

1 **ATA DA TRECENTÉSIMA OCTOGÉSIMA TERCEIRA SESSÃO ORDINÁRIA DA**  
2 **CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA**  
3 **UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.** Aos oito dias do mês de novembro 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, Angel Pontin  
8 Garcia, Augusto César da Silveira, Benilton de Sá Carvalho, Claudio Saddy Rodrigues Coy,  
9 Elaine Cristina de Ataíde, Evanir Lopes Teixeira, Fernando Antonio Santos Coelho, Fernando  
10 Sarti, Gabriela Barros Gonçalves, Heloise Oliveira Pastore Jensen, Hernandes Faustino de  
11 Carvalho, Ignacio Maria Poveda Velasco, Luma Cristinne Fernandes Monteiro, Márcio Alberto  
12 Torsoni, Marcio Antonio Cataia, Maria Helena Baena de Moraes Lopes, Maria Luiza Moretti,  
13 Marisa Masumi Beppu, Mônica Alonso Cotta, Paulo Régis Caron Ruffino, Samuel Rocha de  
14 Oliveira, Verónica Andrea González-López e Wagner de Melo Romão. Estiveram presentes o  
15 representante suplente dos docentes Francisco Hideo Aoki, o representante suplente dos  
16 diretores de colégios técnicos Luiz Seabra Junior e os representantes suplentes dos servidores  
17 técnico-administrativos Adilton Dorival Leite e Matheus da Silva Marcheti Martins. Como  
18 convidados especiais, compareceram os professores: Ana Maria Frattini Fileti, André Martins  
19 Biancarelli, Christiane Neme Campos, Cristiane Maria Megid, Dirceu Noriler, Ivan Felizardo  
20 Contrera Toro, João Marcos Travassos Romano, Rachel Meneguello, Rodrigo Lanna Franco da  
21 Silveira, Susana Soares Branco Durão e Zigomar Menezes de Souza; a doutora Raluca Savu; a  
22 doutora Fernanda Lavras Costallat Silvado; e os senhores Álvaro Luis Kassab, Everaldo  
23 Pinheiro, Fernandy Ewerardy de Souza, Giovanna Beraldo de Azambuja Silva, Juliano  
24 Henrique Davoli Finelli, Lina Amaral Nakata, Luciana Aparecida da Cunha Pizzato, Maria  
25 Aparecida Quina de Souza e Thiago Baldini da Silva. Justificaram ausência à Sessão os  
26 seguintes conselheiros: Jefferson Cano, sendo substituído pelo conselheiro Anderson de Souza  
27 Sant'Ana; e Karolyne Stefanny de Souza. Havendo número legal, o MAGNÍFICO REITOR dá  
28 início à Trecentésima Octogésima Terceira Sessão Ordinária da Câmara de Administração,  
29 realizada de forma híbrida, dando-se preferência à participação presencial, porém facultada a  
30 participação remota aos membros que assim o desejarem. Utilizarão a plataforma Zoom para  
31 todos os conselheiros, tanto os que estão aqui presencialmente quanto os que participam da  
32 reunião de forma remota. O uso da palavra se dará por ordem de inscrição, por meio do botão  
33 em formato de mão no aplicativo. Para manifestação, os conselheiros deverão respeitar o limite  
34 temporal de cinco minutos para os temas da Ordem do Dia e três minutos para o Expediente.  
35 Abre agora as inscrições para o Expediente, que se encerrará após a aprovação da ata. Dá as  
36 boas-vindas ao conselheiro Anderson de Souza Sant'Ana, novo diretor da Faculdade de  
37 Engenharia de Alimentos, que é representante suplente da bancada dos diretores de unidades  
38 universitárias junto a esta Câmara. Dá as boas-vindas também ao conselheiro Luiz Seabra  
39 Júnior, que é o novo diretor do Colégio Técnico de Campinas, que é representante suplente da  
40 representação dos diretores de colégios técnicos junto a esta Câmara. Informa que está

1 disponível no *site* da Secretaria Geral o parecer CLN 45/2022, que se refere ao item 01 da  
2 Ordem do Dia. Em seguida, submete à apreciação a Ata da Trecentésima Octogésima Segunda  
3 Sessão Ordinária, realizada em 04 de outubro de 2022. Consulta se há observações. Não  
4 havendo, submete à votação a referida Ata, que é aprovada com 02 abstenções. Passa à Ordem  
5 do Dia, com 39 itens, informando que o item 01 – Proc. nº 01-D-45999/2022 – já está destacado  
6 pela Mesa. Consulta se há destaques por parte dos conselheiros. Não havendo, submete à  
7 votação todos os itens da Ordem do Dia, sendo aprovados, por unanimidade, os pareceres que  
8 subsidiaram os seguintes processos: I - B - Carreira Docente - a) Nomeação na Parte  
9 Permanente do QD - Professor Titular - Aplicação do RDIDP - Deliberação Consu-A-02/2001  
10 - 02) Proc. nº 08-P-5164/2004, de Marcos César de Oliveira - Instituto de Física "Gleb  
11 Wataghin" - 1) Nomeação na PP: Prof. Titular - nível MS-6 - RTP - Área de Física Geral. 2)  
12 Aplicação do RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 07.06.22 - Aprovação da  
13 Congregação em 09.09.22 - Deliberações Consu-437/11, CAD-A-04/18 e Cepe-808/22 -  
14 Parecer CPDI-58/22 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC nº 482/22 - 03) Proc. nº 08-P-  
15 13793/2000, de Orlando Luis Goulart Peres - Instituto de Física "Gleb Wataghin" - 1)  
16 Nomeação na PP: Prof. Titular - nível MS-6 - RTP - Área de Física Geral. 2) Aplicação do  
17 RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em 07.06.22 - Aprovação da Congregação em  
18 09.09.22 - Deliberações Consu-51/21 e Cepe-808/22 - Parecer CPDI-59/22 - Recursos:  
19 Informação PRDU/GQDOC nº 483/22 - 04) Proc. nº 08-P-28341/2010, de Arnaldo Naves de  
20 Brito - Instituto de Física "Gleb Wataghin" - 1) Nomeação na PP: Prof. Titular - nível MS-6 -  
21 RTP - Área de Física Geral. 2) Aplicação do RDIDP. Concurso homologado pela Cepe em  
22 07.06.22 - Aprovação da Congregação em 09.09.22 - Deliberações Consu-51/21 e Cepe-808/22  
23 - Parecer CPDI-57/22 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC nº 484/22 - 05) Proc. nº 10-P-  
24 18296/1994, de Jayme Vaz Júnior - Instituto de Matemática, Estatística e Computação  
25 Científica - 1) Nomeação na PP: Prof. Titular - nível MS-6 - RTP - Departamentos de  
26 Matemática e Matemática Aplicada. 2) Aplicação do RDIDP. Concurso homologado pela Cepe  
27 em 07.06.22 - Aprovação da Congregação em 06.10.22 - Deliberações Consu-51/21 e Cepe-  
28 890/22 - Parecer CPDI-56/22 - Recursos: Informação PRDU/GQDOC nº 475/22 - b) Abertura  
29 de Processo Seletivo Sumário - Carreira MS - Deliberação CAD-A-03/2018 - 06) Proc. nº 02-  
30 P-26921/2022, da Faculdade de Ciências Médicas - Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos  
31 para abertura de processo seletivo sumário para contratação emergencial de 01 (um) Prof. Dr. -  
32 nível MS-3.1 - RTC - Departamento de Clínica Médica - pelo prazo de 365 dias ou enquanto  
33 perdurar o afastamento do docente a ser substituído, que se afasta por 01 (um) ano, para tratar  
34 de interesses particulares com prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens da função -  
35 Aprovação pela Congregação em 26.08.22 - Informação PRDU/GQDOC-388/22 e Parecer  
36 CVD-60/22 - 07) Proc. nº 11-P-38461/2022, do Instituto de Química - Atribuição de 03 (três)  
37 vagas e recursos para abertura de processo seletivo sumário para contratação emergencial de 03  
38 (três) Profs. Drs. - nível MS-3.1 - RTP - Departamento de Química Orgânica - em substituição  
39 a docentes desligadas em 09.05.22 e 10.07.22, pelo prazo de 365 dias ou até que se realize  
40 concurso público e se admita candidato aprovado, o que ocorrer primeiro, e a docente afastada

1 pelo período de 01.12.21 a 30.11.23, com prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens da  
2 função, pelo prazo de 365 dias ou até seu retorno, o que ocorrer primeiro - Aprovação pela  
3 Congregação em 29.08.22 - Informação PRDU/GQDOC-387/22 e Parecer CVD-61/22 - c)  
4 Prorrogação de Contrato Emergencial de Docente - Carreira MS - 08) Proc. nº 17-P-  
5 14775/2019, do Instituto de Artes - Prorrogação do contrato emergencial, em caráter  
6 excepcional, do Prof. Ronaldo Barbosa - MS-3.1 - RTP - a partir de 16.09.22, por 365 dias ou  
7 até que se realize concurso público e se admita candidato aprovado, o que ocorrer primeiro -  
8 em substituição a docente aposentado em 16.07.19 - Aprovação pela Congregação em 18.08.22  
9 - Informação PRDU/GQDOC-369/22 e Parecer CVD-62/22 - 09) Proc. nº 17-P-25447/2010,  
10 do Instituto de Artes - Prorrogação do contrato emergencial, em caráter excepcional, da Profa.  
11 Jussara Corrêa Miller - MS-3.1 - RTP - a partir de 19.10.22, por 365 dias ou até que se realize  
12 concurso público e se admita candidato aprovado, o que ocorrer primeiro - em substituição a  
13 docente aposentada em 11.07.19 - Aprovação pela Congregação em 18.08.22 - Informação  
14 PRDU/GQDOC-391/22 e Parecer CVD-63/22 - d) Abertura de Processo Seletivo Sumário -  
15 Carreira MST - 10) Proc. nº 13-D-41447/2022, do Colégio Técnico de Limeira - Atribuição de  
16 01 (uma) vaga e recursos para abertura de processo seletivo sumário para a contratação  
17 temporária de 01 (um) docente - nível inicial da Carreira MST - jornada de 20 horas semanais  
18 - Departamento de Gestão e Processos Industriais - em substituição à Profa. Juliana Raquel de  
19 Miranda Pontes Kussumoto, enquanto perdurar seu mandato como Diretora Administrativa do  
20 Colégio Técnico de Limeira - Homologação da aprovação *ad referendum* pela CGA em  
21 06.10.22 - Informação PRDU/GQDOC-418/22 e Parecer CVD-68/22 - 11) Proc. nº 13-D-  
22 41446/2022, do Colégio Técnico de Limeira - Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para  
23 abertura de processo seletivo sumário para a contratação temporária de 01 (um) docente - nível  
24 inicial da Carreira MST - jornada de 20 horas semanais - Departamento de Ciências da Natureza  
25 e Matemática - em substituição à Profa. Gislaine Márcia Kairalla, enquanto perdurar seu  
26 mandato como Coordenadora Pedagógica do Colégio Técnico de Limeira - Homologação da  
27 aprovação *ad referendum* pela CGA em 06.10.22 - Informação PRDU/GQDOC-417/22 e  
28 Parecer CVD-67/22 - 12) Proc. nº 13-D-41445/2022, do Colégio Técnico de Limeira -  
29 Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para abertura de processo seletivo sumário para a  
30 contratação temporária de 01 (um) docente - nível inicial da Carreira MST - jornada de 20 horas  
31 semanais - Departamento de Ciências da Natureza e Matemática - em substituição ao Prof.  
32 Wellington de Oliveira, enquanto perdurar seu mandato como Diretor de Ensino do Colégio  
33 Técnico de Limeira - Homologação da aprovação *ad referendum* pela CGA em 06.10.22 -  
34 Informação PRDU/GQDOC-416/22 e Parecer CVD-66/22 - 13) Proc. nº 12-D-40507/2022, do  
35 Colégio Técnico de Campinas - Atribuição de 01 (uma) vaga e recursos para abertura de  
36 processo seletivo sumário para a contratação temporária de 01 (um) docente - nível inicial da  
37 Carreira MST - jornada de 30 horas semanais - Departamento de Humanidades - em  
38 substituição parcial à Profa. Cristiane Maria Megid, enquanto perdurar seu mandato como  
39 Diretora Executiva de Ensino Pré-Universitário - Aprovação pela Congregação em 14.09.22 -  
40 Informação PRDU/GQDOC-407/22 e Parecer CVD-65/22 - 14) Proc. nº 12-D-28588/2022, do

1 Colégio Técnico de Campinas - Atribuição de 07 (sete) vagas e recursos para abertura de  
2 processo seletivo sumário para a contratação temporária de 07 (sete) docentes - nível inicial da  
3 Carreira MST - jornada de 40 horas semanais - Departamento de Enfermagem - visando  
4 supervisionar o estágio obrigatório necessário para a formação técnica e profissional em  
5 Enfermagem dos estudantes, suspenso no período de ensino remoto emergencial em  
6 decorrência da pandemia de Covid-19 - Aprovação pela Congregação em 13.06.22 - Informação  
7 PRDU/GQDOC-286/22 e Parecer CVD-64/22 - e) Alteração de Jornada de Trabalho - Carreira  
8 MST - 15) Proc. nº 13-D-41443/2022, do Colégio Técnico de Limeira - Aumento temporário  
9 de jornada de trabalho do Prof. Jurandir Rosada Júnior, de 10 para 40 horas semanais -  
10 Departamento de Infraestrutura e Tecnologia - em substituição ao Prof. Augusto César da  
11 Silveira, enquanto perdurar seu mandato como Diretor Geral do Colégio Técnico de Limeira -  
12 Aprovação pela CGA em 11.08.22 - Informação PRDU-GQDOC-415/22 e Parecer CVD-69/22  
13 - 16) Proc. nº 13-D-41448/2022, do Colégio Técnico de Limeira - Aumento temporário de  
14 jornada de trabalho da Profa. Bianca Refundini Magnusson, de 20 para 40 horas semanais -  
15 Departamento de Infraestrutura e Tecnologia - em substituição parcial à Profa. Luciana Corpas  
16 Bucene, enquanto perdurar seu afastamento por licença saúde - Aprovação pela CGA em  
17 11.08.22 - Informação PRDU-GQDOC-419/22 e Parecer CVD-70/22 - 17) Proc. nº 13-D-  
18 41451/2022, do Colégio Técnico de Limeira - Aumento temporário de jornada de trabalho do  
19 Prof. Ivan da Silveira Cardoso, de 30 para 40 horas semanais - Departamento de Infraestrutura  
20 e Tecnologia - em substituição parcial à Profa. Luciana Corpas Bucene, enquanto perdurar seu  
21 afastamento por licença saúde - Aprovação pela CGA em 11.08.22 - Informação PRDU-  
22 GQDOC-420/22 e Parecer CVD-71/22. C - Carreira PQ - Relatório de Atividades de  
23 Pesquisador - Nos termos do artigo 26 da Deliberação CAD-A-01/2019 - 18) Proc nº 01-P-  
24 16806/2012 – de Nilo Ricardo Kim – Centro de Estudos de Energia e Petróleo – Relatório de  
25 Atividades – Pesquisador C-III – referente ao período de 03/2020 a 03/2022 – Deliberação  
26 CAI/Consu-44/22 e Parecer CIDP/CCRH-72/22, que aprova o novo relatório apresentado  
27 dentro do prazo estipulado e sugere que a jornada do interessado seja restabelecida de 30 para  
28 40 horas semanais. D - Carreira Paepe - a) Contratação com Abertura de Concurso Público -  
29 19) Proc. nºs 04-P-38605/2022 e 04-P-38616/2022, da Faculdade de Engenharia de Alimentos  
30 – Contratação com abertura de concurso público de 02 (dois) Profissionais para Assuntos  
31 Universitários, referência M1A, em jornada de 40 horas semanais, em substituição a servidor  
32 falecido em 19.06.16 e a servidora aposentada em 06.03.15 – Parecer CVND-181/22 - 20) Proc.  
33 nº 06-P-42040/2022, da Faculdade de Odontologia de Piracicaba – Contratação com abertura  
34 de concurso público de 01 (um) Profissional para Assuntos Universitários, referência S1A, em  
35 jornada de 40 horas semanais, em substituição a servidor que será transferido da FOP para a  
36 PRP em 01.02.23 – Parecer CVND-182/22 - 21) Proc. nº 06-P-42274/2022, da Faculdade de  
37 Odontologia de Piracicaba – Contratação com abertura de concurso público de 01 (um)  
38 Profissional para Assuntos Universitários, referência S1A, em jornada de 40 horas semanais,  
39 em substituição a servidor que será transferido da FOP para a PRP em 01.12.22 – Parecer  
40 CVND-183/22 - b) Contratação com Abertura de Processo Seletivo Público Temporário - 22)

1 Proc. nº 01-P-43508/2022, da Coordenadoria Geral da Universidade – Contratação com  
2 abertura de processo seletivo público temporário de 01 (um) Profissional da Tecnologia,  
3 Informação e Comunicação, referência S1A, jornada de 40 horas semanais, em substituição a  
4 servidora que solicitou afastamento por motivos particulares, com prejuízo dos vencimentos,  
5 em prorrogação, a partir de 03.11.22 – Parecer CVND-184/22 - c) Contratação com  
6 Aproveitamento de Processo Seletivo Público Temporário - 23) Proc. nº 27-P-40315/2022, do  
7 Hospital da Mulher "Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti" – Contratação com aproveitamento de  
8 processo seletivo público temporário de 01 (um) Técnico de Enfermagem, referência M1A,  
9 jornada de 30 horas semanais – até que seja possível realizar a contratação efetiva via concurso  
10 público, em substituição a servidora falecida em 25.11.20 – Parecer CVND-185/22 - 24) Proc.  
11 nº 27-P-40607/2022, do Hospital da Mulher "Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti" – Contratação  
12 com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um) Técnico de  
13 Enfermagem, referência M1A, jornada de 30 horas semanais – até que seja possível realizar a  
14 contratação efetiva via concurso público, em substituição a servidora desligada em 22.08.22 –  
15 Parecer CVND-186/22 - 25) Proc. nº 27-P-40625/2022, do Hospital da Mulher "Prof. Dr. José  
16 Aristodemo Pinotti" – Contratação com aproveitamento de processo seletivo público  
17 temporário de 01 (um) Técnico de Enfermagem, referência M1A, jornada de 30 horas semanais  
18 – até que seja possível realizar a contratação efetiva via concurso público, em substituição a  
19 servidora desligada em 02.09.22 – Parecer CVND-187/22 - 26) Proc. nº 01-P-41590/2022, da  
20 Diretoria Geral da Administração – Contratação com aproveitamento de processo seletivo  
21 público temporário de 03 (três) Profissionais para Assuntos Administrativos, referência M1A,  
22 jornada de 40 horas semanais – até que seja possível realizar as contratações efetivas via  
23 concurso público, em substituição a servidores desligados em 12.05, 21.06 e 04.07.22 – Parecer  
24 CVND-188/22 - 27) Proc. nº 32-P-38539/2022, do Centro de Hematologia e Hemoterapia –  
25 Contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um) Técnico  
26 de Enfermagem, referência M1A, jornada de 30 horas semanais – até que seja possível realizar  
27 a contratação efetiva via concurso público, em substituição a servidora desligada em 06.09.22  
28 – Parecer CVND-189/22 - 28) Proc. nº 21-P-39219/2022, do Instituto de Estudos da Linguagem  
29 – Contratação com aproveitamento de processo seletivo público temporário de 01 (um)  
30 Profissional em Organização de Arquivos, referência S1A, jornada de 40 horas semanais – até  
31 que seja possível realizar a contratação efetiva via concurso público junto à solicitação 1130, já  
32 aprovada através do Parecer CVND-112/22 e Deliberação CAD-406/22, em substituição a  
33 servidor desligado em 09.05.22 – Parecer CVND-190/22 - 29) Proc. nº 01-P-41434/2022, do  
34 Serviço de Apoio ao Estudante – Contratação com aproveitamento de processo seletivo público  
35 temporário de 01 (um) Profissional para Assuntos Administrativos, referência M1A, jornada de  
36 40 horas semanais – até que seja possível realizar a contratação efetiva via concurso público,  
37 em substituição a servidora desligada em 31.08.22 – Parecer CVND-191/22 - d)  
38 Descentralização de Vaga e Suplementação de Recursos - 30) Proc. nº 07-D-35261/2022, da  
39 Pró-Reitoria de Pesquisa – Descentralização de 02 (duas) vagas do segmento superior e  
40 suplementação de recursos no valor de R\$15.184,46 para viabilizar as transferências de

1 servidores da FOP para o LDMAD/PRP – Parecer CVND-192/22. E - Congregação – Para  
2 Homologação - Resolução GR-19/2017 - 31) Proc. nº 03-P-15282/2021, da Faculdade de  
3 Engenharia Mecânica – Eleições da representação dos servidores técnico-administrativos e  
4 discentes (graduação e pós-graduação), realizadas nos dias 18 e 19.08.22 – Aprovadas pela  
5 Congregação em 29.08.22 - 32) Proc. nº 17-P-21000/2021, do Instituto de Artes - Eleições da  
6 representação docente (MA-I e MS-5), discentes e servidores técnico-administrativos –  
7 realizadas nos dias 16 a 18.08.22 – Homologadas pela Congregação em 22.09.22 - 33) Proc. nº  
8 07-P-3510/1998, do Instituto de Biologia – Eleição da representação discente, realizada nos  
9 dias 15 e 16.09.22 – Aprovada pela Congregação em 22.09.22 - 34) Proc. nº 21-P-21736/2005,  
10 do Instituto de Estudos da Linguagem – Eleições da representação docente (MS-6, MS-5, MS-  
11 3 e Membros Complementários), discente e servidores técnico-administrativos - realizadas nos  
12 dias 20 a 22.09.22 – Homologadas pela Congregação em 06.10.22. F - Áreas de Prestação de  
13 Serviços – Para Aprovação - Deliberação Consu-A-56/20 - a) Prestação de Contas - 35) Proc.  
14 nº 18-P-14863/2005, da Faculdade de Engenharia Química – Prestação de contas da área de  
15 prestação de serviços “Tecnologia da Fluidização”, relativa ao exercício de 2021 – Aprovação  
16 pela Congregação em 24.06.22 - b) Encerramento - 36) Proc. nº 18-P-14863/2005, da Faculdade  
17 de Engenharia Química – Encerramento da área de prestação de serviços “Tecnologia da  
18 Fluidização” – Aprovação pela Congregação em 30.09.22. G - Convênios, Contratos e Termos  
19 Aditivos - a) Para Homologação da Aprovação Ad Referendum do Reitor - Deliberação Consu-  
20 A-16/2022 de 07.06.22 - 37) Proc. nº 27-P-28788/2022, do Hospital da Mulher "Prof. Dr. José  
21 Aristodemo Pinotti" - Convênio nº 929456/2022 - Partes: Unicamp e União, por intermédio do  
22 Ministério da Saúde - Executores: Luis Otavio Zanatta Sarian, João Renato Bennini Junior e  
23 Adriano Rogerio Gozzi - Data de Assinatura: 06.07.22 - Vigência: 360 dias - Recursos:  
24 R\$402.790,00 - Resumo do Objeto: Transferência de recursos financeiros para a realização de  
25 despesas com Investimento – Aquisição de Equipamentos e Materiais Permanentes, nos termos  
26 do Plano de Trabalho - Parecer: Cacc - 38) Proc. nº 01-P-19144/2022, do Centro de Estudos de  
27 Energia e Petróleo - Acordo de Parceria - Partes: Unicamp/Funcamp e Petronas Petróleo Brasil  
28 S.A. - Executor: Marcelo Souza de Castro - Data de Assinatura: 08.08.22 - Vigência: 18 meses  
29 - Recursos: R\$1.075.611,54 - Resumo do Objeto: Transferência de recursos financeiros para a  
30 construção de uma edificação de 235m<sup>2</sup> de área construída, referente à área experimental e  
31 ambientes básicos para atender o desenvolvimento do projeto “Estudo Experimental e  
32 Modelagem Fenomenológica de Escoamentos Trifásicos Gás-Líquido-Líquido em Tubulações  
33 em Processos Transientes de Parada e Repartida – Parte 1: Nova Área Experimental”, conforme  
34 Plano de Trabalho - Parecer: Cacc - b) Para Homologação da Aprovação Ad Referendum do  
35 Reitor - Deliberação Consu-A-12/2018 de 25.09.18 - 39) Proc. nº 01-P-18256/2020, da Agência  
36 de Inovação da Unicamp – Contrato - Partes: Unicamp/Funcamp e Diego dos Santos Bastos -  
37 Executores: Gabriele C. Ferreira e Eduardo Gurgel do Amaral - Data de Assinatura: 18.01.21 -  
38 Vigência: 06 meses - Recursos: R\$250,00 ao mês - Resumo do Objeto: Regularizar a  
39 participação do interessado no processo de pré-incubação da Incamp, para desenvolvimento de  
40 seu projeto na modalidade residente, com sala compartilhada, com direito a 01 assento -

1 Parecer: Cacc. O MAGNÍFICO REITOR passa ao item 01 –Proc. nº 01-D-45999/2022 –, que  
2 trata da: a) Proposta de alteração da Deliberação CAD-A-09/18, que dispõe sobre a Carreira  
3 Paepe - minuta contemplando as sugestões aprovadas pela CIDF por meio do Parecer-68/22; b)  
4 Minuta de Deliberação CAD que dispõe sobre os requisitos e critérios para progressão junto à  
5 Carreira Paepe (revogando a Deliberação CAD-A-12/21) - minuta contemplando as sugestões  
6 aprovadas pela CIDF por meio do Parecer-69/22. Os documentos distribuídos foram: 1)  
7 Relatório Final do Comitê para Revisão do Processo de Progressão designado pela Portaria  
8 PRDU-02/22; e 2) Projeto de Deliberação CAD acerca da Carreira Paepe e Requisitos para  
9 Progressão, apresentado pela Conselheira Gabriela Barros Gonçalves, contemplando propostas  
10 de alteração das normas objeto dos subitens a) e b). Passa a palavra ao professor Fernando Sarti.  
11 O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que este item trata de alterações em duas deliberações  
12 CAD para subsidiar a progressão na Carreira Paepe, dando sequência aos eixos estratégicos da  
13 gestão da valorização profissional. Lembra que depois de fechada a progressão de 2022,  
14 receberam, ao longo de todo o processo, várias críticas e sugestões que os levaram ao  
15 aperfeiçoamento dos requisitos e critérios para aplicarem na progressão de 2023. Para tanto, foi  
16 constituído um comitê pela CIDF, ao qual agradece, que trouxe subsídios para promover essas  
17 alterações nas deliberações CAD A-09/2018 e A-12/2021, que é o que vai sustentá-los para a  
18 nova rodada de progressão 2023. Agradece todos os esforços feitos pela equipe da DGRH, em  
19 particular a senhora Maria Aparecida, o senhor Everaldo e a senhora Giovana. Agradece  
20 também em nome da PRDU e da CIDF, a quem cabe presidir esse comitê de 14 membros,  
21 composto por vários órgãos e unidades de ensino da Universidade, que fizeram realmente um  
22 trabalho valoroso, e a própria CIDF, que debateu longamente todas essas mudanças. Informa  
23 que na CIDF extraordinária tiveram uma reunião de cinco horas para debater todas essas  
24 propostas que estão subsidiando essas duas deliberações. Passa a palavra ao professor Rodrigo  
25 Lanna, que presidiu esse comitê constituído pela CIDF. O Professor RODRIGO LANNA  
26 FRANCO DA SILVEIRA diz que o objetivo aqui é apresentar um quadro de propostas de  
27 aperfeiçoamento do processo de progressão da Carreira Paepe. É importante enfatizar que esse  
28 conjunto de propostas é resultado de um comitê criado para avaliar o processo, de uma análise  
29 criteriosa feita pela CIDF e de uma análise posterior por parte da Procuradoria Geral da  
30 Universidade. Então esse conjunto de medidas que vai apresentar é resultado de uma discussão  
31 ampla, intensa em diferentes instâncias da Universidade. Mostra uma tabela com os números  
32 da progressão de 2022: houve a progressão de cerca de 33% do quadro dos servidores Paepe  
33 dentro da Universidade. Quando analisam somente aqueles que participaram do processo,  
34 verificam uma parcela de aproximadamente 56% de servidores que tiveram essa progressão.  
35 Importante ressaltar que o foco desse processo de progressão em 2022 esteve nas progressões  
36 horizontais, porque houve um diagnóstico anterior que mostrava que tinham uma concentração  
37 muito forte nas referências iniciais da carreira. No segmento médio, antes do primeiro processo  
38 de progressão, basicamente 60% do quadro estava na referência 1A. No segmento superior,  
39 46% estava na referência também 1A, ou seja, havia uma concentração muito forte nas  
40 referências iniciais da carreira e por isso a ação se concentrou nas progressões horizontais. A

1 partir do momento em que realizaram o primeiro processo, em 2019, e o segundo processo, em  
2 2022, conseguem o que se coloca como espalhamento na carreira. Agora no ensino médio são  
3 32% dos servidores na referência 1A e 26% do superior na referência 1A. Apresentam esta  
4 fotografia aqui por dois motivos: do ponto de vista da PRDU, esse processo foi de forma geral  
5 exitoso, conseguiram atingir os objetivos propostos. Em segundo lugar, aponta para o fato de  
6 que estão dentro de um ciclo de progressão, que começa em 2019, se aprofunda em 2022 e  
7 fecha em 2023. E quando analisam isso se baseando no fato de que estão em um ciclo, não  
8 podem ter mudanças abruptas nas regras do jogo. Ou seja, todo esse quadro de alteração, de  
9 aperfeiçoamento que hoje apresenta, é considerando o fechamento de um ciclo e a manutenção  
10 das regras do jogo, manutenção essa que visa dois aspectos principais, garantir maior  
11 transparência e maior agilidade ao processo. Observa que a necessidade de manter as regras do  
12 jogo advém do fato de que se um servidor faz uma opção em certo ano e no outro ano as regras  
13 mudam, a tomada de decisão fica incoerente e com isso maculam o processo. Então o conjunto  
14 de propostas que traz aqui hoje à CAD é um conjunto de propostas que altera marginalmente o  
15 processo, visando fechar o ciclo, garantir maior transparência e maior agilidade. A partir da  
16 CIDEF, foi criado um comitê para a revisão do processo de progressão, que ajudou a coordenar.  
17 Os membros desse comitê foram indicados pela CIDEF e ele preparou um relatório de medidas  
18 para aperfeiçoamento do processo. Esse relatório foi analisado exaustivamente na CIDEF, como  
19 o professor Fernando colocou, durante cinco horas. Boa parte do quórum nessa CIDEF era  
20 composto por servidores Paepe, e esse conjunto de medidas foi aprovado integralmente. A partir  
21 do momento em que a CIDEF finalizou os trabalhos, a Procuradoria Geral analisou todo esse  
22 quadro de mudanças e hoje aqui apresenta essa proposta geral analisada em diferentes  
23 instâncias. Esse comitê se reuniu 16 vezes entre abril e setembro de 2022; apresenta os nomes  
24 dos integrantes, aos quais agradece com muita intensidade, porque o trabalho foi bastante árduo.  
25 Eles representam diferentes órgãos e unidades da Universidade, e isso ajudou a terem uma  
26 proposta que respeita a diversidade da Unicamp. Então todo o quadro de sugestões de mudanças  
27 que vão apontar aqui leva em conta essa diversidade, esses diferentes órgãos, essas diferentes  
28 unidades da Universidade. A DGRH recebeu ao longo do primeiro semestre do ano passado um  
29 total de 86 sugestões de melhorias. Conseguiram com o comitê atender 51 delas; não foi  
30 possível atender a totalidade porque parte dessas mudanças não tinham tempo para executar e  
31 a outra parcela feria essa questão das mudanças nas regras do jogo. Ou seja, tinham de trabalhar  
32 com mudanças marginais, em que o mote central do processo não fosse alterado. Esse  
33 aperfeiçoamento trabalha em três frentes: a primeira trabalha com o sistema em si; a segunda  
34 frente trabalha em medidas que aperfeiçoam o processo e uma terceira frente trabalha com  
35 melhorias gerais. Em relação ao sistema, por volta de 20 medidas de aperfeiçoamento do  
36 sistema foram executadas. Para ilustrar, conseguiram viabilizar *e-mail* de confirmação da  
37 inscrição; deferimento e indeferimento automático das inscrições; validação da chefia na  
38 progressão vertical; cálculo dos valores das progressões e assim sucessivamente. O importante  
39 é ganhar agilidade em algumas dessas medidas e até economia de calendário. O segundo grupo  
40 de mudanças que esse comitê apresenta em conjunto com a CIDEF é a criação de um comitê de

acompanhamento do processo de progressão. Seria um comitê que estaria presente a cada etapa do processo, desde a definição, desde a avaliação dentro das definições dos critérios apresentados pelas comissões de avaliação, até o final do processo, quando existe a divulgação das listas. Então esse comitê estaria acompanhando passo a passo do processo e atuando caso exista alguma inconsistência. Em relação às medidas de aperfeiçoamento para cada etapa, na Etapa 1 é importante apontar que antigamente a comissão de avaliação tinha de criar esses critérios. Agora vão existir critérios obrigatórios uniformes para toda a Universidade e um conjunto de critérios facultativos a que essa comissão de avaliação pode aderir ou não. Além disso, essa comissão de avaliação já precisa dar transparência nos pesos de cada um desses critérios. Um outro ponto importante é que essa comissão de avaliação já de antemão sabe que vai existir uma nota mínima para que o servidor seja considerado apto ou não à progressão. Por fim, ela também precisa apontar os critérios de desempate. Todos esses critérios vão ser informados em um formulário padronizado para a Universidade toda, entregue para o comitê de acompanhamento e para a congregação ou instância equivalente, e vai existir uma intensa publicidade em cima desses critérios. A comunidade vai ter acesso a todos esses critérios e, caso exista alguma inconsistência, o comitê pode interferir no processo. Na segunda etapa, a congregação ou instância equivalente homologa os critérios da comissão de avaliação e define a proporção dos recursos entre horizontal e vertical, os critérios que vão ser usados para distribuição desses recursos e, mais do que isso, define quando existir sobra de recurso quais os critérios que vão ser utilizados. Feito isso, a congregação ou instância equivalente vai ter de preencher um outro formulário, em que todos esses critérios vão estar transparentes para a sua comunidade e isso vai para o comitê de acompanhamento, que vai poder avaliar se está em conformidade. Na Etapa 3, que consiste na autoavaliação dos servidores, e na Etapa 4, que é a avaliação das chefias, as propostas de aperfeiçoamento no processo abarcam os seguintes pontos: primeiro, houve toda uma revisão dos formulários de progressão horizontal e vertical, porque se entendeu que esses formulários precisam conversar diretamente com os critérios. Também houve uma revisão dos formulários das chefias, de forma que também conversassem com os critérios, e isso facilita a análise da comissão de avaliação. Além disso, houve um pequeno ajuste, inclusões marginais no Anexo III, dado que existiam certas lacunas nos seus critérios. E adicionalmente introduzem no processo a inclusão do parecer da chefia na progressão vertical, algo que não existia no processo anterior. Por fim, vale apontar que no parecer da chefia, além de colocar as notas no conjunto de quesitos do servidor, esse chefe vai ter de fundamentar essa nota. Outra frente de melhorias no processo está baseada em três pontos: existem certos formulários que vão ser preenchidos pela comissão de avaliação e pela congregação ou instância equivalente. Então, por exemplo, no Formulário A, a comissão de avaliação vai ter de dar transparência aos critérios. No Formulário B, a congregação ou instância equivalente vai ter de dar transparência em relação à distribuição dos recursos. No Formulário C, a comissão de avaliação vai ter de dar transparência em relação à lista dos aptos ou não aptos para progredir. E no formulário D, a congregação ou instância equivalente vai ter de dar transparência à lista daqueles que efetivamente vão progredir na carreira. Esse conjunto de

1 formulários vai ser padronizado para a Universidade inteira, o que vai facilitar a conferência,  
2 vai dar transparência no processo e possibilitar uma melhor fiscalização do processo. Então,  
3 esse conjunto de formulários vai formar o que se coloca como relatório final, que vai ser  
4 analisado na CIDEF. Um outro ponto importante é a questão da CSA dos dirigentes, que será  
5 designada pelo Reitor; essa CSA será formada exclusivamente por dirigentes dos órgãos da  
6 Administração Central da Carreira Paepe. Eles participarão do processo de progressão  
7 exatamente nos mesmos moldes dos demais servidores, não muda em nada. O único ponto é  
8 que vai existir uma CSA exclusiva para isso, para que não tenham a situação de uma comissão  
9 de avaliação avaliando dirigente e a sua equipe, deixando a comissão de avaliação em uma  
10 situação muitas vezes delicada. O recurso financeiro destinado a essa CSA corresponde  
11 exatamente à proporção da folha de pagamento, como ocorre em outras CSAs. O detalhe aqui  
12 é que os recursos financeiros desses dirigentes não sairão da folha de pagamento da unidade.  
13 Mais um ponto de melhoria nesse processo é a possibilidade de novas progressões horizontais.  
14 No processo passado, quem estava na referência, C, D ou até mesmo E, não conseguia progredir  
15 horizontalmente; para ele conseguir uma progressão, teria de optar pela progressão vertical,  
16 mesmo que ele não tivesse complexidade na carreira para tanto. Então, muitas vezes esse  
17 servidor foi inviabilizado do processo, ele não conseguiu participar. O que trazem aqui é a  
18 possibilidade de esse servidor que está na referência C poder optar por progredir  
19 horizontalmente para referência D, por exemplo. Com isso não o obrigam ou a não participar  
20 do processo ou participar pedindo uma progressão vertical. Ressalta que examinaram um  
21 conjunto de medidas que a comunidade Unicamp os colocou, e 51 medidas foram executadas.  
22 Com isso, haverá relatórios padronizados, formulários bem encaixados a partir dos critérios que  
23 vão ser definidos para análise, incluíram um parecer da chefia no processo de progressão  
24 vertical e colocaram padronização aos critérios de avaliação. O objetivo geral foi fechar esse  
25 ciclo para 2023, não mudando a perspectiva principal do processo, trabalhando em mudanças  
26 que visam aumentar a transparência e a eficiência no processo de progressão da Carreira Paepe.  
27 O MAGNÍFICO REITOR agradece ao professor Lanna e a todo comitê que se debruçou sobre  
28 esse trabalho. Agradece à DGRH, nas pessoas da senhora Maria Aparecida, senhor Everaldo e  
29 senhora Giovanna. E agradece à CIDEF, que pelo que soube teve uma reunião que se estendeu  
30 até as 20h, foram cinco horas de reunião, portanto uma dedicação muito grande para fechar essa  
31 proposta que está sendo submetida à Câmara de Administração. Então agradece a todos por  
32 essa disposição de fechar uma proposta que contempla um conjunto de sugestões feitas pela  
33 comunidade. A Conselheira GABRIELA BARROS GONÇALVES diz que o STU protocolou  
34 a esta CAD um conjunto de propostas para o processo de progressão de 2023. Para essas  
35 propostas são necessárias alterações das deliberações CAD que regem a Carreira Paepe, de  
36 números 09/2018 e 12/2021, mas observa que as adequações necessárias à melhoria desse  
37 processo de progressão não são um novo projeto de carreira. Estão aqui abordando as  
38 deliberações CAD citadas e também as alterações propostas pelo comitê de progressão. Como  
39 o comitê apresenta algumas melhorias no processo de 2023, o Sindicato também elaborou  
40 algumas propostas de melhoria para esse processo. Estão colocando aqui resoluções, regras e

1 procedimentos que avançam e tornam o processo mais justo. O STU vem trabalhando em cima  
2 disso para contemplar os principais pontos que dizem respeito à categoria Paepe. Vão  
3 demonstrar aqui que é possível fechar o ciclo de progressões com valorização e reconhecimento  
4 da importância da Carreira Paepe. Para o Anexo III da Deliberação CAD-A-09/2018, o comitê  
5 propõe a liberação das travas, e o STU propõe também a igualdade dos níveis de complexidade  
6 entre os segmentos. Então, para o segmento fundamental, cinco níveis; para o médio cinco  
7 níveis e para o superior também cinco níveis. Essa abertura dos níveis possibilita maior número  
8 de progressões e o trabalhador visualiza na tabela do Anexo II o seu plano de carreira e trajetória  
9 na Universidade. Então a estrutura do Anexo II passa a vigor com as alterações que propõem  
10 aqui, com a malha salarial a partir do piso da carreira que está proposto no nível fundamental  
11 1A. E desse piso propõem que os estepes seguintes sigam uma razão de 5% em relação ao piso,  
12 mantendo o teto da carreira. No Anexo II ainda, como foi apresentada pelo comitê a retirada  
13 das travas, também propõem a retirada da trava do A para B. No comitê as travas foram retiradas  
14 de C para D, D para E e E para F. O sindicato propõe a retirada completa das travas, permitindo  
15 a progressão do A para B, do B para C, C para D, D para E e E para F, possibilitando uma maior  
16 abertura da sanfona, que é aquela concentração de trabalhadores que fica no centro da tabela do  
17 Anexo II, e um maior número de servidores que vão progredir, os servidores aptos à progressão.  
18 Na Tabela 2 do Anexo II, colocaram os cinco níveis com os valores do salário. O trabalhador  
19 pode então visualizar onde ele está na carreira e para onde ele pode prosseguir. Vão falar desses  
20 custos mais à frente. O acesso ao nível 2 de cada tabela seria então a progressão por  
21 complexidade, e propõem dois melhoramentos importantes. O primeiro, agregando valor ao  
22 trabalho cotidiano e os elementos que não foram tratados antes, é a proposta de formação  
23 acadêmica, experiência profissional e responsabilidade socioambiental. São os três  
24 considerados essenciais a uma universidade pública, e vai destacar a responsabilidade  
25 socioambiental, que é considerada muito importante no cenário do século XXI. A segunda  
26 proposta de melhoria, contextualizando já os requisitos de análises e considerando os pesos e  
27 os conteúdos de atuação, é que na tabela por aumento de complexidade sejam respeitadas as  
28 áreas e as realidades das áreas profissionais da Unicamp, de acordo com o Anexo I, que é aquele  
29 anexo que rege as profissões de acordo com a CBO. O sindicato considera complicado  
30 comparar um profissional da área da Saúde com um profissional de Tecnologia da Informação,  
31 com um profissional de Arte e Cultura e por aí vai. Para isso, vão propor sete funções específicas  
32 de acordo com os quadros profissionais que vai mostrar a seguir. Para o Anexo III, no aumento  
33 de complexidade, estão acrescentando aqui alguns requisitos. Surpreendeu-os na proposta  
34 anterior que eram só cinco requisitos, como colocado na tabela comparativa que está sendo  
35 apresentada. A proposta do STU acrescenta formação acadêmica, conhecimentos adicionais  
36 certificados que também consideram importantes, a responsabilidade socioambiental, que já  
37 citou, e a gestão do conhecimento. Ainda no Anexo III da progressão por complexidade,  
38 apresenta as áreas e funções que pretendem separar, especificar no Anexo III, sendo possível  
39 considerar a área de atuação de cada profissional, especificidade da função e respeitar cada  
40 carreira de acordo com o seu segmento. Como hoje são aplicadas as mesmas normas a todas as

1 áreas, estão propondo que o Anexo III seja desmembrado entre essas áreas, sendo: I-  
2 Profissional para Assuntos Administrativos; II Profissional para Assuntos Universitários, III -  
3 Profissional da Arte, Comunicação e Cultura; IV - Profissional da Tecnologia da Informação e  
4 Ciência de Dados, V - Profissional da Educação Básica, VI - Profissional das Funções  
5 Específicas da Saúde e VII - Profissional de Apoio Técnico. Nas progressões por excelência de  
6 desempenho, as duas propostas estão debatendo e colocando possibilidade de progressão  
7 horizontal com mais referências, que é aquela retirada das travas que citou no Anexo II. Estão  
8 utilizando essa retirada das travas para possibilitar o enquadramento e maior possibilidade de  
9 progressões horizontais na carreira, propondo aqui para além das propostas anteriores a retirada  
10 da trava também de A para B. Com isso, todas as progressões horizontais se mantêm em uma  
11 razão de 5%, e não de 10% do primeiro salto horizontal e 5% para os demais. Manteria uma  
12 linearidade nas progressões horizontais, que passariam a ser iguais, com um maior número de  
13 trabalhadores contemplados. Nas regras gerais para concessão das progressões, destacam a  
14 avaliação no incremento da complexidade da excelência de desempenho. Os servidores que  
15 pleitearem o processo deverão ser estáveis, então aqui destacam também essa alteração para o  
16 próximo processo de progressão, entendendo que os servidores que estão em estágio probatório  
17 estão em um processo de avaliação diferente do processo de avaliação de progressão. E caso  
18 não sejam aprovados no probatório, essa progressão não faria sentido. No caso do aumento de  
19 complexidade, que sigam as alterações propostas nos Anexos II e II, que já apresentaram aqui.  
20 Apresentam ainda para as regras gerais de concessão das duas formas de progressão que os  
21 servidores tenham prioridade no processo seguinte, quando a progressão não acontecer por falta  
22 de recurso. Então aquele servidor que em um processo de progressão já foi considerado apto,  
23 já provou que ele tem um desempenho reconhecido, um aumento de complexidade, mas não  
24 progrediu por falta de recursos, que ele tenha uma prioridade na lista seguinte, desde que ele  
25 pleiteie o mesmo processo, vertical ou horizontal. Não pleiteando horizontal e depois vertical,  
26 mudando a forma do processo. Para a Deliberação CAD-12/2021 e os anexos, as duas propostas  
27 de resolução alteram certas regras, procedimentos e sistemática de progressão, então não há que  
28 se falar em conservação de critérios para encerramento dos ciclos de progressão. Estão  
29 propondo melhorias que conversam com a lisura e a transparência do processo que podem ser  
30 aplicadas para 2023, assim como as propostas do comitê. Observa que o comitê inovou,  
31 apresentou critérios e metodologias, como o professor Lanna já apresentou aqui anteriormente,  
32 com fichas e sistematizações que o sindicato considera positivas. Então o STU endossou essas  
33 propostas, só com algumas adaptações do conteúdo, como o professor Lanna colocou das  
34 tabelas do Anexo III que eles completaram algumas lacunas e estão propondo novos formatos  
35 de tabelas do Anexo III para cada função profissional na Universidade. A proposta do STU  
36 também promove correções necessárias na metodologia, então que na CIDF, como órgão  
37 colegiado para decidir as questões decorrente da Carreira Paepe, sejam discutidas todas as  
38 questões que regem a carreira, assim como o calendário, divulgação do processo, divulgação  
39 dos aptos, não aptos, recursos e garantindo a participação das CSAs como são hoje, com  
40 representação eleita e indicada pela representação institucional, mas que essas discussões sejam

1 feitas na CIDF. Também propõem a formalização do relatório circunstanciado, a obrigação da  
2 transparência com a publicação da definição do relatório circunstanciado. Lembrando que a  
3 maior parte dos recursos apresentados à CIDF no processo de progressão em 2022 foram acerca  
4 do relatório circunstanciado, que diz respeito à transparência do processo. E nesse momento  
5 ainda não se tem; há a aprovação dos relatórios circunstanciados, mas ainda não sabem a  
6 definição do que tem de constar nesse relatório circunstanciado, que ficou para a definição da  
7 DGRH posteriormente. Então aqui puxam novamente a responsabilidade, a decisão e o debate  
8 para o órgão colegiado, que é a CIDF. Também da distribuição de recursos que passa pela CIDF  
9 a aprovação dos critérios de distribuição dos recursos. Para se inscrever nos processos de  
10 progressão, mantêm o interstício, exigindo a participação de pelo menos dois ciclos antes e não  
11 tendo sido contemplado nos dois ciclos anteriores para pleitear a progressão no terceiro ciclo  
12 que o servidor vai participar. E vão poder participar por aumento de complexidade aqueles que  
13 estão nos níveis apresentados na tabela do Anexo III, com exceção do nível cinco, que já está  
14 no limite máximo para progressão vertical. E do processo por excelência de desempenho, em  
15 contrapartida, do nível 1 a 4 com todas as progressões horizontais de A para B, B para C, C  
16 para D, D para E, E para F com 5% de estepes entre cada nível, mantendo a linearidade dos  
17 saltos, e não 10% como é no procedimento atual. Na sistematização dos critérios de avaliação,  
18 na progressão horizontal o comitê propõe nove critérios, sendo cinco obrigatórios e quatro  
19 facultativos. E o STU propõe dez. O acréscimo principal é a responsabilidade socioambiental,  
20 que o STU considera imprescindível, principalmente pelo cenário atual neste século XXI. E  
21 trocaram também as ordens de alguns itens, colocando, por exemplo, qualidade de trabalho,  
22 trabalho em equipe, nos itens obrigatórios e não nos facultativos. Esses critérios vão aparecer  
23 nas fichas de avaliação e a chefia vai ter de sinalizar quais critérios foram adotados. E está  
24 proposta também a criação da Câmara de Avaliação dos Dirigentes da Administração Central.  
25 Analisando esse Anexo 11, que foi apresentado à CIDF somente no dia 20 de outubro, se  
26 depararam com a criação dessa comissão de avaliação especial que garante os recursos  
27 financeiros para os dirigentes designados pelo Reitor para a Administração Central. Como está  
28 posto nesse anexo, os recursos financeiros ficam garantidos para essa comissão e não vão sair  
29 das comissões de avaliação das CSAs da unidade de origem. Então garantiria verbas e recursos  
30 para a progressão desses dirigentes sem o comprometimento da folha da unidade de origem  
31 desses servidores, não fazendo diferenciação desses recursos. Então a unidade vai receber o  
32 recurso referente àquele dirigente que foi designado e a comissão de avaliação desses dirigentes  
33 também vai receber recurso. Para essa proposta, o STU considera que não deve haver reserva  
34 de vagas e recursos para a progressão dos dirigentes, então não fizeram nenhuma  
35 contraproposta. E para concluir, aproveitando a presença do professor Rodrigo Lanna e de  
36 alguns membros do comitê, que trabalharam para o processo de progressão 2023, diz que  
37 adotaram muitas das melhorias e acreditam que esse é um processo contínuo. Não vão parar  
38 por aqui as melhorias para os processos de progressão; devem encontrar muitos pontos de  
39 melhoria em relação ao processo anterior e também vão propor para os processos seguintes.  
40 Então acreditam que é um trabalho contínuo em cima dessas deliberações, mas as propostas

1 que estão colocando resolvem muitos problemas de retenção de pessoal nos espaços  
2 intermediários, que é a chamada abertura da sanfona, possibilitando a maior mobilidade na  
3 carreira e corrigindo os pisos salariais defasados. Com isso, abrem também o maior interesse  
4 da comunidade em prestar concurso para a Universidade, que é uma questão também em que a  
5 Universidade vem encontrando dificuldades. Abre-se concurso e em algumas categorias nem  
6 há candidatos inscritos, pois acaba não sendo atrativo. Cita dois casos: profissionais de TI e  
7 médicos anestesiologistas, que foram dois concursos que recentemente lhe chamaram a atenção. E  
8 para a metodologia, colocam que as duas propostas de alteração estão trabalhando com questões  
9 estabelecidas pelas deliberações CAD, então é possível dialogar com as duas propostas e  
10 construir melhorias para o processo de 2023 ainda. Na tabela 2 do Anexo II, onde apresentou  
11 os pisos salariais com estepe de 5% em razão do piso salarial, fizeram um cálculo e o acréscimo  
12 mensal estimado da aplicação dessa tabela é de R\$27 milhões mensais. Com a adaptação a essa  
13 tabela, resolveriam demandas históricas sem comprometer a saúde financeira da Unicamp, já  
14 que estão com comprometimento com folha bem baixo em relação aos últimos anos. Então é  
15 possível fazer essa adequação, principalmente neste momento, atraindo também maior interesse  
16 aos novos concursos públicos e a comunidade que pretende concorrer a esses concursos. Com  
17 as propostas acreditam que estão respeitando a diversidade do trabalho, colocando as funções  
18 específicas na Carreira Paepe, ajudando a eliminar as distorções nas análises com avaliações  
19 mais específicas. E respeitando essa especificidade no histórico profissional do trabalhador no  
20 âmbito universitário, o que contribui para o tripé da Universidade e a sua excelência em ensino,  
21 pesquisa e extensão. Também pensaram na gestão relacionada aos trabalhadores que têm GR.  
22 Adicionam, dessa forma, às deliberações vigentes maior precisão quanto às obrigações de  
23 transparência e informação, no relatório circunstanciado que citou, e garantindo a habilitação  
24 das duas formas de progressão, ainda que estejam limitados os recursos. Sabem que a carreira  
25 tem aqui um instrumento de avaliação, instrumentos nessas deliberações CAD e anexos, mas  
26 muitas vezes as questões ficam limitadas a recursos. Então a ideia é garantir ao servidor que  
27 demonstrou bom desempenho, aumento na complexidade, uma prioridade no processo seguinte.  
28 Creem que as alterações visam as melhorias e valorizam o bom trabalho desenvolvido pelos  
29 integrantes da Carreira Paepe em respeito à sua trajetória na Universidade, e consideram que  
30 esse é um passo intermediário. Devem criar nesses espaços colegiados, CIDEF, CAD, como está  
31 sendo apresentado aqui, esses debates e trazer um trabalho no sentido de melhorar a cada dia  
32 os processos e as propostas de progressão. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que  
33 tem dúvidas tanto nas alterações da Deliberação CAD-A-09/2018, quanto na 12/2021. Às folhas  
34 11 do PDF, na Deliberação CAD-A-09/2018, artigo 6º, inciso II, se explicita uma progressão  
35 horizontal de partida de A para C. Ficou em dúvida na fala do professor Lanna por que C, D, e  
36 E não puderam progredir, se houve essas travas anteriores, e por que dois níveis, 10% de subida;  
37 deve haver alguma razão. Entende que no passado a isonomia do piso trouxe um achatamento,  
38 causando muita insatisfação ao corpo de servidores Paepe, mas deixar progredir e travar os  
39 posteriores os deixa em uma situação parecida, não lhe parece ajudar muito. Ainda às folhas  
40 11, o artigo 9º diz que se faz diretamente uma inscrição no sistema da DGRH, em um sistema

1 informatizado, e se dispensa qualquer parecer da CSARH. Entende que isso foi retirado  
2 possivelmente porque a CSARH vai fazer alguma manifestação em algum outro momento desse  
3 sistema de progressão. Solicita confirmação quanto a isso. Às folhas 12, tem algumas dúvidas  
4 em relação ao parágrafo 3º, que tem a ver com a Deliberação CAD 12/2021, e ao artigo 11, que  
5 menciona que vai levar em conta somente o que ele declarou, ou seja, a documentação não vai  
6 ser exigida, não vai ser anexada. Essa é uma outra pergunta que faz. Também teve uma dúvida,  
7 e acha que na CIDF já se consolidou essa história de dizer “fecha um ciclo”; pergunta o que  
8 significa fechar um ciclo, se é passar o interstício dos primeiros promovidos. Precisam lembrar  
9 que em 2020 e 2021 não houve qualquer tipo de possibilidade de fazer progressão em razão da  
10 lei complementar 173. Então pergunta se é por causa do interstício que todos falam na questão  
11 de fechar o ciclo para poder fazer alterações maiores. Às folhas 46, artigo 6º, também ficou em  
12 dúvida em relação a essa questão de os dirigentes indicados pela Reitoria terem uma CSA  
13 própria. Sendo que o que foi apresentado como argumentação foi que julgar dirigente junto com  
14 a sua equipe é muito complicado, mas precisam lembrar que isso acontece em todas as unidades.  
15 Muitas vezes se tem o chefe sendo avaliado e vários outros, com GR de supervisores etc., sendo  
16 avaliados também. Então pergunta por que especificamente essa divisão; dá a entender, e pede  
17 desculpas se estiver equivocada, na linha do que a conselheira Gabriela falou anteriormente,  
18 que é uma forma de assegurar que haja progressões para esse grupo. Às folhas 47, ficou em  
19 dúvida no artigo 8º, que enumera quem pode fazer a progressão, depois fala em exceção, depois  
20 fala em tabela em extinção. Ficou em dúvida novamente de saber quem são os que estão na  
21 tabela em extinção e onde a tabela em extinção se encaixa na nova grade para os níveis  
22 horizontais. A tabela em extinção foi realizada porque na época a PG disse que tinham de  
23 diferenciar os salários do nível fundamental, médio e superior. Poderia haver um pequeno  
24 *overlap*, mas não muito. Então aqueles do nível anterior que estavam eventualmente com os  
25 salários muito acima, foram colocados em uma tabela em extinção. Então gostaria de saber  
26 hoje, nessa configuração, onde está a tabela em extinção e se, de fato, ela está ali no meio e se  
27 foram aumentados os números de níveis. A Conselheira HELOISE DE OLIVEIRA PASTORE  
28 JENSEN agradece muito ao professor Lanna pelo trabalho, pela exposição e também agradece  
29 à senhora Gabriela pelo trabalho que ela teve na reunião de dados e na colocação, para ela  
30 bastante mais clara do que normalmente vê as colocações dos funcionários sobre esse assunto.  
31 Lamentavelmente a apresentação dos funcionários não estava na pauta e não teve tempo de  
32 olhar, e ela lhe parece bastante importante. Pergunta ao senhor Reitor como vão proceder a  
33 respeito disso, se poderão ter tempo para examinar a proposta dos funcionários, olhar as duas  
34 propostas, uma contra a outra com tempo, para poder votar e decidir em uma outra reunião.  
35 Porque, honestamente, não se sente suficientemente informada sobre as duas propostas para  
36 poder votar, e gostaria de se sentir assim. O MAGNÍFICO REITOR diz que, em relação ao  
37 procedimento, a situação é mais ou menos clara. De acordo com o Regimento Interno do  
38 Conselho Universitário e das Câmaras, só podem colocar em votação aquelas propostas que  
39 passaram por apreciação anterior. Incorporaram à pauta a proposta do STU, mas ela foi vencida  
40 na CIDF, então a proposta que vão votar aqui é a proposta da CIDF. E se essa proposta não for

1 aprovada, isso vai ter implicações no adiamento do processo. Então podem votar, terão de levar  
2 para CIDF outras propostas e reiniciar a discussão. É importante mencionar que essa proposta  
3 foi aprovada na CIDF por 18 a 03, onde tem uma representação majoritária de funcionários.  
4 Estão seguindo aqui o Regimento Interno do Conselho Universitário e das Câmaras. O  
5 Professor RODRIGO LANNA FRANCO DA SILVEIRA agradece à professora Marisa pelos  
6 pontos colocados, porque é uma oportunidade de esclarecer algumas características do  
7 processo. Algumas das perguntas têm relação com o processo agora de 2022, que foi fruto de  
8 todo um trabalho feito pelo professor Pascoal, dentro de um GT específico para isso. Responde  
9 que existiram travas, só poderiam ter na progressão horizontal do A para o C ou do B para C.  
10 O diagnóstico ali feito era que existia um excesso de concentração dos servidores na referência  
11 A, especialmente na A, mas também na B, e que era preciso fazer o que se coloca como  
12 espalhamento da carreira. Os resultados do processo de progressão mostram que o processo foi  
13 efetivo nisso, ele conseguiu atingir esse espalhamento, e por isso agora retiraram essa trava. É  
14 possível agora o servidor ir do C para o D, do D para E, no entanto estão mantendo a proposta  
15 do A para C, pois precisam manter as regras do jogo. Não pode obrigar o servidor que está no  
16 A a só progredir para B, sendo que no ano anterior ele podia ir do A para o C. Então ficaria no  
17 mínimo esquisito mudar esse processo no meio do ciclo. E já responde à questão de fechar os  
18 ciclos: fechar o ciclo tem a ver com o interstício, mas também sobretudo está relacionado ao  
19 fato de que a DGRH está desenhando um novo processo para 2024 baseado em gestão de  
20 desempenho, então a questão do fechar o ciclo vai para essas duas linhas. Em relação aos outros  
21 pontos, solicita ajuda para as senhoras Giovanna e Maria Aparecida, da DGRH, que são muito  
22 mais capacitadas que ele para explicar. A Senhora GIOVANNA DE AZAMBUJA SILVA diz  
23 que a questão do salto de A para C foi um pedido da comunidade para o GT do professor  
24 Pascoal. Até 2013, tinham um histórico de progressão de 5% na carreira e houve um pedido  
25 para o processo de 2019 de que esses avanços fossem maiores, mas o número de servidores  
26 progredidos foi muito pouco e foi pedido então que retornasse um pedido de progressão  
27 intermediário. Decidiu-se então fazer do A para o C, mas nesse comitê viram que muitas  
28 pessoas acabaram sendo forçadas a sair do C para a progressão vertical por não ter outras  
29 opções. Muitas vezes as pessoas nem identificavam que tinham um aumento de complexidade,  
30 mas como ela não poderia progredir mais na horizontal, acabava indo para a vertical mesmo.  
31 Por isso estão agora propondo destravar do C em diante. Sobre a manifestação das CSAs,  
32 observa que no processo de progressão de 2022 já foi em sistema, só que como não estava  
33 previsto em deliberação que o sistema barrasse as inscrições, a CSA teve um papel ativo ainda,  
34 gastando quase 15 dias úteis do cronograma nessa questão de aprovação de inscrição, retorno  
35 de indeferimento, recurso para os envolvidos, o que não tem necessidade, porque os pontos que  
36 a CSA pode barrar ou não seriam a questão de o servidor estar em interstício, o servidor estar  
37 no teto do segmento ou estar na tabela de extinção. Então são dados que a CSA iria usar para  
38 barrar que já estão computados em sistema, e essa trava poderia já ser feita economizando quase  
39 15 dias úteis no cronograma, que geralmente já é bem apertado, por isso foi retirado esse papel  
40 da CSA nesse momento, mas não retirada a importância. A CSA tem papel fundamental de

1 acompanhar todo o processo, de orientar os RHs, os servidores que vão pleitear a progressão,  
2 então foi tirada realmente só essa questão do que já é possível substituir no sistema. Sobre as  
3 questões dos anexos, eles continuam a ser levados em consideração, como já foi em 2019 e em  
4 2022. A Deliberação CAD-09/2018 é uma deliberação da carreira geral, é a Deliberação CAD-  
5 12/2021 que traz um detalhamento maior sobre a progressão e fala mais de anexos. Então os  
6 anexos estão mantidos para o processo de 2023. Do interstício o professor Lanna já respondeu.  
7 Sobre o artigo 6º, da CSA associada aos dirigentes designados pelo Reitor, a professora Marisa  
8 comentou que não acontece em outros locais essa divisão de dirigentes com as suas equipes,  
9 mas na verdade no processo de progressão não acontece mesmo porque em unidades há os  
10 dirigentes docentes, e eles não entram no processo de progressão Paepe. Essa CSA seria só para  
11 os órgãos da Administração Central, onde os dirigentes que foram designados pelo Reitor são  
12 da Carreira Paepe. No processo de 2019 já houve um pedido muito grande da comunidade para  
13 que separassem os servidores que possuem cargos gratificados dos que não possuem, para que  
14 os dirigentes não concorressem com suas equipes. Só que deixaram os dirigentes ainda  
15 concorrendo, então os dirigentes continuaram concorrendo com as suas equipes de gerentes; o  
16 dirigente continua concorrendo com o seu CTU, com seu secretário, com os coordenadores de  
17 serviço, então essa divisão agora vem mais na linha de tentar manter a coerência no processo.  
18 Separaram o nível gerencial dos seus subordinados, então que separassem os diretores também,  
19 e como o professor Lanna disse, para não criar até um conflito, uma certa situação delicada para  
20 a comissão de avaliação, que teria de avaliar a complexidade ou o desempenho do trabalho do  
21 seu dirigente. Houve processos que foram até levados para retirada de pauta na CIDF, tanto em  
22 2019 quanto em 2022, por situações delicadas ao longo do processo. A intenção é evitar que  
23 isso aconteça, propondo essa nova divisão para os dirigentes. Respondendo à professora  
24 Heloise, as propostas apresentadas pelo STU, como o senhor Reitor já disse, foram apresentadas  
25 na CIDF e já foram votadas quase em toda a sua totalidade. Acha que um ponto ou outro que a  
26 senhora Gabriela apresentou aqui hoje que ainda não tinham conhecimento, mas no geral todos  
27 os membros da CIDF já puderam ler e votaram. Coloca-se à disposição para outros  
28 esclarecimentos necessários. A Conselheira GABRIELA BARROS GONÇALVES diz que  
29 sobre essa comissão de avaliação dos dirigentes, a senhora Giovanna apresentou que foi uma  
30 necessidade muito abordada. Pergunta quantos são esses dirigentes e qual o impacto disso,  
31 inclusive na questão orçamentária no geral. E sobre a questão de avaliação por subordinados,  
32 pergunta qual é a problematização disso se existem fichas de avaliação propostas bem objetivas  
33 e bem seguras do que está se propondo como avaliação. Não entendeu muito bem qual seria o  
34 problema em ter subordinados avaliando o superior, se a avaliação vai seguir essa metodologia  
35 sem desvios, como foi proposto na questão da transparência e lisura. O Conselheiro WAGNER  
36 DE MELO ROMÃO diz que uma parte das dúvidas que tinha a ótima fala da professora Marisa  
37 já indicou e já foram respondidas. Parabeniza o professor Rodrigo, as senhoras Giovanna e  
38 Maria Aparecida, todas as pessoas que se envolveram nesse processo. É sempre um esforço  
39 muito grande de aperfeiçoamento de algo que é tão importante, especialmente para a Carreira  
40 Paepe, mas também para a Universidade como um todo. Também parabeniza o STU pela

1 apresentação que foi feita pela senhora Gabriela, e acha que deveriam caminhar para tentar  
2 ainda pensar em formas de tentar convergir, para que possam aproveitar alguns aspectos que  
3 contribuem para esse processo todo. Ainda tem dúvida a respeito de uma inserção da DGRH  
4 no lugar da própria CIDEF, como também a professora Marisa levantou, a questão da  
5 transparência no processo em alguns pontos que foram levantados pela senhora Gabriela. E  
6 também especialmente esse ponto da responsabilidade socioambiental, que acha que é muito  
7 importante, que está muito afinado aquilo tudo o que têm discutido quanto a questão dos ODS,  
8 como a Universidade pode se adequar a essa nova forma de pensar a gestão pública,  
9 incentivando os técnico-administrativos, docentes, estudantes para uma responsabilidade  
10 socioambiental, que é algo importante. Então, embora o Reitor já tenha colocado o andamento  
11 dessas decisões e desse processo todo, pergunta se não seria possível que, no prazo exíguo que  
12 possuem, pois precisam definir isso até o Conselho Universitário que aprova o orçamento para  
13 o ano que vem, pudessem estabelecer um processo curto em que esses elementos apontados  
14 pelo STU, a partir da apresentação senhora da Gabriela, pudessem ser cotejados com essa  
15 determinação já aprovada pela CIDEF. Também na CAD de passada pontuou como é importante  
16 estabelecer na Universidade um processo de criação de consensos, em que as entidades sindicais  
17 da Universidade, sobretudo quando estão tratando de relações trabalhistas, de carreira, sejam  
18 consultadas, que haja um processo de diálogo, que não necessariamente passa pelos órgãos  
19 institucionais da Administração da Universidade. Acha muito bom que a Administração seja  
20 sempre preocupada com esse aperfeiçoamento do processo de evolução na carreira, mas  
21 continua achando que é importante que haja um momento de diálogo entre aquela proposta que  
22 vem da Administração e a instância de representação dos trabalhadores e trabalhadoras técnico-  
23 administrativos, no caso, que é o STU. Acha que precisam caminhar sempre no sentido dessa  
24 tentativa de construção de consensos o máximo que puderem. O MAGNÍFICO REITOR diz  
25 que agradece e reconhece o esforço conciliatório do professor Wagner, mas discorda dele.  
26 Houve uma ampla discussão, e propostas com essa envergadura de modificação da carreira  
27 formam um todo. Um dos riscos de tomarem decisões assim, no varejo, é o conflito que se gera  
28 interno à proposta. Tiveram aqui duas situações em que se envolveu bastante, quando se  
29 candidatou a Reitor, e uma das reclamações muito grandes que ouviu foi que, na progressão  
30 2019, a maior parte das pessoas que progrediram eram pessoas que tinham cargos, e que isso  
31 afunilou muito. As pessoas já ganhavam GR e tiveram progressão. Então fizeram o caminho  
32 contrário, valorizaram muito as progressões horizontais. E o que ouvem é que várias pessoas  
33 que tinham posições de dirigentes e poderiam ter progredido não progrediram. Então essa é  
34 uma solução que, sem prejudicar as pessoas que não têm cargo, dá possibilidade às que têm de  
35 progredirem. Isso não é uma coisa estranha; fica surpreso com a estranheza que isso causa nas  
36 pessoas. Pergunta se passa pela cabeça de alguém que quando montam uma comissão para  
37 avaliar a progressão de docentes, colocam um professor associado para julgar um professor  
38 titular. Pergunta se para a pessoa que hoje ganha uma GR farão um bloqueio de três anos na  
39 sua carreira dela em termos de progressão. Então a proposta que estão fazendo é abrir a  
40 possibilidade de que essas pessoas tenham progressão sem prejudicar que ocorra isso nos

1 órgãos. Se nos órgãos esse problema ocorrer, vão tratar nos órgãos também, mas a solução não  
2 é manter esse problema no nível da Administração Central. Para a carreira docente isso é uma  
3 coisa extremamente estabelecida; qualquer comissão que julga relatório de atividades é difícil.  
4 Pelo menos na FEA não há relatório de professor titular para ser julgado por um professor  
5 associado ou doutor; portanto estão reconhecendo que existe uma certa hierarquia no  
6 julgamento. Pergunta se ela não existe entre os funcionários, se os funcionários são diferentes,  
7 nesse caso. Acha que não. Então é isso que está por trás e resolveram de uma forma que não  
8 prejudica os órgãos. E essa comissão não vai ganhar nenhum dinheiro a mais para que todos  
9 progridam; vão utilizar o mesmo critério de alocação de recursos utilizado nos órgãos, portanto  
10 a possibilidade de progressão será parcial, uma parte dessas pessoas terá possibilidade de  
11 progredir. Fazendo isso, não estarão prejudicando nenhum órgão. Se não colocam recurso extra  
12 e tiram recurso do órgão, o que acontece é o seguinte: a pessoa que hoje está em um cargo na  
13 DGRH, na DGA, que tem um cargo na Prefeitura, o recurso foi tirado de órgãos diferentes. Na  
14 próxima gestão, será tirado de outros órgãos, pergunta por que então precisam penalizar o órgão  
15 agora. A escolha do dirigente é uma coisa que tem a ver com a Administração, mas o órgão de  
16 origem pode ser o mais variado possível. Como disse o professor Lanna, a preocupação aqui é  
17 definir coisas que sejam duradouras, procedimentos que ultrapassem gestões. Quando viram,  
18 por exemplo, algo que vai ser discutido no próximo Conselho Universitário, que é a questão em  
19 relação à livre-docência, aquela norma que entrou no último Conselho no Expediente, o espírito  
20 daquilo é de não ficar fazendo coisas como o que aconteceu no passado recente, tirar livre-  
21 docente e depois repor, e ficar fazendo isso a todo momento de acordo com a conveniência ou  
22 com a análise de orçamento. Querem ter regras que sejam duradouras, que permaneçam, que  
23 possam ser usadas por esta gestão e pela gestão seguinte. E fazer isso exige pensar, tomar  
24 decisões que não prejudiquem setores da Universidade. Então essa decisão não vai prejudicar  
25 absolutamente ninguém. O processo de progressão de 2019 prejudicou as pessoas que não  
26 tinham GR, e o de 2022 prejudicou quem tinha; agora estão compatibilizando os interesses. É  
27 um processo de aprendizado, e não consegue entender por que isso mobiliza tantas pessoas  
28 contra. Em relação à proposta, sem dúvida precisam conversar com as direções sindicais,  
29 negociar, mas quem decide essas coisas são as câmaras da Universidade e elas têm protocolos.  
30 Está escrito que só será incluída na Ordem do Dia a matéria que tiver recebido pareceres das  
31 comissões e câmaras permanentes, comissões especiais ou de outros órgãos interessados. É isso  
32 que pode entrar na pauta da CAD. Essa proposta não foi aprovada pela CIDF, que é um órgão  
33 majoritariamente de funcionários. Então pergunta o que vão fazer, qual é a proposta do  
34 professor Wagner, se vão subverter o regimento aqui. O Conselheiro WAGNER DE MELO  
35 ROMÃO responde que de maneira nenhuma. Podem ter uma nova CIDF e uma nova CAD. O  
36 MAGNÍFICO REITOR diz que essa decisão na CIDF já foi negada. A CAD é soberana. Se a  
37 CAD não quiser aprovar a proposta que a CIDF mandou, não será aprovada e terão de voltar  
38 para a CIDF tomar outra decisão. Pode ser essa a proposta, que tem decorrências, e é importante  
39 assumir a responsabilidade pelas decorrências. A Conselheira GABRIELA BARROS  
40 GONÇALVES diz que concorda com muitos pontos que o professor Antonio José colocou,

1 acha que essa questão da carreira realmente é delicada e sempre vai haver, em todos os anos,  
2 muitas pessoas descontentes. Um ano serão as pessoas com GR, outro ano sem GR, um ano  
3 horizontal, vertical e por aí vai. Por isso que esse é um processo contínuo. Em um ano o Reitor  
4 vai designar um GT para o processo do ano seguinte, agora está correndo um GT também de  
5 análise do Anexo III, onde há representação do sindicato. Como um processo contínuo e de  
6 amplo debate, acredita que é assim que deva ocorrer, passa nas câmaras, nas instâncias  
7 deliberativas de debate e assim segue até a aprovação final no Consu. Na CIDF do dia 06 de  
8 outubro, a proposta do comitê para a progressão de 2023 foi apresentada no Expediente, e no  
9 dia 20, em uma CIDF extraordinária, essa proposta foi posta para aprovação. Então foram 14  
10 dias que a comunidade teve entre o expediente da CIDF e a CIDF extraordinária, para estudar,  
11 levar às CSAS, debater com a comunidade para então, na CIDF do dia 20 de outubro, avaliar e  
12 fazer propostas de melhorias. Na CIDF do dia 20 de outubro, o STU também destacou, através  
13 das suas intervenções, 72 pontos. Por isso, como foi citado aqui, foi uma reunião de CIDF  
14 atípica, durou cerca de cinco horas, foi bastante cansativa, mas conseguiram ali apresentar todos  
15 os pontos que apresentou hoje, mas de forma mais extensa. Aqui colocou de bem de forma  
16 resumida, mas todos os pontos foram apresentados de alguma forma. Como a senhora Giovanna  
17 colocou, os anexos conversam, não são documentos independentes. Mas, apesar de ter sido uma  
18 ampla reunião com amplo debate, com tantos destaques, a maior parte dos destaques, e isso está  
19 no YouTube, no canal imprensa Unicamp, foi ouvida, absorvida e colocado para votação sem  
20 destaques de outros conselheiros, nem debate e aprovado como foi posto pelo comitê. Então  
21 não houve esse tempo de debate para a comunidade refletir a respeito dos pontos de melhoria  
22 que o STU estava propondo. Poucos representantes na CIDF manifestaram opiniões, pediram  
23 esclarecimentos sobre o que estava sendo apresentado, tanto pelo comitê quanto pelos destaques  
24 feitos pelo STU. Destaca que essa proposta da comissão de avaliação dos dirigentes designados  
25 pelo Reitor apareceu alguns dias antes da CIDF extraordinária do dia 20 de outubro. Então ela  
26 não veio apresentada com as propostas do comitê no dia 06 na CIDF. Foram alguns poucos dias  
27 antes da apresentação na CIDF extraordinária para que a comunidade pudesse avaliar essa  
28 proposta. Talvez esse tempo tão curto de análise e debate dessa proposta tenha gerado incômodo  
29 na categoria; acham estranho, claro, uma comissão separada de avaliação, e os servidores da  
30 Carreira Paepe gostariam de entender muito mais antes de deliberar. Não é uma questão tão  
31 problemática, se for mais desenvolvida. Na sua apresentação, já propuseram para os processos  
32 de progressão vertical a separação por função e por área profissional, então não divergem nessa  
33 questão. Acham que as questões individuais de cada função, de cada segmento, têm de ser  
34 tratadas de acordo com a responsabilidade que cada servidor assume, mas o que está posto aqui  
35 no Anexo 11 com relação aos recursos, no item 5, abrindo o próprio anexo, é que os recursos  
36 financeiros seriam mantidos na unidade e na letra B seria destinado o recurso financeiro  
37 correspondente aos valores de pagamento da folha de pagamento para a progressão condizente  
38 à participação desses servidores sobre o total distribuído, da mesma forma que é distribuído  
39 para as demais CSAs. Então, na forma como está posto nesse anexo, realmente lhes parece uma  
40 verba paralela e uma garantia de vaga e recursos para as progressões desses dirigentes. Então

1 não é uma divergência na metodologia de avaliação, mas principalmente na distribuição desses  
2 recursos. O MAGNÍFICO REITOR esclarece que é na mesma proporção dos órgãos, não é a  
3 mais. É na mesma proporção dos órgãos, então o número de contemplados será controlado da  
4 mesma forma que nos órgãos. A Conselheira GABRIELA BARROS GONÇALVES pergunta  
5 qual a abrangência desse grupo, quantos dirigentes são e qual o impacto disso. O MAGNÍFICO  
6 REITOR diz que não saberia responder agora, mas são os dirigentes, e eles compreendem uma  
7 folha de pagamentos em um certo total. O percentual que vai ser alocado a eles é um percentual  
8 igual ao que vai ser alocado nos órgãos em geral, nos institutos, então não é para progredir todos  
9 os que estarão nessa folha de pagamento. A Conselheira EVANIR LOPES TEIXEIRA diz que  
10 foi aberta uma possibilidade de o STU apresentar essa proposta aqui. Houve um pedido e o  
11 senhor Reitor sabe disso. A impressão que dá é que tudo o que apresentam é fora de contexto,  
12 não se debate, não se aceita. Não aceita a forma como o senhor Reitor falou com o professor  
13 Wagner Romão, porque existem diferentes formas de se falar. Para tudo o que se refere à  
14 carreira Paepe cria-se um burburinho muito grande, ao passo que quando as pautas são relativas  
15 à Reitoria, as coisas passam normalmente, mesmo os funcionários não concordando com  
16 algumas coisas. Como ela, a senhora Gabriela e o professor Wagner foram voto vencido, fica  
17 indignada e não entende o pedido que fizeram para o STU apresentar. Fizeram todo um trabalho  
18 para se contratar uma pessoa perita nessa situação, porque a pessoa que desenvolveu esse  
19 trabalho já desenvolveu em várias universidades modelo no Brasil, trazem esse profissional, ele  
20 não é de Campinas, ele chega aqui, ele faz um bom trabalho, e isso é desconsiderado. A carreira  
21 que consta no momento é uma carreira injusta e ingrata; como já mencionou aqui, tem 15 anos  
22 de Unicamp e nunca teve uma progressão de carreira. Ficou afastada um ano e seis meses por  
23 Covid e colocou isso na ficha de progressão, o que fez com que ela tivesse uma nota melhor  
24 que a da conselheira Gabriela, que faz faculdade na Unicamp, que tem vários cursos, que tem  
25 o currículo melhor que o dela. Solicita consideração e um carinho para olharem para aquilo que  
26 os funcionários fazem porque também costumam fazer as coisas com carinho, com amor,  
27 olhando todos e qualquer pessoa, independentemente de classe e de posição dentro da Unicamp.  
28 Entretanto, o que é certo é certo. Precisam urgentemente mudar essas situações porque há uma  
29 insatisfação imensa da área da Saúde. Se não é bem avaliada em um setor de complexidade,  
30 pergunta o que está fazendo lá. Costumam atender três, quatro pacientes em estado grave no  
31 mesmo plantão, e vem uma avaliação que diz que não é capaz de estar ali exercendo a sua  
32 profissão. Não é só de título que vive a área da Saúde; a área tem as suas características. Então,  
33 para ela, essa carreira que o STU apresentou é perfeita, e fala em nome dos funcionários Paepe.  
34 Se há recurso, que invistam nos servidores, porque não sabem como vai ser o ano que vem. E  
35 como já foi dito, a Reitoria não é banco, é preciso investir os recursos, abrir as portas para outros  
36 órgãos apresentarem projetos e trabalhos, confiar no trabalho dos servidores Paepe. A partir do  
37 momento em que começarem a confiar no trabalho dos servidores, vão acreditar e ver a  
38 necessidade que possuem de ter uma carreira justa. Não gostou da forma como o senhor Reitor  
39 falou com o professor Wagner Romão. É muito chato chegar aqui e ver uma pessoa falando da  
40 forma que falou, como se a Carreira Paepe fosse um monstro. E se for, é um monstro que a

1 própria Reitoria criou, e ela seria diferente se tivesse partido dos servidores. Fazem Gts sempre  
2 com as mesmas pessoas, mas garante que na Unicamp toda há pessoas capacitadas para  
3 participar desses GTs. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que, na posição de quem  
4 presidiu a CIDEF, gostaria de recuperar alguns pontos que foram levantados aqui, até porque é  
5 seu papel aqui de valorizar a câmara que preside. Não entende esse questionamento da  
6 credibilidade, da transparência; houve sim um embate e parece que a parte perdedora começa a  
7 questionar a credibilidade, a transparência. Isso não lhe parece a forma mais correta de avançar,  
8 como bem sugeriu o professor Wagner, no sentido de sempre buscar no diálogo construir  
9 consenso. Durante o processo de progressão de 2022, a DGRH recebeu dezenas de sugestões e  
10 críticas para o processo. Depois de encerrado, um comitê votado e criado dentro da CIDEF se  
11 reuniu 16 vezes em cima dessas sugestões e críticas e montou um documento. Um documento  
12 para embasar exatamente as mudanças necessárias para o processo de progressão 2023, que é  
13 o que estão votando hoje aqui, essas mudanças nas duas deliberações. Portanto, não é verdade  
14 que esse processo foi feito em 15 dias, não é verdade que foi atropelado. Esse processo ficou  
15 aberto durante o ano, e todos os envolvidos poderiam ter contribuído, feito críticas, levado  
16 sugestões para dentro do processo, inclusive dentro da CIDEF, quando se montou esse comitê,  
17 um comitê abrangente, um comitê que compunha vários órgãos da Universidade. Então, devem  
18 respeitar a CIDEF, que fez um trabalho sério, exaustivo, trouxe para a votação uma proposta  
19 desse comitê, houve espaço sim para que a outra proposta fosse colocada, mas ela perdeu, e  
20 isso faz parte do jogo democrático. O que não entende é essa argumentação de que houve um  
21 atropelamento, pelo contrário, foi votado ali. Cinco horas, como bem disse a conselheira, foi  
22 porque exatamente deu espaço para que todos os itens colocados pelo comitê pudessem ser  
23 avaliados e questionados. Durante cinco horas se avaliou e se votou, na instância de respeito  
24 que é a CIDEF, onde esse assunto deve ser tratado. O que estão trazendo aqui hoje para votação  
25 é exatamente o que foi aprovado dentro CIDEF. Portanto, em respeito à CIDEF, diz que se há uma  
26 coisa que esse processo teve foi credibilidade, transparência e democracia. O Conselheiro  
27 MÁRCIO ANTONIO CATAIA solicita passar a palavra ao conselheiro Adilton. O Conselheiro  
28 ADILTON DORIVAL LEITE diz que foi membro do comitê, então reforça tudo o que já foi  
29 dito das características dos trabalhos que o comitê fez. Reafirma que trabalharam em cima de  
30 proposta que veio da comunidade, mais de 50 foram aceitas pelo comitê e elas constam da  
31 minuta de deliberação CAD. Houve 16 reuniões, houve assuntos que foram bastante polêmicos  
32 no próprio comitê, que tiveram de rediscutir e chegaram a um consenso. E ele está colocado aí  
33 na minuta de deliberação CAD. Na reunião da CIDEF, todos os conselheiros tiveram a  
34 oportunidade de destaque; ele próprio foi membro do comitê e fez destaques. Se a maioria  
35 entende que o destaque é relevante, que ele é uma melhoria, as pessoas votam favorável.  
36 Conseguiu aprovar seu destaque mesmo sendo membro do comitê, de modo que conhecia muito  
37 bem o que estava colocado lá enquanto proposta na reunião CIDEF. E reafirma o que a senhora  
38 Gabriela colocou, ela destacou quase todos os artigos da minuta e as pessoas tiveram  
39 entendimento delas e elas votaram. Vários conselheiros fizeram destaques, tanto que a reunião  
40 se estendeu e foi até a noite. Então, no seu entendimento, e tem se dedicado nos últimos anos a

1 trabalhar e contribuir para a melhoria da carreira, acha que há bastante avanço quando você  
2 comparam a futura progressão de 2023 com o processo de 2022. E em 2022 fizeram várias  
3 melhorias, fruto de trabalho de vários GTs que vieram de gestão anterior e seguiram o processo.  
4 Observa que tratam aqui de progressão, não estão discutindo a estrutura de carreira, e várias das  
5 propostas mexem em estrutura de carreira. Lembra que a Deliberação CAD-A-09/2018 trata  
6 principalmente da estrutura da Carreira Paepe. Há um capítulo lá que fala vagamente de como  
7 é a progressão, por isso precisam ter uma outra deliberação CAD que trata especificamente do  
8 conjunto das regras, dos instrumentos de como fazer a progressão, portanto estão tratando aqui  
9 das regras de progressão. Reafirmando: com várias melhorias quando comparado com os  
10 processos anteriores. No comitê vários participantes eram da área da Saúde e deram  
11 contribuições extremamente relevantes quando olham as especificidades da área. Existe um  
12 impacto enorme em não aprovar essa deliberação CAD que está colocada hoje, que é fruto de  
13 trabalho sério de GT, do comitê que tratou de contribuição que veio da comunidade, foi  
14 aprovado por ampla maioria na CIDF com alguns destaques que foram aprovados na CIDF,  
15 inclusive o seu. É preciso aprovar essa deliberação CAD para que a DGRH estabeleça o  
16 cronograma e dê conta de cumprir o processo de progressão no primeiro semestre de 2023.  
17 Então há um impacto gigantesco, inclusive ele já está atrasado quando comparado com anos  
18 anteriores, porque a DGRH tem uma série de providências para tomar a partir da aprovação da  
19 deliberação CAD. Sua discussão de carreira é sempre pautada na seriedade, na coerência; usa  
20 de conhecimento que adquiriu em estudos que faz até hoje, tratando de gestão de pessoas e de  
21 conhecimento bastante profundo da história da carreira na Universidade. Então o que está  
22 colocado aí é um trabalho fruto de pessoas sérias, que tem o princípio da transparência  
23 respeitado. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que participou tanto do GT que fez  
24 essa proposta como da CIDF. Como membro da CIDF, fica incomodado quando falam de  
25 diálogo, porque durante todo o processo de progressão em 2022, tanto a CIDF como a DGRH  
26 estavam abertas o tempo todo para receber novas sugestões. E essas sugestões foram chegando  
27 à medida que ia acontecendo o processo. A CIDF é um conjunto de pessoas que tem  
28 representantes de todos os órgãos, todas as unidades, da área da Saúde, Administração Central,  
29 então ela é bem representativa, é o órgão que representa os servidores, que faz esse  
30 acompanhamento na Administração. A CIDF montou um grupo de trabalho com pessoas das  
31 diversas áreas para tratar essas sugestões que vieram da comunidade. Então esse GT não cria  
32 nada, não cria algo novo, ele trata o que são sugestões da própria Universidade. Então o que o  
33 GT fez foi reunir tudo o que a Universidade estava solicitando, que solicitou a durante todo o  
34 processo, e ver o que poderia ser incluído ou não. Fazendo até uma análise do que fazia sentido  
35 ou não ser incluído nesse momento, uma vez que tem algumas sugestões que, como professor  
36 Lanna já disse, não davam para ser incluídas até por causa de mudanças de sistema, e não iam  
37 ficar prontas para fazer um processo em 2023. Como o conselheiro Adilton já citou aqui, talvez  
38 tenham de aprovar hoje até para fazer isso no primeiro semestre de 2023, caso contrário levarão  
39 o processo para o segundo semestre de 2023, o que não era objetivo de ninguém. Durante a  
40 votação na CIDF, surgiu um novo documento, um documento feito por algumas pessoas que,

1 como já foi citado aqui, de pessoas que nem são de dentro da Universidade. Não podem afirmar  
2 até que ponto esse documento rodou para todos os servidores, todas as CSAs, para saber a  
3 abrangência que teve essa aceitação ou não. O que sabem é que todos os representantes da CIDF  
4 participaram, votaram, ficaram aqui até quase oito da noite votando ponto a ponto. Então  
5 quando dizem aqui que o novo documento que surgiu não foi votado, observa que ele foi sim  
6 discutido na CIDF praticamente ponto a ponto e foi feita a votação. Alguns itens talvez a CIDF  
7 não teve nem a necessidade de discutir, não tinha nenhuma certeza se aquilo seria bom ou não,  
8 até por isso não teve discussão. Não podem vir aqui e falar que os membros da CIDF votam  
9 sem saber o que estão votando; talvez por saberem eles não abriram destaque sobre alguns itens.  
10 É um incômodo mesmo, como membro da CIDF, pois fica parecendo que todo o diálogo feito  
11 pela institucionalidade da Universidade não serve, como o professor Fernando já citou, porque  
12 não foi votado como alguns queriam, e agora vem toda essa discussão. O MAGNÍFICO  
13 REITOR diz que essas coisas têm uma história, foram colhidas informações da comunidade,  
14 obviamente os interessados, que são os funcionários, tiveram toda a disposição de sugerir  
15 mudanças. Possuem uma comissão que envolve representantes de várias CSAs, de várias  
16 unidades, são representantes de funcionários. Essa discussão foi feita longamente na CIDF, e  
17 obviamente há propostas que ganham e propostas que perdem, mas não dá para afirmar que um  
18 procedimento desse é um procedimento antidemocrático. Os processos têm de se aprimorar ao  
19 longo do tempo, às vezes perdem uma votação, mas podem ganhar a batalha no final. A sua  
20 ideia pode continuar sendo disputada. Haverá um outro processo ano que vem e as pessoas têm  
21 de interferir. Mas é importante que entendam que existe um procedimento para se fazer isso.  
22 Fica difícil, por exemplo, colocar em votação agora uma proposta que sequer foi aprovada em  
23 instância anterior. Ao fazer isso, estariam sendo antidemocráticos com a grande maioria dos  
24 servidores que contribuíram para aquilo que está na Ordem do Dia. Acha que é positivo, teve  
25 as apresentações, têm as discussões, podem ter esforços conciliatórios, mas isso tem de se  
26 traduzir na possibilidade de convencer os membros das comissões anteriores que geram os  
27 pareceres para essa comissão. Porque senão vão começar a agir de uma forma aqui no sentido  
28 de dizer que há muitas instâncias, mas é aqui que decidem tudo e da forma como quiserem. Não  
29 pode ser assim; isso tem de envolver discussão com muitas pessoas que contribuem. Por mais  
30 que achem que a própria posição está correta, precisam construir aqui a posição da maioria da  
31 comunidade, e não podem desprezar instâncias anteriores que fizeram amadurecer esse  
32 processo. Fazer isso é complicado e até antidemocrático. Mesmo que sejam muito firmes na  
33 avaliação de que sua proposta é melhor, para isso precisam convencer as instâncias da  
34 Universidade. Há uma legalidade que tem de ser preservada, além disso é uma questão de bom  
35 senso e de construir na comunidade maiorias. E essas maiorias estão nas comissões da unidade.  
36 A ADunicamp tem de agir, o STU tem de agir, mas têm de convencer os membros das  
37 comissões. É esse o esforço que tem de ser feito, e para isso o espírito de diálogo tem de ser  
38 preservado. Convencer essas pessoas é o que tem de acontecer, e se não conseguir, faz parte da  
39 vida, é preciso melhorar os argumentos, melhorar a proposta e tentar convencer da próxima  
40 vez. É esse o caminho. Agora, se não está conseguindo convencer nunca, então tem algo errado

1 com a proposta, ou com o diálogo, ou com a comunidade. É preciso ter um pouco de humildade,  
2 às vezes, para aprender com as desventuras na vida. A vida é isso, às vezes dá certo, às vezes  
3 não dá. Precisam melhorar os desempenhos no processo de construir a democracia e de  
4 construir maiorias. Não havendo mais observações, submete à votação a proposta da CIDEF,  
5 com os subitens A e B, em bloco, que é aprovada com bloco, não é? Então o item foi aprovado  
6 por 17 votos favoráveis, 02 votos contrários e 03 abstenções. Nada mais havendo a tratar na  
7 Ordem do Dia, passa ao Expediente dos seguintes assuntos: I - Para Ciência - A - Designação  
8 de Gratificações de Representação - Deliberação Consu-A-22/17 - 01) Proc nº 01-P-  
9 17813/2021 - Designação de gratificações de representação docente e pesquisadores –  
10 conforme Relatório DGRH nº 20/2022 e Despacho DGRH nº 630/2022: Alberto Augusto  
11 Eichman Jakob - Coordenador de Programa de Pós-Graduação; Alessandro dos Santos Farias -  
12 Diretor Associado de Unidade Universitária – IB; Ana Lucia Gonçalves da Silva – Coordenador  
13 de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa III - REIT/CGU/COCEN/NEPP; Ana Lucia  
14 Guedes Pinto - Coordenador de Biblioteca - FE/BIB/FE/COMBIB; Ana Silvia Prata - Diretora  
15 Associada de Unidade Universitária – FEA; Anderson de Souza Sant’ Ana - Diretor de Unidade  
16 Universitária – FEA; Anderson Ricardo Trevisan - Coordenador de Curso de Graduação -  
17 FE/COORDG; Andre Luiz Correia Gonçalves de Oliveira - Coordenador Associado de Curso  
18 de Graduação - FE/COORDG; Andre Ricardo de Lima Damasio – Coordenador de Programa  
19 de Pós-Graduação - IB/CPG; Carmen Silvia Passos Lima – Coordenador de Programa de  
20 Mestrado Profissional - FCM/PGONCO; Catarina Raposo Dias Carneiro - Coordenador de  
21 Extensão - FCF/EXT; Cristiane Machado - Coordenador de Programa de Pós-Graduação -  
22 FE/CPG/FE; Cristiano Torrezan - Assessor Docente de Gabinete - CGU/ASSGES; Denise  
23 Engelbrecht Zanut Wittmann - Coordenador de Pós-Graduação - FCM/CPG; Dora Maria Grassi  
24 Kassisse - Chefe de Departamento - IB/DBIESF; Gislaine Ricci Leonardi - Coordenador de  
25 Pesquisa - FCF/EXT; Hernandes Faustino de Carvalho - Diretor de Unidade Universitária – IB;  
26 João Paulo Borin - Diretor Associado de Unidade Universitária – FEF; Luiz Claudio Martins -  
27 Chefe de Departamento - FCM/DCM; Luiz Francisco Cintra Baccaro - Coordenador  
28 Assistência Hospitalar – Caism; Marcio de Moraes - Coordenador de Extensão - FOP/CCSEX;  
29 Marcio Orlando Seligmann Silva – Coordenador de Programa de Pós-Graduação - IEL/CPG;  
30 Margareth Guimarães Lima - Coordenador Programa de Pós-Graduação - FCM/CPG; Orna  
31 Messer Levin - Coordenador de Pós-Graduação - IEL/CPG; Oswaldo Gonçalves Junior –  
32 Coordenador de Programa de Pós-Graduação - IFCH/CPG; Rafael Vasconcelos Ribeiro - Chefe  
33 de Departamento - IB/DBVEG; Renato Vicentini dos Santos - Chefe de Departamento -  
34 IB/DGEMI; Ricardo Mendes Pereira - Coordenador Associado de Curso Graduação -  
35 FCM/CGMED/CFM-IM. B - Apresentações Referentes ao Acompanhamento do Contrato de  
36 Alimentação na Universidade - 02) - a) PG e DGA – Histórico dos apontamentos sobre a  
37 terceirização do serviço de alimentação na Unicamp e estudos quanto à possibilidade de  
38 incorporar benefícios nos contratos futuros. b) DEA, DGA e Prefeitura – Acompanhamento do  
39 contrato atual e gestão dos restaurantes universitários. O MAGNÍFICO REITOR passa a  
40 palavra à doutora Fernanda para a apresentação da PG e em seguida à senhora Lina, para a

1 apresentação da DGA. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO diz que  
2 preparou alguns *slides* para essa apresentação sobre a licitação, em especial do contrato de  
3 prestação de serviços para a produção e distribuição de refeições no restaurante. Colocam muito  
4 resumidamente o arcabouço jurídico que dá a base para a terceirização da administração  
5 pública. Ela está prevista no artigo 37, inciso XXI da Constituição Federal, que permite a  
6 licitação de serviços. A lei 8.666, que é a lei que rege as licitações dos contratos na  
7 administração pública, e ela também está prevista na súmula 331 do TST, que trata da  
8 terceirização das atividades-meio da administração. Colocam também alguns benefícios que a  
9 terceirização traz para a administração, como o aumento da eficiência, a maior eficácia na  
10 gestão, uma concentração de esforços nas atividades-fim, desburocratização de rotinas de RH,  
11 agilidade na prestação de serviços terceirizados, dentre outros. Fazem uma linha do tempo  
12 especificamente da terceirização do restaurante da Universidade. Em 2009, há o início gradual  
13 do processo de terceirização do restaurante, que é completado em 2012 com a contratação da  
14 Funcamp por meio de dispensa de licitação, mas sem o fornecimento de insumos. Em 2015,  
15 recebem o primeiro apontamento de irregularidade dessa contratação pelo Tribunal de Contas,  
16 no processo referente ao balanço 2015 da Universidade. Em 2016 e 2018, em outros tipos de  
17 contrato que tinham com a Funcamp de prestação de serviço, como manutenção predial e  
18 vigilância, há julgamentos irregulares proferidos pelo Tribunal de Contas. Em 2018, também  
19 no balanço da Universidade, há novo apontamento de irregularidade dessa contratação dos  
20 serviços de produção e distribuição de refeições pela Funcamp, e o Tribunal de Contas abre um  
21 processo específico para apurar essa irregularidade. Por conta disso, em 2019 foi instituído um  
22 grupo de trabalho para a condução de um projeto estratégico de otimização da gestão e  
23 operacionalização dos restaurantes universitários. Com base nesse estudo, em 2020 é feita a  
24 primeira licitação para contratação do serviço de produção e distribuição de refeições nos  
25 restaurantes, já no novo modelo, onde os insumos estão incluídos. A licitação teve que ser  
26 ajustada em virtude de apontamentos do Tribunal de Contas e, posteriormente, ela chegou a ser  
27 anulada também por algumas falhas na exigência de requisitos das empresas. Em 2021, é feita  
28 nova licitação com resultado, com uma empresa vencedora, mas uma das licitantes entra com  
29 processo judicial e consegue uma liminar para suspender a contratação. A decisão nessa ação  
30 judicial só foi proferida agora no começo de 2022 e por conta da decisão que reconhece a falha  
31 apontada pela empresa que perdeu a licitação, a Unicamp anulou a licitação, corrigiu o edital e  
32 nova licitação foi iniciada e concluída, gerando a celebração do atual contrato com a empresa  
33 que está realizando as refeições. Em setembro deste ano o Tribunal de Contas julgou irregular  
34 a contratação da Funcamp mediante a dispensa de licitação para a prestação de serviços de  
35 produção e distribuição de refeição. E no mês seguinte, em outubro, o contrato ora celebrado  
36 foi analisado preliminarmente pelo Tribunal e considerado regular, sem apontamentos. A  
37 senhora LINA AMARAL NAKATA diz que assim que a licitação foi concluída, a Universidade  
38 constituiu um comitê para trabalhar a transição desse contrato. Essa equipe trabalhou  
39 intensamente durante um mês junto com a empresa, porque é um modelo bastante complexo,  
40 então esse processo de transição foi bastante complicado, mas essa equipe trabalhou

1 incessantemente durante esse mês, antes do início do contrato, que foi 05 de setembro último.  
2 Depois do início do contrato, foi designada também uma equipe de fiscalização composta por  
3 várias pessoas, tanto equipe técnica da Prefeitura, da SAR e do HC e a equipe administrativa  
4 da DGA e DEA também está com representação nessa equipe de fiscalização. É importante  
5 falar também que existe um acompanhamento diário bastante rigoroso, bastante intenso por  
6 parte das equipes de fiscalização da Universidade. Eles estão presentes em todos os refeitórios,  
7 existe relatório diário com apontamentos daquilo que é notado de irregularidade e os  
8 documentos são assinados pelas partes, aqui no *campus* de Campinas pela divisão da Prefeitura  
9 e em Limeira pela SAR. Têm feito reuniões periódicas entre a equipe técnica da Unicamp e da  
10 empresa, fizeram reunião com gerências, com o proprietário da empresa, e estão com cobranças  
11 bastante intensas para que a prestação de serviço melhore. Tudo o que precisa ser feito do ponto  
12 de vista legal e administrativo está sendo feito, as notificações que são cabíveis dentro do  
13 contrato e dentro da atuação elas estão sendo feitas. Está sendo um trabalho bastante intenso,  
14 praticamente dedicação integral das equipes técnicas e de parte da equipe de contratos da DGA  
15 também. Um aspecto importante para que a comunidade os ajude: o processo de aplicação de  
16 uma sanção ou alguma penalidade mais grave depende muito da questão documental, ou ele  
17 perde a validade, ou pode ser anulado. Têm visto muitas manifestações em rede social, às vezes  
18 na Ouvidoria também, que é um canal importante, mas do ponto de vista documental isso não  
19 é válido. Precisam que a documentação e as denúncias cheguem para o canal de fiscalização, a  
20 equipe está lá presencialmente, possuem o e-mail específico para isso, que todas as pessoas que  
21 compõem essa equipe recebem, para que a informação chegue de forma mais rápida e haja uma  
22 sustentação jurídica mais consistente. Com relação a qualquer problema na refeição, é  
23 importante que as pessoas, se virem alguma coisa inadequada no momento em que estão  
24 fazendo a refeição, chamem as nutricionistas da Unicamp que estão presentes e mostrar para  
25 elas na hora, porque isso é uma prova irrefutável. Uma foto pode ser questionada pela empresa  
26 no processo judicial se de fato aquela foto é dali do lugar, então a equipe pode tomar uma  
27 medida imediata e tem uma prova documental bastante consistente para tomarem uma medida  
28 com a empresa. E há a Ouvidoria também como um canal, assim como podem continuar  
29 acontecendo manifestações em redes, não tem problema nenhum, acha que isso faz parte, mas  
30 precisam receber isso de maneira formal para que tomem uma medida mais segura do ponto de  
31 vista administrativo. A Universidade também já vem trabalhando em cuidados e reflexões sobre  
32 o processo de terceirização, e vai citar três ações importantes. Uma é um projeto que já está em  
33 andamento, há mais de um ano, coordenado pela professora Susana Durão, um projeto que foi  
34 aprovado no Conselho de Vivência, foi uma iniciativa de estudantes e foi construído por várias  
35 pessoas, com participação de alunos do próprio STU, de vários órgãos da Universidade. É um  
36 projeto, de forma muito resumida, que vai buscar uma forma de melhorar as condições de  
37 convivência dessas pessoas dentro da realidade hoje. Então vão cuidar das pessoas que estão  
38 aqui hoje, o que a Universidade pode fazer de maneira concreta para melhorar a convivência e  
39 a vida das pessoas aqui dentro. Estão fazendo a análise de custos, mas há algumas ações  
40 concretas já em andamento, como um treinamento que já está para sair, já estão em fase de

1 planejamento de agenda. Existe um curso de atendimento voltado na perspectiva de direitos  
2 humanos e a equipe dos instrutores se disponibilizou a ministrar esse curso para os  
3 terceirizados, e acha que vai ser uma coisa bem importante. Campanhas de conscientização,  
4 que já devem ser divulgadas, estão prontas, que trabalham a conscientização tanto dos próprios  
5 terceirizados como da comunidade em relação à inclusão dessas pessoas e ao direito delas aqui  
6 dentro. Um outro trabalho bem importante, pensando mais em alterações futuras, é um grupo  
7 de estudos formado por vários docentes, pesquisadores do Cesit e funcionários da  
8 Administração, do qual faz parte, juntamente com as senhoras Maria Aparecida, da DGRH,  
9 Daniela da Saúde Ocupacional, assim como com alunos, que vão fazer estudos visando  
10 mudanças nas condições contratuais, inclusive. Então, a ideia é buscar de maneira consistente  
11 aquilo que é possível fazer do ponto de vista legal, então há interação com órgãos de controle,  
12 vai ter uma análise de custo bastante complexa para poder ver a viabilidade de se alterar, seja  
13 nas condições contratuais existentes como em relação ao questionamento da própria forma  
14 como terceirização acontece hoje. O professor Dari Krein tem um contato muito próximo com  
15 o Ministério Público, já há uma reunião agendada para este mês com este grupo para discutir  
16 algumas propostas, ver se o Ministério Público entende como viáveis algumas propostas que  
17 vão fazer. Se conseguirem essa parceria, a chance de ter uma intervenção política junto à  
18 Corregedoria, o Tribunal de Contas é maior, e então conseguiriam fazer alteração de cláusula  
19 contratual. Tem a Cameja, que é uma comissão assessora da Diretoria Executiva de Direitos  
20 Humanos, que também está com uma ação bastante convergente com esses dois grupos, que é  
21 buscar revisão dos contratos visando a agenda ambiental da administração pública, buscar  
22 elementos que garantam a sustentabilidade e os direitos humanos dentro dos contratos. O  
23 desafio com relação a isso é a legislação, que é bastante restritiva. No Estado de São Paulo, a  
24 Corregedoria normatiza os contratos de terceirização, existe um caderno de estudos  
25 terceirizados chamado Cadterc, que coloca o modelo de prestação de serviço, quais as variáveis  
26 que têm de compor o preço e o teto em que o estado pode firmar em contratação. Então a  
27 Unicamp não pode desrespeitar esse teto, senão o contrato é julgado irregular, essa é a grande  
28 dificuldade. Só para ilustrar, se alteram qualquer variável, que são várias, como salários,  
29 benefícios, custos, insumos, isso vai gerar um aumento de preço e esse preço fica acima do teto  
30 do estado e o contrato vai ser julgado irregular. Então esse grupo vai estudar propostas com  
31 custos, o que conseguem propor de alteração em benefício, e se tem uma sensibilização de  
32 Ministério, ou de órgãos controladores, para que consigam rever a questão desse teto com  
33 relação aos parâmetros de contrato. O Professor ZIGOMAR MENEZES DE SOUZA diz que,  
34 conforme foi dito anteriormente pela senhora Lina e também pela doutora Fernanda, existem  
35 algumas travas, e é importante também sempre utilizarem os canais corretos. Menciona algumas  
36 providências recentes que têm tomado: por exemplo, a empresa pediu um terceiro turno, eles  
37 querem ter três turnos de trabalho no refeitório. A universidade autorizou, porque isso vai  
38 beneficiar a parte de limpeza e manutenção. Estão servindo por volta de 16 mil refeições no  
39 dia, então não há equipe suficiente para fazer todas essas atividades. Além disso, lembra que  
40 possuem um restaurante antigo, então ele vai passar agora para um processo de manutenção no

1 período de férias, com troca, por exemplo, de caldeira, troca de máquinas, que são coisas que a  
2 empresa não consegue fazer agora também, porque ela está servindo 16 mil refeições, almoço,  
3 jantar e café da manhã. Não tem como ela realizar essas atividades. Porém, sabem que a partir  
4 das férias de dezembro, o fluxo no restaurante reduz significativamente e com isso vão ter  
5 condições de solicitar algumas melhorias. O senhor JULIANO HENRIQUE DAVOLI  
6 FINELLI diz que no modelo anterior que tinham, a Divisão de Alimentação era responsável  
7 pelo planejamento, gerenciamento e fiscalização da produção de refeições no *campus* de  
8 Campinas, no RU, RA, RS e transporte para Cotuca, CPQBA, HC, Caism e Prodecad.  
9 Trabalhavam de segunda a sextas-feira, no horário do expediente administrativo, das 7h às 21h.  
10 Para terem uma noção do volume de produção, servem em torno de 16 mil refeições no almoço  
11 e jantar e 1.200 cafés da manhã. Utilizam a referência de março de 2020, pré-pandemia, que  
12 acreditam ser mais fidedigna aos números que possuem agora, quando ainda estão no modelo  
13 de adaptação. No modelo anterior, a equipe da Unicamp era responsável pelo planejamento de  
14 cardápios, aquisição de insumos, administração do almoxarifado seccional, aquisição de  
15 equipamentos, administração de manutenção preventiva e corretiva, controle de pragas,  
16 fiscalização das empresas contratadas para o transporte de refeições, empresa de limpeza e da  
17 atuação da Funcamp nos restaurantes universitários. A equipe da Funcamp era responsável pelo  
18 preparo e distribuição das refeições. No contrato vigente, que se iniciou em 05 de setembro, a  
19 empresa é responsável pelo preparo, dispensação e transporte das refeições, aquisição dos  
20 gêneros alimentícios, fornecimento de equipamentos, manutenção preventiva e corretiva das  
21 instalações físicas e dos equipamentos existentes e a limpeza predial. A DA, que é a Divisão de  
22 Alimentação da Prefeitura Universitária, assumiu toda a responsabilidade pela fiscalização  
23 técnica desse contrato, e o almoxarifado seccional foi desativado. Como já mencionado pela  
24 senhora Lina, foi instituído o comitê para acompanhar a transição do contrato e agora foi  
25 instituído, há menos de dois meses, o comitê para acompanhar a fiscalização desse contrato.  
26 Anterior à terceirização, a equipe técnica era composta por oito nutricionistas, um engenheiro  
27 de alimentos; a equipe operacional era composta por dois técnicos administrativos, quatro  
28 almoxarifes, seis copeiros, um cozinheiro e três profissionais de manutenção. Após a  
29 terceirização, a equipe está constituída por 10 nutricionistas, um engenheiro de alimentos e dois  
30 técnicos administrativos. Aqui faz uma menção ao trabalho realizado pela DRGH, a cuja equipe  
31 agradece, que os ajudou com a transição e a realocação dos profissionais que pertenciam ao  
32 RU, de uma forma muito acolhedora. E também o entendimento da Reitoria de que precisavam  
33 aumentar o número de profissionais nutricionistas para dar conta desse novo contrato, até  
34 porque anteriormente trabalhavam de segunda a sexta-feira, hoje trabalham 365 dias ao ano,  
35 porque assumiram também a alimentação da área hospitalar. Então hoje o sistema de restaurante  
36 fornece alimentação para o HC e para o Caism nos 365 dias do ano, das 7h às 21h. A Divisão  
37 de Alimentação elaborou um formulário de fiscalização, seguindo as normas sanitárias e de  
38 boas práticas do serviço de alimentação. Esse formulário é aplicado no *campus* de Barão  
39 Geraldo, em Limeira e Piracicaba, e estão desenvolvendo, através da diretoria de informática,  
40 um *software* ou um aplicativo que vise melhorar essa fiscalização junto com o usuário e também

1 com a empresa prestadora desse serviço. Esse formulário possibilita, no final do processo,  
2 calcular a nota que vai ser dada à empresa pelos serviços prestados e também a emissão de  
3 relatórios diários extraídos deste formulário e entregues ao representante da empresa todos os  
4 dias, de todos os restaurantes, de todos os serviços assumidos pela empresa. Mostra a foto final  
5 do relatório de todo o compilado das informações realizadas pela equipe técnica e também em  
6 conjunto com a DGA. No primeiro período de análise do serviço, a empresa teve uma pontuação  
7 de 6,7, abaixo do mínimo exigido, e pelo procedimento adotado está sendo encaminhada uma  
8 glosa de 10% da primeira nota fiscal emitida para a empresa. No segundo período, de 21.09 a  
9 20.10, a nota foi de 6,75, que é a mínima exigida para que a empresa não tenha os valores  
10 glosados da nota, mas ainda entendem que ela é insatisfatória para o padrão que exigem na  
11 Universidade. Apresenta as principais notificações encaminhadas nesse período, para que  
12 tenham uma boa noção do trabalho realizado pela Universidade e das exigências que vêm tendo  
13 junto à empresa, visando o fornecimento de um bom serviço para a comunidade. No dia 14.09,  
14 houve uma notificação encaminhada à DGA/Contratos sobre descarte irregular de resíduos.  
15 Esse descarte de resíduos ocasionou um dano à Universidade e também à empresa prestadora  
16 de serviços de coleta de resíduos do município de Campinas, e a Unicamp acabou sendo  
17 notificada por essa empresa e teve de agir junto à empresa para que pudesse normalizar o seu  
18 serviço. No dia 16.09, tiveram uma ocorrência de limpeza das bandejas, de limpeza incorreta  
19 que poderia causar prejuízo à saúde dos usuários. A equipe técnica entrevistou, chegou a pedir para  
20 retirar um lote de bandejas a serem relavadas no processo que existe dentro da área de  
21 higienização. Em 20.09, a equipe técnica constatou desrespeito dos profissionais da hierarquia  
22 da empresa contratada com outros profissionais e também notificou a empresa desse tipo de  
23 comportamento que identificaram como inaceitável dentro da Universidade. Dia 29.09 outras  
24 ocorrências, de alteração de cardápio e paradas de fila; foram 30 registros entre o dia 19 e o dia  
25 27.09 de alteração de cardápio, que ocasionou sete registros, entre 19 e 27.09, de paradas de  
26 filas. Isso é um problema sério que não podem tolerar, até porque atendem área de Saúde,  
27 atendem toda a Universidade, então existe uma dedicação muito intensa dos profissionais que  
28 ocorra tudo na normalidade. E o outro problema que os profissionais de nutrição identificaram  
29 é que a mudança de cardápio pode ocasionar algum dano à saúde por conta de itens alergênicos.  
30 Então no contrato consta que toda alteração de cardápio precisa ser autorizada pelas  
31 nutricionistas. Em 21.10 problemas diversos, produto impróprio para o consumo, que foi  
32 retirado do restaurante, geração de descarte incorreto de resíduos, uma reincidência no  
33 problema, falha no abastecimento de detergente na máquina de lavar bandejas, ou seja, ocorreu  
34 novamente uma má higienização das bandejas, e cardápio incompleto com falta de salada no  
35 RA, ocasionando também novamente paradas de fila. Gostaria de falar aqui também sobre as  
36 ocorrências nesse último período: tiveram alguns “pula catraca”, no dia 05.09 no jantar; no dia  
37 19.09 no almoço, com a pichação de algumas câmeras do RU; no dia 04.10 no almoço, retirada  
38 dos acrílicos, e tamparam as lentes das câmeras também. Sobre a questão da retirada dos  
39 acrílicos, ressalta que os acrílicos foram uma iniciativa adotada pela equipe técnica na retomada  
40 das atividades da Universidade, para segurança dos usuários diante da Covid-19. E estão

1 acompanhando, inclusive hoje a professora Claudia Medeiros fez um comentário na reunião da  
2 Cepe sobre a UFRJ estar adotando medidas mais rigorosas, como a volta do uso de máscara  
3 dentro do seu *campus*, portanto essa iniciativa coloca em risco a saúde dos usuários. Estão em  
4 constante comunicação com o Comitê Covid, através da professora Maria Luiza, para ver qual  
5 é a melhor alternativa, se repõem ou se retiram esses acrílicos, mas isso tem de ser uma ação  
6 articulada com o Comitê Covid, que é o responsável para dar as diretrizes sobre o que é melhor  
7 ou não para a Universidade no combate à Covid e para a segurança dos usuários. No dia 18.10  
8 no almoço houve novamente o “pula catraca”, com a adesivação das câmeras, e ressalta que  
9 essas câmeras são parte do projeto Smart Campus da Prefeitura, que visa ajudar o usuário a  
10 tomar a decisão de qual o melhor restaurante ele pode procurar na hora do almoço,  
11 principalmente no horário de pico, porque o aplicativo informa o tamanho da fila, quanto tempo  
12 a fila está demorando e qual a melhor opção naquele momento. Então, essa questão das câmeras  
13 danificou também a utilização desse aplicativo para os outros usuários. Precisam olhar com  
14 muito cuidado a questão do patrimônio da Universidade. Nessa ocorrência do “pula catraca”,  
15 fizeram uma comparação com os mesmos dias em meses anteriores como referência, até porque  
16 precisam remunerar a empresa por esses eventos, e chegaram a um total de 7.162 usuários que  
17 deixaram de ser registrados. Se considerarem o valor de referência da refeição dos alunos, em  
18 torno de R\$3, estão falando de um valor que deixou de ser arrecadar de R\$21.486,00. Esse  
19 número é utilizado depois para a remuneração da empresa, porque a empresa não fica sem a sua  
20 remuneração, conforme o contrato. Reforçando aqui o que a senhora Lina já trouxe, há  
21 nutricionistas em todos os restaurantes, em todos os horários. Então, faz um apelo à  
22 comunidade: se o usuário encontrar alguma intercorrência, algum problema na refeição, que  
23 procure as nutricionistas da Unicamp, que são as fiscais desse contrato, para relatar a  
24 ocorrência, porque terão uma efetividade maior na aplicação de alguma penalidade. A  
25 Universidade vem se desdobrando para implementar esse novo serviço a contento para a  
26 comunidade, não estão medindo esforços para que isso dê certo e que a comunidade tenha uma  
27 boa prestação de serviço, até porque está pagando por isso. Mas, para que isso ocorra, a  
28 comunidade precisa ajudá-lo trazendo as intercorrências para que possam atuar, e estão atuando  
29 de forma constante. As nutricionistas estão nos restaurantes das 7h às 21h todos os dias, 365  
30 dias por ano, deixa também o *e-mail* da Prefeitura, a senhora Lina já colocou o *e-mail* do comitê,  
31 então os canais institucionais devem ser utilizados para que possam fazer as ações adequadas  
32 diante desse novo serviço. O MAGNÍFICO REITOR agradece a todos pelas apresentações e  
33 destaca que, na fala da doutora Fernanda, fica claro que estão há 10 anos, de alguma forma,  
34 tentando um outro modelo. Esse modelo foi constantemente questionado pelo Tribunal de  
35 Contas do Estado e os colocou diante de uma situação em que a solução possível era a licitação  
36 do serviço. Poderiam ter o desejo de resolver de outra forma a questão, mas esse desejo estava  
37 bloqueado. As falas dos senhores Juliano e Lina apontam para uma preocupação muito grande  
38 de acompanhar a boa realização do serviço. Essa boa realização obviamente tem um elemento  
39 que a comunidade tem de checar, a comunidade tem de atuar e a comunidade tem feito isso  
40 sistematicamente via redes sociais. O que estão pedindo para a comunidade é que ela atue

1 também na identificação *in loco* do problema. Por isso possuem uma estrutura de fiscalização  
2 que está montada, que tem um acompanhamento e tem esses nutricionistas que podem gerar  
3 informações que são possíveis de serem usadas na relação com a empresa. Embora tenha toda  
4 uma repercussão e não há nada a questionar em relação a esse direito das pessoas de usarem as  
5 redes, de se manifestarem, para o processo melhorar precisam de provas contundentes e  
6 inquestionáveis porque é um contrato, e a Unicamp tem todo o interesse de administrar bem  
7 esse contrato. Para isso a comunidade tem que fazer essa avaliação, tem os canais de contato  
8 com a DGA, com a Prefeitura, e como o senhor Juliano disse, estão montando estruturas para  
9 uma avaliação mais *on-line* dos serviços. Então pede à comunidade que dê atenção a isso.  
10 Destacando a fala do professor Zigomar, fica claro que estão tentando aperfeiçoar, e a questão  
11 do terceiro turno permite à equipe trabalhar de forma melhor, separando a limpeza do momento  
12 de fornecimento da refeição, e também o aperfeiçoamento dos equipamentos terá um momento  
13 adequado. É um processo de melhoria, contar com a ação crítica, sem dúvida nenhuma, mas  
14 também que dê elementos para melhorar o serviço da comunidade é uma coisa importante. Para  
15 levar esse processo de aperfeiçoamento de um modelo que, pelo menos no futuro imediato, é  
16 um modelo que precisam seguir, não há muito outra opção. O senhor Juliano tocou em um  
17 tópico importante; há o direito à manifestação das pessoas, a Universidade é um lugar livre,  
18 democrático, e direito à manifestação é uma coisa importante, está garantido. Mas o patrimônio  
19 tem que ser garantido também; ter algum nível de depredação de patrimônio é uma coisa muito  
20 negativa. O objetivo de pôr as câmeras foi permitir à própria comunidade regular o seu horário  
21 de almoço, se ela tem disponibilidade, para ir no momento em que tenha menor fila e no  
22 restaurante que está mais tranquilo. Estão dando uma possibilidade para a comunidade de tomar  
23 uma decisão mais favorável a si mesma; se prejudicam essas câmeras, estão causando um  
24 movimento na direção contrária. A questão da Covid também: puseram as separações em  
25 acrílico para proteger as pessoas, estão agora diante de um quadro em que existe algum risco  
26 de a pandemia piorar. Isso foi desmanchado à revelia do comitê de especialistas, infectologistas,  
27 que tomam decisões em relação a isso. Precisam tomar cuidado com esse tipo de decisão, que  
28 não sabe se são decisões muito democráticas, porque as decisões democráticas têm que respeitar  
29 o direito das pessoas também. Então uma coisa é se manifestar, criticar, reclamar; é um direito,  
30 mas não podem depredar o patrimônio público. Quando pensam inclusive no número de  
31 refeições, lembra que decidiram aqui não reajustar valor, e esse é um elemento de inclusão  
32 social importante da Universidade. Para terem respeito com os alunos que entram pelas cotas,  
33 que são egressos de escolas públicas, que são mais vulneráveis, precisam preservar o patrimônio  
34 para que ele possa exercer essa função de inclusão. Então pede às pessoas que lideram esses  
35 movimentos que tenham essa sensibilidade para o papel social dessas estruturas. Se querem  
36 uma universidade que seja inclusiva e tenha uma influência de melhorar este país, não podem  
37 ter atitudes como essa. Passar a palavra para a professora Susana Durão, do Instituto de  
38 Filosofia e Ciências Humanas, que coordena a Secretaria de Vivência nos *Campi*. A Professora  
39 SUSANA SOARES BRANCO DURÃO diz que foi convidada a participar desta reunião e  
40 também na manhã com um assunto que é um assunto recorrente, espinhoso, mas que tem que

1 ser tornado público para cuidarem dele melhor. É o assunto das festas estudantis não  
2 autorizadas. Sabem que as festas estudantis fazem parte da cultura acadêmica e que sempre  
3 existiram, em todas as universidades. Claro que o período de contenção pela pandemia esvaziou  
4 o *campus* e agora no regresso os grupos estudantis voltaram a ocupar o espaço público dessa  
5 forma. O que acontece é que essas festas não autorizadas têm algumas dimensões complexas.  
6 Uma delas, que é mais preocupante do ponto de vista da segurança e da vivência, que é o lugar  
7 a partir do qual fala, é a questão do tamanho dessas festas, e isso gerou um alerta porque as  
8 últimas duas festas foram particularmente grandes. Elas chegaram durante a madrugada a ter  
9 mais de 4.000 pessoas, e sabem que controlar esse número de pessoas é praticamente impossível  
10 com o serviço de vigilância patrimonial que possuem. A vigilância possui 54 postos noturnos,  
11 atribuídos a 454 pessoas, com postos fixos na área da Saúde, na área acadêmica, que não podem  
12 ser abandonados. Faz parte do contrato não estarem disponíveis quando acontecem festas não  
13 autorizadas. Não possuem um efetivo para lidar com multidões e tampouco formação,  
14 treinamento; não têm poder de polícia nem armas. Foi uma opção da Unicamp ser a única  
15 universidade do país a não ter armas, e têm que ir até o fim com essa filosofia de trabalho. Ao  
16 mesmo tempo, veem no país há muitos anos que a segurança pública falha precisamente porque  
17 aposta tudo nesse modelo de repressão direta. Estão aqui tentando apostar em um modelo mais  
18 sistêmico, e nessa medida fica muito satisfeita de terem chegado a uma ideia conjunta com a  
19 Reitoria, com o Gabinete, com vários órgãos aqui presentes, de fazer ações multisetoriais. E  
20 também que sejam, de certa forma, medidas progressivas, sabendo que não vai ter um efeito de  
21 contenção imediata ou até total. Há um pequeno grupo tentando melhorar a normativa, para  
22 atualizá-la mediante mudanças sociais que ocorreram, e da própria disposição da segurança da  
23 Unicamp agora, que é mais humanista. Reforça a ideia de que é preciso dialogar com os  
24 estudantes e perceber qual é a capacidade que esses estudantes têm, ou o interesse que os  
25 estudantes têm efetivamente de formalizar essas contrapartidas. É preciso ter uma  
26 corresponsabilização, então vão trabalhar nesse sentido. Claro que não é novo isso e claro que  
27 já tiveram falhas no passado, mas quem sabe consigam agora, com um empenho mais coletivo,  
28 uma aproximação no sentido de trabalhar para melhorar essa formalização, mas também do  
29 lado deles, pois é possível negociar. E uma outra frente que seria trabalhar mais especificamente  
30 na monitorização e prevenção de incidentes graves e de focos de criminalidade, porque vão  
31 precisar do apoio, seguramente, do Conseg e comandos regionais daqui da área metropolitana,  
32 com o qual possuem relação direta. Mas sempre com um certo cuidado, como sabem, porque  
33 há muito processo ideológico misturado com a ação da polícia e com a forma como se encarar  
34 a segurança, então é preciso ter cuidado em proteger também a imagem da Universidade e da  
35 universidade pública em particular, que é sempre muito visada por certas imagens de estudantes  
36 libertinos etc. Não querem esse tipo de ideia, porque precisamente os estudantes vão fazer a  
37 parte deles e a Administração vai fazer a dela, é uma questão de amadurecimento da relação.  
38 São várias questões, mas a questão da segurança de pessoas é fundamental, de prestar socorro,  
39 e para isso felizmente possuem o Vidas, um serviço implementado com o problema que houve  
40 em 2013, que gerou a morte de um estudante, que foi um drama a partir de uma festa não

1 autorizada. O Vidas permite prestar socorro, mas talvez tenham que melhorar, estudar a forma  
2 de trabalhar isso. Há também a questão de proteger o patrimônio, não podem deixar que ele  
3 seja depredado; é muito triste ver que os edifícios da Universidade vão sendo maltratados, e as  
4 festas são realmente um desgaste físico do patrimônio, e isso se verifica sempre no mesmo  
5 lugar, embora haja estudantes de todas as unidades e pessoas de todo lugar nessas festas.  
6 Precisam agir na segurança, e terão um sistema de videovigilância atualizado, porque o atual  
7 está completamente obsoleto, e que vai permitir trabalhar na identificação de aspectos que não  
8 podem tolerar aqui dentro, como o tráfico de drogas etc. Fica muito feliz que este assunto possa  
9 ser um assunto público e não um assunto que vai para baixo do tapete, e que possam juntos e  
10 juntas chegar a soluções que sejam eficazes e que sejam progressivas, sabendo que as festas  
11 fazem parte da cultura juvenil. A Doutora FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO  
12 diz, em complementação ao que a professora Susana já externou, que o Conselho Universitário  
13 já deliberou sobre a realização das festas na Deliberação Consu-A-09/2009. As festas são  
14 permitidas, desde que sigam o protocolo ali previsto, com requerimento prévio,  
15 encaminhamento de previsão de segurança etc. A Universidade já foi demandada judicialmente,  
16 pelo Ministério Público, e já com decisão tomada em processo transitado em julgado, sobre a  
17 necessidade de cumprimento da regra: está vetada a realização de festas não autorizadas, sob  
18 pena de aplicação de multa de R\$50 mil por evento. O MAGNÍFICO REITOR diz que tem  
19 algumas preocupações com esse assunto, e ressalta que existe uma norma, que não proíbe festas,  
20 ela tem um procedimento de autorização para que se tome cuidado, porque a Universidade tem  
21 traumas grandes em relação a isso. O primeiro trauma foi em 2002, em um *show* no Ginásio,  
22 em que houve uma pessoa morta. Depois disso, deixaram de realizar *shows* aqui. E em 2013,  
23 ocorreu a morte de um aluno da Faculdade de Engenharia Mecânica, inclusive seu filho na  
24 época estudava na FEM. Não podem conviver com isso, possuem um trauma brutal; a família  
25 desse garoto veio chorar aqui, neste Conselho Universitário. Não podem deixar essa história  
26 passar assim, devem conclamar os estudantes a notar o efeito disso. Colocar 4.000 pessoas de  
27 forma não autorizada e sem nenhum controle sobre isso, um controle que evite que problemas  
28 transitem para esse tipo de situação que aconteceu em 2013. Então, como Administração, como  
29 dirigentes de órgãos, como representantes da comunidade, devem alertar os alunos e o conjunto  
30 da comunidade sobre a responsabilidade disso. São vidas. Essa é a questão que mais o preocupa.  
31 São vidas de pessoas que, às vezes, não percebem o risco que pode estar acontecendo junto à  
32 realização disso. Por isso ter um procedimento de autorização é tomar os cuidados para evitar  
33 que esse tipo de situação ocorra. Não é evitar que existam festas, mas que elas sejam feitas sob  
34 condições de controle, porque qualquer atividade de grande dimensão tem isso. É necessário  
35 ter um serviço de atendimento médico rápido, ter algum controle de pessoas que exacerbem e  
36 comecem a ser violentas em uma festa. É esse o objetivo, não é impedir que as pessoas se  
37 divirtam, mas que exista algum controle sobre isso e que não passem mais por situações  
38 dramáticas. Quase todos aqui são pais, mães, e é desesperador imaginar o que é passar por uma  
39 coisa dessa. A Instituição não pode conviver com uma coisa assim. Então agradece a toda a  
40 disponibilidade da professora Susana e diz que vão tratar isso com carinho, mas é importante

1 ficar claro que sem o auxílio da comunidade e compreensão da comunidade para a relevância  
2 desse tópico não existe chance. Então pediria realmente muita atenção. E é uma questão,  
3 inclusive, importante do ponto de vista da imagem da Universidade, que hoje está sendo  
4 brutalmente atacada por uma parcela que tem toda a vontade de descaracterizar a importância  
5 que ela possui na história do país, da região, da cidade. Portanto, tem também esse efeito de  
6 defender esta Instituição. Em seguida, passa a palavra para a professora Christiane Neme,  
7 secretária executiva de comunicação adjunta da Secretaria Executiva de Comunicação. A  
8 Secretaria Executiva é coordenada pelo professor Marcos Lopes, que esteve na reunião de  
9 manhã, agora é a professora Christiane Neme que está representando. Ela vai apresentar uma  
10 iniciativa importante da SEC, que está melhorando a comunicação da Unicamp, e  
11 antecipadamente agradece aos dois, à equipe de jornalistas, ao editor chefe, o senhor Álvaro  
12 Kassab, que têm feito muitas modificações e uma delas é que a professora Cristiane vai  
13 comentar agora. A Professora CHRISTIANE NEME CAMPOS diz que está aqui hoje  
14 acompanhada do editor chefe, senhor Álvaro Kassab, para apresentar a edição 679 do “Jornal  
15 da Unicamp”, que agora volta a ser impresso em edições quinzenais após uma interrupção de  
16 seis anos em que ele circulou *on-line*. Quem está na sala do Consu deve ter recebido uma cópia;  
17 aqueles que não estiverem presentes e quiserem uma cópia ela vai estar disponível. Observa  
18 que o retorno do JU só foi possível pelo empenho e comprometimento da equipe da SEC e pelo  
19 apoio do Gabinete, e ele é parte da construção de uma Política Institucional de Comunicação.  
20 A área da comunicação é estratégica para a Universidade, ela coloca desafios diários que  
21 impactam na forma como a Universidade se relaciona com a sociedade e como ela é vista pela  
22 sociedade, também como ela se comunica internamente. Este momento que estão vivendo torna  
23 ainda mais importante uma política institucional de comunicação robusta, autônoma, que possa  
24 ajudar a Universidade justamente a abraçar e ser abraçada pela sociedade, que é um dos  
25 princípios norteadores desta gestão. Têm caminhado nessa direção diariamente na construção  
26 dessa política com várias ações, e o JU é uma dessas ações. Um jornal que tem uma importância  
27 histórica que pautou a imprensa por muito tempo. Então esse é um passo importante nessa  
28 política institucional de comunicação. Possuem outras ações, como a série “Oeste sem Lei”, em  
29 que acompanharam a situação no Amazonas na época do assassinato do Bruno e do Dom.  
30 Foram a única universidade a mandar jornalistas para aquela região com reportagens que  
31 inclusive foram citadas positivamente em outros órgãos de imprensa. Há agora uma outra série  
32 no ar, “Horizontes Contemporâneos”, que é uma série com várias entrevistas de pesquisadores  
33 internos ou externos à Universidade, mas que estiveram aqui em algum evento recente, ou que  
34 têm relação com temas da contemporaneidade. Então são várias entrevistas sobre temas  
35 contemporâneos e em uma parceria com a Editora da Unicamp devem transformar depois essa  
36 série em livro. E há outras ações que têm feito nessa direção, que são as notícias, materiais em  
37 texto, em audiovisual que publicam diariamente. Também estão em um processo de  
38 reformulação do portal da Unicamp e do portal do Jornal da Unicamp, justamente para que ele  
39 possa retratar melhor a Universidade e suas notícias. São muitas ações que têm tido na direção  
40 da construção dessa política institucional de comunicação que fortalece a Universidade. Há

1 muito a caminhar e contam com a comunidade nesse caminho, no que ela pode dar de retorno  
2 do que ela sente que precisa em termos de comunicação e do que ainda podem fazer para  
3 melhorar tanto a comunicação interna quanto a comunicação externa. É um percurso para a  
4 construção dessa política que conta, que precisa ter todos juntos, porque a Universidade são  
5 todos. Então o retorno da edição 679 do “Jornal da Unicamp” tem uma versão impressa que vai  
6 circular pelas unidades também, mas também pode ser acessada no próprio portal da Unicamp,  
7 em uma versão tanto com as páginas pelo portal em HTML, como em uma versão de virar a  
8 página, como se estivessem olhando para a versão impressa de fato, um PDF que simula a  
9 virada de página no próprio portal da Unicamp. O MAGNÍFICO REITOR cumprimenta, nas  
10 pessoas da professora Christiane, do senhor Álvaro e do professor Marcos, toda a equipe da  
11 SEC, parabenizando-a pelo retorno do JU e também por essas outras iniciativas. Uma das coisas  
12 que na época da campanha discutiram bastante é a necessidade de melhorar a parte de  
13 comunicação. Possuem esse dever de levar a mensagem da Unicamp para a sociedade, e a SEC  
14 está profundamente comprometida com isso. Então parabeniza e agradece pelas iniciativas e  
15 estimula que sigam em frente para ampliar o espaço externamente e também melhorar a  
16 comunicação interna. Passa a palavra aos conselheiros inscritos no Expediente. O Conselheiro  
17 MÁRCIO ANTÔNIO CATAIA parabeniza a SEC pela volta do jornal impresso, pois faz uma  
18 diferença muito grande poder um jornal ou um livro em mãos, poder se sentar e abrir, fazer esse  
19 movimento é algo prazeroso. Relata que vão realizar um evento no Instituto de Geociências em  
20 comemoração aos 20 anos do programa de Pós-Graduação em Geografia junto com o Seminário  
21 Internacional Espaço Urbano, Pobreza e Neoliberalismo. Ele será realizado juntamente com a  
22 Universidade Federal Fluminense e com a Universidade de São Paulo, no dia 16 novembro esse  
23 evento será realizado na Universidade Federal Fluminense de Campos dos Goitacazes. No dia  
24 17 ele vem aqui para o Instituto de Geociências, no dia 18 ele vai para USP, então estão fazendo  
25 um evento interinstitucional. Terão atividades pela manhã, à tarde e à noite vão contar com uma  
26 conferência intitulada “Constitucionalismo de Mercado e Democracia, Soberania de Estado e  
27 Direitos Sociais em Debate”, conferência essa proferida pelo professor Pierre Dardot, da  
28 Universidade de Paris Nanterre, Paris 10, que tem uma proeminência no campo das  
29 Humanidades e que estará aqui presente para uma conferência que ele também fará no Rio e  
30 em São Paulo. E no sábado ele faz um lançamento do último livro dele, traduzido para a língua  
31 portuguesa. Então esse evento vai ser bastante importante para fazer uma discussão sobre a  
32 temática do território e a temática do período atual, não só no Brasil, mas que também envolve  
33 pensar a globalidade no período em que vivem. O MAGNÍFICO REITOR parabeniza o IG e o  
34 professor Márcio por essa realização, e destaca o aspecto de ela ser interinstitucional. Essa ação  
35 junto com as várias instituições fortalece os laços e fortalece a mensagem da Unicamp para a  
36 sociedade. O Conselheiro MÁRCIO ANTÔNIO CATAIA agradece a colaboração da Unicamp,  
37 especialmente na figura do professor Paulo César Montagner, que forneceu o apoio solicitado  
38 pelo IG imediatamente. Agradece a possibilidade de sempre ter um diálogo profícuo e  
39 importante para que possam fazer atividades como essa na Universidade, especialmente quando  
40 é interinstitucional. O Conselheiro MÁRCIO ALBERTO TORSONI diz que iniciaram hoje

1 uma semana cultural na FCA e vai até quinta-feira, envolvendo a Feira do Livro e também um  
2 simpósio. Na verdade, um evento integrado entre os programas de pós-graduação, envolvendo  
3 apresentação de alguns trabalhos de iniciação científica e simpósio de pós-graduação. Esse já  
4 acontece pelo quinto ano e a semana cultural é a primeira que estão organizando. O principal  
5 motivo da organização da semana cultural foi para tentar aumentar a integração dos alunos,  
6 porque a preocupação era que os alunos estavam se afastando bastante do *campus*. As atividades  
7 que desenvolvem dentro da FCA às vezes têm adesão dos alunos bastante pequena. Aconteceu  
8 novamente e a sensação é de que a participação reduziu muito em relação aos anos anteriores e  
9 isso é uma preocupação. Não sabe como a Unicamp está vendo isso, de trazer os alunos para  
10 dentro de novo, de forma que eles possam participar de maneira mais ativa nos eventos da  
11 faculdade. O MAGNÍFICO REITOR diz que aqui no *campus* tem a sensação de que ele está  
12 bem cheio, mas várias atividades que têm feito aqui, por exemplo, tiveram o Antônio Nóbrega  
13 aqui como artista visitante, uma pessoa que tem um renome, uma importância cultural no Brasil  
14 muito grande, mas a audiência foi aquém do que era esperado. Então acha que têm de pensar  
15 em formas de estimular esses elementos, não sabe direito como fazer, mas a preocupação é  
16 importante para catalisar um pensamento mais coletivo de como podem fazer da Universidade  
17 um lugar mais vivo no sentido dessas atividades que são essenciais para criar solidariedade na  
18 comunidade e também abrir a discussão. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que  
19 antes de falar do assunto para o qual se inscreveu, vai se permitir aqui fazer um parênteses de  
20 algo que lhe tem incomodado recorrentemente nas últimas reuniões. Refletiu muito se deveria  
21 falar ou não, mas acha que sim, porque devem realmente melhorar a maneira como se portam  
22 dentro dos fóruns nos quais foram eleitos para representar. Falando especificamente do item  
23 01, acha que com todo o direito de contra-argumentar, devem tomar muito cuidado com o  
24 excesso de reatividade nas respostas e até a desqualificação, às vezes, dos questionamentos que  
25 estão trazendo. No seu caso específico realmente estava ali tirando dúvidas acerca de uma pauta  
26 que havia estudado, possuem ali uma representação a ser feita, consultam as bases, consultam  
27 outras categorias também e trazem essas questões. Não necessariamente uma reação  
28 exacerbada, um excesso de reação, é um pedido de esclarecimento. Acha que um fórum como  
29 a CAD, como o próprio Consu são fóruns abertos para terem esse tipo de questionamento e ter  
30 os esclarecimentos. Então não gosta muito quando há uma tentativa de desqualificar  
31 eventualmente a participação. Talvez ele não se manifeste, mas também não se sentiu à vontade  
32 com a maneira como o professor Wagner Romão foi colocado ali como alguém que gostaria de  
33 subverter o processo. Então, na linha de talvez ter passado de um tom ali a mais, manifesta aqui  
34 com todo o respeito o seu incômodo. Acha que precisam ter um fórum bastante aberto para ter  
35 o melhor para a Universidade. Não é pelo fato de não necessariamente estarem sempre dos  
36 mesmos lados que não querem o crescimento da Universidade, a melhoria em todos os  
37 processos. Dito isso, traz uma pauta que espera que seja bastante acolhida, porque ela não veio  
38 de qualquer tipo de tentativa de subversão, ou o que for, mas existe uma pauta positiva que foi  
39 colocada que é a de um possível edital futuro. Não participou dessa reunião, acha que vai ser  
40 encaminhada pela PRP, de apoio aos jovens docentes. E existe um grupo grande de docentes

1 mulheres, na Universidade, que gostariam de pleitear que aquilo interstício que vai ser colocado  
2 talvez de oito anos, ou que for, ainda o edital está para ser lançado, contemplese a questão da  
3 maternidade que eventualmente possa ter acontecido ali. Quando isso foi colocado, a professora  
4 Mônica Cotta já disse que isso é um assunto que possivelmente seria tratado na DeDH, mas  
5 acha que como representação docente também vale a pena aqui o registro de dizer que é algo  
6 que é importante trazer porque a questão da maternidade, da condição da mulher tem que ser  
7 abraçada também simetricamente em termos das oportunidades. Então há uma sugestão de  
8 eventualmente uma maternidade ter acontecido nesses oito anos, esse interstício seja  
9 prolongado, acha que as comissões específicas que a própria Administração podem estudar o  
10 quanto isso seria encampado e abraçado. O MAGNÍFICO REITOR diz que a ideia é um edital  
11 mais geral que também envolva ação das várias pró-reitorias. Então ele tem um elemento de  
12 pesquisa, mas tem outros, e acha que a preocupação colocada pela professora Marisa de alguma  
13 forma será comentada pelo professor João Romano, porque terão editais a mais. Em relação ao  
14 tópico, diz que às vezes se entusiasma, sua posição não é exatamente simples, acompanha  
15 polêmicas e pressões o tempo todo, e tem, às vezes, a sensação de que as pessoas não têm uma  
16 preocupação de ter uma visão global da questão. E essa preocupação às vezes limita um pouco;  
17 por exemplo, imaginar que chegaram nesse estágio de trazer essa discussão para cá sem toda  
18 uma discussão prévia que foi feita em várias instâncias. Então, eventualmente, às vezes perde  
19 um pouco a dose exata, e pode aqui publicamente pedir desculpas à professora Marisa, que  
20 levantou o problema, à própria senhora Evanir, que já tinha levantado, e ao próprio professor  
21 Wagner Romão. Gosta que as coisas sejam claras, o que não significa que tem que ganhar as  
22 votações; convive bem com as perdas e derrotas, mas acha importante que isso sirva a um  
23 amadurecimento da comunidade. É ruim, para ele, a ideia, por exemplo, que tomem uma  
24 decisão de voltar atrás, e dialogar e negociar sem que fique claro que essa é uma decisão da  
25 CAD e que se houver um atraso no processo de progressão, não é uma decisão da  
26 Administração, é uma decisão da CAD. Todas as pessoas que estão envolvidas no processo  
27 administrativo têm que olhar o bônus, mas também o ônus, e esse ônus para ele tem que ser  
28 compartilhado com as instâncias que deliberam. Então tem sempre essa preocupação, quando  
29 fala aqui das festas, do restaurante, está sempre querendo dizer que as instâncias podem tomar  
30 decisões, mas elas têm que ter consciência que decisões têm consequências. E tem um pouco  
31 esse desejo de que haja institucionalmente esse amadurecimento da comunidade. Então pode  
32 ter sido mal-educado ou inconveniente, mas sua preocupação é que haja uma profunda  
33 consciência da comunidade de que as suas instâncias tomam decisões. Ficaria muito  
34 descontente, por exemplo, que adiassem esse processo e depois a culpa do adiamento seja da  
35 Administração. Ele vai ser das instâncias da Universidade, ela é que se responsabiliza por essas  
36 decisões. Então quando fala muitas coisas aqui, a preocupação em tomar decisões, por exemplo,  
37 com relação à carreira, a relação livre-docência e progressão, prefere decisões que sejam  
38 duradouras, que tenham sobrevivência no tempo. Porque ela deixa de ser uma decisão só de  
39 uma gestão e passa a ser decisão institucional da Universidade. Pede desculpas pela veemência  
40 e pela atitude, mas o que tem por trás é esse tipo de preocupação. A Instituição tem que crescer

1 coletivamente, e cada um tem um papel nisso. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz  
2 que não há necessidade do pedido de desculpas, comungam nessa questão do crescimento da  
3 Universidade. Entende toda a argumentação, seu incômodo foi só o tom. O Conselheiro  
4 WAGNER DE MELO ROMÃO diz que não cabe pedido de desculpas e muito menos qualquer  
5 outro tipo de satisfação. Ao Reitor e à Administração Central cabe saber de tudo ou quase tudo;  
6 aos conselheiros e conselheiras cabe tentar aconselhar, sugerir, encaminhar e cabe ao Conselho  
7 definir, decidir, então não vê nenhum problema. Acha que devem manter um grau de  
8 tranquilidade nas relações, como sempre tem sido, então não cabe nenhum pedido de desculpas  
9 e pode ficar tranquilo o Reitor que não há nenhum tipo de mágoa. Observa que as apresentações  
10 que foram feitas sobre a questão das terceirizações, da questão do restaurante universitário, a  
11 questão das festas e mesmo também a questão da comunicação da SEC foram muito oportunas.  
12 Parabeniza essa iniciativa, porque é muito importante que tenham nesses espaços esse tipo de  
13 informação para que possam passar para as pessoas que os elegeram e que estão, às vezes,  
14 ávidas de ter mais informações. Claro que tudo isso vai no YouTube, então é público, mas acha  
15 que é muito importante esse tipo de apresentação, de manifestação. Parabeniza um grupo de  
16 colegas, tanto docentes como técnico-administrativos, e estudantes que se reuniram nas últimas  
17 semanas, especialmente no segundo turno das eleições, em que estavam em um momento muito  
18 difícil, de muita tensão política, em um grupo de WhatsApp chamado Unicamp pela  
19 Democracia. E isso, claro, não se constituiu apenas em um grupo de WhatsApp, mas esses  
20 colegas e essas colegas foram às ruas, fizeram atividades dentro e principalmente fora da  
21 Universidade em defesa da democracia, em defesa de um país melhor, em defesa de uma  
22 sociedade justa, solidária e democrática. São mais de 150 colegas que tomaram nas suas mãos  
23 a tarefa de ir atrás dos seus sonhos, ir atrás do seu modo de entender como deve ser a sociedade  
24 brasileira. O MAGNÍFICO REITOR diz que entende a dificuldade porque, de fato, isso entra  
25 na pauta e para vários conselheiros isso é a primeira vez que eles estão tendo contato com o  
26 assunto. Então disponibiliza toda a gestão para prestar esclarecimentos sobre toda a condução  
27 do processo. Quando o conselheiro sentir que está entrando nesse assunto pela primeira vez,  
28 consultá-los para ter uma visão mais ampla. Porque, obviamente, as pessoas conversam e  
29 recebem várias informações, mas é interessante receber também uma informação da  
30 Administração de como o processo todo foi conduzido, porque isso permite ao conselheiro  
31 formar uma opinião talvez mais abrangente. Então coloca a Administração à disposição para,  
32 antes da CAD, antes da Cepe, para esses temas que são polêmicos, e é natural que sejam  
33 polêmicos, conversar para que o conselheiro forme uma visão melhor. O Conselheiro  
34 HERNANDES FAUSTINO DE CARVALHO diz que na noite do dia 29 para 30 tiveram um  
35 incidente no Instituto de Biologia que poderia ter sido um grande acidente, que foi a queda de  
36 uma árvore que levou consigo oito postes. Isso revelou algumas fragilidades do Instituto com  
37 respeito ao seu sistema elétrico e a resposta à emergência, mas por outro lado esteve  
38 acompanhando todo o trabalho que foi realizado, esteve aqui desde às 7h e pôde verificar o  
39 trabalho incansável e diligente que foi realizado pelas equipes envolvidas. Agradece a  
40 segurança do *campus*, a Prefeitura, ao Cemeq, e um deles é o engenheiro do Instituto de

1 Biologia Fernando Piveta e, do lado da Prefeitura, o senhor Antônio Carlos Araújo dos Santos,  
2 cujo trabalho incansável os levou à resolução dos problemas às 17h30. Então deixa registrado  
3 esse fato para mostrar que contam com pessoas muito capazes de responder a quase tragédias.  
4 O MAGNÍFICO REITOR diz que é importante que as pessoas saibam que possuem equipes  
5 realizando esse tipo de trabalho. O professor Paulo Ruffino se inscreveu mas provavelmente  
6 teve problemas de conexão. Ele ia se despedir, está terminando o mandato semana que vem, de  
7 toda forma agradece aqui publicamente a gestão dele no Imecc, a colaboração na gestão de um  
8 instituto importante na Universidade e colaboração na gestão da própria Unicamp. Passa a  
9 palavra aos pró-reitores. O Professor JOÃO MARCOS TRAVASSOS ROMANO,  
10 respondendo à professora Marisa, diz que esse edital não é um edital da PRP, ele fala de  
11 pesquisa, jovens docentes, então pensam no edital Pi da Fapesp, tem muitas semelhanças, mas  
12 duas particularidades. A primeira particularidade é muito importante, não é aberto apenas a  
13 proposta de pesquisa, mas também propostas de ensino e de extensão, portanto envolve as três  
14 pró-reitorias, e é um edital da Administração. Então estão elaborando em conjunto; tem  
15 conversado com o professor Fernando Sarti, que foi quem liderou a redação no primeiro passo,  
16 e de sua parte tem pleno acordo em fazer esse adendo. Como outros colegas pensavam ser na  
17 PRP, chegou ao seu e-mail esse pleito de aumentar o interstício para as mães. Vão pensar como  
18 fazer, mas conceitualmente tem pleno acordo e certamente farão isso. Informa que o novo *site*  
19 da PRP está no ar, é bem mais navegável, moderno, agradável. Foi uma parceria entre os  
20 colegas, os funcionários, sobretudo da PRP, a Citic e pessoal da DGRH, e em próximas reuniões  
21 haverá apresentação do *site* da PRP e também todo um modelo que está sendo desenvolvido  
22 para os órgãos da Administração Central. Gostaria também de compartilhar minha alegria aqui  
23 que foi realizado o nosso Congresso de Iniciação Científica da Unicamp, foi um congresso  
24 histórico, por ser o 30º congresso, não é trivial 30 congressos seguidos em iniciação científica,  
25 eventos desse porte, incluindo o tempo da pandemia; e o outro dado a ressaltar é justamente  
26 que foi o primeiro congresso inteiramente presidencial após os anos de pandemia. Nesse  
27 congresso, foram apresentadas três palestras plenárias, além de cerca de 1.400 trabalhos  
28 expostos na forma de pôster. E a cada dia associaram uma palestra plenária. No primeiro  
29 professor Ricardo Dahab, aqui do Instituto de Computação, com “Criptomania, a ciência do  
30 sigilo na boca do povo”. Segundo dia foi a convidada externa, professora Lorelai Khury, da  
31 Fundação Fiocruz e da Uerj, com o tema “Ciências e Independência, reflexões históricas”, e no  
32 terceiro dia a professora Dora Maria Grassi, do Instituto de Biologia, com “Estresse e  
33 desempenho acadêmico”. Outro motivo que alegra o pessoal da PRP, que vai voltar depois de  
34 suspensão durante todo o período da pandemia, é o programa CAPA, “Ciência & Arte Povos  
35 da Amazônia”. Vai ser retomado com a vinda de 20 estudantes de graduação da Universidade  
36 Federal do Pará, indígenas, quilombolas, extrativistas e ribeirinhos que passarão o período de  
37 17 de janeiro a 16 de fevereiro de 2023 desenvolvendo projetos propostos por docentes  
38 pesquisadores da Unicamp. Eles vão se instalar no hotel Matiz, em Barão Geraldo. Tem uma  
39 série de editais Fapesp que estão no *site* da PRP. Ainda este ano, haverá uma reunião da  
40 Comissão Central de Pesquisa e uma reunião do conselho do Faepex. Em particular na reunião

1 do conselho do Faepex vão tomar uma série de decisões importantes, que não queria que  
2 passassem deste ano, por isso vai fazer essa reunião extra, inclusive a reformulação do manual  
3 do Faepex. O Faepex existe há 20 anos, é tempo de ser revista uma série de coisas. Nessa revisão  
4 vão criar novas modalidades de apoio, possíveis novos editais, e uma dessas modalidades de  
5 apoio não tem a ver com a proposta que a professora Marisa levou aqui, mas acha que vem na  
6 mesma sintonia. É criar apoio a colegas, pesquisadores, pesquisadoras que tiveram, por alguma  
7 circunstância, a sua atividade científica prejudicada. Pensam, na verdade, em dois casos bem  
8 concretos que vão estar explícitos nessa modalidade. Um caso que chama triste e outro bem  
9 mais feliz. Os casos de licença-saúde, acha importante dar esse apoio a um docente, a uma  
10 docente que tenha passado por uma licença-saúde ter um apoio para recuperar, para comprar  
11 equipamentos, para ter bolsas e assim retomar sua atividade de pesquisa. E outro justamente o  
12 caso de licença-maternidade, pois é de se esperar que a produção acadêmica possa sofrer um  
13 pouco e não é justo ser julgado por isso. Então a ideia é que as pessoas que tenham licença-  
14 maternidade possam se candidatar a este edital para ter algum mecanismo de retomada. E acho  
15 que com isso e mais a proposta da Marisa, que vai ser encampada, incentivam as mães  
16 pesquisadoras e contribuirão com novas vidas para vir para este mundo difícil, mas que vale a  
17 pena. O Professor IVAN FELIZARDO CONTRERA TORO diz que esteve hoje cedo no  
18 encontro organizado pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico sobre licenciaturas, com  
19 as três universidades paulistas mais a Unesp, e foi um encontro muito interessante, liderado  
20 pela Unicamp. Esse encontro aconteceu na USP. O professor Márcio comentou que o pessoal  
21 não frequenta, não participa das atividades, e saindo do encontro foram almoçar no restaurante  
22 no *campus*. Esse acha que é um dos motivos por que não conseguem fixar o aluno, fazê-lo  
23 frequentar as atividades aqui, mesmo os docentes, os funcionários, é que ainda não conseguiram  
24 montar a estrutura de alimentação, que isso ajudaria muito. A outra coisa que menciona é a  
25 participação da Unicamp na classificação do Estadão de cursos; foram muito bem, a segunda  
26 universidade em percentual, tiveram 75% dos cursos com cinco estrelas. Em primeiro lugar  
27 ficou o ITA, que só tem seis cursos, e teve 100% de aproveitamento. A Unicamp teve 75% dos  
28 cursos com cinco estrelas e todos os restantes com pelo menos quatro estrelas. O curso de  
29 Enfermagem foi considerado o melhor do Brasil, então parabeniza a FEnf e todos os cursos da  
30 graduação da Unicamp. E finalmente comenta que domingo houve o vestibular e também  
31 ocorreu sem nenhum problema mais grave. Foi tudo tranquilo, houve uma pequena queda no  
32 número de inscritos, mas isso também aconteceu na Unesp e na USP. O Conselheiro  
33 FERNANDO ANTONIO SANTOS COELHO informa que entre os dias 21 e 23 de novembro,  
34 vão realizar o quarto Congresso de Extensão e Cultura da Unicamp, junto com o Fórum de  
35 Gestão Cultural das Instituições Públicas de Ensino superior do Brasil. Esse é um Congresso  
36 que tem como objetivo apresentar para a comunidade da Universidade tudo aquilo que tem sido  
37 feito em termos de extensão. A Universidade é muito pungente em trabalhos de extensão e esse  
38 congresso tem como objetivo demonstrar isso. Há até o momento 600 inscrições e 200 trabalhos  
39 que já estão submetidos para apresentação. Então convida a todos e todas a participar do evento,  
40 já existe uma série de avisos na Universidade distribuídos, está com publicidade bastante

1 grande, e pede às pessoas que prestem atenção nas páginas da ProEC, e em vários espaços da  
2 Universidade o congresso já está sendo anunciado. Gostaria também de fazer um comentário  
3 que é um comentário muito feliz que na semana passada o Instituto de Matemática lançou um  
4 projeto de extensão chamado Matemática mais Libras. Esse projeto é um projeto muito  
5 interessante. É um projeto que visa contribuir para que se desenvolva uma linguagem de sinais  
6 de matemática em linguagem de sinais. É uma coisa bem interessante porque não existe um  
7 glossário de sinais que possa, na verdade, ajudar os estudantes, que são surdos, no ensino de  
8 matemática. E até mesmo o professor, que é surdo, ensinando os alunos surdos a matemática.  
9 Hoje o que acontece é que cada pessoa, ou cada conjunto de pessoas, estabelece uma espécie  
10 de uma regra que funciona só com esse grupo, mas a partir do momento que sai daquele grupo  
11 essa regra já não funciona mais porque não existe um sistema organizado para isso. Então essa  
12 proposta foi apresentada como o projeto de extensão pelo professor que é responsável pela  
13 Olimpíada de Matemática, do Imecc, esse projeto é realmente muito interessante e também  
14 conta com a participação do pessoal da Fonoaudiologia, que trabalha com linguagem de sinais.  
15 A ideia é ter ou pelo menos começar a prever um glossário de sinais para o estudo de  
16 matemática, para a linguagem de sinais libras e, obviamente, também junto com isso vem outras  
17 propostas. Isso também acontece, por exemplo, no ensino de português. Isso está disponível na  
18 página da Universidade e também na página do Imecc. Uma outra coisa é que um grupo do  
19 Instituto de Biologia, da área de Biologia Sintética, realizou e se inscreveu em um projeto que  
20 é uma espécie de Olimpíada de Biologia Sintética que acontece em uma Olimpíada Mundial.  
21 Este ano aconteceu em Paris e um grupo de quatro alunos do Instituto de Biologia se inscreveu  
22 nesse projeto, e com financiamento da ProEC fizeram o trabalho e conseguiram uma medalha  
23 de ouro. Parabeniza todo o grupo. Finalmente eu gostaria de agora fazer alguns comentários a  
24 respeito das Efemérides. Todos se lembram que o ano de 2022 tem muitas comemorações, as  
25 mais relevantes foram as comemorações dos 200 anos da Independência, dos 100 anos da  
26 Semana de Arte Moderna, mas aqui também na Universidade tem os 40 anos da orquestra. E  
27 para comemorar os 40 anos da orquestra, entre os dias 27 e 29 de outubro passado, a Orquestra  
28 Sinfônica organizou uma ópera no espaço do Sesc no centro da cidade, a ópera Bodas de Fígaro,  
29 que foi realmente uma montagem bastante bonita, e é uma atividade que pretendem, junto com  
30 a Orquestra Sinfônica, continuar fazendo no próximo ano. Na próxima quinta-feira a partir das  
31 19h30 a Orquestra Sinfônica da Unicamp vai estar no auditório da Faculdade de Ciências  
32 Médicas com o espetáculo Encontro da Música Contemporânea, e convida a todos. Também  
33 para comemorar ainda as efemérides da Universidade, o Coral Zíper na Boca comemora 37  
34 anos de vida. Ele apresentou várias atividades, várias sessões no teatro de Limeira, no teatro  
35 Castro Mendes e no último domingo, no Domingo do Lago, e foi realmente muito emocionante.  
36 Não só porque a casa estava lotada, com uma quantidade enorme de crianças sentadas na frente,  
37 todos sentados no chão, e algumas delas ficaram tão empolgadas com as músicas que  
38 levantavam para dançar. Então, vão sentindo que ao longo do tempo a universidade vem  
39 voltando às suas atividades. Convidara todos e todas para participar dessa semana de cultura da  
40 FCA que o professor Márcio acabou de falar. Estão com a participação da ProEC através do

1 cinema DCult, que também está fazendo apresentações na semana cultural da FCA. Têm feito  
2 intenso movimento de fazer divulgação desses eventos, mas concorda com o professor Márcio  
3 que precisam mudar a forma de fazer a divulgação para aumentar a participação de pessoas. O  
4 Conselheiro FERNANDO SARTI diz, sobre a sugestão da professora Marisa, que na reunião  
5 com os diretores e com a bancada docente, fizeram uma primeira apresentação da proposta do  
6 programa de incentivo aos jovens docentes. A ideia foi exatamente recolher sugestões e críticas  
7 a esse programa, chegou a proposta exatamente na linha que a professora Marisa sugeriu, a  
8 professora Mônica Cotta e acha que outros grupos, propondo exatamente que considerassem  
9 essa questão das gestantes, de quem teve licença-maternidade durante o período. Imediatamente  
10 encaminharam, ainda da forma bastante parcial, que é a minuta do edital, para tentar ver como  
11 incorporar isso, porque a ideia inicial é que contemple as três atividades acadêmicas, a pesquisa,  
12 o ensino e a extensão, podendo dar ênfase a uma delas, se possível de forma integrada, e também  
13 naquela linha de buscar uma interdisciplinaridade. O que levantou para a professora Mônica  
14 Cotta era o desafio de como incorporar isso no edital, porque a princípio é analisado o projeto.  
15 Não é como acontece em outras submissões que fazem as agências de apoio, onde basicamente  
16 é a produção e recuperam um histórico. Então a ideia é como premiar nesse caso, permitir que  
17 possam ter alguma premiação para as mães no caso de ser apenas o projeto. Então, na verdade,  
18 não estão medindo uma produção ao longo de um período. Mas a proposta é muito bem-vinda,  
19 a professora Mônica ficou de apresentar. Professora Marisa se tiver também sugestões, pode  
20 encaminhar. A Conselheira MARISA MASUMI BEPPU diz que não é questão nem do projeto,  
21 nem do que vai se levar em conta. É a elegibilidade do interstício, então, se for oito anos e a  
22 pessoa tiver tido uma gestação, aumentar esse interstício em termos da elegibilidade. O  
23 Conselheiro FERNANDO SARTI diz que esse elemento se torna ainda mais importante quando  
24 estão avaliando um histórico, um período quando de produção e não relação ao projeto, mas  
25 não vê nenhum problema de esse interstício de ser oito ou ser dez anos e também contemplando  
26 no próprio projeto, eventualmente, algum prêmio para que isso facilite, pensar algum  
27 instrumento, inclusive como já sugerido não apenas para isso, mas quem também durante esse  
28 período, que foi muito crítico por conta da pandemia, quem teve uma licença-saúde certamente  
29 pode ter prejudicado também as atividades acadêmicas, que isso poderia ser considerado. A  
30 ideia do programa é exatamente esse incentivo aos jovens docentes que podem ter encontrado  
31 alguma dificuldade de acesso às agências de apoio. O segundo ponto também é muito  
32 rapidamente dizer que um grupo de diretores o procurou na PRDU para apresentar uma proposta  
33 de critérios para a contratação docente que foi um desafio que tinham colocado aos diretores há  
34 seis meses, quando fizeram atribuições das vagas para as unidades e chegou, agora, uma  
35 proposta de considerar a licenciatura, sobretudo aquelas associadas as ações afirmativas dentro  
36 da Universidade. Então é uma primeira proposta que chegou dos diretores, mas fica aqui o  
37 convite para que novas propostas, sugestões, na forma para a distribuição dessas novas vagas  
38 apareçam. A Conselheira MARIA LUIZA MORETTI diz que o aumento do número de casos  
39 de Covid é visível, pelo número de testes que são realizados, e aqui no Cecom houve um  
40 aumento de positividade, tanto do teste rápido como do PCR. Então tinham uma taxa de

1 positividade, entre os testes realizados, de 2,5% e está em uma média de 30% agora. Chama a  
2 atenção que essas festas que tiveram também houve um aumento de número de casos entre os  
3 alunos que reportaram ter estado nas festas. E, portanto, essa aglomeração traz outras  
4 preocupações além daquelas que já foram aqui mencionadas. Por ora mantêm as mesmas  
5 recomendações do comitê, que é o uso de máscara facultativo em ambientes fechados,  
6 obrigatória nas unidades da saúde e recomendado fortemente para pessoas acima de 60 anos,  
7 pessoas com doenças imunossupressoras, gestantes, diabetes mellitus. E mais uma vez aqui  
8 chama a atenção que se faça a complementação das doses de reforço. No Brasil têm tido um  
9 número pequeno de adesão a terceira e quarta doses, e terceira dose é sabidamente muito  
10 importante para reduzir a gravidade da doença, embora não vai proteger 100%, mas ela reduz.  
11 Então gostaria que se possível estimulassem as pessoas a completarem o seu esquema vacinal.  
12 Queria aqui lembrar, falando em interdisciplinaridade, que a Unicamp está realizando um  
13 encontro de saúde e bem-estar de seus profissionais. Esse encontro é das universidades públicas  
14 de estado de São Paulo e vai ocorrer no dia 07 de dezembro no auditório do Instituto de  
15 Otorrinolaringologia, que lhes foi cedido de forma gratuita e será o dia todo. Então segue aqui  
16 o convite para todos. Em seguida parabeniza a Secretaria Executiva de Comunicação e toda a  
17 sua equipe, nas pessoas dos professores Christiane Neme, do professor Marcos e senhor Álvaro  
18 Kassab pela edição do jornal. Sentiu muita falta do jornal nesses anos todos. Agradece por essa  
19 iniciativa que fornece essa maravilhosa forma de comunicação. Agradece à professora Maria  
20 Helena, que encerra sua gestão na Faculdade de Enfermagem, por toda a contribuição com essa  
21 gestão e a contribuição com o curso de Enfermagem. E parabeniza agora a Faculdade de  
22 Enfermagem por ter sido classificada como a melhor Faculdade de Enfermagem do Brasil.  
23 Parabeniza o professor Ruffino, que colaborou nesse tempo de gestão, e pela gestão exitosa no  
24 Imecc. Outro parabéns vai para o Hospital Estadual de Sumaré, que hoje recebeu o prêmio de  
25 melhor hospital público do Brasil pela OPAS, então como a construção de um prêmio como  
26 esse e de uma organização como essa não se faz sozinha, agradece aqui aos superintendentes  
27 anteriores, o professor Ivan Toro, professor Lair e professor Maurício, assim como à professora  
28 Elaine, pelos esforços que têm sido feitos pelo Hospital de Clínicas na realização de um número  
29 muito grande de benefícios à sociedade. Então ela tem se esforçado enormemente para que a  
30 extensão dos serviços não ficasse reduzida só aqui à população, mas também aos municípios  
31 ao redor de Campinas, fazendo mutirões em diversas cidades, tanto mutirões para realização de  
32 cirurgias fora da Unicamp, como realização de cirurgias dentro da Unicamp. Mutirão para o  
33 exame de mais de 1.000 pacientes em um final de semana para que esses pacientes pudessem  
34 ser, então, submetidos a cirurgia. Além de tudo isso, ela coletou por todo esse trabalho e pela  
35 abertura de leitos também para a UTI neonatal, R\$23 milhões do governo estadual e agora mais  
36 R\$10 milhões. Parabeniza a professora Elaine pelo seu trabalho incansável, de qualidade e  
37 excelência. O Cecom Limeira teve uma ação positiva com a contratação de médicos,  
38 enfermeiros, técnicos, psicólogos, recepcionistas e também está havendo a melhoria do  
39 atendimento de saúde de toda a região do *campus* de Limeira. E também está sendo preparada  
40 a contratação de uma equipe para atendimento de urgência, através de um convênio com

1 ambulância, com uma empresa de ambulâncias da cidade para um atendimento mais rápido e  
2 eficaz de emergências que possam ocorrer lá nesse *campus*. Aqui também vai se juntar à  
3 professora Marisa e os demais que a antecederam, o professor João Romano, Fernando Coelho,  
4 professor Sarti, professor Ivan dizendo que realmente a maternidade é uma felicidade.  
5 Realmente é uma situação de plenitude, porém ela tem as suas consequências na carreira das  
6 mulheres e isso pode retardar o tempo entre o número de publicações, o tempo entre a saída,  
7 por exemplo, da professora assistente a suas progressões até a livre-docência. E da livre-  
8 docência até a titularidade, professora titular. Isso é bastante conhecido tanto no Brasil, como  
9 fora daqui. Então um olhar para esse projeto de levar em conta as mulheres, quando se falar de  
10 mulher jovem, de cientista jovem, levar em conta que elas também têm essa atividade.  
11 Parabeniza aos pró-reitores, porque foram tantas ações positivas aqui mencionadas, salientando  
12 que a equipe trabalha e trabalha muito. O nível de trabalho e de pressão é muito grande, e quanto  
13 maior for a responsabilidade, maior é a pressão. Isso percebeu bem quando saiu do Hospital,  
14 que era uma pressão enorme, e chegou aqui e a pressão sempre pode ser maior. Então, se  
15 solidariza com o senhor Reitor. O MAGNÍFICO REITOR parabeniza o HES, o Hospital  
16 Estadual de Sumaré, o melhor hospital do Brasil pela Opas, e a todos os superintendentes que  
17 já passaram por lá. É mais um local de formação de alunos, de visibilidade para a Universidade  
18 e de conquistas para eles em termos de experiência de gestão pública. Outro elogio é à  
19 professora Elaine como superintendente do HC, que é uma das pessoas que mais incorporou  
20 uma coisa que têm falado muito aqui na gestão, que é abraçar a sociedade. Ela foi atrás de  
21 realizar muitas cirurgias dentro da Unicamp, e em cidades da vizinhança, para superar  
22 represamentos que ocorreram durante a pandemia. E além de fazer isso mobilizando o HC e a  
23 estrutura interna, ela fez também um processo de aproximação muito significativa com as  
24 estruturas de saúde da região. Então com o Departamento Regional de Saúde, a DRS 7, e  
25 também com a Secretaria Estadual de Saúde. E essa aproximação, esse esforço de atender a  
26 população, trouxeram também mais recursos para a Universidade. Quer dizer, é uma via de mão  
27 dupla e devem elogiar essa iniciativa dela. Foram R\$33 milhões a mais orçamentariamente.  
28 Então deixa de público seu agradecimento. Parabenizar a iniciativa do professor Marcelo Firer,  
29 Matemática em Libras é uma coisa bonita, e fica feliz em ver Unicamp tomando uma iniciativa  
30 dessa. Parabeniza a ProEC pelo apoio. É a Unicamp marcando presença de algo que pode se  
31 multiplicar por várias equipes do Brasil, formar ideias que sejam replicadas fora daqui. Assistiu  
32 à apresentação do Zíper na Boca, à ópera e à Orquestra Sinfônica, e é um orgulho ter uma  
33 universidade que tem essa ação cultural. Parabeniza a todos que tornam isso possível.  
34 Parabeniza a Faculdade de Engenharia de Alimentos, a professora Delia, professora emérita da  
35 Unicamp, professora da Faculdade de Engenharia de Alimentos, que ganhou prêmio da União  
36 Internacional de Ciência e Tecnologia de Alimentos, a principal organização internacional que  
37 reúne acadêmicos de todo o mundo, mais destacados. A professora Delia é uma das  
38 pesquisadoras mais destacadas da Universidade, das mais citadas como pesquisadoras. Ela não  
39 é brasileira, mas desde a tenra infância da sua carreira, logo que ela concluiu o doutorado, ela  
40 veio para cá. Das mais citadas a nível internacional como pesquisadora da Engenharia de

1 Alimentos, ganhou esse prêmio, está na página da Unicamp. Parabeniza a professora Delia e  
2 parabeniza sua unidade de origem e queria que o professor Anderson levasse isso para a  
3 comunidade da FEA. A Conselheira MARIA LUIZA MORETTI deixa seus sinceros  
4 agradecimentos ao pessoal do DGRH, Aeplan, DEA, senhora Lina, professor Lanna, PG, por  
5 todo esforço de toda essa equipe que trabalhou incessantemente pela questão dos terceirizados,  
6 pela questão da carreira. O MAGNÍFICO REITOR diz que no Guia das Faculdades de 2022,  
7 avaliação dos cursos, entre os cursos cinco estrelas de graduação, ficaram em terceiro lugar no  
8 Brasil em termos absolutos. Na USP foram 108 cursos, a Unesp 53 é a segundo colocada, e a  
9 Unicamp a terceiro colocado, com 49. Em termos relativos, ficaram em segundo lugar. O  
10 primeiro é o ITA, tem seis cursos, 100% cinco estrelas. A Unicamp ficou com 75%, cinco  
11 estrelas, é o segundo lugar. USP é o terceiro com 72% dos cursos classificados como cinco  
12 estrelas, então essa combinação de tamanho acaba interferindo. É difícil disputar com o ITA,  
13 seis cursos 100%, no vestibular foram 56.600 pessoas que prestaram para 2.540 vagas, nenhum  
14 problema logístico, nenhuma queixa com relação ao material impresso e nenhuma necessidade  
15 de substituir cadernos. A segunda fase ocorrerá nos dias 11 e 12 de dezembro, e só tiveram um  
16 pequeno problema em Fortaleza onde houve uma abstenção mais alta, mas porque coincidiu  
17 com o vestibular da Universidade Estadual do Ceará. Agradece muito ao professor José Alves,  
18 a toda a equipe da Comvest que tem a responsabilidade por esse êxito. Por último, agradece ao  
19 pessoal da SEC, parabeniza pelo Jornal da Unicamp que está voltando com toda energia. Por  
20 fim, propõe os votos de pesar à família de Antônio Carlos Gilli Martins, docente aposentado do  
21 Departamento de Matemática do Imecc, que faleceu no último dia 6 de outubro, e à família de  
22 Fausto Berzin, docente aposentado do departamento de Biociências da FOP, que faleceu no dia  
23 18 de outubro. Um último comunicado é que terão no dia 14.12.2022 o jantar de  
24 confraternização da Reitoria, com reservas até o dia 18 de novembro, aberto a todas as pessoas  
25 da comunidade e a seus companheiros e companheiras. O custo é de R\$200 por pessoa, e a  
26 reserva é através do e-mail do cerimonial do gabinete do Reitor: [cerimgr@unicamp.br](mailto:cerimgr@unicamp.br). Nada  
27 mais havendo a tratar, o MAGNÍFICO REITOR declara encerrada a Sessão, e para constar, eu,  
28 Ângela de Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a Aline Marques  
29 que a digitasse para ser submetida à aprovação da Câmara de Administração. Campinas, 08 de  
30 novembro de 2022.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na 384ª SESSÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO, realizada em 06 de dezembro de 2022, sem alterações.*