universidade;
- aperfeiçoar e expandir a base de egressos, seja por meio da plataforma *alumni* ou de outra equivalente;
- criar um escritório de projetos que busque ativamente oportunidades para estudantes em empresas e iniciativas promovidas por egressos;
- estimular eventos comemorativos para egressos e a iniciativas que os aproximem da universidade;

- estabelecer ações de comunicação voltadas aos pré-vestibulandos e candidatos, incluindo estudantes do Ensino Fundamental II e Médio, especialmente de escolas públicas;
- aproximar a universidade de escolas e de educadores por meio de ações de comunicação específicas e modernas;
- criar canais de comunicação voltados a estudantes estrangeiros e visitantes, com informações e notícias disponibilizadas também em língua inglesa.

“Um futuro mais justo e ambientalmente consciente”

12. Sustentabilidade ambiental

A sustentabilidade é um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento equilibrado e responsável das instituições na construção de um futuro mais justo e ambientalmente consciente. Assim, para a sustentabilidade ambiental propomos:

Consolidar e institucionalizar a política de Sustentabilidade da Unicamp, por meio de uma governança bem definida nos níveis estratégico, tático e operacional, articulado com as iniciativas das câmaras técnicas, e, com os projetos de sustentabilidade existentes e novos que serão estimulados. Para isso, precisamos:

- rever a estrutura de governança para torná-la mais eficaz e vinculada diretamente à alta administração;
- rever a regra de composição do Comitê para definição das políticas estratégicas com sugestão de ser formada por especialistas internos e externos à Universidade;
- reavaliar o papel de cada setor ou órgão no nível operacional e criar as condições para que possam desempenhar eficientemente os seus papéis.
- ampliar e institucionalizar as ações do *Campus Sustentável* e *Campus Inteligente*;
- implementar um **Plano de Ação em prol do Consumo Consciente**, voltado para a **Mudança Comportamental da Comunidade** de todos os *campi* da Unicamp, incluindo a capacitação dos servidores à mudança de hábitos e atitudes, e a elaboração de uma cartilha de boas práticas para o **consumo consciente**;
- dar continuidade ao trabalho de coleta de dados, elaboração de indicadores, submissão a **Plataforma UI GreenMetric**, monitoramento, bem como, proposta, elaboração e desenvolvimento de projetos sustentáveis. A discussão sobre as métricas deve pautar quais ações devem ser realizadas para aumentar a sustentabilidade;
- revisar e institucionalizar o **Plano de Logística Sustentável-PLS**, proposto por uma equipe da Diretoria de Planejamento Integrado, e que ainda não foi formalizado. O plano propõe o processo coordenado do fluxo de materiais, de serviços e de informações, do fornecimento ao desfazimento, que considera a proteção ambiental, a justiça social e o desenvolvimento econômico equilibrado;
- avaliar a adesão da Unicamp à **Agenda Ambiental na Administração Pública- A3P**. Trata-se de programa do Ministério do Meio Ambiente, para estimular os órgãos públicos a implementarem práticas de sustentabilidade. A adoção da A3P demonstra a preocupação do órgão em obter eficiência na atividade pública, enquanto promove a preservação do meio ambiente. Ao seguir as diretrizes estabelecidas pela Agenda, o órgão público protege a natureza e, em consequência, consegue reduzir seus gastos;
- dar continuidade aos projetos **Sustentabilidade no Ar** (substituição de equipamentos de ar-condicionado antigos por equipamentos novos, com selo da ANEEL para eficiência energética); e, **Fotovoltaica** (instalação

de sistemas de geração de energia fotovoltaica nas coberturas dos edifícios dos *campi* e espaços que ofereçam viabilidade);

- posicionar a Universidade nas **Agendas de Discussões sobre as Mudanças Climáticas**, a partir da inserção do Pavilhão das Universidades na COP30, que será realizada em Belém-PA, em 2025;

Adotar uma política de redução e/ou compensação das emissões de gases de efeito estufa, a partir do inventário de emissões a ser elaborado, identificando-se as oportunidades de redução seguido de um plano para sua implementação. Para isso, iremos:

- elaborar um inventário minucioso de emissões de gases de efeito estufa;
- criar mecanismos de compensação pelo menos parcial das emissões de gases de efeito estufa;

Apoiar as atividades das câmaras técnicas nas elaborações e implantações dos seus respectivos programas. Para isso, iremos:

- criar condições e incentivos para as câmaras técnicas avançarem no desenvolvimento dos seus programas;
- uniformizar método de trabalho das câmaras para atingir os resultados esperados;

Apoiar de forma efetiva os programas de prevenção de geração de resíduos, de conservação da água e de energia. Para isso, iremos priorizar os programas de prevenção à poluição, especial aqueles que proporcionam maiores impactos como resíduos, águas e energia;

Fortalecer o plano de arborização e manejo das áreas verdes dos *campi* da Unicamp visando a criação de uma paisagem adequada à comunidade e que favoreça o uso da biodiversidade local. Fazer um levantamento da biodiversidade dos *campi*, incluindo áreas verdes e as ocupadas por prédios e construções, incluindo a área do HIDS;

Consolidar o HIDS como um *hub* exemplar e visionário para a região e para o país, por meio do apoio de grandes projetos orientados para a transição energética e relações e ações voltadas à sustentabilidade.



Sustentabilidade
Gases de Efeito Estufa
Atividades das Câmaras Técnicas
Prevenção de Geração de Resíduos
Arborização
Consolidar o HIDS



CONCLUSÃO

Além das propostas aqui detalhadas, que miram a estratégia de longo prazo, há várias outras demandas mais pontuais, que se somam a algumas ações táticas acima listadas. Essas demandas de aspecto mais particular, com as quais concordamos, serão listadas em documento separado e suplementar no site da campanha.

O documento que ora exibimos é um recorte do que queremos para nossa Universidade nos próximos anos. Conforme apontamos no início deste documento, vislumbramos a Unicamp mais forte, inclusiva e inovadora, recuperando seu protagonismo em nível nacional e internacional, valorizando todas as carreiras e o diálogo permanente com a comunidade discente. Queremos promover a equidade e a inclusão, fortalecer as áreas de ensino, pesquisa e extensão, desburocratizar processos, promover o bem-estar da comunidade e preocupar-se com aspectos ambientais e estruturais de todos os *campi* da Unicamp.

GONTIJO & MARISA

**REITORIA UNICAMP
2025-2029**

Apresentamos nossa candidatura à reitoria da UNICAMP, comprometendo-nos com mais inovação, inclusão e impacto social, apoiados em nossa experiência e na colaboração de todos para elevar a universidade a novos patamares de excelência.

PROF. JOSÉ GONTIJO

- Coordenador de pós-graduação na Unicamp
- Vice-diretor e diretor da FCM Unicamp
- Coordenador da Área de Medicina I da Capes
- Contribuiu para a expansão da pós-graduação médica no Brasil
- Chefe de gabinete da Reitoria da Unicamp

PROFA. MARISA BEPPU

- Chefe de Departamento
- Vice-diretora e diretora da FEQ-Unicamp
- Pró-Reitora de Desenvolvimento Universitário da Unicamp
- Representante do CRUESP na SPPREV
- Coordenadora do Comitê de Assessoramento do CNPq



<https://gontijomarisa.com.br/#quem-somos>