

1 **ATA DA TRECENTÉSIMA OCTOGÉSIMA QUARTA SESSÃO ORDINÁRIA DA**
2 **CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA**
3 **UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.** Aos seis dias do mês de dezembro do ano
4 de dois mil e vinte e dois, às quinze horas, reuniu-se a Câmara de Administração do Conselho
5 Universitário da Universidade Estadual de Campinas, sob a presidência do Magnífico Reitor da
6 Universidade, Professor Doutor ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES, e com o
7 comparecimento dos seguintes conselheiros: Anderson de Souza Sant'Ana, Benilton de Sá
8 Carvalho, Claudio Saddy Rodrigues Coy, Elaine Cristina de Ataíde, Fernando Antonio Santos
9 Coelho, Fernando Sarti, Gabriela Barros Gonçalves, Heloíse Oliveira Pastore Jensen, Ignacio
10 Maria Poveda Velasco, Jefferson Cano, João Frederico da Costa Azevedo Meyer, Márcio
11 Alberto Torsoni, Marcio Antonio Cataia, Matheus da Silva Marchetti Martins, Mônica Alonso
12 Cotta, Ricardo Miranda Martins, Roberta Cunha Matheus Rodrigues, Rosmari Aparecida
13 Ribeiro, Samuel Rocha de Oliveira, Verónica Andrea González-López e Wagner de Melo
14 Romão. Estiveram presentes o representante suplente dos diretores Cláudio Francisco Tormena
15 e o representante suplente dos diretores de colégios técnicos Luiz Seabra Junior. Como
16 convidados especiais, compareceram os professores: Alessandro dos Santos Farias, Ana Maria
17 Frattini Fileti, André Martins Biancarelli, Ivan Felizardo Contrera Toro, José Alexandre Diniz
18 e Rachel Meneguello; a doutora Raluca Savu; a doutora Fernanda Lavras Costallat Silvado; e
19 os senhores Fernandy Ewerardy de Souza, Juliano Henrique Davoli Finelli, Lina Amaral
20 Nakata, Maria Aparecida Quina de Souza e Thiago Baldini da Silva. Justificaram ausência à
21 Sessão os seguintes conselheiros: Hernandes Faustino de Carvalho, sendo substituído pelo
22 conselheiro Anderson de Souza Sant'Ana; Marisa Masumi Beppu, sendo substituída pela
23 conselheira Rosmari Aparecida Ribeiro; e Evanir Lopes Teixeira, sendo substituída pelo
24 conselheiro Matheus da Silva Marchetti Martins. Informa que a professora Maria Luiza Moretti,
25 Coordenadora Geral da Universidade, e o professor João Marcos Travassos Romano, Pró-
26 Reitor de Pesquisa, estão ausentes por motivo de viagem ao exterior. A Fapesp organizou uma
27 missão aos Estados Unidos e eles vão visitar o National Institute of Health e o National Science
28 Foundation. Os dois estão representando a Unicamp nessa delegação, que é presidida pelo
29 professor Marco Antonio Zago e conta com a participação também do professor Carlos
30 Américo Pacheco e de reitores ou de equipes administrativas de outras universidades. Havendo
31 número legal, o MAGNÍFICO REITOR dá início à Trecentésima Octogésima Quarta Sessão
32 Ordinária da Câmara de Administração, realizada de forma híbrida, dando-se preferência à
33 participação presencial, porém facultada a participação remota aos membros que assim o
34 desejarem. Utilizarão a plataforma Zoom para todos os conselheiros, tanto os que estão
35 presencialmente quanto os que participam da reunião de forma remota. O uso da palavra se dará
36 por ordem de inscrição, por meio do botão em formato de mão no aplicativo. Para manifestação,
37 os conselheiros deverão respeitar o limite temporal de cinco minutos para os temas da Ordem
38 do Dia e três minutos para o Expediente. Abre agora as inscrições para o Expediente, que se
39 encerrará após a aprovação da ata. Dá as boas-vindas à professora Roberta Cunha Matheus
40 Rodrigues, nova diretora da Faculdade de Enfermagem, que é representante titular da bancada

1 dos diretores de unidades universitárias junto a esta Câmara. Também ao professor Ricardo
2 Miranda Martins, novo diretor do Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica,
3 e que também é representante titular da bancada dos diretores de unidades universitárias junto
4 a esta Câmara. Informa que estão disponíveis no *site* da Secretaria Geral os pareceres CLN 53
5 e 56/2022, referentes aos itens 01 da Ordem do Dia e 01 da Ordem do Dia Suplementar,
6 respectivamente. Em seguida, submete à apreciação a Ata da Trecentésima Octogésima
7 Terceira Sessão Ordinária, realizada em 08 de novembro de 2022. Consulta se há observações.
8 Não havendo, submete à votação a referida Ata, que é aprovada com 04 abstenções. Passa à
9 Ordem do Dia, com 48 itens, e à Ordem do Dia Suplementar, com 02 itens, informando que há
10 destaques da Mesa para os itens da Ordem do Dia: 01 – Proc. nº 01-P-13683/2003 – e 44 –
11 Proc. nº 01-P-29133/2022 –, que pretendem discutir de forma conjunta, embora com votação
12 separada; e 02 da Ordem do Dia Suplementar – Proc. nº 01-D-50813/2022. Consulta se há
13 destaques por parte dos conselheiros. Não havendo, submete à votação todos os itens não
14 destacados da Ordem do Dia e da Ordem do Dia Suplementar, sendo aprovados, por
15 unanimidade, os pareceres que subsidiaram os seguintes processos: I - B - Requisitos - Carreira
16 Pesquisador - Artigo 7º da Deliberação CAD-A-01/2019 - Para Aprovação - 02) Proc. nº 01-P-
17 8089/2006, do Centro de Componentes Semicondutores e Nanotecnologias - Proposta de
18 Deliberação CAD que estabelece o Perfil Quantitativo Mínimo para a ascensão aos níveis
19 superiores da Carreira de Pesquisador no Centro de Componentes Semicondutores e
20 Nanotecnologias - Aprovação pelo Conselho Científico Superior em 05.08.22 - Deliberação
21 CAI/Consu-54/22 e Parecer CIDP/CCRH-84/22 - C - Carreira Docente - a) Alteração
22 Temporária de Regime de Trabalho - Carreira MS - Deliberação Consu-A-02/2001 - 03) Proc.
23 nº 07-P-24200/2009, de Henrique Marques Barbosa de Souza - IB - Professor Associado - nível
24 MS-5.1 - RDIDP para RTC - por 02 anos - PP/QD - área de Biologia Tecidual - Departamento
25 de Bioquímica e Biologia Tecidual - Aprovação pela Congregação em 22.09.22 - Pareceres
26 CIDD/CCRH-579/22 e CPDI-60/22 - b) Abertura de Processo Seletivo Sumário - Carreira MS
27 - Deliberação CAD-A-03/2018 - 04) Proc. nº 37-P-32309/2022, da Faculdade de Tecnologia -
28 Atribuição de 02 (duas) vagas e respetivos recursos para abertura de processo seletivo sumário
29 para contratação emergencial de 02 (dois) Professores Doutores - nível MS-3.1 - RTP - ambas
30 para o curso de Engenharia de Transportes - pelo prazo de 365 dias ou até que se realize
31 concurso público e se admita o candidato aprovado, o que ocorrer primeiro - Homologação da
32 aprovação *ad referendum* pela Congregação em 03.11.22 - Informação PRDU/GQDOC-477/22
33 e Parecer CVD-74/22 - c) Abertura de Processo Seletivo Sumário - Carreira MST - Deliberação
34 CAD-A-03/2018 - 05) Proc. nº 12-D-45296/2022, do Colégio Técnico de Campinas -
35 Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para abertura de processo seletivo sumário para a
36 contratação temporária de 01 (um) docente - nível inicial da Carreira MST - jornada de 40 horas
37 semanais - pelo prazo de 365 dias ou até que se realize concurso público, objeto do processo
38 12-P-31646/22, e se admita o candidato aprovado, o que ocorrer primeiro - Departamento de
39 Alimentos - em substituição a docente aposentada em 06.04.21 e a finalização do contrato
40 temporário de docente em 03.03.23 - Aprovação pela Congregação em 18.10.22 - Informação

1 PRDU/GQDOC-479/22 e Parecer CVD-75/22 - 06) Proc. nº 12-D-45297/2022, do Colégio
2 Técnico de Campinas - Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para abertura de processo
3 seletivo sumário para a contratação temporária de 01 (um) docente - nível inicial da Carreira
4 MST - jornada de 30 horas semanais - pelo prazo de 365 dias ou até que se realize concurso
5 público, objeto do processo 12-P-34319/22, e se admita o candidato aprovado, o que ocorrer
6 primeiro - Departamento de Humanidades - em substituição a docente desligado em 06.08.20 e
7 a finalização do contrato temporário de docente em 11.02.23 - Aprovação pela Congregação
8 em 18.10.22 - Informação PRDU/GQDOC-480/22 e Parecer CVD-76/22 - d) Transferência de
9 Docente - Carreira MS - Artigos 85 e 157 do Regimento Geral da Unicamp - 07) Proc. nº 07-
10 D-33999/2022, de Patrícia de Oliveira Prada - Professor Associado II - MS-5.2 - RDIDP - PP,
11 da Faculdade de Ciências Aplicadas para o Instituto de Biologia - Aprovada pela Congregações
12 da FCA em 10.08.22 e do IB em 24.08.22 - Informação PRDU/GQDOC-478/22 e Parecer
13 CVD-73/22 - e) Prorrogação de Contrato Emergencial de Docente - Carreira MS - 08) Proc. nº
14 06-P-31717/2021, da Faculdade de Odontologia de Piracicaba - Prorrogação do contrato
15 emergencial, em caráter excepcional, do Prof. Klinger de Souza Amorim - MS-3.1 - RTC - a
16 partir de 01.12.22, por 365 dias ou até que se admita candidato aprovado no concurso público,
17 objeto do Proc. nº 06-P-11595/22, o que ocorrer primeiro - Homologação da aprovação *ad*
18 *referendum* pela Congregação em 25.11.22 - Informação PRDU/GQDOC-504/22 e aprovação
19 *ad referendum* da CVD através do Despacho-61/22 - D - Carreira Paepe - a) Contratação com
20 Abertura de Concurso Público - Deliberação Consu-A-18/2013 - 09) Proc. nº 01-P-40955/2022,
21 da Diretoria Geral de Recursos Humanos - Contratação com abertura de concurso público de
22 02 (dois) Psicólogos do Trabalho, referência S1A, em jornada de 40 horas semanais, em
23 substituição a servidora aposentada em 27.11.18 e a servidora transferida para a PRDU em
24 19.06.17 - Parecer CVND-193/22 - 10) Proc. nº 07-P-33959/2022, do Instituto de Biologia -
25 Contratação com abertura de concurso público de 01 (um) Profissional da Arte, Cultura e
26 Comunicação, referência M1A, em jornada de 40 horas semanais, em substituição a servidor
27 aposentado em 10.12.15 - Parecer CVND-194/22 - b) Contratação com Abertura de Processo
28 Seletivo Público Temporário - Deliberação Consu-A-18/2013 - 11) Proc. nº 01-P-40864/2022,
29 do Centro de Integração, Documentação e Difusão Cultural - Contratação com abertura de
30 processo seletivo público temporário de 01 (um) Profissional da Arte, Cultura e Comunicação,
31 referência S1A, jornada de 40 horas semanais, em substituição a servidor que está usufruindo
32 de licença-prêmio, férias e pretende se aposentar a partir de março de 2023 - Parecer CVND-
33 195/22 - c) Contratação com Aproveitamento de Processo Seletivo Público Temporário -
34 Deliberação Consu-A-18/2013 - 12) Proc. nº 27-P-44235/2022, do Hospital da Mulher "Prof.
35 Dr. José Aristodemo Pinotti" - Contratação com aproveitamento de processo seletivo público
36 temporário de 02 (dois) Técnicos de Enfermagem, referência M1A, jornada de 30 horas
37 semanais - até que seja possível realizar as contratações via concurso público, em substituição
38 a servidoras desligadas em 30.09.22 e 28.09.22 - Parecer CVND-197/22 - 13) Proc. nº 27-P-
39 42651/2022, do Hospital da Mulher "Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti" - Contratação com
40 aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um) Técnico de Enfermagem,

1 referência M1A, jornada de 30 horas semanais - em substituição a servidora afastada por motivo
2 de licença médica, iniciando-se em 26.11.21, prorrogada até 15.06.23 - Parecer CVND-202/22
3 - 14) Proc. nº 27-P-42667/2022, do Hospital da Mulher “Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti” -
4 Contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um)
5 Enfermeiro, referência S1A, jornada de 30 horas semanais - em substituição a servidora
6 afastada por motivo de licença maternidade a partir de 07/11/22 - Parecer CVND-203/22 - 15)
7 Proc. nº 40-P-35752/2022, da Coordenadoria de Serviços Sociais/Centro de Saúde da
8 Comunidade - Contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01
9 (um) Técnico de Enfermagem, referência M1A, jornada de 30 horas semanais - até que seja
10 possível realizar a contratação via concurso público - Parecer CVND-201/22 - 16) Proc. nº 01-
11 P-41994/2022, da Diretoria Executiva de Direitos Humanos - Contratação com aproveitamento
12 de processo seletivo público temporário de 01 (um) Profissional para Assuntos Administrativos,
13 referência M1A, jornada de 40 horas semanais - até que seja possível realizar a contratação via
14 concurso público, em substituição a servidor desligado em 18.07.22- Parecer CVND-198/22 -
15 17) Proc. nº 01-P-45712/2022, da Diretoria Geral da Administração - Contratação com
16 aproveitamento de processo seletivo público temporário de 03 (três) Profissionais para
17 Assuntos Administrativos, referência M1A, jornada de 40 horas semanais - até que seja possível
18 realizar a contratação via concurso público, em substituição a servidores desligados em
19 08.09.22 e 02.08.22 e a servidor falecido em 21.07.22 - Parecer CVND-196/22 - 18) Proc. nº
20 01-P-41931/2022, da Diretoria Geral da Administração - Contratação com aproveitamento de
21 processo seletivo público temporário de 01 (um) Profissional para Assuntos Administrativos,
22 referência S1A, jornada de 40 horas semanais - até que seja possível realizar a contratação via
23 concurso público, em substituição a servidora desligada em 03.01.22 - Parecer CVND-199/22
24 - 19) Proc. nº 01-P-41668/2022 - Anexado o Dossiê: 01-D-41595/22 (Dedic), da Diretoria Geral
25 da Administração - Suplementação de recursos no valor de R\$4.026,36 para realizar a
26 contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um)
27 Profissional para Assuntos Administrativos, referência M1A, jornada de 40 horas semanais -
28 em substituição a servidor aposentado em 12.07.19 - Aprovação *ad referendum* da CVND
29 através do Despacho-557/22 - 20) Proc. nº 01-P-49559/2022, da Diretoria Geral da
30 Administração - Suplementação de recursos no valor de R\$4.026,36 para realizar a contratação
31 com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um) Profissional para
32 Assuntos Administrativos, referência M1A, jornada de 40 horas semanais - em substituição a
33 servidora aposentada em 30.07.20 - Aprovação *ad referendum* da CVND através do Despacho-
34 558/22 - 21) Proc. nº 15-P-30806/2022, do Hospital de Clínicas - Contratação com
35 aproveitamento de processo seletivo público temporário de 04 (quatro) Técnicos de
36 Enfermagem, referência M1A, jornada de 30 horas semanais - em substituição a servidoras
37 desligadas em 21.07.22, 11.08.20, 24.08.20 e 22.07.22 - Parecer CVND-200/22 - 22) Proc. nº
38 15-P-31136/2022, do Hospital de Clínicas - Contratação com aproveitamento de processo
39 seletivo público temporário de 01 (um) Técnico de Enfermagem, referência M1A, jornada de
40 30 horas semanais - em substituição a servidora afastada por motivo de licença maternidade,

1 com previsão de início em 01.12.22 - Parecer CVND-204/22 - 23) Proc. nº 15-P-31754/2022,
2 do Hospital de Clínicas - Contratação com aproveitamento de processo seletivo público
3 temporário de 03 (três) Enfermeiros, referência S1A, jornada de 30 horas semanais - em
4 substituição a servidoras afastadas por motivo de licença maternidade, com previsão de início
5 em 01.02.23, 01.02.23 e 01.03.23 - Parecer CVND-205/22 - E - Congregação - Para
6 Homologação - Resolução GR-19/2017 - 24) Proc. nº 17-P-21000/2021, do Instituto de Artes -
7 Eleições da representação docente (MA e MS-5) e discente - realizadas nos dias 11 a 14.10.22
8 - Homologadas pela Congregação em 27.10.22 - 25) Proc. nº 11-P-37391/2022, do Instituto de
9 Química - Eleições da representação docente (nível e complementários) e discente - realizadas
10 nos dias 19 e 20.09.22 - Ciência pela Congregação em 27.10.22 - 26) Proc. nº 05-P-15146/1999,
11 da Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo - Eleição da representação discente
12 (graduação - curso de Arquitetura e Urbanismo) - realizada nos dias 10 a 14.10.22 -
13 Homologada pela Congregação em 27.10.22 - 27) Proc. nº 23-P-15899/1995, da Faculdade de
14 Educação Física - Eleições da representação docente, discentes e servidores técnico-
15 administrativos - realizadas nos dias 24 e 25.10.22 - Homologadas pela Congregação em
16 09.11.22 - 28) Proc. nº 06-P-23990/2014, da Faculdade de Odontologia de Piracicaba - Eleições
17 da representação docente, realizadas nos dias 21 e 22.09.22, discente, realizadas nos dias 26 e
18 27.09.22, e servidores técnico-administrativos, realizadas nos dias 19 e 20.09.22 -
19 Homologadas pela Congregação em 26.10.22 - F - Áreas de Prestação de Serviços - Prestação
20 de Contas - Para Aprovação - Deliberação Consu-A-56/20 - 29) Proc. nº 01-P-7288/1995, do
21 Centro de Engenharia Biomédica - Prestação de contas da área de prestação de serviços
22 “Engenharia Hospitalar”, relativa ao exercício de 2021 - Aprovação pelo Conselho Superior em
23 10.10.22 - 30) Proc. nº 01-P-5244/1999, do Centro de Estudos de Energia e Petróleo - Prestação
24 de contas da área de prestação de serviços “Serviços de Engenharia e Geologia de Petróleo”,
25 relativa ao exercício de 2021 - Aprovação pelo Conselho Científico em 10.06.22 - 31) Proc. nº
26 01-P-2744/1994, da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação - Prestação de contas
27 da área de prestação de serviços “Laboratório de Telemática”, relativa ao exercício de 2021 -
28 Aprovação pela Congregação em 31.10.22 - 32) Proc. nº 29-P-6254/2014, da Faculdade de
29 Engenharia Elétrica e de Computação - Prestação de contas da área de prestação de serviços
30 “Laboratório de Transitórios Eletromagnéticos em Sistemas de Potência”, relativa ao exercício
31 de 2021 - Aprovação pela Congregação em 31.10.22 - 33) Proc. nº 29-P-7666/2004, da
32 Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação - Prestação de contas da área de prestação
33 de serviços “Departamento de Sistemas e Controle de Energia”, relativa ao exercício de 2021 -
34 Aprovação pela Congregação em 31.10.22 - 34) Proc. nº 29-P-15090/1998, da Faculdade de
35 Engenharia Elétrica e de Computação - Prestação de contas da área de prestação de serviços
36 “Laboratório de Engenharia de Computação e Automação Industrial”, relativa ao exercício de
37 2021 - Aprovação pela Congregação em 31.10.22 - 35) Proc. nº 29-P-19767/1999, da Faculdade
38 de Engenharia Elétrica e de Computação - Prestação de contas da área de prestação de serviços
39 “Departamento de Semicondutores, Instrumentos e Fotônica”, relativa ao exercício de 2021 -
40 Aprovação pela Congregação em 31.10.22 - 36) Proc. nº 29-P-20623/2004, da Faculdade de

1 Engenharia Elétrica e de Computação - Prestação de contas da área de prestação de serviços
2 “Laboratório de Sensores Microeletrônicos”, relativa ao exercício de 2021 - Aprovação pela
3 Congregação em 31.10.22 - 37) Proc. nº 29-P-21520/2006, da Faculdade de Engenharia Elétrica
4 e de Computação - Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório de
5 Sistemas de Energia Elétrica”, relativa ao exercício de 2021 - Aprovação pela Congregação em
6 31.10.22 - 38) Proc. nº 29-P-24931/2003, da Faculdade de Engenharia Elétrica e de
7 Computação - Prestação de contas da área de prestação de serviços “Departamento de
8 Comunicações”, relativa ao exercício de 2021 - Aprovação pela Congregação em 31.10.22 -
9 39) Proc. nº 18-P-21931/2000, da Faculdade de Engenharia Química - Prestações de contas da
10 área de prestação de serviços “Laboratório de Análise, Simulação e Síntese de Processos
11 Químicos”, relativas aos exercícios de 2020 e 2021 - Aprovação pela Congregação em 21.10.22
12 - 40) Proc. nº 18-P-24134/2002, da Faculdade de Engenharia Química - Prestações de contas
13 da área de prestação de serviços “Análises Físicas e Físico-Químicas”, relativas ao exercício de
14 2021 e período de 01.01 a 11.07.22 - Aprovação pela Congregação em 21.10.22 - 41) Proc. nº
15 06-P-4951/2006, da Faculdade de Odontologia de Piracicaba - Prestações de contas da área de
16 prestação de serviços “Ortodontia”, relativas aos exercícios de 2019, 2020 e 2021 - Aprovações
17 pela Congregação em 10.08 e 26.10.22 - 42) Proc. nº 06-P-5536/2008, da Faculdade de
18 Odontologia de Piracicaba - Prestações de contas da área de prestação de serviços “Implantes
19 Ósseo Integrado - Módulo Cirúrgico”, relativas aos exercícios de 2019, 2020 e 2021 -
20 Aprovações pela Congregação em 10.08 e 26.10.22 - 43) Proc. nº 06-P-8662/2020, da
21 Faculdade de Odontologia de Piracicaba - Prestações de contas da área de prestação de serviços
22 “Microdissecção a Laser”, relativas ao exercício de 2021 - Aprovações pela Congregação em
23 10.08 e 26.10.22 - G - Convênios, Contratos e Termos Aditivos - a) A ser celebrados - Para
24 aprovação - Deliberação Consu-A-16/2022 de 07.06.22 - 45) Proc. nº 01-P-29131/2022, do
25 Centro de Estudos de Energia e Petróleo - Termo de Licenciamento de Software Acadêmico -
26 Partes: Unicamp e Engineering Simulation and Scientific Software Ltda. - ESSH - Executor:
27 Marcelo Souza de Castro - Resumo do Objeto: Licenciamento de uso gratuito, temporário (por
28 730 dias a partir da data deste Termo), não exclusivo e intransferível, dos seguintes softwares
29 (‘Softwares’): 10 (dez) Licenças de uso do ALFAsim® Teaching; 05 (cinco) Licenças de uso
30 do ALFAsim® Research. 10 (dez) Licenças de uso do RFDAP FASE® - Parecer: Cacc - b)
31 Para Homologação da Aprovação Ad Referendum do Reitor - Deliberação Consu-A-16/2022
32 de 07.06.22 - 46) Proc. nº 01-P-47053/2022, da Diretoria Executiva da Área da Saúde -
33 Convênio de Parceria - Partes: Unicamp, Fascamp, Hospital Regional de Piracicaba e Estado
34 de São Paulo, por intermédio da Secretária de Estado da Saúde - SES - Executores: Willian
35 Cirillo e Elinton Adami Chaim - Data de Assinatura: 31.10.22 - Vigência: 05 anos, iniciando-
36 se em 01.11.22 - Recursos: R\$587.834.604,18 - Resumo do Objeto: Operacionalização da
37 gestão e execução das atividades e serviços de saúde a serem executadas no Hospital Regional
38 de Piracicaba no âmbito do Estado de São Paulo - Parecer: Cacc - c) Para Homologação -
39 anteriores à Deliberação Consu-A-12/2018 - 47) Proc. nº 15-P-15915/2017, do Hospital de
40 Clínicas - Acordo de Cooperação - Partes: Unicamp e Companhia Paulista de Força e Luz -

1 CPFL - Executores: João Batista de Miranda, José Roberto Matos Souza e Marcos Roberto da
2 Silva - Data de Assinatura: 02.10.17 - Vigência: 12 meses - Resumo do Objeto:
3 Desenvolvimento do Projeto “Solução ToLife”, que visa transformar o sistema de urgência e
4 emergência do Hospital de Clínicas da Unicamp, contribuindo para a melhoria da qualidade no
5 atendimento, possibilitando maior acesso da população aos serviços públicos de saúde, e nos
6 serviços de Urgência e Emergência (U/E) - Parecer: Cacc - 48) Proc. nº 15-P-18533/2012, do
7 Hospital de Clínicas - Convênio Nº 773327/2012 - Partes: Unicamp e União Federal, por
8 intermédio do Ministério da Saúde - Executores: Manoel de Barros Bértolo, João Batista de
9 Miranda e Antonia Teresinha Tresoldi - Data de Assinatura: 31.12.12 - Vigência: 27.12.13
10 (prorrogações “de ofício” até dez/2020) - Recursos: 556.000,00 - Resumo do Objeto: Aquisição
11 de Equipamentos para o Hospital de Clínicas - Unicamp, visando ao fortalecimento do Sistema
12 Único de Saúde - SUS, conforme especificações técnicas e objetivos constantes do Plano de
13 Trabalho - Parecer: Cacc. Ordem do Dia Suplementar: I - 01) Proc. nº 01-D-49862/2022 -
14 Proposta de Deliberação CAD que estabelece critérios para a divisão de recursos destinados à
15 progressão dos servidores da carreira dos Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e
16 Extensão - Paepe, para o ano de 2023 - Parecer CIDF-83/22, Despachos PRDU-100/22 e PG-
17 5771/22. Passa aos itens 01 – Proc. nº 01-P-13683/2003 –, que trata da proposta de alteração
18 da Deliberação CAD-A-02/2004, que dispõe sobre a criação da Agência de Inovação da
19 Unicamp - Inova e 44 – Proc. nº 01-P-29133/2022 –, do Gabinete do Reitor/Agência de
20 Inovação da Unicamp, que trata do Convênio de Parceria para Gestão do NIT/Inova - 2022-
21 2027, tendo como partes Unicamp e Funcamp, e como executores Paulo César Montagner,
22 Adriana Nunes Ferreira, Renato da Rocha Lopes e Ana Maria Frattini Fileti, com vigência de
23 60 meses e recursos de R\$9.942.209,19 anuais (valor global R\$49.711.045,94 - Orçamento da
24 Unicamp) e outras fontes de recursos oriundas de ganhos econômicos, prestação de serviços,
25 convênios de cooperação, eventos, doações ou outras fontes externas, destinadas diretamente
26 ao NIT. Resumo do objeto: execução conjunta das atividades necessárias à gestão do Núcleo
27 de Inovação Tecnológica - NIT da Unicamp, nos termos do plano de trabalho, incluindo a
28 execução, pela Funcamp, das atividades de captação, gestão e aplicação das receitas oriundas
29 de fontes externas, tais como as previstas nos artigos 4º a 9º, 11 e 13 da Lei Federal
30 nº10.973/2004. Passa a palavra à professora Ana Frattini, diretora da Inova, que fará uma
31 apresentação, depois a doutora Fernanda vai fazer alguns comentários de questões jurídicas
32 envolvidas e em seguida abrem a discussão. A Professora ANA MARIA FRATTINI FILETI
33 diz que é com satisfação que traz a proposta de governança da Agência de Inovação - Inova
34 Unicamp, que foi desenhada pelas equipes da Inova e da administração da Funcamp, com todo
35 o apoio jurídico da PG e do Departamento Jurídico da Funcamp. Durante o ano foi construído
36 esse documento que está na pauta, que trata de um convênio de parceria entre a Unicamp e a
37 Funcamp para a gestão do Núcleo de Inovação Tecnológica, com vistas ao pleno
38 desenvolvimento de suas competências e atribuições. Estão mudando isso agora porque a
39 regulamentação mais atual permite, pela lei federal de 2004, que foi regulamentada pelo decreto
40 federal de 2018, que é o Marco Legal de Inovação, e no Estado de São Paulo pelo decreto

1 estadual de 2017, que permite que a instituição de ciência e tecnologia do estado estabeleça
2 parceria com entidades privadas sem fins lucrativos para a gestão do seu núcleo de inovação
3 tecnológica. Permitido isso e considerando que a política de inovação da Unicamp de 2019
4 estabelece que a Inova tem como missão a gestão da política de inovação e permite que a
5 Unicamp estabeleça parceria com a Funcamp para a gestão administrativa da Inova, o convênio
6 de parceria irá promover uma gestão que permita ao NIT exercer com eficiência suas missões
7 institucionais, com vistas à promoção e ao incentivo de desenvolvimento científico, da
8 pesquisa, da capacitação científica e tecnológica da inovação. A minuta de convênio foi
9 elaborada pelo setor jurídico e coube às equipes da Inova e da Funcamp redigir os anexos que
10 correspondem aos planos de pesquisa do convênio de parcerias. Para isso, dividiram em dois
11 planos, a parte A, que é o plano de trabalho da Agência de Inovação em si, que cuida de
12 propriedade intelectual, transferência de tecnologia, e o plano do parque científico e
13 tecnológico. Mostra a foto com o quadro de RH atual, formado por funcionários Unicamp,
14 funcionários CLT Funcamp, várias pessoas jurídicas e várias pessoas físicas. Com o convênio,
15 esperam que todas essas pessoas jurídicas, pessoas físicas e funcionários Unicamp se
16 transformem em Funcamp. A maioria dos funcionários Unicamp já foi direcionada para a
17 DGRH, que os alocou em outras unidades, e com isso devem compor um quadro 100% CLT
18 Funcamp. Em termos do parque científico e tecnológico, o RH ainda seria também dentro desse
19 quadro, e possuem hoje em dia seis prédios do parque e estão com previsão de aumento de área
20 construída por conta de um projeto da Finep aprovado e assinado ontem. A segunda etapa foi
21 aprovada em julho e ontem o senhor Reitor assinou o convênio; com isso, vão aumentar a
22 capacidade do parque científico tecnológico e também a demanda por serviços dentro do
23 parque. O plano de trabalho da Inova foi dividido em cinco objetivos específicos: inovação e
24 empreendedorismo; relação Universidade-sociedade com foco em inovação, seja na relação da
25 ICT com empresas privadas ou instituições públicas; a questão da propriedade intelectual; a
26 visibilidade externa que a Inova provê aos pesquisadores de dentro da Universidade para
27 mostrarem as suas tecnologias, com o intuito de assegurar uma possível transferência de
28 tecnologia; e a gestão administrativa. O objetivo específico 1, de inovação e
29 empreendedorismo, significa que atuam com toda a equipe para promover a cultura de inovação
30 da propriedade intelectual, da transferência de tecnologia e do empreendedorismo e para
31 disseminar a capacitação de recursos humanos nessa área para todas as unidades da Unicamp.
32 É um plano que apresenta aqui de forma bastante resumida, mas os conselheiros têm acesso à
33 pauta completa, e dentro de cada um dos objetivos, tomando como exemplo o objetivo
34 específico 2, que é a relação Universidade-sociedade com foco em inovação, dividiram para
35 cada objetivo ações que são de responsabilidade da Unicamp e ações que são de
36 responsabilidade da Funcamp. Dessa forma, a Unicamp passa a ter ações como: propiciar
37 condições para a realização de transferências de tecnologia, e nesse caso é claro que se os
38 docentes não realizarem pesquisa, não há inovação para transferir a tecnologia; propiciar
39 condições para formalização rápida de contratos de licença, convênios de P&D ou instrumentos
40 jurídicos similares dos ativos da propriedade intelectual criados na Universidade. Portanto,

1 todas as condições necessárias para o NIT rodar são de responsabilidade da Unicamp, sendo
2 que as ações de execução efetivamente são de responsabilidade da Funcamp. Cabe à Funcamp:
3 negociar a transferência de tecnologia; formalizar os contratos de licença; gerir os contratos
4 depois da sua assinatura; analisar as minutas e negociar os convênios de P&D; acompanhar a
5 tramitação de minutas e contratos; gerir a informação dos contratos; negociar e formalizar
6 acordos de confidencialidade. Dentro de cada objetivo colocaram tabelas de indicadores de
7 desempenho e dividiram em duas classes diferentes: uma classe de resultados que os
8 conselheiros estão mais habituados a ver no anuário da Unicamp, que são os resultados efetivos
9 de contratos de licenciamento de PI, número de patentes que são depositadas, o número de
10 *softwares* que são registrados. Já os indicadores de atividade são coisas que não vinham sendo
11 reportadas externamente, eram apenas controles internos da Inova, e agora estão colocando no
12 plano de trabalho como meta a atingir. Para aqueles que possuem reporte no anuário, pegaram
13 as médias dos últimos cinco anos, analisando com um pouco mais de cuidado os últimos dois
14 anos, que fizeram parte da pandemia, e elaboraram uma meta para os anos subsequentes,
15 quando esse convênio já deverá estar vigente. Colocaram a meta para que haja um olhar crítico
16 de pessoas externas para esse número, em cima dos dados que conseguirem daqui para frente,
17 e para os indicadores de atividade colocaram meta baseada no resultado informal que tinham
18 dentro do sistema na Unicamp. Então, para cada objetivo específico há ações da Unicamp e da
19 Funcamp e há indicadores de desempenho que deverão ser criteriosamente analisados, tanto
20 pela Funcamp e Unicamp conjuntamente, como pela câmara de acompanhamento e conselho
21 superior da Inova. Na parte B do plano, que diz respeito ao parque científico e tecnológico,
22 informa que a gestão do parque é feita toda pelo NIT, o que é uma coisa bastante trabalhosa,
23 porém bastante proveitosa, porque forma efetivamente um ecossistema muito interessante
24 envolvendo propriedade intelectual, transferência de tecnologia, empresas incubadas, empresas
25 já estabelecidas, *startups*. Envolve muitas pessoas e ao mesmo tempo provê também
26 possibilidades de emprego dentro do próprio *campus* da Universidade. O parque é uma coisa
27 efervescente, muito interessante, que absorve os próprios recursos humanos da Universidade e
28 sobre o qual existe uma expectativa muito grande da comunidade externa para que haja uma
29 maior capacidade de absorção da demanda que existe, porque estão sempre no limite da
30 capacidade de ocupação da área construída. Há uma área livre muito grande para ser construída,
31 mas a ocupação de área construída é praticamente 100% o tempo todo. Ou seja, há um espaço
32 muito grande para ser ampliado, e percebendo isso, também estabeleceram as ações que são
33 responsabilidade da Unicamp e as de responsabilidade da Funcamp. Colocaram os indicadores
34 de desempenho e para 2023 a meta de número de empresas instaladas no parque permanece
35 próxima à do número de 2021, que é de cerca de 40 empresas. E para 2024, com essa assinatura
36 do convênio Finep, vão ter a capacidade de dobrar esse número de empresas, portanto estão
37 prevendo 80 empresas instaladas no parque. Isso significa um conjunto de coisas, de atividades
38 de recursos humanos associados, e precisam formar a equipe para dar suporte para esse
39 crescimento. O quadro atual da Inova é composto pela diretoria executiva, formada pelo
40 professor Renato e ela, que são do quadro Unicamp e continuarão a ser; durante este ano tiveram

1 quatro diretorias associadas, uma de propriedade intelectual, uma de parcerias, uma do parque
2 científico e tecnológico que envolve a incubadora e uma de relações institucionais, além das
3 áreas de suporte, que são o administrativo e a área de tecnologia de informática. Com isso o
4 quadro atual envolve 46 pessoas, sendo que somente 21 são Funcamp CLT; os demais ou são
5 Unicamp, ou são Carreira Paepe, ou são pessoa física ou jurídica. Pretendem substituir essas
6 pessoas físicas e jurídicas e os funcionários Unicamp, transformando esses 21 Funcamp em 52.
7 Esse número de 52 visa um aumento na equipe de tecnologia de informação e de equipe para
8 dar suporte às novas empresas que surgem na incubadora. Vai ser um serviço específico de
9 aumento para suprir a expansão do parque. A nova estrutura que estão propondo envolve passar
10 de quatro diretorias para duas. Por questões de nomenclatura dentro do organograma da
11 Funcamp, tiveram de mudar o nome, não vão se chamar mais diretorias, mas sim
12 coordenadorias, mas estão ao mesmo nível das diretorias atuais. Serão a Coordenadoria de
13 Negócios e Inovação e a Coordenadoria de Empreendedorismo e Ambientes de Inovação. As
14 áreas de propriedade intelectual e transferência de tecnologia vão passar a ser de supervisão
15 acopladas à coordenação de negócios de inovação, assim como o supervisor da incubadora vai
16 ser um nível abaixo da coordenação de empreendedorismo e ambientes de inovação. E a área
17 de comunicações, que estava junto com relações institucionais, volta a ser uma área de suporte.
18 Passam a ter cinco áreas de suporte: supervisão de contratos e convênios; de comunicação; de
19 informática; administrativo e *facilities*, para dar conta de todos esses prédios, principalmente
20 da expansão do parque e da própria Inova. Mostra uma tabela comparativa de alguns valores: o
21 que existe de folha Funcamp, atualmente, são R\$3,5 milhões anuais, e para que deem conta de
22 transformar todos os esses outros funcionários que hoje não são CLT em CLT Funcamp, são
23 necessários mais R\$3,8 milhões. Não está falando de expansão de equipe, mas de transformação
24 de PF, PJ e Unicamp em funcionários Funcamp, sendo que a ampliação é de apenas seis
25 funcionários para dar conta da expansão do parque. Então o orçamento total que a Inova, junto
26 com a Funcamp, chegou à conclusão é de R\$9,9 milhões anuais, sendo R\$7,3 milhões relativos
27 a pessoal. A Inova traz para a Unicamp uma segurança no setor da propriedade intelectual,
28 estando sempre vigilante para que ninguém use indevidamente o conhecimento produzido na
29 Unicamp. Ela dá suporte para todos os pesquisadores que entendem que têm uma invenção que
30 pode se tornar inovação. Faz o apoio à transferência de tecnologia, de forma a levar o
31 conhecimento para a sociedade, e pode trazer temas relevantes e de impacto. É uma forma de
32 financiar equipamentos, insumos e bolsas para a continuidade das pesquisas por meio da
33 transferência de tecnologia, e isso impacta também no número de convênios de P&D que
34 acabam provocando. Uma transferência de tecnologia bem feita desperta as empresas para
35 novas pesquisas P&D e novos convênios são formados. Este ano houve uma alta procura de
36 empresas para estabelecimento de convênios de pesquisa e desenvolvimento e a Inova ajudou
37 essa negociação com todos os pesquisadores. Foi praticamente uma chamada por dia útil no
38 ano, portanto mais de 300 chamadas para estabelecer convênios de pesquisa de P&D. Em
39 relação aos parques, *startups* incubadas e *spin-offs*, a agência tem todas as vantagens da
40 transferência de tecnologia, os convênios de pesquisa vêm crescendo assustadoramente com

1 entidades particulares e públicas, os empregos também são muitos e qualificados, o que gera
2 grande oportunidade para os alunos. E a visibilidade que a Inova dá para as pesquisas que são
3 desenvolvidas na Unicamp como novas oportunidades de cooperação, proteção, transferência,
4 *startups* etc. Então o NIT forte traz oportunidades que acabam beneficiando toda a Universidade
5 e que vão muito além do financiamento do próprio NIT. O convênio vai trazer para o NIT da
6 Unicamp agilidade na adoção das medidas necessárias ao melhor funcionamento e desempenho
7 da Inova, adequação da equipe CLT à demanda, portanto vão ter maior flexibilidade tanto para
8 diminuir quanto para aumentar a equipe em termos de recursos humanos, de forma rápida, por
9 ser um processo seletivo. Haverá um fortalecimento da aproximação entre os atores no processo
10 de inovação e formalização de parcerias, visto que a Funcamp, na maioria das vezes, faz a
11 intermediação dessas contratações, e agora terão as equipes trabalhando muito próximas.
12 Também haverá ampliação de infraestrutura predial destinada preferencialmente a *spin-offs*,
13 *startups* incubadas e empresas com alto grau de potencial de inovação. Além disso, vão
14 potencializar todos os serviços oferecidos pelo parque científico e tecnológico da Unicamp.
15 Observa que os recursos do parque que entram hoje, no formato atual, são todos usados para
16 recursos humanos da Inova, e com o convênio esses recursos deverão ir para a manutenção e
17 expansão do parque, o que é uma coisa bastante positiva e foi bastante discutido aqui entre as
18 equipes. O NIT traz para a sociedade uma cultura empreendedora muito forte, visto o controle
19 que possui das empresas-filhas da Unicamp, que tem um faturamento de R\$19 bilhões por ano.
20 Isso chama a atenção porque aplicando a esses R\$19 bilhões uma alíquota média de 20% de
21 ICMS, tiram exatamente a quota-parte da Unicamp, que vem do ICMS do Estado São Paulo.
22 Então isso é muito forte, muito impactante. Foram gerados mais de 45 mil empregos nessas
23 empresas, são empregos qualificados e que contribuem para o desenvolvimento da região e do
24 próprio Estado de São Paulo, visto que 90% das empresas são sediadas no estado. O convênio
25 Funcamp e Unicamp está previsto para cinco anos, mas existe uma cláusula de possibilidade de
26 rompimento desse contrato a qualquer momento. Então nada é para sempre, podem rever e ele
27 pode ser modificado por termos aditivos; vão ficar muito atentos no primeiro ano para ver se
28 isso realmente atinge os objetivos de melhorar os serviços prestados pelo NIT para a
29 comunidade da Unicamp. Não sendo adequado, existe a cláusula orientando como romper esse
30 contrato. Agradece pela atenção e se coloca à disposição para quaisquer dúvidas que surgirem.
31 O MAGNÍFICO REITOR agradece à professora Ana pela apresentação bastante detalhada da
32 proposta. Pergunta à doutora Fernanda se há alguma questão jurídica específica. A Doutora
33 FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO diz que além da normativa que a professora
34 Ana já citou, destaca que esse convênio vai ser também precedido do ato de dispensa de
35 licitação, baseado no artigo 24, inciso XIII da Lei 8666/93. E também da necessidade de
36 atualização da deliberação CAD que está na pauta, para compatibilizar com essa gestão do NIT
37 pela Funcamp. A Conselheira GABRIELA BARROS GONÇALVES diz que a professora Ana
38 reforçou, em alguns momentos, a substituição do quadro, que é misto, por um quadro totalmente
39 Funcamp. Pergunta se há algum motivo específico para essa necessidade de substituição. A
40 Professora ANA MARIA FRATTINI FILETI responde que a proposta é justamente ter uma

1 maior agilidade para contratação e para a readequação do quadro mediante aumento ou
2 diminuição de demandas, e a ideia é ter somente funcionários Funcamp, para que possam
3 adequar a equipe no momento certo. Então a gestão administrativa pela Funcamp
4 automaticamente os remete a ter funcionários CLT Funcamp para a execução do que hoje é
5 executado por essa equipe mista. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
6 diz que como o convênio é gerido pela Funcamp, então o quadro vai ser Funcamp. Toda a
7 atividade relativa a essa gestão, que está bem detalhada no convênio, vai ser realizada pela
8 Funcamp e pelos seus funcionários, os que vão entrar e os que já estão atuando na Inova. O
9 Conselheiro SAMUEL ROCHA DE OLIVEIRA parabeniza pela proposta desse acordo com a
10 Funcamp, entende que a governança na Universidade demanda uma maior agilidade, pois os
11 moldes em que vêm trabalhando dificultam bastante. Imagina que vários outros setores da
12 Universidade fiquem com certa inveja de um acordo desses e que também teriam possibilidades
13 de flexibilização para a parte administrativa, mantendo obviamente o objetivo acadêmico final
14 de pesquisa, ensino e extensão que sempre possuem. Vislumbra vários setores da Universidade
15 que fazem interação com os setores produtivos da sociedade, de alguma forma, e que às vezes
16 esbarram em não conseguir contratar pessoas no momento certo, por um período certo, porque
17 existem regras bem diferentes de contratação. Fazendo via Funcamp, isso aliviaria. Por outro
18 lado, tem a preocupação exatamente com essa interação; há na Universidade vários objetivos
19 acadêmicos e tudo o mais, e desejam administração de maneira profissional, com ferramentas
20 avançadas, com a maior agilidade possível. Mas têm sempre aquele receio de que, ao fazer este
21 tipo de acordo, percam exatamente os objetivos principais acadêmicos no final. Então sabe que
22 isso já foi bastante pensado e fica muito tranquilo porque existe a cláusula de, eventualmente,
23 se não um rompimento, um aditivo de aprimoramento do acordo, porque é sempre aquela
24 questão: vão até um certo ponto, do ponto de vista acadêmico, mas precisam entregar para
25 alguém que sabe fazer do ponto de vista administrativo, profissional, e depois tem o retorno
26 que precisam dar para a sociedade. Pergunta o quanto podem estender isso para outros setores
27 da Universidade; não conversou com ninguém sobre isso, mas sabe que a Editora, por exemplo,
28 também tem uma dificuldade de contratar pessoas especializadas para trabalhar nesse setor, e
29 talvez a administração seja complicada. Vários setores da área de Saúde, assim como a área de
30 Informática, também necessitam de processos muito ágeis, e pergunta se não haveria uma
31 maneira de fazer isso via Funcamp. Isso, visto do lado da agilidade, tem de estar dentro dos
32 moldes que precisam seguir, do controle do Ministério Público e do Tribunal de Contas sobre
33 a Universidade, para ela não sair daquilo que são os seus principais objetivos. Mas a pergunta
34 é se não podem estender. E a outra pergunta é sobre o receio que já está declarado de que existe
35 essa possibilidade de romper, de não interferir nos objetivos principais, porque de repente criam
36 uma estrutura que fica dominada pelo administrativo e acabam não atingindo o objetivo. Então
37 ficou um pouco preocupado, mas imagina que exista uma justificativa razoável em diminuir as
38 diretorias para duas coordenadorias. Não sabe se isso é com o objetivo principal de enxugar
39 ainda mais o quadro, mas não se deve perder de vista os objetivos principais. Ninguém está
40 pensando aqui em ter algumas pessoas trabalhando no seu escritório de patentes fazendo

1 atividades gerais, mas sempre tem essa preocupação de até onde vão no acadêmico e o quanto
2 devem passar a bola para os gestores, que também mantêm o acadêmico como sendo a
3 prioridade. O MAGNÍFICO REITOR responde que a razão é basicamente a descrita pelo
4 professor Samuel, de dar flexibilidade, agilidade administrativa, em uma área em que isso é
5 muito importante, porque a inovação é uma coisa por si só bastante dinâmica. O que tem de
6 específico aí é que a lei de inovação permite isso, essa possibilidade está em geral vetada em
7 outras áreas, como mostrou, por exemplo, a situação da licitação do restaurante por causa desse
8 veto. Então existe um espaço na questão dos recursos de saúde SUS, mas esse espaço em geral
9 não existe em outras áreas. A lei de inovação permite e já existem precedentes, acha que a
10 Universidade Federal de Minas Gerais, se não está enganado, tem uma situação parecida, então
11 isso dá uma base jurídica mais adequada para fazerem isso. E como a Unicamp tem uma área
12 de inovação que envolve a própria parte de patentes e propriedade industrial, envolve o parque
13 tecnológico, a incubadora, a vila de *startups*, possuem em algumas dessas áreas a chance de,
14 sendo mais ágil, adequar a estrutura às possibilidades de demanda do mercado. Em particular,
15 uma área que têm tido dificuldade de atender é o parque tecnológico, porque o crescimento dele
16 hoje depende de processos de investimento em infraestrutura que sejam feitos pela
17 Universidade diretamente. Nesse novo arranjo, ele vai ser feito via Funcamp, por isso, inclusive,
18 a ideia é que os recursos fiquem lá para que eles possam investir e aumentar a fonte de recursos.
19 Ampliar os espaços e facilmente atender à demanda. É importante dizer que existe esse efeito
20 também indireto, não é só o efeito do aluguel de espaço e de conquista da presença de uma
21 empresa. Essa empresa estará aqui ao lado, e uma delas, por exemplo, foi muito importante no
22 desenvolvimento dos sensores e monitores do Laboratório Nacional de Luz Síncrotron, e esse
23 pessoal normalmente trabalha com recursos humanos da Universidade. Eles contratam ex-
24 alunos de pós-graduação, alunos de graduação e há a chance também de gerar projetos de
25 pesquisa. Ou seja, entram recursos via projetos de pesquisa que não estejam associados ao
26 parque tecnológico, porque estreitam as relações com esse mundo empresarial. Então são essas
27 as vantagens que veem, a dificuldade de expandir o modelo é que isso é previsto na lei de
28 inovação, não em outras. Teriam de ter uma lei de fundações que fosse mais versátil, e esse é
29 um problema que estão tentando discutir com o mundo parlamentar, mas existem restrições não
30 só estaduais, elas são mais federais, o que torna algo meio difícil, mas o objetivo seria
31 interessante. Essa é a sua avaliação, que tenham algumas áreas e equipes que possam crescer
32 ou diminuir de acordo com a necessidade. Elas não são as atividades-fim principais da
33 Universidade; estão formando alunos, então há um estoque de alunos que precisam garantir,
34 estão fazendo pesquisa etc. Ficam um pouco dependentes da demanda do setor privado, e com
35 relação às pessoas, as que são da Unicamp voltarão a ter atividades na Unicamp, portanto não
36 existe nenhum prejuízo. E aquelas que são contratadas via Funcamp poderão ser contratadas
37 via Funcamp no novo arranjo também. Então não existe nenhum elemento de prejuízo para as
38 pessoas nessa mudança, e vão conseguir ter mais atividade na aplicação da política de inovação
39 permitida pela lei de inovação. A Conselheira HELOISE DE OLIVEIRA PASTORE JENSEN
40 diz que começou a ler o material, mas não conseguiu terminar, e algumas questões que

1 apareceram não foram solucionadas pela exposição que a professora Ana fez. Sua primeira
2 pergunta é qual é a diferença entre a Inova e o NIT, se um contém o outro. A segunda questão
3 é que a forma de atuação da Inova, pelo que está entendendo, muda substancialmente com essas
4 alterações. Não se trata de simplesmente tornar a parte administrativa mais ágil; lendo o
5 material, viu modificações importantes na atuação da Inova, agora com a entrada da Funcamp,
6 e o primeiro aspecto que notou, que apareceu na apresentação da professora Ana, é que em um
7 dos objetivos específicos, de número 2, a gestão da Funcamp vai emitir parecer sobre bolsas de
8 inovação. Acha isso estranho para uma parte administrativa, porque emitir parecer envolve
9 talvez habilidades ou conhecimentos que não estejam tão obviamente dentro das competências
10 da Funcamp. Uma outra questão que considera importante é que esse novo conjunto de
11 administração da parte de inovação tecnológica terá uma figura jurídica própria, se entendeu
12 corretamente. Pergunta se ela vai ter um outro CNPJ, uma outra parte da Unicamp, ou vai ser
13 com o mesmo CNPJ da Funcamp, como isso vai funcionar. É mais uma coisa a tomar cuidado.
14 Por isso está dizendo que a parte de inovação passa a ter uma característica bem diferente do
15 que era a Inova, não é só uma questão de agilidade. Está um pouco incomodada com tudo o que
16 não conseguiu entender na documentação. Por exemplo, se a parte administrativa da Inova
17 passa a residir dentro da Funcamp, se fica no mesmo lugar, ou como será isso. Essas coisas
18 parecem irrelevantes, mas não são; elas mudam bastante a forma de atuação e gostaria de
19 entender um pouco melhor. Outra questão é que no orçamento do ano que vem já existem quase
20 R\$9,5 milhões que vão para essa nova organização responsável pela inovação na Universidade.
21 Isso é orçamentário, mas há uma parte extraorçamentária que vem de captação, e que pode se
22 tornar um orçamento bastante importante. E ele vai providenciar que algumas modificações na
23 Universidade sejam feitas através dessa verba, através da Funcamp, que é geralmente quem
24 cuida dessas modificações. Então pergunta se não estão criando uma outra moradia, para daqui
25 a 30 anos ter de comprar de volta, alguma coisa desse tipo. Solicita um pouco mais de
26 explicação, de como vai mudar o funcionamento da Inova nesse aspecto, se existe realocação
27 de parte administrativa, como é a questão de emissão de pareceres. Por exemplo, agora o gestor
28 administrativo, que vem da Funcamp, faz parte do conselho superior e é convidado permanente
29 nas reuniões da câmara de acompanhamento. Então é uma parte administrativa que faz parte da
30 gestão logística e de objetivos do próprio NIT/Inova, que não sabe mais como chamar. Outra
31 questão que lhe chamou a atenção é que o conselho superior não elabora, nem aprova, nem
32 modifica o regimento interno. O conselho superior, que antes fazia isso, elaborava, aprovava e
33 modificava o regimento do seu próprio jeito, agora não faz mais. Portanto, há mudanças
34 importantes, não é só questão logística de contratação. Não está se sentindo segura com tudo o
35 que entendeu; gostaria que tivesse havido algumas reuniões onde discutissem isso tudo. Foi um
36 trabalho importante, feito durante o ano inteiro, para discutir agora em uma reunião somente,
37 então gostaria de ter tido mais informações ao longo desse processo ou condensadas agora no
38 final. O Conselheiro MÁRCIO ANTÔNIO CATAIA diz que vai falar na condição de membro
39 do conselho superior do parque científico e tecnológico. Realizaram uma reunião do conselho
40 esta semana, uma excelente reunião, e essa peça foi colocada para consideração do conselho

1 superior. Durante todo este ano analisaram, pensaram o parque científico tecnológico, e destaca
2 seu apoio à proposta, mais especialmente pensando em um ponto que aqui foi colocado e que
3 acha que está ligado com um outro feito dentro da Inova, que é aquele já colocado pelo senhor
4 Reitor e pela professora Ana, da agilidade dos processos. Essa agilidade remete a um processo
5 de governança que foi aqui colocado na forma de um organograma, para que possam ter aquilo
6 que esperam que a Inova possa fazer. Destaca, nesta proposta de governança que está sendo
7 aqui colocada, a qualidade profissional daqueles e daquelas que estão trabalhando na Inova.
8 Diz isso com muita tranquilidade, porque como vem de um instituto que possui um
9 departamento de política científica e tecnológica que promove exatamente pesquisas dentro do
10 âmbito da inovação e que está ligado diretamente às pesquisas da inovação, debatem, dentro do
11 parque tecnológico, aquilo que aqui foi colocado. Então crê que haja uma precisão muito grande
12 na perspectiva de uma nova governança, e gostaria depois que a professora Ana pudesse falar
13 um pouco disso, que discutiram lá, sobre a ideia de ganhar agilidade a partir dessa proposição
14 da governança, sem alterar aquilo que é o centro da Inova, sua missão, visão e valores. Isso se
15 manteve, e é o que lhe parece fundamental para realizarem esse processo agora de forma
16 institucionalizada, dentro de uma nova perspectiva normativa, que é aquela da lei colocada para
17 que realizassem essas ações todas. Além disso, houve a captação dos recursos Finep
18 importantíssima, de R\$15 milhões, que valeria a pena colocar aqui para mostrar como os
19 profissionais da Inova estão trabalhando, justamente no sentido de propor essa nova
20 governança. O MAGNÍFICO REITOR diz que o NIT da Unicamp é a Inova; NIT é a
21 nomenclatura mais geral, Núcleo de Inovação Tecnológica, e o NIT da Unicamp é a Inova. A
22 princípio não acredita que vá haver uma grande alteração da forma de atuação da Inova. Existe
23 alguma necessidade de adaptação porque a Funcamp tem cargos, tem funções estabelecidas, e
24 precisam adaptar as funções da Universidade a esses elementos jurídicos da estrutura
25 organizacional da Funcamp, mas o poder de decisão continua basicamente na Unicamp na
26 indicação de quem dirige a Inova, seu diretor executivo e seu diretor associado. O CNPJ
27 imagina que é o da Funcamp, então vai continuar com o da Funcamp. O professor Samuel
28 mencionou um ponto importante: a lei de inovação permite a transferência orçamentária de
29 recursos do orçamento RTE Unicamp para a Funcamp, ou para o NIT. E o NIT estar fora da
30 estrutura da Universidade é uma virtude, não é algo negativo, isso facilita. Observa que não
31 cabe comparar o assunto em questão com o caso da moradia, são questões bem diferentes. Vão
32 ajudar que uma estrutura que capta recursos com agilidade, recursos esses que serão aplicados
33 na mesma política de inovação, tenha uma base orçamentária mínima a partir do orçamento da
34 Universidade, com efeitos diretos. Então são os efeitos associados principalmente ao parque
35 tecnológico, mas vêm também do licenciamento de patentes, toda agilidade que vão ganhar em
36 relação a isso, e benefícios indiretos de estreitar contato com empresas de base tecnológica,
37 sendo que algumas delas financiam outros projetos na Universidade que entram por outras vias.
38 No caso da moradia, a Unicamp encaminhou a compra da moradia pela Funcamp; sendo
39 adquirida pela Funcamp, ela não é da Unicamp, e com isso se criou um conflito legal. O que
40 estão fazendo no caso em questão é que uma estrutura que tem íntima relação com a Unicamp

1 ganha agilidade na fundação, mas isso é uma coisa que é renovada de tempos em tempos, são
2 convênios que podem ou não ser renovados. Obviamente podem preferir fazer os processos
3 para a Inova com aquelas dificuldades que possuem na Unicamp. No caso, estão procurando as
4 facilidades que a fundação permite, mas podem achar melhor ficar com as dificuldades, é uma
5 opção. O professor Samuel, por exemplo, estava indo na direção contrária; ele perguntou como
6 podem estender isso para outras possibilidades. Infelizmente, a lei restringe. Foi convencido
7 dessa proposta cedo, pela própria equipe da Inova, e isso já era uma proposta da gestão passada,
8 só tiveram o trabalho de verificar como implementá-la. Isso dependia de um acerto com a
9 equipe da Funcamp. São duas instituições muito conectadas, mas não são iguais, têm seus
10 interesses próprios, e precisavam garantir os interesses dos dois lados. Sobre a questão de emitir
11 parecer sobre bolsas de inovação, pergunta se a doutora Fernanda e a professora Ana podem
12 fazer algum esclarecimento. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO diz
13 que a Inova hoje já emite pareceres sobre a concessão de bolsa de estímulo à inovação. Então
14 isso não vai ser alterado, continua a mesma sistemática. A outra pergunta da professora Heloise
15 foi onde a Inova vai funcionar, e informa que continua no mesmo lugar. Isso está expressamente
16 previsto no convênio, continua onde está. O conselho superior realmente vai deixar de aprovar
17 o regimento interno porque a parte da gestão da Inova que vai continuar na Unicamp é a que
18 vai dar as diretrizes para a gestão do NIT. Mas o funcionamento interno, como isso vai se dar,
19 as funções, isso vai ser a cargo da Funcamp, como está no convênio; a Funcamp vai dar o
20 tamanho da equipe, claro que conversando com a diretoria, com a professora Ana, então isso
21 deixa de ser aprovado como regimento interno da Unicamp. A Professora ANA MARIA
22 FRATTINI FILETI reforça que as diretrizes todas continuarão sendo da Unicamp. Então, a
23 equipe da Inova dentro da Funcamp tem de seguir as diretrizes da Unicamp. Para isso vai se
24 manter um sistema híbrido, ou seja, a diretoria executiva da Inova vai continuar sendo Unicamp
25 e a gestão administrativa, a execução das atividades que a Unicamp deu como diretrizes será da
26 Funcamp. Então, respondendo à professora Heloise, diz que não há nada oculto nas linhas;
27 desenharam com o maior cuidado possível para que o que roda bem na Inova continuasse a
28 rodar bem. Ou seja, essas emissões de parecer para a bolsa de inovação são pareceres que
29 analisam o quanto aquele convênio de P&D tem de inovação envolvida para poder se ceder
30 uma bolsa de inovação. Não é um parecer jurídico, é simplesmente o contexto do projeto, se há
31 inovação ou não. Então as pessoas que estão lá são as mesmas que vão continuar emitindo esse
32 parecer; não vai ser ninguém administrativo da Funcamp que vai fazer isso, será um funcionário
33 do NIT que está dentro da Funcamp. A captação que vem do parque, realmente a professora
34 Heloise tem toda razão, é uma captação significativa e que ao longo do tempo vai ser
35 direcionada não para pagar recursos humanos, mas sim para dar toda a manutenção predial e
36 fornecer meios de expandir o parque. Foi isso que o professor Antonio José acabou de dizer. Se
37 dependessem de verba da própria Unicamp e gastassem essa verba via DGA para fazer
38 ampliação, seria uma coisa muito difícil; as empresas acabam até desistindo da Universidade
39 por conta da demora do serviço público. Então é uma forma de dar uma resposta rápida às
40 demandas da área que não está construída no parque, mas que pode ser construída. Já existe

1 uma reserva de área para o parque científico e tecnológico, onde pode haver essas construções,
2 e estão simplesmente arrumando caminhos alternativos para poder agilizar essa ampliação do
3 parque, que veem com muito bons olhos. Nesse sentido, como o professor Márcio Cataia bem
4 lembrou, aplicaram no final do ano passado, início deste ano, para a Finep no edital de parques.
5 Fazia mais de dez anos que não havia um edital de parques, então a demanda era imensa, a
6 Inova fez sua aplicação, ficou muito bem classificada e obteve R\$15 milhões. Desses R\$15
7 milhões, precisam dar contrapartida, que é da própria Unicamp; por exemplo, para o primeiro
8 ano, ela pode vir toda dessa captação que já possuem no parque. Então a ideia é que essa
9 captação realmente a própria roda em termos de infraestrutura do parque. A parte
10 administrativa da Inova vai continuar atuando junto da Inova por dois motivos: toda a gestão
11 administrativa está envolvida também com conversas com o MCTI, então o setor de inovação
12 do Ministério da Ciência e Tecnologia frequentemente solicita à Inova coisas específicas da
13 área de inovação. Foi muito discutido entre o NIT e os diretores da Funcamp se iriam juntar
14 todas as equipes administrativas em um polo só. Chegaram à conclusão de que seria melhor
15 deixar lá a área administrativa que roda as compras, o acompanhamento pós-contrato – uma
16 vez assinado um contrato de licenciamento que envolva *royalties*, precisam fazer um
17 acompanhamento do faturamento de cada empresa que tem transferência de tecnologia. Esse
18 acompanhamento é terrível de ser feito, então acharam melhor que a equipe administrativa da
19 Inova ficasse como a equipe administrativa de inovação, por conta das peculiaridades do MCTI
20 e por conta das peculiaridades de contratos específicos de convênio, porque a Funcamp não tem
21 muito essa visão da inovação. Acha que é importante dizer também que foi feita toda uma
22 adequação do quadro da Inova para o quadro da Funcamp, porque a Funcamp está com um
23 termo de *compliance* bastante rígido e que jamais permitiria ter duas classes de funcionários
24 dentro da mesma instituição. Foi feita uma pesquisa de mercado de salários, foram atribuídas
25 faixas que têm de bater com as faixas dos funcionários que já existem na Funcamp. Toda essa
26 readequação e alinhamento, em termos de *compliance*, foram feitos pela equipe de contratos do
27 NIT com a equipe jurídica e de convênios da Funcamp. Foi algo bastante exaustivo, muito
28 trabalhado e bastante delicado; observaram os pormenores e as consequências de cada ação
29 proposta. Elas foram bastante estudadas e não tem dúvida de que estão colocando o melhor que
30 podem neste momento. E volta a ressaltar que são, neste momento, apenas executores de uma
31 ação que já tinha sido detectada como importante na gestão anterior. Assim que assumiu a
32 diretoria da Inova, o senhor Reitor já a colocou em contato com a doutora Fernanda, que de
33 imediato a incumbiu dessa tarefa. Então foi tudo bastante estudado, contemplando uma ação
34 que se iniciou na gestão anterior. O MAGNÍFICO REITOR reforça que tiveram recentemente
35 essa dificuldade, que estão vivendo ainda de alguma forma, com a licitação do contrato do
36 restaurante. Se tivessem a possibilidade de manter aquilo, era algo que acreditam que
37 beneficiaria a Universidade. No entanto, tiveram de licitar o serviço, pois foi definitivamente
38 especificado pelo Tribunal de Contas que não podem contratar as pessoas via Funcamp com
39 recursos orçamentários da Universidade. No caso em questão, existe uma lei que permite isso,
40 essa é a diferença. A lei de inovação dá segurança jurídica para esse esforço e gera essa

1 possibilidade para o sistema de inovação, onde a Unicamp tem incubadora, tem um parque
2 tecnológico, tem um sistema de defesa da propriedade. Eles têm rendimentos diferentes, o
3 parque tem um grande potencial de rendimento, mas ele depende de área física, e precisam ter
4 agilidade de expandir a área física. É essa a virtude desse esquema, ele permite investir com
5 mais agilidade, internalizar esses recursos no próprio sistema de inovação, expandir o parque e
6 ampliar a interação da Universidade com o mundo da inovação empresarial. Não é só impacto
7 para o sistema Inova, isso vai ter um impacto para a Universidade na ação de inovação junto às
8 empresas. Viveu isso quando era diretor, quando uma grande empresa o procurou com a
9 intenção de montar um laboratório dentro da FEA. É difícil dentro da estrutura da Unicamp
10 fazer isso, eles não queriam ter um laboratório de análise, de acompanhamento, fora. Um parque
11 tecnológico vai permitir coisas desse tipo, ações inovadoras de forma muito mais dinâmica.
12 Não vão perder o controle, vão ganhar agilidade na execução da política de inovação, e
13 infelizmente não há muita possibilidade de fazer isso em outras áreas. Acha que a vantagem é
14 tanto pelo lado da agilidade, em uma área que é muito ágil e requer essa agilidade, e a outra é
15 permitir uma adaptação do tamanho da equipe e do esforço às demandas. Isso significa
16 funcionar tanto para a expansão como para a contração. Dessa forma, ficam menos sensíveis às
17 oscilações econômicas, porque é uma gestão separada do orçamento da Universidade. Esse
18 convênio tem de prestar contas, tem todos os cuidados de um convênio, avaliar se a política
19 está sendo bem implantada, portanto isso continua na alçada de interferência direta da Unicamp.
20 Não havendo mais observações, submete à votação o item 01 da Ordem do Dia, que é aprovado
21 com 18 votos favoráveis e 03 abstenções. Em seguida, submete à votação o item 44 da Ordem
22 do Dia, que é aprovado com 18 votos favoráveis e 03 abstenções. Passa ao item 02 da Ordem
23 do Dia Suplementar – Proc. nº 01-D-50813/2022 –, que trata da Proposta de Distribuição
24 Orçamentária da Unicamp para 2023, com Demonstrativo Receitas/Despesas. Passa a palavra
25 ao professor Fernando Sarti. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que os conselheiros
26 devem ter observado a preocupação em manter um equilíbrio orçamentário e, ao mesmo tempo,
27 atender às demandas sempre muito legítimas com relação à valorização profissional,
28 contratação, progressão, benefícios. Assim como outro eixo fundamental na Universidade, que
29 é seu processo de inclusão, de melhoria na qualidade do ensino, da pesquisa e a preocupação
30 sempre colocada da política de assistência e permanência estudantil, que ganha cada vez mais
31 importância diante desse processo de inclusão. E, finalmente, também a questão dos
32 investimentos que vêm sendo tratados tanto dentro da PDO como a partir do PPI. Manter esse
33 equilíbrio diante de tantas demandas é realmente um desafio, e aumenta esse desafio quando
34 olham para as incertezas tanto no plano político quanto no plano financeiro. Político, como
35 todos sabem, em relação aos novos governos, em particular o governo do estado. Não sabem
36 exatamente qual é a visão do governo do estado em relação à questão da autonomia, qual relação
37 se dará com as universidades públicas, então certamente isso os preocupa. Além disso, todos
38 têm acompanhado pela imprensa a questão da desoneração, das isenções, é uma queda
39 importante do ponto de vista de arrecadação; ao mesmo tempo, verão na apresentação do senhor
40 Thiago que a própria Secretaria tem uma expectativa de arrecadação para 2023 inferior

1 nominalmente à arrecadação de 2022. Então tudo isso leva, ao mesmo tempo que possuem essas
2 demandas bastante importantes e legítimas, à preocupação de manter esse equilíbrio
3 orçamentário. Esse foi o desafio da peça orçamentária que passou pela COP e estão trazendo
4 hoje aqui na CAD para ser avaliada. Duas informações atuais que não constam na
5 documentação: a preocupação com as expectativas de arrecadação, além da desoneração a que
6 já fez referência, tem a ver com o relatório Focus, do Banco Central, que saiu ontem, e é uma
7 enquête junto aos principais agentes financeiros. Ele aponta, infelizmente, para um crescimento
8 muito pífio para o ano de 2023. O mercado tem trabalhado com uma expectativa de crescimento
9 abaixo de 1%, 0,75%, portanto uma queda expressiva em relação a 2022, de 3% para 0,75%.
10 Ao mesmo tempo, mantém-se uma taxa de inflação em torno de 5% a 6% e uma taxa de juros
11 ainda muito elevada. A taxa básica está em 13,75% e o mercado trabalha para 2023 com uma
12 taxa de 11,75%. Então esses indicadores não trazem tranquilidade sobre o comportamento do
13 nível de atividade, que é o fator que mais influencia a base de arrecadação. Dessa forma,
14 tentaram atender dentro do que era possível essas demandas, mas sempre com essa preocupação
15 de manter o equilíbrio. Passa a palavra ao senhor Thiago, da Aeplan. O senhor THIAGO
16 BALDINI DA SILVA diz que mais uma vez a proposta foi totalmente baseada no Projeto de
17 Lei Orçamentária Anual nº 578, que fixa tanto as receitas como as despesas do estado. Ele é
18 publicado no final de setembro, quando o estado verifica a arrecadação que já aconteceu até o
19 período que já está fechado, as previsões de receitas até o final de 2022 e assim termina de fazer
20 a previsão para 2023. Mais uma vez, o estado não apresenta no projeto da lei orçamentária anual
21 valores de PIB, de inflação, o que os leva a entender que não são apenas esses dois pontos que
22 estão sendo considerados, mas como o professor Fernando já mencionou, tem a parte da
23 desoneração que causa bastante impacto nesse projeto de lei. Entrando nas receitas, as Receitas
24 do Tesouro do Estado estão apresentadas como uma arrecadação total de R\$202 bilhões; tirando
25 a quota-parte dos municípios e reduzindo os valores destinados aos programas habitacionais,
26 chegam na base de cálculo, no ICMS líquido, de R\$150,5 bilhões, a partir do qual fazem o
27 cálculo da quota-parte das universidades. Comparando esses valores com o que estão
28 trabalhando em 2022, percebem que mesmo o valor nominal, que hoje está em R\$152,2 bilhões,
29 que é o que passou na segunda revisão orçamentária, está sendo reduzido em 2023 para R\$150,5
30 bilhões. Na proposta de 2022 e na primeira revisão, acabaram mantendo os valores legais
31 informados pela Secretaria da Fazenda, mas já sabiam que essa arrecadação estava vindo em
32 um nível muito superior. Quando fizeram a segunda revisão e esse número veio para R\$152,2
33 bilhões, já estimaram os impactos da mudança das alíquotas dos transportes, combustíveis e
34 energia. E a previsão é de que em 2023 ocorra uma queda ainda maior de arrecadação. O
35 professor Fernando inclusive se referiu a desonerações, e fazendo um comparativo entre as duas
36 leis orçamentárias, de 2022 para 2023, verificam que o aumento dessa desoneração é de
37 aproximadamente R\$18 bilhões, que têm impacto direto na quota-parte da Unicamp. No projeto
38 para 2022 já é estimado o crescimento dessa desoneração, mesmo assim o que vem se
39 apresentando para 2023 é por volta de R\$8 bilhões acima do que eles tinham previsto lá atrás,
40 mostrando o forte impacto que isso tem nas arrecadações. Esse número não parece tão realista,

1 mas mostra no gráfico, quando trazem para o mês a mês, que a coluna laranja são as previsões
2 mensais da Secretaria da Fazenda, a coluna azul é a arrecadação efetiva e a linha simboliza
3 quando lançaram a segunda revisão orçamentária com o valor de R\$152 bilhões de arrecadação.
4 Percebem que em outubro esse número arrecadado foi por volta de R\$1 bilhão menor do que o
5 valor previsto para o mês. Em novembro, imaginam que esteja indo para esse mesmo caminho,
6 uma vez que ontem à tarde a Secretaria da Fazenda revelou que não deve fazer nenhum novo
7 ajuste orçamentário para a Universidade. Estão prevendo algo por volta de R\$150 bilhões para
8 2022, então já é um valor menor do que estavam prevendo anteriormente. Portanto, em outubro
9 baixou a média e possivelmente vai se manter esse patamar para novembro e dezembro, com
10 leve crescimento, e entram em 2023 com uma arrecadação mensal indicando que esse número
11 de R\$150 bilhões é um número realista. O professor Fernando já comentou sobre as diversas
12 incertezas, mas para o momento esse é o número oficial e muito provável de se concretizar.
13 Trazendo esse número para dentro da Universidade, aplicando a quota-parte, recebem R\$3,3
14 bilhões de reais do ICMS. Em relação aos últimos anos, estão recebendo em valores nominais
15 menos do que a previsão inicial de 2022, e quando olham para os números reais a situação é até
16 pior, uma vez que em valores reais trabalharão em 2023 com valores menores que os de 2021
17 e 2022; ficarão em uma média de 2020 e 2021 de receitas de ICMS. Já os recursos próprios da
18 Universidade estimam por volta de R\$240 milhões, sendo o forte desse aumento de arrecadação
19 a receita das aplicações financeiras, devido ao montante atual no saldo financeiro da
20 Universidade e a alta taxa de juros aplicada no momento. Estimam para 2023 uma arrecadação
21 de aplicações financeiras muito próxima do que estão arrecadando atualmente. Fazendo um
22 apanhado das receitas, apresenta que, em valores nominais, a variação frente à segunda revisão
23 tem uma queda do tesouro do estado; os recursos próprios continuam aumentando frente à
24 segunda revisão, por esse acúmulo de recursos na reserva financeira, algo que deve se
25 estabilizar e começar até uma possível redução, dependendo da realização de fato do PPI. E
26 então já aplicam um reajuste menor do que vinha sendo aplicado anteriormente. Há uma terceira
27 linha de receita, que é o suporte financeiro às despesas de anos anteriores, de R\$292,250
28 milhões, referente aos recursos da reserva estratégica. Isso foi aprovado como um dos critérios
29 para a utilização das reservas, configurando a garantia dos recursos que estão no saldo bancário
30 para pagamento das despesas aprovadas nos anos anteriores. Esse número é exatamente o que
31 verão no final das despesas, no Grupo X, que se refere aos saldos não empenhados em anos
32 anteriores. Em relação às despesas, vai entrar nos grupos mais detalhadamente, mas frisa que
33 há uma variação de 18% frente à proposta orçamentária de 2022, sendo o maior impacto no
34 grupo de pessoal, onde constam os reajustes de 2022 e as novas sugestões de aumentos para
35 2023, que serão apresentadas a seguir. Quando pensam em segunda revisão orçamentária, esse
36 crescimento é apenas de 7,6%. Dentro do Grupo Pessoal, apresenta os valores para a folha de
37 pagamento mensal, especificando o aumento frente à segunda revisão, assim como a
38 orçamentação de todas as contratações e progressões aprovadas para o exercício de 2022,
39 aquelas contratações que ainda não foram efetivadas, cujos valores estão mantendo. Aqui entra
40 também o impacto da insuficiência financeira, que para 2023 terá um valor acima de R\$640

1 milhões, e aqui já estão aplicando as novas regulamentações da contribuição dos inativos, que
2 ampliaram esse valor em quase R\$33 milhões. Cita os outros itens, como horas extras, regimes
3 de sobreaviso e plantões, que aparecem na tabela como pertencentes à área da Saúde, mas
4 também há os plantões da FOP. Estão fazendo um leve ajuste, até para ficar mais próximo ao
5 que está sendo executado de fato com o que estão prevendo na proposta orçamentária. Deixa
6 claro que os valores estão aquém dos solicitados em ambas as despesas, e apresenta uma
7 novidade nas horas extras e no regime de sobreaviso, que é uma linha de despesas institucionais.
8 Em 2022, foi necessário solicitar várias vezes à COP suplementação de recursos para
9 pagamento de horas extras para o Cecom, em razão da pandemia. Houve algumas outras
10 despesas, por exemplo um gasto a mais de horas extras no exercício de 2022 devido aos
11 mutirões que foram feitos pela DGA, para execução do PPI, e até 2022 ficavam buscando linhas
12 para achar recursos para transferir para Pessoal. Na proposta para 2023 já deixam uma linha
13 própria para isso e, caso seja necessário, vai ser submetida à COP em todas as revisões
14 orçamentárias. No regime de sobreaviso, a lógica é um pouco diferente; a Universidade está
15 passando por um estudo das horas de sobreaviso, podem até mexer um pouco nas
16 regulamentações para buscar uma isonomia entre todos os órgãos, então já colocam uma reserva
17 que possa propiciar esse ajuste quando for necessário, após passar pela COP. Para auxílio-
18 criança e auxílio-educação especial, estão sendo propostos aumentos para R\$850 e R\$1.115,
19 respectivamente. Já para o programa de auxílio-alimentação, a proposta é de reajustar o valor
20 de R\$1.270 para R\$1.350, além da inclusão do programa de auxílio-refeição. Vai passar no
21 próximo Consu uma deliberação para fazer esse aumento do auxílio-alimentação, e o mesmo
22 acontecerá no início da vigência do auxílio-refeição. Estão incluindo valores para o auxílio-
23 refeição para dar possibilidade de a Universidade iniciar esse pagamento assim que possível,
24 depois de ter todas as normatizações executadas. Estão incluindo um auxílio-refeição para sete
25 meses, imaginando que o começo do ano será exatamente para minimizar as dúvidas que
26 existem sobre o que vai acontecer em relação à utilização dos restaurantes universitários, como
27 será nas férias, quando receberão, como funcionará o auxílio-refeição de fato. O que estão
28 propondo aqui é um valor de face por dia trabalhado de R\$36, e como a lei obriga uma
29 contrapartida do servidor, imaginam R\$7,20, correspondente a 20% do valor, a ser descontado
30 do servidor. A porcentagem de 20% é utilizada por outras universidades e é também o que
31 acontece normalmente nos setores público e privado. Todas as dúvidas, normativas, ainda serão
32 trabalhadas, sendo necessária a criação de resoluções, deliberações para funcionamento disso.
33 A Universidade internamente já está trabalhando, mas isso tudo virá para ser aprovado pelas
34 câmaras competentes; o que apresentam na PDO é uma possibilidade de pagamento desse
35 auxílio-refeição, incluindo já os valores nessa proposta orçamentária. Nos programas de
36 desenvolvimento das carreiras, a única coisa que apresentam diferente do ano anterior são os
37 valores já divididos por carreiras: docente, Paepe e carreiras especiais. Garantem recursos que
38 mantêm o mesmo patamar dos valores aplicados no ano anterior, saindo de uma proposta de
39 R\$60 milhões e entrando com R\$81,6 milhões para esse programa. Lembra que aqui estão tanto
40 as contratações como as progressões. Entrando nos outros grupos de despesas, diz que no Grupo

1 II - Sentenças Judiciais mais uma vez incluem todas as necessidades de pagamento de sentenças
2 da Universidade, então todos os precatórios estão sendo orçamentados para 2023. No Grupo III
3 - Despesas de Utilidade Pública, água e energia elétrica tiveram um crescimento abaixo da
4 inflação, mas a energia elétrica teve um gasto maior. Água praticamente permaneceu com os
5 mesmos valores de 2022, devido a um trabalho de negociação que a Prefeitura fez no contrato.
6 Isso é o que está segurando um pouco essas despesas, mas é a manutenção do que está
7 acontecendo atualmente na Universidade. No Grupo IV - Restaurantes e Transportes, os
8 transportes estão sendo trazidos com um valor levemente acima do estimado para 2022, com
9 base nos altos reajustes que estão sendo aplicados nos fretados da Universidade, algo que já
10 demonstraram na segunda revisão. Essa é uma despesa que realmente, com as alterações de
11 valores de transportes, combustíveis nos últimos meses, mudou de patamar dentro da
12 Universidade. Uma outra despesa que aparece como um grande aumento é a dos restaurantes,
13 que é um caso um pouco mais complexo, porque antigamente os restaurantes tinham apenas os
14 contratos diretos e os valores de gêneros alimentícios. Nessa linha de restaurante, apresentam a
15 nova forma de contratação, que não inclui somente gêneros alimentícios, mas tem toda a parte
16 de pessoal e o serviço como um todo. Então, esse contrato aparece com uma linha maior, mas,
17 na verdade, ele desonerou despesas em grande parte da Universidade. Todo o trabalho que a
18 DGA tinha para fazer as contratações de gêneros, gastos com limpeza, água, energia elétrica,
19 tudo isso está sendo reduzido em outras alíneas da Universidade e aparecendo aqui no
20 restaurante, o que por isso aparece com um número maior, mas de fato não é uma despesa maior
21 do que de anos anteriores, olhando no cômputo geral. As próximas linhas que têm uma grande
22 diferença são as linhas de contratos, Grupo V - Despesas Contratuais, nas quais, além de terem
23 passado o ano de 2022 com uma alta inflacionária e com os contratos sendo fortemente
24 reajustados, houve também inclusão de alguns contratos que ajudam a aumentar esse valor.
25 Exemplos são os contratos de manutenção de áreas verdes, o contrato de vigilância eletrônica
26 que está em licitação, visando uma nova forma de uso desses sistemas de câmeras, com um
27 valor muito superior ao anterior. Também há aplicações dos contratos de manutenção predial
28 que tiveram grande utilização e foi necessário fazer termos aditivos em 2022, em razão da
29 demanda da Universidade. E trazem uma novidade que é um apoio à área da Saúde, com a
30 inclusão de três contratos do Hospital de Clínicas no valor aproximado de R\$6 milhões: o
31 contrato de nutrição parental e os almoxarifados do HC e da Farmácia do HC. Essas despesas
32 antes eram do SUS e estão sendo trazidas para dentro da Universidade, inclusive considerando
33 as dificuldades da área da Saúde de liberar recursos SUS; com esses contratos dentro da
34 Universidade podem ter uma agilidade maior de trabalho, então houve essa inclusão pontual de
35 recursos para a Saúde. No Grupo VI - Programas de Apoio, constam a manutenção de
36 infraestrutura, os recursos para a Prefeitura, e seguem os aumentos já aprovados na segunda
37 revisão orçamentária. Está ocorrendo uma utilização muito maior nesse contrato de
38 infraestrutura, então fizeram a ampliação em R\$750 mil. Na manutenção predial aparece um
39 valor um pouco menor, mas fizeram transferências de alguns órgãos que prestam serviços ao
40 público, como DEdIC, BC, Cecom e CPQBA, que está em um *campus* separado, então tiram

1 da manutenção predial e trazem para a manutenção de infraestrutura. Estão fazendo só um
2 rearranjo para ver como fica mais claro e fácil de demonstrar essas despesas sem aumento
3 necessário para isso. Para programa de qualificação orçamentária, manutenção da Prefeitura e
4 custeio não estão aplicando nenhum reajuste direto, nem índice inflacionário. O que representa
5 um grande aumento, novamente, na proposta orçamentária são as bolsas: bolsa auxílio social
6 teve aumento de 10% na quantidade de bolsas; bolsa de auxílio transporte para o estágio
7 obrigatório também 10% no aumento das quantidades; e a bolsa auxílio social traz uma
8 novidade, que são 30 bolsas para estudantes em refúgio. Essas 30 bolsas são aplicadas não
9 somente no auxílio social, mas também no benefício auxílio-transporte e na bolsa de auxílio-
10 moradia. A bolsa de auxílio-moradia talvez seja a que contenha a maior diferença frente a 2022,
11 pois além desses estudantes em refúgio, aumentam em 10% a quantidade de bolsas e o próprio
12 valor do auxílio, que vai de R\$520 para R\$600, imaginando as mudanças que possam acontecer
13 nesse programa de auxílio-moradia no futuro. Outra bolsa que também está sofrendo alteração
14 de valor é a bolsa de auxílio intercâmbio. Entrando nos outros programas relacionados às
15 atividades de ensino, aparece um crescimento de R\$13 milhões para R\$16 milhões, impactado
16 principalmente pela mudança da bolsa PED. O PED B sobe para um valor de R\$1.175, enquanto
17 PED C sobe para valor de R\$705, e como em todas as outras bolsas, estão incluindo na proposta
18 todos os valores solicitados pelos órgãos responsáveis. Automaticamente, esse PED faz um
19 aumento também no ProFIS. Apresenta ainda uma disponibilidade de recurso para um
20 programa de esporte universitário, contemplando a bolsa de estudante atleta, bolsa de treinador
21 em formação, além de um auxílio para esses projetos de treinador em formação. É uma
22 novidade que foi solicitada pela PRG e estão incluindo a possibilidade de eventual
23 regulamentação dessas bolsas. Nos outros programas da Universidade, há um aumento de
24 R\$250 mil na Educorp, imaginando que em 2023 ela terá no seu programa o aumento de cursos
25 a serem apresentados. Há um grande aumento aqui colocado, de R\$350 mil para quase R\$2
26 milhões, referente ao programa de apoio à valorização da extensão universitária. Estão pela
27 primeira vez separando esses programas, mas são programas que já existem dentro da
28 Universidade, e os estão trazendo de forma clara. Em 2022, eles foram tratados com recursos
29 de anos anteriores; como de 2021 para 2022, por causa da pandemia, houve um grande acúmulo
30 de recursos, preferiram não suplementar nada para 2022, e a ProEC trabalhou com os recursos
31 que tinha. Agora estão trazendo de forma separada o que é cada programa e qual o aumento,
32 que será visto também nos editais de apoio à extensão universitária baseado na mesma lógica.
33 O que eles fizeram este ano foi garantir a execução para 2023. Seguindo nos programas da
34 Universidade, mais um item que frisa é um aumento de recursos para o programa de
35 internacionalização, imaginando que nesse período pós-pandemia isso venha com mais força.
36 O Grupo VII - Manutenção das Atividades Existentes contempla as despesas de custeio das
37 unidades, no mesmo valor de 2022, com uma leve diferença. Existem recursos dessas despesas
38 de custeio que entraram juntamente com as despesas de contrato, contratos de decisão das
39 unidades, de formalização de contratos, eles transferem dinheiro para lá e aqui estão
40 suplementando alguns recursos para 2023, recursos para passagens aéreas, imaginando a volta

1 dessas viagens de forma mais intensa em 2023, além de recursos para outros programas, como
2 o Laboratório Plasma, para a iniciação científica e fortemente o reajuste de estagiários que foi
3 efetuado em 2022. Estão trazendo isso na proposta de 2023 para dentro dos orçamentos das
4 unidades, já que nos últimos anos tratam despesas de estagiários como despesas de custeio;
5 como já foi aprovado em 2022, estão executando aqui na proposta para 2023. Seguindo nos
6 Projetos Especiais, um dos que apresentam maiores mudanças é o PATC, com uma redução
7 brusca nos seus valores, sendo que a Universidade volta a incluir no programa somente os
8 serviços essenciais, aqueles *softwares* corporativos para manutenção da Universidade. Todos
9 os investimentos de equipamentos saem daqui e devem ser feitos por meio do PPI em 2023.
10 Outra mudança é no programa de aquisição de livros da graduação, que está com aumento de
11 30% nos valores, e aparece pela primeira vez a aquisição de livros para o ensino de pós-
12 graduação, no valor de R\$500 mil. Esses livros já foram comprados em 2022 com recursos da
13 assinatura de periódico, mas trazem para essa linha para deixar mais claro e perpetuar esse
14 programa. Na tabela é apresentado o que antes era o Programa Funcamp - Inova Parceria, que
15 traz os valores da nova governança da Inova, então já subiram esse valor para os R\$9,942
16 milhões. No planejamento estratégico incluem os valores que foram solicitados pela Copei, e
17 no Grupo VIII - Projetos Especiais há como novidade a curricularização da extensão, com uma
18 linha específica para ela, conforme foi solicitado. Já haviam entrado alguns valores em apoio a
19 novos programas em 2022, mas agora trazem a linha de fato. O Programa de Incentivo a Novos
20 Docentes, no valor de R\$20 milhões, também já consta na proposta. E há investimentos
21 aprovados que passaram de R\$40 milhões para R\$37 milhões, frisando que a Depi em 2023 não
22 terá o seu aumento de recursos via proposta, mas sim via Plano Plurianual de Investimentos, e
23 os seus antigos R\$20 milhões de investimentos aprovados diversos agora passam para R\$17
24 milhões. Diversos programas, investimentos que não têm nenhuma rubrica anterior para entrar
25 e orçamentação de recursos que deveriam ser da Universidade, mas são pagos com outras fontes
26 de receita. Esses são os projetos especiais. O Grupo X - Despesas com Receitas Próprias, que
27 são as receitas revertidas às unidades, apresenta um grande aumento. Esse grupo é composto
28 por recursos aprovados em anos anteriores, contendo a lista da PRDU, valores na Aeplan,
29 valores retidos, valores aprovados, e simplificam isso para 2023 em praticamente duas alíneas:
30 uma de recursos que já foram suplementados nas unidades, então os recursos no início do ano
31 já são repassados diretamente às unidades, às obras, para execução, e um valor de R\$159
32 milhões que fica com a Aeplan, que assim que licitado, verificada a execução de fato, será
33 repassado às unidades. E esse valor bate com aquele valor de suporte financeiro do início das
34 receitas, então há um equilíbrio entre receitas e despesas. O valor da assistência e permanência
35 estudantil é de quase R\$113 milhões, que representam 19,07% do orçamento de custeio da
36 Universidade. Seguindo na mesma linha, há a assistência a servidores, no valor de praticamente
37 R\$252 milhões, e por último apresenta o orçamento da área da Saúde, que teve um grande
38 aumento frente a 2022, principalmente pelas contratações de pessoal. Essa reposição na área da
39 Saúde é muito mais frequente que no restante da Universidade, chegando a 20,28% das Receitas
40 do Tesouro do Estado. Coloca-se à disposição para demais questionamentos. O Conselheiro

1 MATHEUS DA SILVA MARCHETTI MARTINS parabeniza as equipes da Aeplan e PRDU e
2 diz que olhar uma peça como essa é prazerosa porque ela ainda dá margem de crescimento para
3 a Universidade. Sabem que 2023 é uma incógnita, como já foi falado pelo professor Fernando
4 e pelo senhor Thiago, mas ainda assim a peça traz novidades. Tem algumas dúvidas e alguns
5 apontamentos a fazer, e após os esclarecimentos fará uma proposta. No documento consta que
6 estão previstas 79 contratações Paepe para 2023, e em maio de 2022 aprovaram 343
7 contratações Paepe; sabe que algumas já tinham acontecido, algumas iam acontecer ainda este
8 ano, mas para ele as contas não fecharam. Pergunta quantas contratações já aconteceram e
9 quantas realmente vão acontecer em 2023. Observa que no Grupo VIII aparece a linha J e L
10 iguais, referentes à compra de vacina do Cecom, e acha que foi um erro de digitação. Não
11 encontrou nada sobre o Compuesp, que é o simpósio com as três universidades paulistas dos
12 servidores técnico-administrativos. Falaram bastante sobre isso durante o ano, principalmente
13 na época do SimTec, e não fizeram nenhuma reserva de recursos para isso. Não sabe se está
14 sendo previsto ou está sendo cogitado mesmo deixar para 2024. No Quadro 6, referente ao
15 Programa de Desenvolvimento das Carreiras, constam para a Carreira Paepe R\$38 milhões,
16 incluindo contratações. Pelas suas contas, com 50 contratações de nível superior e 29 de nível
17 médio, que fica em torno de R\$10 milhões, restariam R\$28 milhões para a progressão de
18 carreira. Solicita confirmação desses valores. Também não viu nada sobre recursos para
19 implantação do ponto eletrônico na Universidade no ano que vem. O senhor THIAGO
20 BALDINI DA SILVA diz que quando mencionam as 79 contratações Paepe e as contratações
21 docentes, 79 é o que já está acontecendo de fato dentro da Universidade, o que já entrou na
22 DGRH, já foi aprovado pela CVND. Aquele número mencionado entra como uma previsão,
23 mas como ele ainda não ocorreu de fato, acabam não anunciando porque não sabem exatamente
24 se uma unidade que tem possibilidade de três contratações, por exemplo, tem uma rodando.
25 Então citam uma nessas 79, as outras duas ainda estão aguardando, mas as contratações, se
26 chegarem à DGRH, seguirão normalmente sem prejudicar o orçamento. E essas 79 não fazem
27 parte do Programa de Desenvolvimento das Carreiras. Os R\$10 milhões mencionados pelo
28 conselheiro Matheus entram na folha de pagamento de pessoal. Então elas são novas, e da
29 mesma forma que a PRDU fez em 2022 uma distribuição de vagas, o que houver de recursos
30 agora estará nas progressões e contratações. As contratações são novos programas da PRDU de
31 distribuição de vagas, e o que já foi feito está garantido. Sobre o ponto eletrônico, ainda não
32 existe nenhuma demanda; sobre o simpósio, há uma linha nova onde ele pode ser aplicado, de
33 apoio a novos programas dentro da Universidade e, caso seja desejado, nos investimentos
34 aprovados. Possuem R\$1,3 milhão ainda de demandas diversas que podem acontecer e que não
35 estão distribuídos de fato. Portanto, há recursos para essas duas despesas, mas não estão
36 especificadas na PDO. O Conselheiro RICARDO MIRANDA MARTINS parabeniza o senhor
37 Thiago pela apresentação e pelo trabalho detalhado. Faz um alerta sobre os valores do programa
38 PED: primeiro observa que no Quadro 36 há um pequeno erro, está escrito “primeiro semestre
39 de 2022” em vez de 2023. Revisou os números, comparando com orçamentos dos anos
40 anteriores, e em 2021 o orçamento do PED foi de R\$4,5 milhões, em 2022 foi de R\$6 milhões,

1 mas tem um detalhe na tabela: desses R\$6 milhões, R\$1,4 milhão era um acréscimo para
2 retomada presencial. Então, na prática, foram os mesmos R\$4,5 milhões de 2021 executados
3 este ano. Para 2023, o orçamento é de R\$8,4 milhões, e precisam tomar cuidado se comparam
4 esses R\$8,4 com os R\$6 milhões ou com os R\$4,5 milhões. O mais correto é comparar com
5 R\$4,5 milhões, como a PRDU faz, já que a mudança para R\$6 milhões foi uma coisa
6 excepcional por conta da pandemia. Na sua fala no Consu fez um alerta sobre o acréscimo das
7 bolsas, que aumentaram muito, mas o programa não tinha aumentado tanto. De fato, verificou
8 agora que o programa aumentou em patamares para comportar esse novo indexador do valor
9 das bolsas, agora é um percentual da bolsa Fapesp, não mais um percentual da bolsa Capes. É
10 que recebem um valor a mais em um ano, como aconteceu em 2022, e ficam rapidamente mal
11 acostumados com esse valor, achando que ele não vai sair do orçamento. Agradece
12 principalmente ao professor Elias Tambourgi, presidente da Comissão PED, pelos
13 esclarecimentos em uma troca de *e-mail* com ele durante a semana. E também à professora
14 Rachel, da PRPG, pelo apoio de sempre às demandas do Imecc. O Conselheiro SAMUEL
15 ROCHA DE OLIVEIRA parabeniza a PRDU e a Aeplan pela peça orçamentária e o senhor
16 Thiago pela excelente explicação. Desejaria, se possível, que fosse acrescentado um item: por
17 vários anos os prêmios institucionais não tiveram pecúnia, e ainda assim houve pessoas
18 interessadas, porque, obviamente, existe um valor agregado ao prêmio que é de um
19 reconhecimento das atividades. Mas viveram tempos de muitas dificuldades, quando essa
20 pecúnia não foi concedida aos que receberam os prêmios. Acha que seria uma coisa muito
21 louvável – e não está pedindo isso em causa própria, foram demandas de docentes que lhe
22 chegaram – se conseguissem saldar essas pecúnias daqueles que foram agraciados com os
23 prêmios anteriores e que não tiveram a felicidade de ter a pecúnia associada. O valor não é tão
24 alto, está previsto para 2023 da ordem de R\$6 milhões, se não está enganado. Isso pode ser feito
25 de maneira até um pouco espaçada, para que não haja impacto, mas acha que seria um item
26 muito bem avaliado no reconhecimento da Universidade exatamente pelos benefícios que essas
27 pessoas desenvolveram nas suas atividades e que tiveram reconhecimento, mas não tiveram a
28 pecúnia. Alguns desses prêmios, inclusive, só podem ser recebidos uma vez na vida, e mesmo
29 para os que não são assim, são raras as repetições. Se houver repetição, isso significa que o
30 pesquisador está com rendimento bem acima. Acha que não seria um peso muito grande no
31 cenário atual a Universidade honrar essa pecúnia com as pessoas que receberam o prêmio
32 anteriormente. Seria um reconhecimento da Unicamp pelos bons serviços que esses servidores
33 docentes e não docentes prestaram, então sua proposta é incluir esse item com o valor
34 equivalente para cada ano que não houve a pecúnia, até saldar, ou a equipe pensa em uma
35 alternativa para implementar isso. A Conselheira ROSMARI APARECIDA RIBEIRO
36 parabeniza o senhor Thiago e o professor Fernando pela apresentação. Apoia a consideração
37 feita pelo professor Samuel, acha que seria bastante justa e que é válida essa avaliação pela
38 equipe gestora de contemplar financeiramente os recebedores dos prêmios. Parabeniza a
39 iniciativa da ProEC de realizar os editais para os colégios, cujos valores estão contemplados na
40 proposta orçamentária. Isso reforça a iniciativa de se fazer extensão também no modelo que

1 volta para a sociedade, na concepção adequada também de nível médio e técnico. Viu na peça
2 a compra de livros para a biblioteca de graduação e pós-graduação, e gostaria, se fosse possível,
3 que fosse colocado algum valor para o ensino médio e técnico. Se não puder ser para este
4 próximo orçamento, que se pense nisso no futuro. A Conselheira GABRIELA BARROS
5 GONÇALVES diz que não entendeu como ficaram os R\$38 milhões que vão para a Carreira
6 Paepe; se não vão ficar para contratação, pergunta se esses R\$38 milhões nessa tabela estão
7 reservados para o processo de progressão, ou se esse valor ainda tem alguma repartição. O
8 Conselheiro FERNANDO SARTI responde que os R\$38 milhões que constam no Programa de
9 Desenvolvimento para a Carreira Paepe incluem contratação e progressão. O que o senhor
10 Thiago mencionou foi que já autorizaram contratações em 2022, que estão em andamento, até
11 porque algumas dessas contratações não puderam se realizar ou ser homologadas por duas
12 razões, principalmente. Primeiro porque não tinham necessariamente um banco de recursos
13 humanos para trazer esses servidores, e segundo porque a lei eleitoral os impedia. Portanto, das
14 contratações a que o conselheiro Matheus se referiu, em torno de 400, foi efetivado um número
15 bem pequeno, exceto na área da Saúde. O que fizeram em 2022, e acha que deve ser essa
16 preocupação dos conselheiros Matheus e Gabriela, foi pensar em termos de percentuais. Não
17 colocaram o percentual porque em 2022 foi a primeira rodada, então fizeram inclusive com seis
18 meses de antecedência na CAD e depois no Consu orçamentário para poder dar uma indicação
19 à comunidade do que significaria, qual o impacto financeiro de um processo de progressão. O
20 que estão honrando aqui é assegurar que terão pelo menos os mesmos recursos para 2023. O
21 que é um pouco mais difícil de fazer a conta é o seguinte: um processo de progressão, desde o
22 início das inscrições, vai ter sua homologação em meados do ano, portanto o recurso que vai
23 ser demandado para a progressão não abrange necessariamente os 12 meses. Estão fazendo o
24 exercício da execução orçamentária para 2023, e o que estão assegurando são os recursos
25 proporcionais ao que tiveram em 2022. Isso também vale para os docentes, embora nesse caso
26 já tenham atingido um percentual de progressão bastante elevado, e acreditam que os recursos
27 necessários para novas progressões não serão da mesma ordem que foram em 2022. Atribuíram
28 82 novos concursos para titulares, terão as progressões normalmente também em 2023, só que
29 nem de perto elas demandarão essa ordem de recursos, que certamente serão utilizados muito
30 mais para as contratações do que para as progressões. Fazendo uma conta muito rápida, no caso
31 dos docentes estão imaginando alguma coisa como R\$230 mil a R\$250 mil de custo anual. Isso
32 se a contratação ocorresse dia 1º de janeiro e estivessem calculando até 31 de dezembro, que
33 não é o caso. Lembra que todas as demais autorizadas, como já explicou o senhor Thiago,
34 constam do Grupo Pessoal, então não devem confundir o que já foi autorizado no exercício de
35 2022 e o que poderão atribuir de contratações em 2023. Mas ressalta que o objetivo é assegurar
36 pelo menos o mesmo valor de recursos para a progressão Paepe. Em relação à questão colocada
37 pelos professores Samuel e Rosmari, sobre os prêmios, acha que devem primeiro consultar a
38 PG, porque pode haver o caso de alguém que, sabendo que o prêmio não teria recursos, não
39 tenha participado, pois como todos sabem há um interstício. Se a pessoa é premiada, não pode
40 concorrer na próxima edição do prêmio, e alguém que deixou de participar pela falta de pecúnia

1 poderia entrar com pedido de invalidação dessa premiação agora por recurso. Não vê nenhum
2 problema de consultarem a PG sobre o assunto, mas também não acha que sejam tão poucos
3 recursos, R\$6 milhões, segundo o professor Samuel. Ninguém discute o mérito, mas acha que
4 há uma questão jurídica a ser resolvida antes. Sobre a questão da compra de livros para o ensino
5 médio e técnico, como solicitado pela professora Rosmari, diz que podem depois tratar dessa
6 demanda, que certamente é mais do que justa. Respondendo ao professor Ricardo, lembra que
7 o que fazem na COP, na CAD e no Consu orçamentário é distribuir o valor total da bolsa. Quem
8 faz a distribuição dos valores PED é a PRPG, inclusive o professor Ricardo mencionou que
9 consultou os professores Elias e Rachel para verificar essa distribuição. Efetivamente,
10 aumentaram o total de valor e praticamente mantiveram a quantidade de bolsas; esse valor
11 aumentou não pelo quantitativo, mas pelo fato de agora a bolsa PED estar relacionada à bolsa
12 Fapesp e não mais à bolsa Capes. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
13 diz que restabelecer um prêmio agora para edições passadas, em que houve deliberação Consu
14 expressa cancelando a premiação, pode criar um problema. Além disso, houve um período em
15 que vigorava a lei complementar 173, que impôs várias restrições orçamentárias para concessão
16 de qualquer vantagem. Entende que essa restrição inclui a premiação de um servidor, então
17 acha que não é possível essa previsão agora. O MAGNÍFICO REITOR diz que, de alguma
18 forma, tiveram uma discussão parecida em relação às progressões. Uma coisa é mexer no
19 período de interstício, outra é falar que as pessoas fizeram concurso de livre-docência mas não
20 eram nível MS-5 e elas vão receber os retroativos. Precisam tomar cuidado com essas coisas,
21 porque ficam criando precedentes jurídicos que geram outros impactos, o que só justifica terem
22 medidas mais cautelosas quando dão o passo inicial. Porque às vezes se colocam em uma
23 situação que é difícil reverter, como aconteceu nos vários prêmios. O Conselheiro MATHEUS
24 DA SILVA MARCHETI MARTINS diz que hoje mesmo aprovaram a distribuição do recurso,
25 tanto para progressão horizontal quanto para vertical, de 50% para cada, com possibilidade de
26 mais 30 pontos percentuais para cada lado. Fizeram algumas simulações, e se utilizarem uma
27 média de 65% para vertical e 35% para horizontal, vai ocorrer uma queda de 25% dos
28 contemplados. Está fazendo aproximações porque os números variam dependendo da posição
29 de cada um. Isso é um número significativo de pessoas que poderiam ser contempladas. Hoje
30 existem mais de 3.500 pessoas aptas a participar do processo de progressão, e haveria, no
31 máximo, 1.600 contemplações. Se incrementarem um pouco mais de valor em relação ao que
32 colocaram ano passado, conseguiriam chegar um pouco mais próximos do ano passado em
33 número de contemplados, sem onerar muito o orçamento da Universidade. Por isso essa
34 preocupação de entender a distribuição de recursos, porque se forem os R\$38 milhões
35 distribuídos só para progressão, conseguem considerar. Porém, se esse recurso for distribuído
36 em R\$5 milhões, R\$9 milhões para contratação, poucas pessoas serão contempladas,
37 justamente por causa dessa progressão vertical que vai consumir mais recursos. O Conselheiro
38 FERNANDO SARTI diz que essa decisão será realizada dentro de cada CSA; a distribuição
39 dos recursos anterior foi feita com 80%-20%, com 10 pontos percentuais para cima ou para
40 baixo. Como houve um direcionamento muito maior para as progressões horizontais, que

1 envolvem menos recursos, isso permitiu um número maior. Ninguém tem dúvida de que se
2 aportarem o mesmo recurso que foi colocado em 2022 e houver um número maior de interesse
3 pela progressão vertical, o número de contemplados vai cair. Isso é óbvio, não há como
4 imaginarem o mesmo número de contemplados na vertical do que tiveram na horizontal no
5 processo anterior; os recursos precisariam sofrer um crescimento muito maior. E se
6 destinassem, como mencionou o conselheiro Matheus, R\$38 milhões exclusivamente à
7 progressão, isso representaria mais de 1,2% dos recursos. O Conselheiro MATHEUS DA
8 SILVA MARCHETI MARTINS diz que sua intenção é entender bem o que são esses R\$38
9 milhões. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que o que aportaram no ano passado foi 0,8%.
10 Entende que 0,8%, hoje, sobre uma receita que está quase igual à anterior, daria um valor um
11 pouco menor ou muito próximo. Então se fosse para ter mais ou menos os mesmos recursos,
12 estariam falando em torno de 1%; é isso que vão avaliar até o período que devem indicar os
13 recursos para fazer a rodagem, mas o compromisso é assegurar pelo menos os mesmos recursos
14 da progressão anterior. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETI MARTINS diz
15 que a preocupação é a seguinte: este ano há 3.500 pessoas aptas a serem contempladas; se
16 contemplarem 1.600, sobram quase 2.000 pessoas. Em 2024, acaba o interstício do pessoal de
17 2019, então sobram mais 600 pessoas, portanto aumentariam esse número e não encerrariam o
18 ciclo com possibilidade de todos terem sido contemplados, e essa é uma preocupação real da
19 categoria. Observa que não estava pensando nos R\$38 milhões, estava pensando nos R\$36
20 milhões, com os quais chegam próximos de 1.900 contemplações, mesmo considerando essa
21 margem utilizando mais recursos para vertical. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que
22 entende, mas não gosta do argumento de que isso é um processo automático. Sempre se
23 comprometeram e colocaram recursos para criar oportunidade para o processo de progressão.
24 Oportunidade significa que isso passa por um julgamento, passa por uma avaliação, então não
25 é nada assegurado. Criaram a oportunidade para que as pessoas se desenvolvam na sua carreira,
26 pensando em termos de complexidade e desempenho, portanto não é uma questão automática,
27 e em nenhum momento foi dito que seria automático. O Conselheiro IVAN FELIZARDO
28 CONTRERA TORO diz que o acréscimo tanto do número de bolsas quanto do percentual das
29 bolsas permanência da Universidade é muito importante. No ano passado já tiveram um
30 aumento de 10% no valor e no número de bolsas, e agora mais 10% em cima desse acréscimo,
31 o que representa um avanço muito grande na permanência estudantil. Pergunta se o programa
32 de auxílio aos laboratórios de ensino, que chamam de Alegria, acontecerá dentro do orçamento
33 ou dentro do Planes. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA responde que o Edital Alegria
34 em 2022 utilizou recursos do Planes. Foi algo conversado entre a Aeplan e a PRDU, e por ser
35 um programa que inicialmente foi do Planes e passou pela Copei, não teriam como incluir
36 valores diretos, mas nada impede que isso passe na Copei como um novo projeto e possa ser
37 suplementado na segunda revisão orçamentária. A Conselheira GABRIELA BARROS
38 GONÇALVES diz que não conseguiu resolver sua dúvida em relação ao valor dos R\$38
39 milhões da carreira, inclusive ficou com mais dúvida, porque parece que isso está sendo
40 colocado em um pacote onde não sabem exatamente qual percentual vai para onde. No

1 documento em que colocaram que tem 50% e 50% de cada comissão de avaliação, cada CIDF
2 vai avaliar, então ainda sabem que tem 50%, com uma margem de 20% e 30%, mas nesse caso
3 não há como saber que o recurso que está sendo aplicado para 2023 é o que veio para 2022,
4 porque não sabem como isso vai ser executado. Pergunta qual valor irá para as contratações e
5 qual irá para as carreiras. Além disso, como o conselheiro Matheus já apontou, a realidade que
6 vão encontrar este ano, como característica do processo de progressão, é um número maior de
7 pessoas que vão pleitear a progressão vertical. Essa progressão tem um custo maior, por isso
8 também essa diferença de 50%-50% vai dar uma margem para as comissões avaliadoras
9 equilibrarem essa questão, mas voltam ao ponto inicial: carreira não é só esperar que o
10 trabalhador consiga comprovar para a Universidade o quanto ele está se desempenhando, o
11 quanto ele está contribuindo com a Universidade. Mas se ele faz tudo isso e, por fim, a
12 Universidade não empenha um valor para essa progressão, foi em vão o esforço do trabalhador
13 e o da Universidade em medir essas comprovações de desempenho e complexidade. Portanto,
14 avaliam, discutem e tudo o mais, mas estão colocando em xeque aqui a carreira dos servidores
15 Paepe em dois aspectos: o aspecto técnico, pois já existem todas as ferramentas bem amarradas
16 para 2023, já fizeram essa discussão aqui, e o aspecto orçamentário. Não adianta fazerem uma
17 ferramenta de avaliação de carreira perfeita, com a qual todos os trabalhadores tenham
18 concordância, se não houver verba para reconhecer aquele trabalhador que vem se
19 desempenhando pela Universidade. Portanto, colocar a mesma verba do processo de progressão
20 passado não é coerente nesse sentido. Primeiro que nem sabem o quanto de verba vai para onde,
21 ficou algo muito incerto, e não é possível saber realmente se essa verba vai contemplar a todos.
22 A indicação da categoria é que as verbas já não vêm contemplando aqueles que comprovam
23 excelência, e é a realidade que vai se repetir este ano, com um agravante: a Reitoria colocou as
24 margens de liberação dessas verbas sabendo que não seria possível terminar o ciclo de
25 revezamento de contemplados em 2024. Então, ou separam isso do orçamento, colocando a
26 verba que vai ser destinada para o processo de progressão de 2023, e brigam em cima do
27 montante da verba, ou deixam claro que não sabem quanto desses R\$38 milhões vão realmente
28 para o processo de progressão de carreira. É o que está posto no momento: não sabem. Está
29 bastante insegura nessa questão e acha que a CAD não pode aprovar esse item sabendo que vai
30 ser dividido depois, sabendo que nesse pacote estão contempladas contratação, progressão e
31 tudo o mais, mas depois vão ser cobrados pela categoria e não terão nem como responder isso,
32 porque não sabem. O MAGNÍFICO REITOR diz que o que está em aprovação aqui é uma peça
33 orçamentária, que constitui uma previsão de gasto. Essa previsão tem relação com aquilo que
34 vêm dizendo desde o início, que ao longo de três anos a intenção é que todas as pessoas tenham
35 a possibilidade, não necessariamente serão promovidas. É esse o compromisso. Isso
36 obviamente tem de estar expresso em termos orçamentários, mas precisam tomar o cuidado de
37 não querer resolver isso no primeiro ano, de antecipar e ampliar os recursos porque houve
38 funcionários aceitos, mas não havia recurso; e não devem querer resolver nem no segundo ano.
39 Possuem três anos, e devem pensar em um conjunto de etapas que têm de ser seguidas. Além
40 disso, não podem trabalhar com a ideia de que “o céu é o limite”, porque as administrações

1 públicas melhoram, de alguma forma, quando expostas a um certo nível de restrições. Portanto,
2 há duas decisões a serem tomadas: uma está associada a quantas novas pessoas vão contratar,
3 e a outra em como vão dividir a progressão em vertical e horizontal. Se quiserem definir tudo
4 agora, não existirá restrição, e isso para um planejamento de longo prazo não é bom para a
5 Instituição. Existem possibilidades; por exemplo, se notarem que faltam 35% de pessoas no
6 último ano, conseguem fazer a adequação muito mais facilmente porque terão um levantamento
7 exato. O jogo em 2023 vai depender da divisão entre vertical e horizontal, e é conveniente que
8 seja assim, porque isso estabelece não uma restrição para o indivíduo, mas para a Instituição
9 como um todo, inclusive no que é pensar as contratações. Chama muito a sua atenção a
10 capacidade que as universidades tiveram de conviver com a autonomia ao longo de 30 anos.
11 Uma dessas provas foi a capacidade de crescer sem aumentar o número de docentes e
12 funcionários. Um trabalho da Fapesp publicado em 2019 indica um crescimento na graduação
13 de duas vezes e meia. Não podem pensar o futuro da Universidade sem um planejamento de
14 longo prazo; essas coisas têm de ser feitas de forma cuidadosa para elas terem durabilidade.
15 Portanto, não existe nenhum sufocamento; estão colocando recursos em uma medida parecida
16 com a do ano passado, e devem projetar a oportunidade para todos ao longo de três anos. Devem
17 ir com calma, até porque não é só em uma categoria que precisam pensar. Outra observação
18 que tem reforçado ao longo do tempo é que, por mais que os conselheiros representem
19 categorias, é importante que eles pensem na Universidade como um todo, ou seja, existem
20 outras demandas que devem ser contempladas também. Para seguirem como instituição de uma
21 forma sólida, terão de contemplar o conjunto, amadurecer para que haja uma ação coletiva de
22 toda a comunidade. Os recursos sugeridos já são maiores para os funcionários na sugestão aqui,
23 então gostaria que considerassem essas preocupações também. O Conselheiro FERNANDO
24 SARTI diz que 2.143 servidores progrediram em 2022, o que demandou o valor anualizado de
25 R\$30 milhões. Se utilizassem o mesmo percentual de 2022, 0,8%, os recursos assegurados
26 seriam inferiores a R\$30 milhões, pois a peça orçamentária que trouxeram para aprovação é de
27 R\$3,3 bilhões. Por isso estão assegurando pelo menos o mesmo valor de recursos que o de
28 2022, mas os conselheiros Matheus e Gabriela perguntam se os R\$38 milhões contemplam
29 esses R\$30 milhões, ao que responde afirmativamente. O que sobra para contratação é a
30 diferença. Na primeira revisão orçamentária, a depender do que estará acontecendo na
31 economia, se tiverem mais recursos, poderão alocar mais para contratações. A PRDU e a
32 Aeplan estão defendendo que haja pelo menos esses R\$30 milhões disponíveis. Mas é claro que
33 se R\$30 milhões conseguiram contemplar 2.100 servidores em 2022, com o percentual de 80%
34 na horizontal e 20% na vertical, e pela simulação feita pelo conselheiro Matheus haverá mais
35 vertical do que horizontal, o número de contemplados vai ser menor. Precisam assegurar os
36 recursos para criar as oportunidades e que cada CSA defina se vai ter mais recursos para vertical
37 ou para horizontal. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que quando a gestão fala em
38 garantir a possibilidade do processo de progressão, isso é diferente de garantir que a pessoa vá
39 progredir independentemente das condições, o que seria algo automático, não seria um processo
40 de progressão. É garantir que a pessoa tenha oportunidade, e que vá haver um programa não

1 somente em 2023, mas em todos os próximos anos. E a continuidade desse programa nos
2 próximos anos depende de começarem a manter os valores dentro da proposta em um valor
3 adequado. Não sabem como estará a arrecadação mais para frente, e há o perigo de colocar
4 muito dinheiro este ano e não ter nada para o ano que vem, e acabam com um programa que
5 deveria ser permanente. Essa é uma das preocupações. Sobre os valores, é exatamente o que
6 professor Fernando mencionou: em 2022, deixaram claro os R\$30 milhões que foram gastos, e
7 estão garantindo pelo menos esse valor para o próximo processo. É claro que daqui até a
8 distribuição desses recursos ainda haverá a primeira revisão orçamentária, e esses orçamentos
9 podem mudar. O professor Rodrigo Lanna e o professor Fernando Sarti continuam, na PRDU,
10 fazendo os trabalhos de contratações; não sabem exatamente de quantas contratações vão
11 precisar, então podem puxar um pouco mais para a progressão, um pouco menos. Existe espaço
12 para aumentar, e a ideia de não travar isso é pensar na Universidade como um todo. Se travam
13 o programa exatamente no valor para progressão, acabam travando para todas as carreiras, e
14 talvez a carreira docente possa precisar de mais progressões ano que vem, enquanto as carreiras
15 especiais precisem de mais contratações. Então a ideia é não travar e manter a paridade entre
16 as carreiras para os próximos anos. Quando falam do que foi aprovado dos 50%-50%, com
17 possibilidade de que possa ser 20% e 80% para qualquer dos lados, também não têm a certeza
18 de que muitas unidades vão ter a progressão vertical. Lembra que quando aprovaram a nova
19 carreira aqui na CAD, no processo de 2022 muitas pessoas foram obrigadas a ir para a
20 progressão vertical e podem ter percebido que não tinham como comprovar aumento de
21 complexidade, ao passo que na horizontal elas poderiam ter conseguido progredir. No próximo
22 ano, elas poderão tentar a horizontal. Em algumas unidades, faz todo o sentido conceder mais
23 horizontal por mais uma rodada e não somente vertical; e é claro que quanto mais a unidade
24 quiser ir para o vertical, menos pessoas ela vai progredir daqui para frente. E também não devem
25 imaginar que tudo acaba em 2023, porque em 2024 começam a voltar à concorrência as pessoas
26 que estavam em interstício, mas para 2025 não tem mais ninguém que entra do interstício. Essas
27 pessoas voltam só em 2026, então ainda haverá três anos com menos pessoas, o que vai dar
28 cada vez mais oportunidade para todos progredirem. A Conselheira GABRIELA BARROS
29 GONÇALVES diz que, na linha do que o senhor Thiago falou, sobre dar oportunidade para as
30 pessoas progredirem, o contrário também é verdade: tirar a oportunidade de as pessoas
31 progredirem também é muito ruim. Quando se submete um funcionário a um processo de
32 avaliação e ele comprova desempenho, através da ferramenta de avaliação, mas não progride
33 por falta de verba, isso é muito ruim, com uma sinalização de que ele é bom, mas não receberá
34 nenhum reconhecimento por isso. E diferentemente do que foi dito aqui, isso não significa
35 pensar na causa própria da Carreira Paepe, não pensar na Universidade como um todo. Muito
36 pelo contrário; vêm pensando na Universidade como um todo, muito mais do que pensando nas
37 próprias vidas, e é por isso que estão há tanto tempo arrastando as suas carreiras sem
38 reconhecimento. Quando pensam em lutar por qualquer tipo de reconhecimento, são vistos
39 como se quisessem onerar o cofre da Universidade em causa própria. Não estão tentando
40 deslocar recursos para lugar nenhum, desejam somente defender que a Universidade tenha o

1 orçamento seguro para que sejam executadas no ano que vem todas as atividades de forma
2 segura, até porque embora no cenário nacional o resultado das eleições tenha sido favorável,
3 em São Paulo a situação não vai ser boa, então precisam ter alguns pontos muito bem
4 estabelecidos no orçamento para o ano que vem. O senhor Thiago, em sua explanação, colocou
5 que uma renda importante da Universidade se deve às aplicações financeiras, que é um recurso
6 que lhes dá segurança caso haja algum problema com o que está sendo pago mensalmente. Mas
7 não podem também ficar pensando que possuem uma reserva, possuem um dinheiro de
8 aplicação, e a qualquer minuto isso pode acabar. O que existe de concreto na Universidade hoje,
9 assim como o senhor Reitor também disse em campanha, são os recursos humanos. Possuem
10 as pesquisas, o ensino, a extensão, que são os objetivos da Universidade, há também a Inova,
11 portanto existe toda uma estrutura que prezam para manter esta Universidade como está, e faz
12 parte dessa estrutura o suor do trabalhador Paepe. Não há como desvincular a qualidade da
13 Universidade do trabalhador Paepe. Na tabela que o senhor Thiago apresentou existe a reserva
14 para a carreira docente, para as carreiras especiais, então não entendeu quando foi posto o
15 questionamento sobre uma eventual necessidade de contratar mais carreira especial ou contratar
16 mais docentes. Havia entendido, pelo menos pelo que viu na apresentação, que cada carreira
17 tem a sua reserva, então ainda defende que esteja escrito quanto estará disponível para a carreira,
18 até para que futuramente não digam que não foi mais porque precisou de mais contratação, ou
19 não contratou mais porque precisou destinar mais para a carreira, ou mesmo que não vão
20 implementar recurso para nada, porque o Governador limpou o caixa da Unicamp. Estão
21 fazendo uma previsão, mas o que está perguntando de concreto está sendo respondido não tão
22 concretamente, então mantém sua opinião de que não é suficiente colocar da forma como está.
23 O MAGNÍFICO REITOR diz que tiveram e estão tendo um conjunto de ações que valorizam
24 bastante o conjunto das pessoas da Universidade: reajuste salarial, progressão e reajuste do
25 vale-alimentação significativos, tudo isso em 2022, e estão introduzindo o vale-refeição em
26 2023, que vai implicar um acréscimo bastante expressivo na renda indireta das pessoas. Além
27 disso, estão ampliando de R\$30 milhões para R\$38 milhões os recursos divididos em duas
28 aplicações, progressão e contratação. Isso vai depender um pouco de como a coisa transcorra
29 ao longo do tempo, mas dizer que isso está prejudicando o trabalhador Paepe é no mínimo um
30 pouco de exagero. O que existe de diferença é que a progressão docente em boa parte já ocorreu
31 porque há as particularidades da carreira. Mas precisam tomar muito cuidado de não ter uma
32 ansiedade de querer resolver todas as coisas de uma vez e acabar acontecendo como nos
33 prêmios. Não podem fazer com que os prêmios sejam pagos de forma retroativa por questões
34 jurídicas, e da mesma forma não adiantaria conceder uma enorme quantidade de progressões e
35 depois não poder continuar com o processo nos anos seguintes. Precisam ter uma lógica de
36 planejamento que seja mais duradoura como instituição e evite esses altos e baixos das decisões
37 nos órgãos colegiados. Estão entendendo a progressão como uma possibilidade, não como uma
38 garantia, portanto ela tem algum nível de restrição, como têm as progressões das outras
39 carreiras. Não decidiram, por exemplo, no caso docente, nada retroativo, tudo é daqui para
40 frente. Uma particularidade da Carreira Paepe é possuir um número grande de pessoas, então

1 se contemplassem todos não seria nem progressão, seria reajuste salarial. Precisam pensar nisso
2 institucionalmente. Acha que existe realmente uma diferença de perspectiva, mas precisam
3 avançar todos juntos, com cautela. Se imaginam que o ano que vem pode ter algum problema,
4 e a previsão é de que o orçamento vai diminuir tanto em termos reais quanto em termos
5 nominais, é com esse quadro que estão trabalhando. Ele pode se alterar ao longo do ano, mas é
6 com base nesse quadro que estão fazendo a projeção. Seria muito ruim se passassem por
7 dificuldades, se se comprovar esse não crescimento em termos reais, e tivessem de decidir por
8 não ter progressão em 2024. O que estão fazendo é expandir as oportunidades, mas com cautela
9 para que isso possa realmente ocorrer ao longo do tempo. Se não é isso que acontece, de repente
10 podem ter de congelar ou restringir muito o recurso que vai para a progressão e algumas
11 pessoas, obviamente, vão se sentir prejudicadas com isso. Ter a oportunidade de pensar em um
12 prazo maior e que envolva todas as categorias é algo que considera importante para realizar as
13 metas que de alguma forma foram colocadas desde o início na gestão. Valorizar as pessoas é
14 dar oportunidade para todos, não só para uma parcela que progrediria em 2023. Precisam
15 garantir 2024 e pensar em 2025; com todas as dúvidas que existam, essa gestão ainda vai definir
16 o orçamento de 2025 no último Consu de 2024. Então aqueles compromissos de garantir que
17 isso seja realizado ao longo do tempo é algo que as pessoas podem ter dúvida, mas a intenção
18 de fazer isso está explicitamente colocada e com a particularidade de que isso teria de estar
19 distribuído ao longo do tempo, não é em um único lance resolver todos esses problemas. Isso
20 seria uma espécie de reajuste salarial e não um processo de progressão, que tem de primar
21 também por uma análise de mérito, não tem outra possibilidade. Não havendo mais
22 observações, submete à votação a PDO 2023, que é aprovada por unanimidade. Nada mais
23 havendo a tratar na Ordem do Dia, coloca para ciência o Expediente do seguinte assunto: I - A
24 - Designação de Gratificações de Representação - Deliberação Consu-A-22/17 - 01) Proc nº 01-
25 P-17813/2021 - Designação de gratificações de representação docente e pesquisadores -
26 conforme Relatório DGRH nº 21/2022 e Despacho DGRH nº 653/2022: Luiz Henrique Fasolin
27 - Coordenador Associado de Curso de Graduação - FEA/CG-FEA; Marcus Bruno Soares Forte
28 - Coordenador de Curso de Graduação - FEA/CG-FEA; Mariana Rodrigues Ribeiro dos Santos
29 - Diretor Associado de Unidade Universitária - FECFAU; Paulo Jose Rocha de Albuquerque -
30 Diretor de Unidade Universitária - FECFAU; Silvia Aparecida Mikami Gonçalves Pina -
31 Coordenador de Programa de Pós-Graduação - FECFAU/CPG; Gustavo Henrique Siqueira -
32 Coordenador de Curso de Graduação - FECFAU/CG; Antônio Pedro Ricomini Filho -
33 Coordenador de Programa de Pós-Graduação - FOP/CPG; Ana Paula Couto Davel -
34 Coordenador de Pesquisa - IB/Cexten; Marcelo Bispo de Jesus - Coordenador de Extensão -
35 IB/Cexten; Daniel Martins de Souza - Chefe de Departamento - IB/DBBT; Ricardo Miranda
36 Martins - Diretor de Unidade Universitária - Imecc; Cintia Kimie Aihara Nicoletti - Diretor
37 Associado de Colégio Técnico - Cotuca; Luiz Seabra Junior - Diretor de Colégio Técnico -
38 Cotuca; Izael Gressoni Junior - Coordenador de Serviço - Cotuca/CAD; Renata Altenfelder
39 Garcia Gallo - Diretor de Ensino - Cotuca/Dens; Roberta Cunha Matheus Rodrigues - Diretor
40 de Unidade Universitária - FEnf; Maria Helena de Melo Lima - Coordenador de Pós-Graduação

1 - FEnf/POS; Nelson Luis Saldanha da Fonseca - Coordenador de Pesquisa - IC; Carlos Takahiro
2 Chone - Chefe de Departamento - FCM; Li Li Min - Chefe de Departamento - FCM. Em
3 seguida, passa a palavra aos conselheiros inscritos. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA
4 MARCHETI MARTINS informa que no próximo dia 12 ocorrerá a entrega do Prêmio Paepe,
5 que terá mais de 50 premiados, e também no dia 12 serão divulgados os vencedores globais da
6 Universidade. É um incentivo para que os servidores Paepe continuem fazendo bem o seu
7 trabalho e o apresentando para a Universidade. Pergunta como está o estudo sobre o trabalho
8 remoto, se está caminhando, se será desenvolvida alguma coisa, pois sabem que o trabalho
9 remoto é uma necessidade. Viram que a pandemia não deixou de existir e correriam o risco de
10 voltar a ter um trabalho remoto sem regulamentação, caso isso piorasse. Existe um estudo
11 avançado na USP, e particularmente considera muito ruim que a Unicamp fique sempre
12 esperando a USP fazer primeiro; acha que poderiam ter a iniciativa e tentar fazer antes aqui.
13 Parabeniza o GGBS por ter antecipado o crédito do vale-alimentação no final de ano, mas ao
14 mesmo tempo deixou quase 50 dias para o próximo crédito. Pergunta se a Reitoria previu
15 alguma coisa sobre isso, porque infelizmente há pessoas que não têm controle, vão gastar tudo
16 no final do ano e em janeiro estarão sem nenhum valor no cartão. O Conselheiro RICARDO
17 MIRANDA MARTINS diz que fará um comentário sobre o item 19, aprovado na CAD de hoje.
18 Apesar de ser formalmente uma demanda da DGA, foi um pedido que começou no Imecc para
19 transferência de uma funcionária da DGA para assumir a supervisão de seção de compras e
20 finanças do Instituto. Por conta de uma série de problemas com datas, principalmente em razão
21 do período eleitoral, solicitaram e a professora Maria Luiza gentilmente atendeu uma aprovação
22 *ad referendum*. Então, mesmo sem ela estar presente aqui na reunião, registra o agradecimento
23 a ela e à equipe da CGU pelo apoio. O Conselheiro SAMUEL ROCHA DE OLIVEIRA diz que
24 vai insistir um pouco na questão dos prêmios retroativos, pois se trata de um outro cenário, e
25 não se trata de salário. Se houver alguém que eventualmente entre na Justiça contestando o
26 pagamento, apenas voltam ao estágio anterior. Acha que seria uma coisa para ser estudada, não
27 nesta proposta orçamentária, que já foi aprovada, mas talvez dê tempo para fazer uma avaliação
28 mais clara para verificação na primeira revisão. Acredita que valorizar as pessoas, quando
29 possível, é muito bom, lembrando que fizeram sacrifícios para chegar à situação atual, e esses
30 sacrifícios podem ser reconhecidos. A Conselheira GABRIELA BARROS GONÇALVES diz
31 que não esteve no último Consu porque estava com pneumonia, inclusive alerta que as infecções
32 respiratórias vêm se agravando de maneira geral e que devem completar o esquema vacinal da
33 Covid. Gostaria de ter colocado no último Consu do ano seu agradecimento a todos pelas
34 discussões que fizeram aqui. Às vezes se enfrentam, às vezes divergem, as divergências são
35 muito frequentes principalmente por ser da bancada Paepe e a maioria aqui ser docente ou da
36 Administração, mas isso lhes soma muito enquanto Universidade e enquanto conselheiros.
37 Aprendeu muito nesse período do Conselho Universitário, estará na próxima bancada, mas pode
38 dizer com certeza que estará na próxima bancada outra pessoa, com uma bagagem de
39 aprendizado muito grande, e isso só tem sido possível porque conseguem vir aqui, se estranhar
40 e sair daqui tomando café e comendo pão de queijo. Sabem que estão em posições opostas, mas

1 estão todos em defesa da Universidade. Em 2023, se fará ainda mais necessária essa defesa,
2 porque não terão dias fáceis nos aspectos político e econômico. Agradece aos servidores Paepe
3 por todo o esforço, toda a dedicação a esta Universidade nos últimos tempos. Sabem que não
4 têm sido tempos fáceis, têm colocado suas pautas aqui, mas têm feito isso em um contexto
5 muito ruim, dando seu sangue e seu suor, sem muita perspectiva de retorno. Quando fala isso,
6 não está dizendo que existe um patrão fazendo um papel de carrasco, mas que no longo prazo
7 não veem a Universidade investindo nessas pessoas. São pessoas que investem na Universidade
8 e não têm o mesmo retorno. Um exemplo de como está posta essa visão na Universidade é
9 como foi colocado o quadro de funcionários Funcamp aqui no início desta reunião: parece que
10 é um objetivo, dentro de um projeto de Universidade, dentro de um projeto de gestão, que se
11 construa uma Universidade em que se pode aumentar ou enxugar a equipe conforme a demanda,
12 e para fazer isso precisam terceirizar tudo. Esse é o projeto exatamente contrário que defende
13 enquanto cidadã, enquanto mulher, enquanto progressista, enquanto sindicalista. Agradece aos
14 servidores da Carreira Paepe que vêm resistindo a esse sistema que caminha rumo à
15 terceirização e precarização dos empregos. Estão lutando não só para fazer o vale-alimentação
16 durar 50 dias, como disse o conselheiro Matheus, e não é por não conseguir controlar, mas
17 porque está caro mesmo fazer compras no mercado. Seguem nessa luta, que não é fácil, porque
18 acreditam também na Universidade em que trabalham. Para muitos, seria mais fácil sair, tentar
19 outro emprego fora, e já lhe questionaram por que não vai para outro lugar. Acabam ficando
20 porque acreditam no projeto de universidade, na construção da universidade pública, e é por
21 isso que está aqui. É por isso que é conselheira universitária, é por isso que é técnica de
22 enfermagem, é por isso que é concursada na Unicamp. Agradece aos servidores Paepe por esse
23 esforço pela Universidade, por sua força e seu empenho em manter esta Universidade em pé.
24 Conclama-os a seguir em 2023 com essa força, com essa garra, essa luta, sabendo que não serão
25 tempos fáceis, mas que terão fôlego e garra para lutar. O Conselheiro MÁRCIO ANTÔNIO
26 CATAIA agradece à DGRH, especialmente na figura da senhora Maria Aparecida Quina de
27 Souza, pelo pronto atendimento, com muita eficiência, a uma demanda do IG com relação a
28 esclarecimentos de concursos para a Carreira Paepe. Agradece e parabeniza o trabalho da
29 senhora Maria Aparecida na DGRH, pela prontidão, presteza e gentileza que tem no contato
30 com as pessoas. Em seguida, informa que está ocorrendo no IG o IV Seminário Solos, Ambiente
31 e Sociedade, em comemoração ao Dia Mundial do Solo, que aconteceu ontem, 05 de dezembro.
32 Começaram uma atividade no dia 05 com a primeira exposição, “Monolito”, no saguão do
33 Instituto de Geociências. No dia 06, hoje, está ocorrendo uma atividade de trabalho de campo
34 com estudantes não só do IG mas também estudantes de fora, inclusive do ensino médio. E
35 amanhã, um conjunto de palestras vai ocorrer no Instituto de Geociências, começando às 9h,
36 com a abertura e depois uma discussão a respeito do solo como berço dos alimentos, produção
37 de alimentos na Região Metropolitana de Campinas, com uma temática colocada a respeito do
38 Dia Mundial do Solo, os solos na região de Campinas e as experiências dessas atividades no
39 Pibic Ensino Médio. Foi importantíssima a discussão dos solos na educação básica, e
40 parabeniza o professor Francisco Ladeira, que coordenou essas atividades no IG. Terão amanhã

1 um dia cheio de atividades, um trabalho muito bonito, junto, inclusive, com outras instituições,
2 como Cati, IAC, então agradece essa parceria para que pudessem realizar essas atividades no
3 Instituto. Convida todos a comparecer e diz que será um prazer recebê-los. O Conselheiro
4 JOÃO FREDERICO DA COSTA AZEVEDO MEYER diz que está participando da sua última
5 reunião da CAD, e a próxima reunião do Consu vai ser no dia em que vai ser publicada no
6 Diário Oficial sua aposentadoria. Entrou na Unicamp há 55 anos, em 1967, e eram só 120
7 alunos. Depois de 1968, passaram a 360, pois entraram mais 240 alunos. Além de estudar, fez
8 monitoria, foi monitor do primeiro computador da Unicamp, o IBM 1130, que tinha 16k de
9 memória. Foi da diretoria do centro acadêmico, fizeram greve, protestos, faziam esporte. Nadou
10 e correu pela Unicamp de 1967 até 1969. Participou de manifestações cívicas, tomou
11 “borrachada” na Avenida Francisco Glicério, junto com colegas da Puccamp. Em 1971, passou
12 a ser professor de Cálculo 1 com 127 alunos no antigo Básico. E foi aqui na Unicamp que fez
13 sua carreira, e se orgulha de ter podido ser parte da Unicamp ao longo desses 51 anos. Sofreu
14 derrotas aqui, claro; passou por muitas crises ruins e de muitos tipos. Lembra-se de duas: uma
15 foi a intervenção do governador Maluf, que destituiu a diretora e os diretores eleitos por pessoas
16 da preferência dele, temendo talvez a democracia acadêmica, e outra foi a interferência da
17 Alesp, há relativamente pouco tempo, quando a Alesp e o Tribunal de Contas quiseram fazer
18 dos três reitores *office boys*, para levarem recibos das contas etc. Houve uma reunião memorável
19 dos três conselhos universitários, e ficou muito contente em poder participar desse momento.
20 Como docente, correu, nadou, jogou basquete, fugiu dos cavalos do Fleury perto do Palácio dos
21 Bandeirantes. Durante as greves, lavou os banheiros do Imecc. Foi escalado pela ADunicamp
22 para conversar com três deputados; cada docente “ganhou” três deputados e um deles acha que
23 foi de propósito, foi o nobre deputado Erasmo Dias, de quem fugia, em geral, nas manifestações.
24 Pôde ser professor, fazer pesquisa, orientar mestrados, doutorados, projetos, fazer extensão, e
25 tentou sempre fazer extensão naquela linha defendida pelo professor Fernando Coelho, da
26 indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Quem faz extensão faz pesquisa e ensino,
27 e vice-versa para os outros casos também. Considera que esses 51 anos da sua vida foram um
28 privilégio, e na pessoa do Reitor, quer saudar colegas, alunos, funcionários e tantos
29 companheiros de diversos campos de atuação político-acadêmica nas composições dos Consu
30 dos quais participou. Além de raciocinar, tem também muito forte o sentir, e sabe, com esse
31 sentimento e com esse raciocínio, que participou da história da melhor universidade da América
32 Latina. Daqui a sete dias muda de função, passa a ser um servidor inativo, mas não é uma
33 despedida, pois já está escalado para dar uma disciplina no doutorado em 2023. E com 75 anos
34 pode se permitir a liberdade de se despedir dos colegas agradecendo o convívio, na linha daquilo
35 que a conselheira Gabriela falou: nem sempre estão do mesmo lado nas opiniões, mas sempre
36 estão lutando por uma universidade que continua a ser a melhor da América Latina. E ele, com
37 essa idade, pode se dar o direito de mandar um beijo em cada um dos colegas, um beijo
38 agradecido, fraterno e companheiro. Deixa os cargos de representação, mas olhando tudo o que
39 estão fazendo, tem certeza de que vão poder continuar a luta que foi feita por pessoas do seu
40 tempo e farão ainda melhor. Manda um abraço e um beijo fraterno a todos. O MAGNÍFICO

1 REITOR, em meio aos aplausos dos presentes na reunião, manda um abraço muito forte e um
2 beijo ao professor João Frederico. Diz que é muito importante que ele continue tendo atividades
3 na Unicamp, como ele já mencionou que ministrará um curso, pois a Universidade não será a
4 mesma sem a sua participação. Desejam que essa participação continue. Viveu muito tempo
5 nesta Universidade também, e em boa parte dele o professor João Frederico era docente;
6 acompanhou, às vezes mais longe, às vezes mais próximo, toda a sua carreira e sabe de todo o
7 seu carinho com a Universidade. Agradece muito por essa dedicação e por esse bom astral
8 também; além da dedicação à profissão e à Universidade, ele é uma pessoa que cria um
9 ambiente feliz, e isso é muito bom para continuarem trabalhando. Pede que ele grave uma
10 despedida para que coloquem no Expediente do Consu, porque é um marco e não podem deixar
11 passar em branco. Em seguida, passa a palavra aos pró-reitores. O Conselheiro IVAN
12 FELIZARDO CONTRERA TORO solicita ajuda dos docentes para orientarem os alunos a
13 colocarem no sistema DAC as suas vacinas. Quem não tomou a terceira e a quarta dose deverá
14 tomar e inserir o comprovante no sistema DAC, porque para fazer a matrícula para o primeiro
15 semestre de 2023 será necessário colocar as vacinas no sistema. Lembra que amanhã ocorrerá
16 um *workshop* sobre saúde mental no anfiteatro do IOU, que será muito importante para
17 definirem as políticas de saúde mental da Universidade. Diz que não teve o prazer de ter aula
18 de Matemática com o professor João Frederico, mas nesses cerca de 20 anos que o conhece,
19 aprendeu muita coisa com ele, a quem manda um grande abraço. O Conselheiro FERNANDO
20 ANTONIO SANTOS COELHO diz que vai começar sua fala apresentando os seus
21 cumprimentos e homenagens ao professor João Frederico, que disse que participou da história,
22 mas que na verdade é a própria história da Unicamp. Ficam um pouco tristes porque ele vai se
23 aposentar, mas isso é só um detalhe, pois continuará entre eles, e pede que ele se sinta abraçado
24 e beijado. É um grande prazer para ele estar na Pró-Reitoria de Extensão e Cultura dando
25 continuidade a um trabalho que o professor João Frederico e outros começaram no passado. Em
26 seguida, informa que ocorreu, entre os dias 21 e 23 de novembro, o 4º Congresso de Extensão
27 e Cultura da Unicamp, junto com um evento do Fórum de Cultura das Universidades Públicas
28 do Brasil. Houve mesas-redondas, uma série de palestras, muitas apresentações de grupos da
29 região metropolitana de Campinas de teatro, dança, um evento que abraçou de uma forma bem
30 generosa tanto a extensão quanto a cultura. Aconteceram discussões muito interessantes que
31 passaram pela curricularização da extensão até por ações afirmativas na extensão. Então foi
32 realmente muito bom o evento, e para quem tiver interesse, informa que a maior parte desse
33 evento está gravada e disponível na página da ProEC. Convida todos para o lançamento
34 amanhã, a partir das 17h, no CDC, do terceiro livro da coleção Casa dos Saberes Ancestrais -
35 Direitos Humanos. Esse livro trata da questão quilombola e tem como título “Panorama
36 Quilombola”. A proposta é um lançamento não tradicional, com uma roda de conversa para
37 falar sobre o tema e fazer uma discussão geral. Também informa que em meados de novembro
38 fizeram o lançamento do projeto do Memorial Covid em Piracicaba e em Limeira, e foi uma
39 atividade bem interessante. No próximo ano, começarão o trabalho físico de colocar nos
40 ambientes a proposta de memorial para os três *campi*. Também comenta que na semana passada

1 a Unicamp recebeu o grupo Racionais MC's, em uma ação feita pelo IFCH, junto com o AEL,
2 e contou com o apoio da ProEC. Ela estava ligada a uma disciplina ministrada pelo
3 Departamento de Antropologia que relacionava o grupo Racionais MC's à cultura brasileira.
4 Foi uma experiência absolutamente fantástica, que está gravada, foi uma conversa de cerca de
5 duas horas com o grupo, que tratou de vários aspectos, incluindo, obviamente, a questão étnico-
6 racial. Houve uma participação muito intensa, os três auditórios do CDC estavam
7 completamente lotados e mais um grupo bastante grande de pessoas assistindo nos telões
8 externos. Muitas pessoas perguntaram por que não fizeram em um ambiente aberto, como o
9 Teatro de Arena, e informa que essa foi a primeira alternativa, mas a recomendação da
10 produtora do grupo foi de que a atividade deveria acontecer em um ambiente fechado, por isso
11 optaram pelo CDC. E finalmente informa que, dando continuidade às ações envolvendo as três
12 pró-reitorias de extensão e cultura das universidades paulistas, amanhã haverá uma reunião em
13 São Paulo, na Unesp, em que vão programar o ano de 2023. Entre as coisas que está se pensando
14 organizar no ano de 2023 há a continuação do trabalho já feito este ano, no qual reuniram as
15 orquestras das três universidades, para fazer um *workshop* de música. Portanto, em 2023, haverá
16 algumas coisas bem interessantes envolvendo o trabalho conjunto. O Conselheiro FERNANDO
17 SARTI presta sua homenagem ao amigo e professor João Frederico, que com o rápido resumo
18 feito de sua carreira demonstra o quanto amou, ama e continuará amando esta Universidade,
19 mas ele deve ter a certeza de que a Universidade e todos aqui o amam muito também. Pede que
20 ele esteja sempre presente. Em seguida, reforça o que disse aos conselheiros Matheus e
21 Gabriela: fizeram uma peça orçamentária apontando, pelo menos diante das sinalizações da
22 Secretaria, que haverá uma redução nos recursos do Tesouro repassados à Universidade, mas
23 apesar dessa redução, ampliaram os recursos destinados à assistência e permanência estudantil.
24 Mantiveram recursos para a progressão Paepe e para a contratação docente. Estão dizendo,
25 portanto, que os alunos, funcionários e docentes são prioridade nesta gestão, que ela valoriza
26 os seus recursos humanos. Por último, um rápido informe e uma homenagem a um colega: a
27 Unicamp participou, através de dois grupos, de um evento importante do CFE Challenge, que
28 é uma das maiores competições internacionais sobre finanças corporativas, da qual participam
29 mais de 900 instituições do mundo, mais de 5.000 alunos de 91 países. Na primeira fase, aqui
30 no Brasil, a Unicamp com os dois grupos teve a FCA com menção honrosa e um grupo
31 composto por alunos da FEM, da Feec e do IE ficou em terceiro lugar. Então parabeniza esse
32 grupo, que foi orientado pelo professor Rodrigo Lanna. O MAGNÍFICO REITOR reforça o
33 recado do conselheiro Matheus sobre a entrega do Prêmio Paepe, no dia 12 de dezembro, às
34 10h30, no auditório da FCM. Foram 236 projetos inscritos, envolvendo 689 autores, e os
35 projetos contemplados serão premiados nessa cerimônia, da qual convida todos a participar.
36 Parabeniza três membros da comunidade: as professoras Anete Pereira de Souza, do IB, e Ana
37 Flávia Nogueira, do IQ, que foram eleitas para a Academia Brasileira de Ciências, e o professor
38 Leonardo Tomazeli Duarte, da FCA, assessor da PRP, escolhido como membro afiliado da
39 Academia Brasileira de Ciências. Também parabeniza a professora Cristina Meneguello por ter
40 recebido o prêmio Peter Murányi. Ela é responsável por desenvolver muitas atividades na

1 Olimpíada de História, que tem uma ação conjunta com a ProEC, portanto também parabeniza
2 o professor Fernando Coelho. O seminário de saúde mental já foi mencionado pelo professor
3 Ivan; ele ocorrerá amanhã, nas instalações do IOU, em uma iniciativa capitaneada pela
4 professora Maria Luiza, que está em uma missão no exterior, então está sendo levada à frente
5 pela equipe dela, e foi uma ação que envolveu a colaboração das três universidades estaduais.
6 Foi uma iniciativa conjunta da professora Maria Luiza, da professora Maria Arminda e também
7 da vice-reitora da Unesp, professora Maysa Furlan, junto com a reitora da Unifesp, Raiane
8 Assumpção, em reunião ocorrida em 15 de agosto. Houve essa sobreposição de agendas, mas
9 o professor Ivan vai representá-los, além da equipe da CGU. Sobre a questão levantada do
10 trabalho remoto, diz que uma das dificuldades da Administração é que o conjunto de demandas
11 é variado e extremamente grande. Há dificuldade de lidar com todas as coisas e acabam tendo
12 de estabelecer prioridades; e têm tido uma preocupação também de pensar na questão
13 institucional como um projeto mais de longo prazo. Por exemplo, estão estabelecendo o vale-
14 refeição, que é um direito associado ao trabalho presencial. Vão ter de pensar nisso, mas observa
15 que pensar as questões com mais tranquilidade não é negar a importância delas. Por exemplo,
16 quando houve a demanda do Ministério Público referente ao ponto eletrônico, quiseram saber
17 como ele lida com o trabalho remoto, e a informação foi que podem optar pelo trabalho remoto
18 no máximo até dois dias por semana, então pode ser de zero até dois dias. Isso tem implicações,
19 de acordo com algumas medidas de desempenho que eles usam; o assunto terá de ser enfrentado
20 em algum momento pela Universidade, mas com muita cautela, para permitir que o conjunto
21 da comunidade se sinta confortável com isso. Uma parcela nunca poderá fazer trabalho remoto,
22 que é o caso de boa parte da área de Saúde, e ela tem de se sentir confortável com o restante
23 fazendo trabalho remoto e sentir que isso é um trabalho com o mesmo grau de seriedade. Devem
24 deixar isso amadurecer um pouco, e pede paciência, porque são muitos problemas a resolver, e
25 precisam ir resolvendo gradativamente. É a melhor forma para que essas soluções tenham
26 estabilidade institucional e se propaguem pelo tempo sem grande problema. São desafios de
27 cada universidade, e tem menos preocupação que a USP passe na frente, porque se passar vão
28 se mirar e analisar o problema dela. Tem mais preocupação de que resolvam a questão
29 considerando as particularidades da Unicamp enquanto Instituição. Tem a impressão de que
30 foram mais ousados, por exemplo, na reposição dos quadros que as outras universidades, assim
31 como no processo de progressão. As outras questões não saem do horizonte de análise, mas não
32 conseguem dar essa resposta no ritmo desejado por toda a comunidade. São seres humanos,
33 trabalham bastante, mas às vezes o horário não é suficiente para atender a todas essas demandas.
34 Parabeniza o IFCH, que teve também o suporte da ProEC, na aula dos Racionais MC's, que
35 sugere a todos que assistam, especialmente o final, a partir das 2h20 da aula, quando houve uma
36 discussão bem interessante sobre a questão da inclusão na Universidade, tanto a perspectiva
37 dos alunos como a perspectiva de um grupo que provavelmente não teve essa oportunidade que
38 os alunos estão tendo aqui na Unicamp, como eles enxergam isso. E como são pessoas que não
39 só são bastante críticas das dificuldades raciais no Brasil, mas também são pessoas que têm
40 uma experiência de vida já bastante acumulada, é interessante ver como eles enfrentam isso. A

1 fala do Mano Brown foi muito especial, colocando a forma como ele mudou ao longo do tempo
2 a forma de ver essa questão. A fala do Ice Blue também foi muito impactante, chamando a
3 atenção para que respeitem os docentes, respeitem os mais velhos. Então é essa perspectiva de
4 fazer a inclusão e disputar os espaços, mas também preservar as instituições. Estão em um
5 momento muito relevante de transformação da Universidade, em que há um novo tipo de
6 alunado que é muito positivo, a Unicamp tem sido muito afirmativa nisso, o que não significa
7 que não vão conviver com tensões, porque essas tensões são até resultado do crescimento
8 institucional. O que cabe a todos, dirigentes, comunidade de professores, servidores e alunos, é
9 transformar esses momentos em que eventualmente surjam tensões entre eles em um momento
10 de crescimento institucional, de aprendizado mútuo. Todos podem ter falhas, de um lado ou de
11 outro, mas a Instituição pode crescer mantendo esse projeto de inclusão, que acha que é das
12 coisas mais transformadoras da sociedade brasileira. Não é um projeto da Unicamp,
13 obviamente, que até chegou tarde nessa história, mas é um projeto de país que vai ter um
14 potencial de impacto muito grande no futuro, e não podem perder a dimensão de que esse
15 projeto tem de gerar colaboração dentro da comunidade. Ele tem de gerar convergência; a
16 tensão tem de servir para construir uma harmonia de outro nível, em que toda e qualquer questão
17 associada ao racismo esteja eliminada. Mas isso é um processo também, e é essa conclamação
18 que faz, para preservarem o espírito tradicional da Unicamp, que sempre teve um nível de
19 conflito bem dosado. Isso é positivo para a Instituição, amadurecer. Em seguida, propõe votos
20 de pesar à família de Alcides Hector Rodriguez Benoit, docente aposentado do Departamento
21 de Filosofia do IFCH, que faleceu no dia 05 de dezembro. Nada mais havendo a tratar, declara
22 encerrada a Sessão, e para constar, eu, Ângela de Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a
23 presente Ata e solicitei a Aline Marques que a digitasse para ser submetida à aprovação da
24 Câmara de Administração. Campinas, 06 de dezembro de 2022.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na **385ª SESSÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO**, realizada em 14 de fevereiro de 2023, sem alterações.*