

ATA DA SEGUNDA SESSÃO EXTRAORDINÁRIA DE 2024 DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Aos dez dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, às nove horas, reuniu-se de forma presencial o Conselho Universitário da Universidade Estadual de Campinas, sob a presidência do MAGNÍFICO REITOR, Professor Doutor ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES, e com o comparecimento dos seguintes conselheiros: Adilton Dorival Leite, Ana Maria Frattini Fileti, Anderson de Souza Sant'Ana, André Kaysel Velasco e Cruz, Andréia Galvão, Ângelo Roberto Biasi, Anna Christina Bentes da Silva, Antonio Salvador Pedretti Neto, Ariovaldo José da Silva, Arnaldo César da Silva Walter, Augusto César da Silveira, Bruno Gomes Ximenes, Célio Hiratuka, Cesar José Bonjuani Pagan, Claudia Regina Castellanos Pfeiffer, Claudio Saddy Rodrigues Coy, Débora Cristina Jeffrey, Dirceu Noriler, Elaine Cristina de Ataíde, Elaine dos Santos José, Eliana da Silva Souza, Emilson Pereira Leite, Érico Santos Pimenta, Fernando Antonio Santos Coelho, Fernando Augusto de Almeida Hashimoto, Fernando Sarti, Francisco da Fonseca Rodrigues, Hernandes Faustino de Carvalho, Hugo Enrique Hernandez Figueroa, Ivan Felizardo Contrera Toro, Joana Froes Bragança Bastos, Jörg Kobarg, José Luis Pio Romera, Josely Rimoli, Juliana Freitag Borin, Karina Gonzales Silvério Ruiz, Leonardo Lorenzo Bravo Roger, Luciane Miranda Guerra, Luiz Seabra Junior, Marcelo Alves da Silva Mori, Márcio Alberto Torsoni, Marcos Nogueira Martins, Maria Luiza Moretti, Mariana Rodrigues Ribeiro dos Santos, Marisa Masumi Beppu, Matheus da Silva Marcheti Martins, Mônica Alonso Cotta, Muriel de Oliveira Gavira, Noel dos Santos Carvalho, Odilon José Roble, Paulo Eduardo Neves Ferreira Velho, Petrilson Alan Pinheiro da Silva, Rachel Meneguello, Rafael Silva Marconato, Roberta Cunha Matheus Rodrigues, Rodolfo Jardim de Azevedo, Samuel Rocha de Oliveira, Sandro Dias, SeyedMehdi Mohammadizadeh, Silvia Cristina Franco Amaral e Wagner de Melo Romão. Como convidados especiais, compareceram os professores: Adriana Nunes Ferreira, Alcides José Scaglia, Maria Silvia Viccari Gatti, Ricardo Dahab, Sávio Machado Cavalcante; a doutora Marta Cristina Teixeira Duarte; a doutora Fernanda Lavras Costallat Silvado; e os senhores Fernandy Ewerardy de Souza, Juliano Henrique Davoli Finelli, Luiz Carlos Fernandes Junior, Maria Aparecida Quina de Souza e Thiago Baldini da Silva. Justificaram ausência à Sessão os seguintes conselheiros: Paulo José Rocha de Albuquerque, sendo substituído pela conselheira Mariana Rodrigues Ribeiro dos Santos; Flavio Henrique Baggio Aguiar, sendo substituído pela conselheira Karina Gonzales Silvério Ruiz; Márcio Antonio Cataia, sendo substituído pelo conselheiro Emilson Pereira Leite; Ricardo Miranda Martins; Anne Caroline Bronzi; Cláudio Francisco Tormena; Daniela Zanchet; Daniel Martins de Souza, sendo substituído pela conselheira Luciane Miranda Guerra; Dirce Djanira Pacheco e Zan, sendo substituída pelo conselheiro Noel dos Santos Carvalho; Verónica Andrea González-Lopez; José Antonio Rocha Gontijo; Emily Lourdes Mendes de Sá; Valentina Spedine Sierra; Kethlyn Kethriny da Costa Brito; João Mateus Silva Feitoza, sendo substituído pelo conselheiro Seyedmehdi Mohammadizadeh; Cláudio José Servato, sendo substituído pelo conselheiro Érico Santos Pimenta; Ana Maria Alves Carneiro da Silva, sendo substituída pela conselheira Claudia Regina Castellanos Pfeiffer; Eduardo Gurgel do Amaral;

e José Henrique Toledo Correa. Havendo número legal, o MAGNÍFICO REITOR dá início à Segunda Sessão Extraordinária de 2024 do Conselho Universitário da Universidade Estadual de Campinas, realizada de forma presencial. Fazendo as considerações iniciais, diz que esta Sessão do Conselho Universitário está sendo transmitida pelo YouTube, e ela ocorre em uma sala de 142 metros quadrados, com capacidade para 81 pessoas sentadas. O ambiente conta com cinco fileiras de mesas contínuas para os conselheiros e uma mesa para a presidência, que fica de frente para as outras cinco. Sobre todas as mesas há *laptops* e microfones para que os membros possam acessar as pautas e fazer uso da palavra sem precisar se deslocar. Na qualidade de Reitor da Unicamp, preside esta Sessão; é um homem branco, de 1,85 metro de altura, cerca de 82 quilos, cabelos grisalhos, trajando um *blazer* preto e uma camisa azul clara. Solicita aos membros titulares que façam o *login* no *site* da Secretaria Geral e acessem o menu Consu - Sessões para que suas presenças sejam registradas e para que recebam as cédulas de votação. Quando estiverem logados, todos os documentos ficarão acessíveis. Lembra que é imprescindível que os conselheiros utilizem os computadores da sala e que não fechem a página da SG (menu Sessões). Caso a cédula de votação não apareça para algum conselheiro, este deverá aguardar a finalização da votação em curso e, em seguida, pedir a palavra para declarar seu voto no microfone. Para manifestação, os conselheiros deverão levantar a mão e respeitar o limite temporal de cinco minutos para a Ordem do Dia. Informa que estão disponíveis no *site* da Secretaria Geral os pareceres CLN referentes aos itens 02, 03 e 04. Informa ainda que foram disponibilizadas no *site* da SG versão atualizada da Proposta de Distribuição Orçamentária da Unicamp para 2025, referente ao item 01, e nova versão da minuta referente ao item 04 (Auxílio-Saúde), com alterações, atualizados por força do Comunicado à Comunidade Unicamp de 09.12.24. Informa que na Ordem do Dia constam 04 itens e todos já estão destacados pela Mesa: item 01 – Proc. nº 01-P-43886/2024 –, que trata da proposta de Distribuição Orçamentária da Unicamp para 2025; item 02 – Proc. nº 01-P-17041/2008 –, proposta de deliberação que altera o artigo 2º da Deliberação Consu-A-04/11, que trata do Programa de Auxílio-Alimentação; item 03 – Proc. nº 01-P-43553/2024 –, que trata da proposta de deliberação Consu que institui o Vale-Alimentação Natalino para o ano de 2024; item 04 – Proc. nº 01-P-43576/2024 –, que trata da proposta de deliberação que institui o benefício Auxílio-Saúde para os servidores ativos da Unicamp. Inicia a discussão desses itens, indicando uma inversão da ordem: itens 02, 03 e 04 antes de discutir o item 01. Consideram mais adequado para discutir os itens específicos e depois discutir o orçamento à luz da aprovação ou não desses itens específicos. Passa a palavra ao professor Fernando Sarti, para discussão em bloco dos itens 02 e 03. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que a inversão de pauta se justifica porque, se alterarem os valores dos benefícios, naturalmente se alteram os valores que estão na PDO. Trouxeram a apresentação em duas ou três versões, caso sejam aprovados ou não o benefício e os aumentos sugeridos aqui. Começando pelo item 02, diz que a proposta inicial de aumento do auxílio-alimentação era para R\$1.800, mas depois de uma longa discussão com os representantes da comunidade da Unicamp, em particular com a ADunicamp, com o STU, com a representação dos funcionários, estão trazendo uma nova proposta de valor para o vale-

1 alimentação, de R\$1.950 que certamente contempla toda a comunidade da Universidade. Isso
2 significa, para o exercício de 2025, um acréscimo de R\$15,967 milhões. Já o item 03 trata da
3 concessão de um vale-alimentação natalino, ainda no ano de 2024, portanto se refere a recursos
4 do exercício de 2024, e não do de 2025. O valor é o de R\$1.420, e fazendo a conta para 8.914
5 funcionários, isso representaria recursos da ordem de R\$12,596 milhões. Passa a palavra ao
6 senhor Thiago, da Aeplan. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que os valores já
7 foram citados pelo professor Fernando, e observa que o aumento no vale é a partir de janeiro
8 de 2025, mas como recebem antecipado, o valor que virá em dezembro será de R\$1.420, e a
9 diferença para os R\$1.950 será creditada aos servidores nos primeiros dias úteis de janeiro. O
10 Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que ontem ocorreu uma reunião de negociação do
11 STU com a Reitoria e ADunicamp. Já na COP, discutiam que havia recursos a mais para serem
12 colocados e ontem os recursos foram apresentados pela Reitoria. Iniciaram essa jornada de luta
13 no dia 08 de outubro a partir da reunião da Cepe, começaram a fazer essa pauta que tinha o
14 abono de R\$10 mil, o VA extra, mais o auxílio saúde e mais o reajuste do VA. A Reitoria
15 colocou cerca de R\$80 milhões na proposta inicial, foi negociado para um outro valor que
16 chegaria um pouco acima, R\$137 milhões, e com esses recursos agora, o possível gasto gira em
17 torno de R\$173 milhões, que nas suas contas era o que havia para ser colocado. Estão apoiando
18 a proposta do VA de R\$1.950 e do auxílio-saúde de R\$900. A categoria está em assembleia
19 agora discutindo os encaminhamentos da jornada de luta, que ainda não acabou. Na discussão
20 do Fórum das Seis, já estão focando o reajuste do ano que vem, lembrando que os 5%
21 concedidos este ano estão bem aquém dos 14% de crescimento de arrecadação do ICMS no
22 acumulado deste ano. O Conselheiro MARCELO ALVES DA SILVA MORI agradece à
23 Reitoria pela sensibilidade de atender esse pleito que foi apresentado pelas entidades sindicais,
24 com o apoio da representação docente. Como mencionou o senhor José Luis, foi um processo
25 longo e que foi materializado por essa proposta, então agradece essa forma de valorização dos
26 recursos humanos. Entretanto, aponta que uma das propostas que vêm sendo apresentadas foi
27 colocada em uma carta que foi protocolada pelo senhor José Luis e assinada por ele e pelo
28 professor Daniel, que se refere à proposta do Prêmio de Desempenho Acadêmico da Unicamp,
29 e que não foi atendida. Agradece a oportunidade de essa proposta ser discutida na COP, onde
30 foi julgada como uma proposta que não apresentava uma viabilidade orçamentária. Respeita
31 essa decisão da COP, mas o fato de ter apresentado essa proposta e pedido que ela fosse pautada
32 no Consu tem alguns motivos que principalmente se baseiam em fatos novos que ocorreram
33 recentemente. Um deles foi o anúncio do aumento do PIB, que indicava uma maior arrecadação,
34 fato sobre o qual não havia, até onde sabe, ciência durante a discussão da COP. Outro fato foi
35 a bonificação que a Unesp apresentou, que causou uma certa comoção momentânea e que fez
36 com que vários docentes viessem até a representação docente e insistissem que isso fosse
37 pautado. Essa comoção levou um grupo de 177 docentes a apoiar uma carta redigida pela
38 professora Elena Brugioni, do IEL, que lerá em parte. É uma carta um pouco mais longa, mas
39 como a introdução dela faz um histórico de todas as discussões que foram feitas aqui nas
40 câmaras, vai se permitir pular essa parte e falar somente do final, onde constam as propostas

principais sobre esse tema. Passa à leitura: “Após dez meses de mobilização e de inúmeras iniciativas individuais de vários grupos nas diversas instâncias universitárias, a Reitoria permanece insensível a um assunto que atormenta o presente e o futuro da maioria do corpo docente da Unicamp, já que quase 70% dos docentes ativos ingressaram na carreira após 2003. As recentes medidas de auxílio-saúde e benefício VA e VR implementadas pela atual gestão são oportunas, mas ainda tímidas e, sobretudo, insuficientes para amenizar as desigualdades salariais atualmente vigentes na Unicamp, especialmente se comparadas com as gratificações de valorização, retenção e permanência, bem como os benefícios e auxílios atualmente vigentes na USP e na Unesp. Em termos de bonificação, a disparidade entre docentes da USP e da Unicamp, no mesmo nível de carreira, pode ultrapassar R\$40 mil. Em dois anos, e após a instituição do Prêmio por Desempenho Acadêmico na Unifesp, a Unicamp é a única universidade entre as estaduais paulistas a não implementar políticas de bonificação e gratificação para seus servidores docentes e técnico-administrativos. Colocando no mesmo plano a progressão horizontal e vertical regulamentada por critérios e requisitos de mérito acadêmico, disponibilidade de cargos e vagas e uma política institucional de bonificação e gratificação respaldada pela autonomia universitária, a atual gestão da Unicamp se mostrou sempre contrária a todas as propostas apresentadas até hoje. Diante do cenário desolador e de insegurança financeira que ronda a vida dos docentes da Unicamp, é frustrante observar como pauta tão importante vem sendo sistematicamente inviabilizada e rechaçada, inclusive através de argumentos que evidenciam sobretudo uma grande insensibilidade perante o desalento dos docentes mais precarizados da nossa Universidade. A valorização da carreira docente e de todos os servidores passa também por medidas e políticas institucionais que minimizem as assimetrias salariais e previdenciárias e que garantam condições de trabalho mais justas para todas as pessoas. Portanto, reiteramos a necessidade de iniciativas concretas que promovam uma efetiva valorização da carreira e uma maior equidade entre os docentes da Unicamp”. Essa carta foi assinada por 177 docentes até agora, de praticamente todas as unidades da Unicamp. Acha que já esgotaram todas as tentativas de institucionalizar esse pleito, deseja manter esse respeito à institucionalidade, à prerrogativa do Reitor de pautar isso ou não. Respeita também a decisão da COP, embora haja, como citou, fatos novos que mereciam ser reconsiderados. Respeita também a negociação que foi feita entre as entidades sindicais e a Reitoria, que culminou na proposta que está sendo discutida agora. E respeita o GT de carreira, do qual faz parte, que vai ser concluído e que vai trazer propostas. Portanto, não quer apresentar uma contraproposta aqui, não vai fazer uma proposta de prêmio; só faz um apelo para que esse tema seja mais sistematicamente e seriamente discutido na Universidade, nas unidades, no próximo ano, para que consigam, de uma forma mais abrangente e sistemática, considerar se a comunidade deseja valorização através de prêmios como esse. Acha que faltou fazer isso, precisam ampliar essa discussão e considerar de uma forma mais abrangente se isso é um caminho que desejam perseguir. Esse número significativo de docentes e de unidades é representativo, e acha que precisam ouvi-los. O Conselheiro ADILTON DORIVAL LEITE cumprimenta o STU e a ADUnicamp, junto com a Reitoria, pelos avanços nas negociações no que se refere aos itens 02

e 03 da pauta, com relação ao auxílio-alimentação. É um benefício antigo já na Universidade, que começou com uma proposta do Grupo Apesar de distribuição de cesta básica por meio do GGBS. Depois, foi avançando com um valor bem pequeno de R\$40 e não era universal; mais tarde ele foi universalizado e começou a ganhar um valor mais robusto. Portanto, o auxílio-alimentação tem história, e reforça a importância das negociações por esse valor, que é significativo. A questão do auxílio natalino também não é novidade; foi uma proposta do Grupo Apesar em negociação com a Reitoria na gestão 2009-2013, em que tratavam como décima terceira parcela do auxílio-alimentação. Depois, ele foi extinto. Portanto, cumprimenta pela iniciativa do pagamento deste bônus agora em dezembro. A questão do auxílio-saúde, que também está na pauta, faz parte das bandeiras do Grupo Apesar. Já há algum tempo, a bancada Paepe no Consu tem feito intervenções no sentido de avançar com as negociações do auxílio-saúde, é um valor significativo também e que foi aumentado graças à negociação que houve. Portanto, ressalta que o Grupo Apesar encaminha voto favorável aos itens 02 e 03. O Conselheiro WAGNER DE MELO ROMÃO diz que têm discutido o tema do prêmio há cerca de um ano, aqui no Conselho Universitário, em outras reuniões e também em grupos de WhatsApp. Acha que essa mobilização deu força para que houvesse toda essa negociação entre ADUnicamp, STU e Reitoria, e para que pudessem chegar a este momento de aprovar tanto o auxílio-saúde, de um valor considerável, R\$900, como também esse aumento importante em torno de 37% no auxílio-alimentação. Acha que se chegou a um bom termo, esta Reitoria apresentou justificativas para a não concessão de um prêmio, é uma posição respeitável, foi muitas vezes discutida, em várias ocasiões, na COP, na CAD, no Consu. A posição que o colega Marcelo Mori apresenta agora é uma posição muito madura, de que discutam isso em outros momentos. No início do ano que vem, acontece o processo de sucessão na Reitoria, e é muito legítimo que as candidaturas se posicionem a respeito desse ponto. Manifesta sua satisfação em relação a todo esse processo, sobre a decisão que vão tomar aqui hoje, valorizando os atores que participaram, tanto os atores sindicais como os atores de grupos absolutamente legítimos dentro da Universidade. Acha que estão avançando bastante e que a decisão que vai ser tomada hoje valoriza a Universidade e seu corpo de técnico-administrativos e docentes. O Conselheiro ÉRICO SANTOS PIMENTA diz que a bancada Paepe vê com bons olhos os avanços da contemplação de benefícios e pensando principalmente no pilar de valorização de servidores. Em relação ao item 04, indica que é muito importante o não desestímulo à participação na Fasubra e no Andes, essa retificação que fizeram na proposta de aprovação do auxílio-saúde. Em contrapartida, no item 03, sobre o VA natalino, o Informe Aeplan, o parecer COP e o parecer CAD trazem a informação de que farão jus ao benefício servidores ativos da Unicamp. Contudo, a versão que trazem aqui coloca “no exercício de suas funções na Unicamp”, e lembra que fizeram a retificação para contemplar os servidores que estão em representação no Andes e na Fasubra. E há também os servidores que estão em situação de empréstimo. Eventualmente, seria importante retificar essa proposta do item 03 para que os servidores que estão em outras situações também sejam contemplados, posto que os dois pareceres e o informe contemplam os servidores da Unicamp e não necessariamente em exercício na Unicamp. O Conselheiro

1 ÂNGELO ROBERTO BIASI parabeniza a ADunicamp, o STU e a Reitoria por esse acordo,
 2 este momento é importante, mas enquanto estão votando esses benefícios que são valiosos
 3 para toda a comunidade da Unicamp, lembra que estão descontentes com a alimentação que
 4 está sendo servida nos restaurantes da Unicamp, pois não tem uma qualidade de excelência.
 5 Ontem, por exemplo, foi servido um arroz de péssima qualidade, quebrado, aquele mais barato.
 6 Solicita a parceria de todos para que tenham uma alimentação de melhor qualidade a partir do
 7 próximo ano. A Conselheira SILVIA CRISTINA FRANCO AMARAL diz que gostaria de
 8 dividir sua fala com a professora Silvia Gatti, se for possível. Parabeniza a ADunicamp e o STU
 9 por serem entidades que desde o início dessa luta estão presentes na negociação. Leu na COP
 10 um documento produzido pela presidenta da ADunicamp, professora Silvia Gatti, em que
 11 reforça o histórico das lutas por esses benefícios sociais, que nomeará assim, em vez de chamar
 12 de bônus ou de prêmio. A bancada docente reconhece que o fórum legítimo dessas
 13 reivindicações passa, sim, pelas entidades de representação, sobretudo as entidades sindicais.
 14 A Professora MARIA SILVIA VICCARI GATTI diz que tudo começa muito tempo atrás. Tem
 15 em mãos os ofícios e propostas que encaminharam para a Reitoria, os diálogos que foram
 16 mantidos de alguma maneira presentes nas mesas de negociação. Reitera o papel da Unicamp,
 17 inicialmente, na proposição de prêmio. Fizeram um levantamento de todos os docentes da
 18 Universidade, fizeram estudos e quatro a cinco propostas. Em reunião aberta, um grupo de
 19 docentes optou por uma das propostas e foi ela que trouxeram aqui, há quase dois anos. A PG
 20 fez um parecer e a ADunicamp entendeu, responsavelmente, que a PG tinha razão, não
 21 poderiam colocar em risco a Unicamp, baseados em imitar a USP. Não precisam imitá-la,
 22 podem ser absolutamente independentes da USP. Na última mesa de negociação, solicitou que
 23 verificassem o comprometimento se fosse concedido um prêmio de R\$10 mil, ou mesmo de
 24 R\$5 mil, o assunto foi e voltou, mas observa que a Reitoria, durante todo esse tempo, manteve
 25 aquela política que ela trouxe desde o começo. O papel era convencer a Reitoria de que a
 26 política dela podia ser alterada durante o processo, mas não foram felizes nisso. Trouxeram
 27 propostas de assembleias, uma delas o auxílio-saúde, que é decorrente da USP e depois também
 28 da Unesp. Um dia após sair o prêmio da Unesp, STU e ADunicamp encaminharam ofício para
 29 a Reitoria e pediram para conversar sobre auxílio-saúde. Há bastante tempo, porém, já haviam
 30 apresentado propostas de prêmio, proposta de auxílio-saúde, e ressalta que as propostas não são
 31 baseadas em falta de dados. A ADunicamp é extremamente responsável, ela busca os dados,
 32 faz propostas que possam ser analisadas pela Reitoria, e foi a partir de dados inclusive obtidos
 33 junto à Reitoria que encaminharam cinco propostas diferentes para o auxílio-saúde, valorizando
 34 os mais velhos, ou valorizando os mais novos, ou aumentando o interstício, para fazer uma
 35 distribuição. Esse, obviamente, é o papel da ADunicamp, porque ela representa todos os
 36 docentes da Universidade, sejam eles associados ou não. Na mesa de negociação, tratam para
 37 todos, a mesma coisa ocorre com o STU. O aumento do vale-alimentação é uma grande
 38 conquista do STU; a ADunicamp embarcou na proposta do STU, mas foi o STU que trabalhou,
 39 que falou, que tentou aumentar esse valor, além da conquista do vale natalino. Na primeira
 40 negociação, a resposta do Magnífico Reitor foi de que dariam um aumento entre três a cinco

1 vezes a inflação, portanto saíram sem um valor definido. Na segunda negociação, passaram
2 para R\$1.800, e ontem esse valor aumentou para R\$1.950. Já o auxílio-saúde era inexistente,
3 sentaram para conversar e em uma das negociações foi sinalizado o valor de R\$440, a Reitoria
4 disse que iria estudar. Na segunda mesa de negociação, R\$800, e ontem, R\$900. Portanto,
5 saíram de zero para R\$900, e quem conquistou isso foram as entidades que representam os perto
6 de oito mil trabalhadores e trabalhadoras desta Universidade. Em janeiro, o Fórum das Seis vai
7 elaborar a pauta de 2025, trabalhando novamente para todos, incluindo os aposentados, e
8 mantendo a pauta por recuperação salarial, por permanência estudantil, por qualidade de
9 trabalho, por cuidado com as questões de assédio e outras coisas mais. Sabem que terão
10 dificuldades internas e externas, junto ao governador do Estado, por isso devem juntar forças,
11 ADunicamp, STU e Reitoria, para trabalhar juntos nesse sentido. A Conselheira JOSELY
12 RIMOLI diz que foi contemplada nas falas dos professores Wagner, Silvia Amaral e Silvia
13 Gatti, e destaca o processo de diálogo que ocorreu durante o ano, com toda a competência pelas
14 câmeras. Espera que no ano que vem seja possível discutir uma data-base valorizando a união
15 e a recuperação salarial. O Conselheiro SAMUEL ROCHA DE OLIVEIRA diz que fará uma
16 colocação na linha da proposta do professor Marcelo Mori, de pensar em políticas sistemáticas
17 de bonificação, de premiação, porque há uma diferença psicológica sobre um dinheiro que a
18 pessoa recebe a mais ou um vale que recebe um pouco a mais. É a percepção de ser valorizado
19 com um recurso que a pessoa pode dedicar ao que ela quiser, o que é diferente de ter um recurso,
20 ainda que seja equivalente até maior, mas já direcionado para alimentação ou para a saúde.
21 Então é essa diferenciação que acha que seria interessante incorporar na discussão sobre a
22 valorização dos servidores. Não é apenas uma distribuição contábil a mais daquilo que estão
23 recebendo, mas uma diferenciação. A Conselheira RACHEL MENEGUELLO diz que o
24 professor Marcelo começou com um argumento bastante bom aqui, agora o professor Samuel
25 dá continuidade, que tem a ver com a questão da carreira. Acha que são duas discussões
26 diferentes, e vai na linha do que o professor Marcelo comentou aqui. Uma delas é a própria
27 discussão da carreira docente, que vê como uma das mais importantes da Universidade, porque
28 sem essa discussão de valorização da carreira são pouco ou nada, porque é disso que depende
29 todo o funcionamento da Universidade. Acha que a discussão da bonificação e da carreira
30 começaram juntas na Universidade, mas elas se misturaram de uma forma que se confundiram,
31 e não chegaram ao caminho correto dessa discussão que está sendo apresentada agora. Presidiu
32 o GT de análise da carreira docente, e a valorização da carreira depende de outras questões que
33 discutiram no GT, o qual está fazendo propostas de funcionamento, de procedimentos, inclusive
34 de encaminhamento político, do que é a valorização do docente da universidade paulista, algo
35 que tem que ser tratado pelo Cruesp, combinado entre as três universidades. Acha que isso não
36 foi levado em consideração quando essa questão da bonificação apareceu, e entende que ela
37 apareceu de forma equivocada, tendo em vista que foi encaminhada juntamente com as
38 adversidades que vieram com a reforma previdenciária, e então a bonificação passou a ser algo
39 que compensaria. Entretanto, não se trata de compensar perdas de reforma previdenciária,
40 porque isso não vai acontecer nunca com bonificação, nem se duplicarem os salários. As

1 pessoas vão envelhecer, vão se aposentar, e vão ter os custos do que a lei está impondo para
2 vários docentes contratados a partir de 2003, e agora também a partir de 2013. Dessa forma, o
3 relatório do GT deixa claro que são questões distintas. Uma é valorizar o que significa a carreira
4 docente e aperfeiçoar procedimentos internos, que estão apresentando como proposta e no ano
5 que vem vai aparecer aqui nas câmaras. E a outra questão é a que o professor Marcelo menciona,
6 de que a Universidade tem que discutir o que ela acha que é um bônus, se faz sentido uma
7 instituição como a Unicamp, ou como uma universidade em geral, ter bônus ou prêmios que
8 demonstrem valorização do que faz. Essa é uma discussão que não fizeram profundamente, ela
9 ficou aqui nas câmaras políticas, mas são mais do que isso na Universidade. São representantes,
10 evidentemente, mas há quase dois mil docentes que têm que tratar disso, que têm que dizer o
11 que pensam sobre isso. Então, acha muito profícuo que o professor Marcelo tenha sugerido essa
12 discussão para o ano que vem, sobre o que significa isso para a Universidade, se é o que querem,
13 se é o que faz sentido, e eliminar um pouco essa questão como algo que seja um confronto,
14 porque ela passou a ser um ponto de confronto entre docentes, e não é o caso. Entende que não
15 é o caso entre os docentes mais velhos e os docentes mais jovens, entre os docentes que estão
16 em um patamar de carreira que estão submetidos a outro tipo de legislação e docentes mais
17 novos, que são absolutamente produtivos, mas estão submetidos a outra legislação. Estão
18 confrontando segmentos que, na verdade, devem ser unificados em cima do que acham que é a
19 valorização da Universidade, da carreira e da vida acadêmica. Então, assim que esse relatório
20 for aqui socializado, verão que há acha que há uma parte sobre a política interna da
21 Universidade, em relação a seus procedimentos e o papel das unidades sobre isso, os perfis de
22 carreira, sobretudo, e ali é um ponto que pega exatamente no que exigem do docente, no perfil
23 que a unidade define, que é o mais importante para definir os passos dos novos docentes. O
24 relatório deixa claro também que esses novos docentes são muito diferentes dos antigos
25 docentes, porque eles estão vindo aqui com uma produtividade que é resultado dos 20 anos da
26 pós-graduação no país, que desenvolveu muito a carreira de todos. Os doutores estão chegando
27 aqui nos concursos com uma qualificação muito distinta do que os iniciais, isso tem que ser
28 valorizado, e vão procurar procedimentos que deem conta disso, estão fazendo propostas nessa
29 direção. Politicamente, em termos externos, é algo a ser feito em combinação com as outras
30 duas universidades estaduais paulistas, ou seja, no Cruesp. A Reitoria da Unicamp tem que
31 levar esse documento para frente, para fazer esse tipo de política de valorização. O Conselheiro
32 BRUNO GOMES XIMENES agradece ao STU, à ADunicamp e a gestão por essa proposta.
33 Foi um trabalho árduo de negociação, com propostas que foram melhorando ao longo do tempo.
34 O auxílio-saúde foi algo que a bancada de servidores protocolou no ano passado, mas a proposta
35 que está aqui é bem melhor do que a da bancada. Ela privilegia as pessoas do início de carreira,
36 as pessoas que têm filhos; essas pessoas estão em um momento delicado e o auxílio-saúde vai
37 ser muito importante. Vários servidores hoje não possuem um plano de saúde, e com ele será
38 possível que eles tenham um acompanhamento, uma medicina preditiva, para que consigam
39 descobrir os problemas antes. Tem certeza de que isso vai impactar até em redução de
40 afastamento e outras coisas. Celebra essa conquista que pertence às duas categorias, servidores

1 docentes e não docentes. A Conselheira MÔNICA ALONSO COTTA diz que esse foi um
2 trabalho maravilhoso, que demonstra maturidade institucional de todas as partes envolvidas,
3 porque o diálogo envolve isso. Foi um pouco da tônica em todas as discussões do professor
4 Sarti na PRDU que a Universidade precisa ter capacidade de planejamento. E esse planejamento
5 envolve esse diálogo, essa análise de onde querem chegar, pois vivem com o orçamento.
6 Precisam deixar de ser reativos, como acredita que têm sido ao longo de várias décadas, para
7 serem proativos, buscando essa capacidade de diálogo também externamente, junto às agências
8 de financiamento, junto às empresas, junto aos órgãos da sociedade. E não esquecer em nenhum
9 momento que esta Universidade está inserida na sociedade brasileira, que é extremamente
10 desigual e injusta. Embora muito menos injusta, no caso da Universidade, do que quando foi
11 contratada há mais de 30 anos, em um regime chamado P3, que não tinha instabilidade, nem
12 fundo de garantia, não tinha registro em carteira, nem auxílio-creche, nem vale-refeição ou
13 auxílio-alimentação. Enquanto docentes, estão sempre aqui querendo fazer seu trabalho e não
14 olham tanto isso, mas é bom ser reconhecido não só com títulos, mas também com dinheiro no
15 bolso. Então, acha que isso é uma convergência de várias ações institucionais, de uma
16 maturidade dos grupos políticos envolvidos dentro da Universidade, das suas representações, e
17 isso é muito saudável. Não podem perder esse momento e precisam ser extremamente
18 consistentes com as opções, inclusive orçamentárias, que é o que estão aqui para avaliar hoje,
19 para que não percam a capacidade de planejamento. Lembra que valorização de carreira docente
20 envolve outros fatores, além do reconhecimento do salário: envolve ter condições de trabalho,
21 uma sala onde não chova dentro, em que as obras possam ser feitas e não interrompidas pela
22 incapacidade de planejarem a instabilidade orçamentária, porque não possuem um orçamento
23 fixo. Tudo isso tem que ser levado em conta também nessa discussão, não devem perder essa
24 perspectiva de que não é só a carreira docente, é tudo o que a Universidade pode produzir para
25 a sociedade. O MAGNÍFICO REITOR diz que, em relação a pautar ou não na reunião do Consu,
26 como o professor Marcelo mencionou, em 2019, portanto na gestão anterior, STU e ADunicamp
27 apresentaram um pedido de que se destinasse 10% da diferença entre o valor arrecadado do
28 ICMS no exercício de 2018 em relação ao previsto na segunda revisão orçamentária daquele
29 ano, para atender progressões das diferentes carreiras. A COP se manifestou contrariamente e
30 o assunto não chegou ao Consu, portanto não estão fazendo absolutamente nenhuma inovação
31 aqui. Não é o Reitor que decide isso, é um protocolo de como funciona, que podem mudar, mas
32 é necessário alguém tomar iniciativa de propor o que acha que tem que mudar. Então, de fato,
33 existe um protocolo. A COP é uma comissão que assessora o Consu, e uma vez não aprovado
34 nela, o assunto não é pautado no Consu. Então, não se trata aqui de uma decisão arbitrária, só
35 para não pesar nas costas da Reitoria, isso já foi feito em gestões anteriores e é um procedimento
36 documentado. A questão de benefícios que não são parte do salário é uma discussão antiga na
37 Universidade. Em 2013, houve essa polêmica, se era auxílio-alimentação ou não, na época não
38 se chegou a um acordo entre as entidades sindicais e a Reitoria e o benefício não foi implantado.
39 Essa é uma discussão de como lidam com questões que afetam a renda das pessoas mas não são
40 parte do salário delas. Esta gestão teve desde o início uma opinião de como lidar com isso, e

1 essa opinião não é, obviamente, consensual na comunidade. Seu papel como gestão é apresentá-
 2 la, divulgá-la, justificá-la, e está fazendo isso novamente agora. Realizaram um processo de
 3 promoção muito intenso, era um compromisso de campanha e que foi continuado ao longo de
 4 quatro anos. Isso foi feito intensamente na carreira Paepe, promoções significativas, foi feito na
 5 carreira pesquisador e foi feito em todas as carreiras docentes. Recuperou uma coisa que foi
 6 única na história. A Unicamp tem muitas atividades únicas, uma delas foi desvincular a livre-
 7 docência da promoção para o nível MS-5. A USP não fez isso, e talvez, naquele momento, a
 8 Unicamp devesse ter mimetizado a USP e mantido. Mas a opção da gestão foi justamente
 9 separar essas coisas naquele momento; reuniram essas coisas novamente, juntaram e aí está
 10 uma valorização docente significativa. O número de docentes que se tornaram MS-5 nesta
 11 Universidade é bastante expressivo, e mesmo os que se tornaram titulares. Então, essa foi a
 12 história das promoções, uma história que não existe nas outras universidades. Isso é uma coisa
 13 que as pessoas desconsideram, porque elas pensam no pacote; elas querem tudo o que foi
 14 concedido e mais alguma outra coisa. Todas as demandas são legítimas, e não podem olhar para
 15 as demandas só sob uma ótica particular. A Unicamp atuou na promoção de uma forma bastante
 16 intensa, e precisam lembrar que as três universidades decidem conjuntamente apenas a sua
 17 política salarial, e não outras coisas. Elas lidam com outras variáveis, inclusive com as visões
 18 das suas administrações. A USP tem uma lei interna que a impede de ter despesa permanente
 19 acima de 85% do seu orçamento anual, e a alternativa que ela utiliza é conceder abono, porque
 20 isso não é uma renda permanente. O que a Unesp tem usado como alternativa, particularmente
 21 para os funcionários, é dar para todos elevação da classificação na carreira. Considera legítima
 22 essa discussão na comunidade da Unicamp, como mencionaram os professores Marcelo e
 23 Rachel, mas diverge da forma que isso é sugerido. Ela tem lógica na USP, por causa da restrição,
 24 e ela não é uma valorização permanente; R\$1.950 ao longo de um ano vai ser mais do que esse
 25 abono, e vai incidir o reajuste em 2026 sobre R\$1.950, é uma renda permanente para as pessoas.
 26 Sua visão é que prêmio é para algumas pessoas, então discorda dessa visão de prêmio, como
 27 discorda da visão de promoção de que seja de alguma forma reajuste salarial transvertido. Gosta
 28 da ideia de que podem fazer inclusão com mérito, por exemplo, e é o que a Unicamp está
 29 fazendo. Ontem saiu o resultado do *ranking* QS, no qual a Unicamp subiu em sustentabilidade,
 30 e subiu também no THE. Estão há mais de 10 anos fazendo inclusão na Universidade, portanto
 31 é possível fazer promoção atingindo muita gente, mas com mérito, porque isso é onde querem
 32 chegar. Esta é uma instituição madura, que não decide, em cada coisa pequena, perder o rumo
 33 de para onde ela vai. Precisam ter uma instituição em que as pessoas saibam que se elas se
 34 formarem melhor, se elas estudarem mais, se elas aprenderem novos métodos de desenvolver
 35 o seu trabalho administrativo, elas têm mais chance de progredir na carreira. Pergunta se é ruim
 36 isso ou se institucionalmente é bom ter gente que se dedica para subir na carreira. É dessa forma
 37 que enxergam promoção, mas aparentemente, neste momento, não é exatamente como a Unesp
 38 está fazendo. A Unicamp não tem a restrição dos 85%, portanto ela pode ampliar a participação
 39 da folha no seu recurso como um todo. Vê como uma vantagem que aqui seja algo permanente
 40 e não episódico, e é uma questão de olhar para o conjunto das coisas: precisam incluir, precisam

1 de permanência, precisam fazer reforma. Esse é um planejamento que está desde o início da
2 gestão sendo considerado. Observa que a Unesp não tem vale-refeição; o auxílio-saúde
3 demorou para ser implantado, mas como já disse o conselheiro Bruno, tem um valor bem
4 significativo e atinge principalmente as pessoas mais novas, em início de carreira, pela forma
5 como ele foi bolado. Sabe que há pessoas que não possuem essa preocupação, mas ele, como
6 Reitor, que está exposto a uma série de conversas aí fora, tem preocupação com a legitimidade
7 das decisões aqui tomadas e com a capacidade de explicá-las para fora. Quando pensaram no
8 valor de R\$1.800, e depois quando propuseram aumentar para R\$1.950, não decidiram isso à
9 toa; foram olhar instituições públicas aqui perto e viram que a Prefeitura de Campinas, por
10 exemplo, dá R\$1.770, e a tomaram como uma referência. O auxílio-saúde o Ministério Público
11 concede, então seria difícil que ele questionasse a Unicamp sobre algo que ele mesmo faz. Um
12 Reitor tem que justificar aqui na frente de todos os conselheiros, mas tem também que justificar
13 no governo, na Fapesp, nas empresas, e precisa ter razão, ou ter pelo menos suporte para aquilo
14 que aqui é decidido. A Prefeitura de Campinas vai provavelmente, daqui a uns meses, reajustar
15 o valor, por isso a Unicamp resolveu dar já um pouco a mais, porque vai ter duração do ano de
16 2025 inteiro. Acha difícil justificar um prêmio que é para todos; isso seria bônus, bonificação,
17 participação em lucro, mas tem dificuldade de justificar um prêmio para todas as pessoas da
18 Universidade. Poderiam então, seguindo essa linha, começar a fazer promoção só por tempo
19 para docente: a cada três anos, ele subiria na carreira, não precisaria de banca, ficaria muito
20 menos burocrático, só que não avaliariam o mérito. Acha que é possível manter a linha de onde
21 querem chegar. Uma instituição que amadurece, que se fortalece, que tem critérios para as
22 pessoas subirem nas carreiras, mas, ao mesmo tempo, é inclusiva, distribui renda, faz as pessoas
23 terem mais dinheiro. Consideram que essa proposta que fizeram contempla tudo isso, mas não
24 há nenhum problema em discutir; gostaria só que essas pessoas então defendessem que, não
25 sendo possível fazer tudo, é melhor ter abono do que auxílio-saúde, é melhor ter abono do que
26 ter um vale-alimentação tão alto. Porque fica cômoda a posição de quem não tem que
27 administrar o orçamento e imagina que tudo cabe. Amadurecer significa também se imaginarem
28 de ambos os lados da Mesa; isso tem grandes implicações no futuro da Instituição, por isso
29 precisam ser capazes, para defender a autonomia, para defender o futuro desta Instituição, de
30 pensar isso no longo prazo. Não é tomar uma decisão agora que contradiga decisões que
31 tomaram há cinco, seis anos e que talvez contradigam decisões que vão tomar daqui a quatro,
32 cinco anos. A coerência é algo importante, até para um amadurecimento da Instituição. A
33 Doutora ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI diz, respondendo ao conselheiro Érico, que os
34 benefícios previstos nos itens 02, 03 e 04 da pauta são distintos. O auxílio-saúde vai ser regulado
35 hoje, pois é uma deliberação que está na pauta. Já os itens 02 e 03 cuidam de benefícios já
36 regulados por meio da Deliberação Consu-A-04/2011, cujo artigo 3º define expressamente que
37 “será considerado beneficiário do auxílio o servidor técnico-administrativo e docente que
38 estiver no exercício de suas funções na Universidade”, e é o que consta exatamente na proposta
39 do Vale Natalino. Estão só cuidando dos valores aqui. O MAGNÍFICO REITOR diz que a
40 dificuldade é que existe uma resolução anterior que limita. Em um caso ela limita, no outro não,

portanto teriam que mudar a deliberação, o que é impossível de ser feito neste Consu. Fica documentada a fala do conselheiro Érico, mas a margem de manobra não existe em relação a isso. Não havendo mais observações, submete à votação em bloco os itens 02 e 03, considerando o aumento para R\$1.950 do vale-alimentação, que são aprovados por unanimidade. Passa ao item 04 – Proc. nº 01-P-43576/2024 –, que trata da proposta de deliberação que institui o benefício Auxílio-Saúde para os servidores ativos da Unicamp. Passa a palavra ao professor Fernando Sarti. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que já foi aprovada a criação do auxílio-saúde, e estão submetendo aqui o aumento do valor do que foi aprovado inicialmente na COP e também depois na CAD de R\$800 para R\$900. Isso implica, do ponto de vista financeiro, um aumento da ordem de R\$10,697 milhões. Sabe que certamente vão aparecer várias dúvidas, como já ocorreu na reunião que tiveram com a ADunicamp, o STU e a representação dos funcionários. Portanto, vai passar a palavra primeiramente ao senhor Thiago, para confirmação dos valores, que já trataram também dentro da Aeplan e da PRDU, e depois para a DGRH e para o GGBS para algumas explicações sobre esse novo benefício, dado que muitas dúvidas surgiram na comunidade. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que os valores propostos e aprovados até a CAD eram de até R\$800 mensais por servidor ativo. Esse valor está sendo alterado para até R\$900, o que significa, como o professor Fernando já citou, quase R\$10,7 milhões de impacto no orçamento da Universidade. Lembra que, orçamentariamente, estão colocando o recurso para os 12 meses do ano, então, independentemente se tiver o pagamento já na folha salarial de fevereiro ou não, esse recurso será pago como forma de ressarcimento. Então, mesmo que entre o pagamento somente em março, serão considerados os meses do início do ano. O senhor LUIZ CARLOS FERNANDES JUNIOR diz que o GGBS ficou encarregado de fazer a gestão do benefício, sendo que o Grupo já trabalha com os planos de saúde da Unimed e da Beneficência Portuguesa, que possuem um total de 3.748 titulares. Para o GGBS, vai ser bastante importante trabalhar com mais esse benefício que vai ser criado; muitos servidores os procuram hoje, precisando de ajuda social, e isso envolve também a questão da saúde. Esse benefício, agora pautado com R\$900, visa não só o titular como alguns dependentes, observando que foi feita uma flexibilização nesse sentido demandada pelo STU e pela ADunicamp. Também trabalharam bastante com a ideia de que o plano de saúde, neste momento, é o ideal; chegaram outras solicitações, como a possibilidade de que o benefício envolvesse a compra de medicamentos e pagamento de consultas médicas particulares, por exemplo. No entanto, neste momento, inclusive com base no que a própria USP faz, estão trabalhando só com a ideia de plano de saúde, contemplando titulares e dependentes com um valor de R\$900. Agradece ao STU e à ADunicamp, que trouxeram essas ideias novas, essas possibilidades para que possam realmente alcançar o maior número de pessoas. Considerando só os planos do GGBS, são 59,23%, ou 2.220 pessoas contempladas com o benefício na sua totalidade, um número bastante expressivo. Isso sem considerar o Iamspe, porque quem cuida do Iamspe é a DGRH, mas já estão em contato para tentar colocar o Iamspe juntamente com o plano odontológico e o plano de saúde, para serem utilizados esses R\$900. A primeira alteração feita na minuta hoje em pauta foi no artigo 2º, parágrafo 3º, que

estabelece que “a acumulação de dois planos de saúde somente será permitida no caso em que o servidor possuir um plano de saúde particular e o Iamspe”. Vai ser possível o servidor acumular o plano de saúde particular e o Iamspe, além do plano odontológico. Também colocaram no artigo 3º, parágrafo 1º, inciso V, pai e mãe, desde que sejam dependentes do plano de saúde no qual o servidor é titular. Isso é uma norma da ANS, embora exista uma movimentação dos planos de saúde para não aceitar mais pais e agregados no plano. Portanto, isso é uma liberalidade do plano. Também fizeram uma alteração no artigo 4º, inciso 5º, referente à licença para exercer mandato de dirigente em associação de servidores técnico-administrativos e docentes, exceto STU, Adunicamp, Fasubra e Andes. Então, esse benefício será extensivo a essas pessoas também. A senhora MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA coloca-se à disposição se houver alguma dúvida a respeito do processamento do pagamento e diz que estão trabalhando junto com a equipe do GGBS para fazer todos os ajustes necessários nas datas combinadas. O Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que na negociação de ontem, tanto a ADunicamp quanto o STU apresentaram sugestões, como a questão da margem, pois muitas pessoas não podem acessar o plano do GGBS por conta de não ter margem consignável disponível. Houve esse avanço na questão de pais e mães poderem ser dependentes, assim como a questão do Iamspe, que o senhor Luiz Carlos acabou de informar, isso atinge cerca de 6.400 dos 9.800 servidores, considerando a soma do Iamspe e dos planos da ADunicamp e do sindicato. Diversos outros itens ficaram de ser avaliados em uma reunião em março, que está prevista entre as entidades, que é a discussão da saúde preventiva, de tentar incluir alguma coisa nesse sentido, saúde mental, psicologia, uma série de coisas que o plano de saúde não cobre. Ficou um compromisso de discutir essas demandas, mas rodar o plano de saúde agora, já em janeiro, e melhorar a partir dessa execução. Foi uma discussão importante, avançou no valor de R\$800 para R\$900, portanto se posiciona favoravelmente a este ponto de pauta. Em relação ao que o senhor Reitor colocou, diz que chegou a falar em 2023 com o professor Carlotti, porque ele acabou atrapalhando a data-base de 2023 ao conceder dois prêmios. Um era o prêmio do ranqueamento e o outro era de retenção, que tinha a ver com a data da contratação. Perguntou por que ele havia feito aquilo antes da data-base, quando estavam discutindo o reajuste, que interessa tanto para ativos quanto para aposentados, que não estão contemplados nessas propostas, e na época também não estavam. Ele respondeu que tinha a limitação dos 85%, então concedia o bônus no final do ano e começava o ano seguinte com 80% de comprometimento. Com isso, ele atrapalhou a negociação da data-base, em que tinham uma proposta maior, houve uma dificuldade imensa de dar o reajuste de 10,51%, que acabou se concretizando, atropelando a USP. A Unicamp e a Unesp acabaram atropelando a USP na negociação, houve interrupção da reunião de negociação, depois voltou, e tudo por conta dessa discussão de bonificação. Isso foi colocado em pauta historicamente na Unicamp; quando o professor Guedes era presidente da ADunicamp, na década de 1990, ele defendia o abono comunista. Podem olhar para o prêmio, que é o capitalismo puro, neoliberal, até o abono comunista, que é uma coisa igual para todos. O professor Guedes defendia um bônus comunista para todos, que para quem ganhava pouco era muito significativo. Portanto, é um debate que já

aconteceu na Universidade, e é óbvio que olham o orçamento dos dois lados. Já estive do lado de lá também, em várias administrações, como Secretário de Finanças de Campinas e de outras cidades da região, por isso sabe como funcionam os dois lados. O Conselheiro ADILTON DORIVAL LEITE diz que, como já mencionou aqui e várias pessoas reafirmaram, a discussão da instituição do benefício de auxílio-saúde é antiga, ela tem história; no último período, ela foi bastante tratada em conjunto pela bancada Paepe. Sempre trataram do auxílio-saúde nos moldes da USP, mas concorda que esta é uma versão melhorada e adequada para a realidade da Unicamp, o que é fruto da negociação que houve entre as entidades e a Reitoria. Recebe vários questionamentos, e fará um deles aqui para que a Mesa esclareça: o artigo 2º coloca que o benefício é para ajudar no pagamento de despesas com contratação de plano de saúde, de assistência médica e odontológica. Concorde que R\$900 não é um valor pequeno e que favorece bastante os jovens. Se o artigo 2º permite tanto assistência médica como odontológica, a pessoa pode ter os dois, mas essa é uma questão que é bastante colocada. Sobre a comprovação, ela é simples para quem possui convênio médico com a Unimed, Beneficência Portuguesa ou Uniodonto pelo GGBS. Pergunta como funcionará a comprovação para quem possui plano externo e também sobre a questão da margem, observando que existem várias colocações jurídicas que estabelecem como tratar a margem e o convênio médico. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETTI MARTINS agradece à da Reitoria pela disponibilidade e ao STU e ADunicamp pela luta, por conseguirem tantos benefícios agora no final do ano, deixando o Natal de todos um pouco mais feliz. Especificamente quanto ao auxílio-saúde, os conselheiros José Luis e Adilton já disseram que é uma luta que tem sido pautada há um tempo já, e necessita de um amadurecimento. O documento apresentado realmente é muito mais maduro do que aquele inicial, e como o conselheiro Adilton falou, reflete muito mais a realidade da Universidade hoje. Acha que algumas coisas ainda precisam amadurecer, como passar a ser não somente voltado exclusivamente para planos de saúde, mas englobando uma medicina também preventiva, como o senhor José Luis apontou, e na possibilidade até mesmo de compra de medicamentos, auxiliando aqueles que às vezes têm gastos excessivos e precisariam de um pouco de recurso para isso. Entende que isso necessita de um preparo de sistema, tanto da DGRH quanto do GGBS, para poder fazer andar essa parte. Os questionamentos foram muitos, acha que o senhor Adilton fez a maioria deles, e acrescenta mais dois: o primeiro é se vai ser uma adesão automática para o pessoal que tem convênio por alguma das entidades ou pelo GGBS, e como fazer com aquelas pessoas que estão como dependentes e não como titulares em um plano de saúde. Às vezes ela é dependente do cônjuge em um plano externo, então pergunta como essas pessoas fazem para poder também receber o auxílio. A Conselheira MURIEL DE OLIVEIRA GAVIRA diz que suas dúvidas também são referentes ao limite do consignável e ao plano está no nome do cônjuge. A Conselheira JULIANA FREITAG BORIN diz que sua dúvida também é relacionada ao cônjuge, quando ambos são servidores da Unicamp, se ambos precisam ser titulares em um plano ou um pode ser dependente e ambos recebem o auxílio. A Conselheira SILVIA CRISTINA FRANCO AMARAL lembra que, em uma das mesas de negociação, deixaram março como uma data para rever algumas questões.

1 Sobre a questão de incluir ou não os aposentados, a ADunicamp está fazendo uma pesquisa
2 para verificar se existe essa possibilidade. Acha que todas as outras coisas podem vir também
3 como um adendo, e esse foi um compromisso assumido pela Reitoria para com as entidades.
4 Quando as coisas começarem a acontecer, provavelmente terão que ajustar alguns
5 procedimentos, algumas questões, porque não é simples implementar algo assim. O
6 Conselheiro FERNANDO SARTI esclarece que ainda que o convênio não seja pelo GGBS ou
7 pelas entidades sindicais, o servidor vai colocá-lo no sistema. Fizeram isso quando tiveram que
8 comprovar a vacinação contra a Covid, e vão usar o sistema normalmente. Lembra que, mesmo
9 que isso sofra algum atraso, desde que devidamente comprovado que o servidor já tinha o plano
10 a partir de janeiro, ele vai receber retroativo, como está claro na deliberação, no comentário.
11 Em relação à questão do cônjuge, vai passar a palavra para o senhor Luiz Carlos, que trata
12 diretamente dos contratos com as operadoras, para que ele esclareça, no caso de os dois serem
13 servidores da Unicamp, um é o titular e o outro não, se haverá a necessidade de migrar para ser
14 titular também, e se isso implicaria carência por parte do plano. O senhor LUIZ CARLOS
15 FERNANDES JUNIOR esclarece que, para o GGBS, o servidor não é obrigado a ser o titular,
16 ele só precisa estar vinculado a um plano. Às vezes o servidor é dependente de um plano externo
17 cujo titular é o cônjuge, o importante é que ele consiga comprovar que está vinculado a um
18 plano. Sobre a forma de comprovação, como o conselheiro Adilton perguntou, estão discutindo
19 com a área de TI do GGBS e com a DGRH a criação de um sistema próprio para isso, que
20 utilize as mesmas características que já possuem para os consignados, que é o sistema de
21 obtenção de crédito. O importante é que, assim como a USP também faz, haja alimentação
22 desse sistema pelo servidor, então ele precisa comprovar que realmente está vinculado a um
23 plano de saúde. Se ele for titular pelo GGBS, isso é mais fácil porque já possuem essa base de
24 dados consolidada. Se ele não tiver plano pelo GGBS, terá a oportunidade para colocar a
25 informação no sistema. Com relação a dois servidores aqui da Unicamp que poderiam, de
26 alguma forma, utilizar dois planos diferentes para conseguir dois auxílios, também não veem
27 problemas. Não sabe se a carência é algo negociável com o plano; hoje o GGBS consegue, na
28 maioria das vezes, na integração dos novos servidores, a isenção da carência com a Unimed,
29 mas se ele vier de um outro plano, talvez o GGBS não consiga fazer essa negociação. Mas para
30 isso partem para uma segunda rodada de negociação, diretamente com o plano, inclusive
31 pensam em credenciar planos novos para que seja possível o aumento da oferta. O Conselheiro
32 FERNANDO SARTI diz que o aumento de R\$150 sobre a proposta inicial para o vale-
33 alimentação e os R\$100 a mais relação ao auxílio-saúde significam R\$250 mensais a mais de
34 benefício para os servidores, apenas com esse incremento, o que no ano perfaz o valor de R\$3
35 mil. E lembra, como já mencionou a professora Silvia Gatti, que saíram do zero para R\$900 no
36 auxílio-saúde. Já no vale-alimentação, estão passando de R\$1.420 para R\$1.950, e somando
37 essa diferença com o valor do auxílio-saúde isso vai representar para o servidor recursos anuais
38 de R\$17.160. Não está dizendo que esse é um valor fantástico, que cubra todas as dificuldades
39 das pessoas, mas é um esforço que a Universidade está fazendo no sentido de criar condições
40 melhores de trabalho para todos os servidores. Isso é uma política, sim, de valorização

profissional. Nesta gestão, sem ainda contar a data-base que virá em abril, já foi feito um reajuste de 40%, para uma inflação que não atingiu 20%. Na verdade, recuperaram a inflação de seis anos em três anos, o que foi uma forma de manter um pouco mais ou melhorar o poder aquisitivo de toda a comunidade. Acabaram de aprovar, em sessões recentes, 770 contratações docentes e Paepe. Somadas às 250 realizadas ao longo de 2023, chegaram perto de mil contratações, e quando repõem, ainda que parcialmente, as contratações, também estão melhorando as condições de trabalho de todos aqui. Esses benefícios, que são significativos, auxílio-saúde, auxílio-alimentação, vale-refeição, têm claramente implícita uma progressividade. Obviamente que o impacto disso é diferente para alguém que ganha R\$20 mil e para quem ganha R\$5 mil, e observa que esses R\$17 mil representam uma transferência permanente, e não esporádica. Também é importante o fato de que eles estão sendo concedidos para todos, com exceção dos aposentados, como colocou a professora Silvia, uma questão que terão que em algum momento discutir. Os aposentados só são beneficiados quando tratam de reajuste salarial, eles não são contemplados com os benefícios, o que constitui uma assimetria, porque são esses aposentados que contribuíram para a Unicamp ser o que é hoje, e esse respeito devem ter sempre. Um último fator importante é que estão falando de um benefício que tem a ver com o exercício 2025. A Conselheira LUCIANE MIRANDA GUERRA solicita a palavra para a professora Silvia Gatti. A Professora MARIA SILVIA VICCARI GATTI diz que a ADunicamp fez um levantamento e perto de 700 associados têm plano de saúde e/ou odontológico. Considera importante que a DGRH solte um comunicado em sua página orientando as pessoas de como se dará a implementação, o processo de verificação etc. No momento de comprovação, a consulta tem que ser direcionada à ADunicamp, e não ao docente; e assume o compromisso de que se um associado sair do convênio, isso será imediatamente comunicado aos órgãos competentes. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETTI MARTINS pergunta, na linha da fala da professora Sílvia, se vai ser automática a adesão ao auxílio para aqueles que já têm o plano, tanto no GGBS quanto na ADunicamp. Reforça também a pergunta sobre as pessoas com planos externos, se elas vão ter que fazer a comprovação mensalmente ou uma vez por ano. O senhor LUIZ CARLOS FERNANDES JUNIOR esclarece que, após a aprovação, será elaborada uma instrução normativa junto com a DGRH para orientar a todos, assim como fizeram com o VR, mas pode adiantar que esse tipo de comprovação seria anual. Até porque a equipe do GGBS é reduzida, e se fizessem isso mensalmente, teriam que ter praticamente uma estrutura de auditoria como a dos planos de saúde. O MAGNÍFICO REITOR diz que as conversas iniciais permitiram alargar o alcance, e os detalhes vão ter que ser resolvidos um pouco mais para frente. De toda forma, a disposição é que seja anual e que haja algum sistema automatizado e fácil de encaminhar a questão. O Conselheiro FERNANDO SARTI lembra que, se houver algum atraso, será feito pagamento retroativo. O MAGNÍFICO REITOR reforça a fala do professor Sarti de que são benefícios contínuos, são parte da renda das pessoas, que serão preservados ao longo do tempo, em contraposição à ideia de abono. Primeiro foi o aumento do VA, que já havia tido um aumento significativo na passagem para 2023, depois a criação do VR e agora do auxílio-saúde. Portanto,

1 nos últimos três anos, houve várias iniciativas significativas em termos de valorizar o conjunto
2 dos professores, pesquisadores e funcionários, e existe esse caráter de progressividade, ele
3 impacta mais as pessoas de baixa renda do que as pessoas de maior renda dentro da
4 Universidade. Não havendo mais observações, submete à votação a matéria, contemplando as
5 alterações lidas pelo senhor Luiz Carlos e o valor de R\$900, que é aprovada por unanimidade.
6 O MAGNÍFICO REITOR passa ao item 01 – Proc. nº 01-P-43886/2024 –, que trata da Proposta
7 de Distribuição Orçamentária da Unicamp para 2025. Passa a palavra ao professor Fernando
8 Sarti. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz que vai começar explicando 2024 antes de entrar
9 na proposta 2025. Na PDO 2024 e na primeira revisão, falavam em um déficit de R\$326
10 milhões; na segunda revisão, já trazendo a nova dotação que foi lhes passada pela Secretaria da
11 Fazenda de não mais R\$154 bilhões de arrecadação, mas de R\$ R\$157 bilhões, diante também
12 da previsão de uma maior despesa, reviram esse déficit para R\$356 milhões. Foi isso o que
13 aprovaram na segunda revisão orçamentária, já considerando uma previsão de arrecadação de
14 R\$164,5 bilhões. Conforme estão acompanhando, o fechamento de novembro e dezembro deve
15 ficar em R\$500 milhões no total. Com esse aumento de arrecadação para R\$164 bilhões sobre
16 a arrecadação inicial prevista, que era de R\$154 bilhões, se fizerem a comparação em relação
17 seja à LOA inicial ou à PDO inicial, seja em relação à segunda revisão, essa arrecadação com
18 que deve fechar 2024 representou para a Universidade alguma coisa em torno de R\$220 milhões
19 a mais. Devem fechar 2024, ainda dependendo se vão conseguir empenhar algumas despesas
20 junto à DGA, o que saberão na terceira revisão, com o orçamento relativamente equilibrado.
21 Pode ficar R\$30 milhões negativo, ou R\$30 milhões positivo, mas estão falando que isso não
22 se deveu única e exclusivamente ao aumento das receitas, mas à dificuldade que a Universidade
23 enfrentou. Diria que não foi só a Universidade, mas vários órgãos públicos, pela implementação
24 da nova lei de licitação, a 14.133. Também é verdade que houve outros problemas ou
25 dificuldades internas, como, por exemplo, a questão das contratações, que demoraram, desde a
26 questão da homologação e depois o procedimento das contratações. Isso tudo fez com que as
27 despesas previstas para 2024 ficassem aquém das colocadas inicialmente na PDO, na primeira
28 e segunda revisão. No entanto, são despesas que vão começar a acontecer em 2025, até porque
29 estarão mais aptos com a utilização da lei 14.133. Não atingirão o equilíbrio em 2024, por conta
30 de sobra de recursos, por conta de aumento de receita, e desse ponto de vista, qualquer iniciativa
31 no sentido de trazer uma despesa a mais, que estaria em torno de R\$90 milhões, significaria
32 claramente que não estaria sendo feita essa despesa com recursos do orçamento 2024, esses
33 recursos teriam que vir necessariamente das reservas. Acabaram de aprovar aqui o VA Natalino,
34 uma despesa de R\$12 milhões, mas que são recursos de 2024; todos os demais benefícios se
35 referem ao exercício 2025, em cima das previsões que discutirão aqui a seguir. Portanto, deixa
36 claro que qualquer outra despesa não será financiada com as receitas de 2024, elas seriam
37 necessariamente financiadas com redução das reservas financeiras. Com relação à PDO 2025,
38 a dotação que foi colocada pela Secretaria é uma previsão de uma arrecadação de R\$181,886
39 bilhões, é bastante dinheiro, tudo via ICMS. Isso representa um crescimento de 10,5% sobre a
40 arrecadação prevista que estão imaginando ter agora em 2024, R\$164,5 bilhões, e representa

um aumento de quase 18% sobre o que foi a LOA 2024. Na LOA, o Estado geralmente trabalha com uma previsão de arrecadação colocando a taxa de crescimento do PIB paulista mais a inflação, e 10,5% é muito acima do que está sendo previsto de inflação, rodando em torno de 5%, e de um crescimento em torno de 3%. Entendem que a LOA é conservadora, e com base nisso vão fazendo a previsão, mas seguem a LOA porque essa é a dotação que o Estado lhes dá para distribuir as despesas, avaliando se é conservadora ou não. Pergunta à CAD se, colocando essa previsão de R\$181,8 bilhões, com crescimento de 10,5%, estão falando de uma LOA conservadora ou realista. Isso é uma questão importante sobre a qual tiveram que se debruçar dentro da PRDU e da Aeplan para fazer essa distribuição orçamentária. Isso para a Unicamp representa uma previsão de R\$3,994 bilhões da Receita do Tesouro, que se junta aos recursos próprios, da ordem de R\$201 milhões, cuja principal fonte são os rendimentos das aplicações financeiras. Aproveita para colocar uma outra questão que muitas vezes é mal entendida na Universidade, de que ficam sobrando os juros. Ressalta que todos os juros nominais das aplicações são colocados dentro do orçamento, portanto não é possível ficar fazendo previsão de despesa em cima de mais juros, porque os juros já estão aqui. Viu muitos documentos circulando onde se fazia claramente essa confusão. Possuem uma previsão de R\$163 bilhões de aplicação para o ano que vem, no fundo Tulipa, o fundo exclusivo da Unicamp no Banco do Brasil. Receitas totais, portanto, de R\$4,195 bilhões, somando as Receitas do Tesouro e as receitas próprias, incluídas as financeiras. Chama a atenção para uma outra confusão que ocorre, e é natural que ocorra, porque realmente a contabilidade é uma ciência, às vezes, bastante complexa. Há um crescimento do Grupo X, que representa despesas já autorizadas que não puderam ser empenhadas nem executadas, mas já foram autorizadas. No *site* da Aeplan consta para qual órgão foi destinado, qual foi a função programática desses recursos, então não são recursos que estão disponíveis, são recursos já distribuídos que, evidentemente, ficam aplicados e os juros são jogados dentro do orçamento e utilizados. A diferença do Grupo X de 2024 para 2025 cresceu R\$60 milhões, e isso mostra exatamente o que estavam dizendo anteriormente, da dificuldade que tiveram de executar todas as despesas em 2024. Embora a LOA e os Recursos do Tesouro indiquem um incremento de aproximadamente R\$380 milhões para a Universidade, a previsão para 2025 ainda é de um saldo negativo de R\$330 milhões, diante do crescimento da despesa. Essa despesa tem a ver com novas contratações previstas, lembra que foram aprovadas 776 contratações, incluindo 120 docentes e mais 24 na cota PCD, são 144 docentes, aprovaram 185 contratações para o HC, distribuíram 310 vagas Paepe, para as unidades e para outros órgãos, fora aquele bloco que totaliza 80 vagas, que inclui Prefeitura, Deri, Depi, DGA e outros órgãos. Devem levar em consideração o aumento no VA aprovado hoje, assim como a introdução do novo benefício, o auxílio-saúde, que não existia em 2024. São todas despesas novas que ocorrerão ao longo de 2025, que não existiam em 2024, por isso esse crescimento é bastante substantivo. Registra que um dos aumentos de despesa mais importantes, colocado na PDO 2025, é de R\$158,5 milhões para assistência e permanência estudantil, com um programa de bolsas em torno de R\$77 milhões. Desafia as pessoas a encontrar uma universidade no Brasil que tenha recursos dessa natureza proporcionalmente à

sua receita. Além disso, há os novos contratos da Universidade, como o de manutenção, que acreditam que vai agilizar muito as reformas e as obras da Universidade, os novos contratos do almoxarifado e o novo contrato da limpeza urbana. Tudo isso representa essa previsão de crescimento de despesas, que considera despesas realistas, como eram realistas as despesas que colocaram na PDO de 2024. Vão fazendo a gestão ao longo do ano para saber se elas estão ocorrendo, se estão sendo realizadas como foi previsto. Obviamente isso está sempre sujeito a alterações que vão trazendo nas revisões orçamentárias para ir acompanhando tanto a evolução das receitas quanto das despesas. Diante desse quadro da possibilidade de receita e de despesas, possuem o saldo que já mencionou, que pode vir a ser aumentado ou reduzido, a depender do comportamento tanto das receitas quanto das despesas. Passa a palavra ao senhor Thiago para que ele detalhe a PDO. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que foi aprovada na COP e na CAD esta proposta orçamentária, e com o comunicado à comunidade feito ontem pela Reitoria fizeram uma nova versão do documento, incorporando os aumentos propostos pela Reitoria. Fará a apresentação já considerando esses aumentos, portanto os valores estão um pouco diferentes dos que passaram na CAD. Fizeram o acerto em todas as tabelas, e para quem quiser acompanhar, a Secretaria Geral deixou disponível no *site* a nova versão da PDO com as alterações. Também vai apresentar a proposta do aumento dos recursos para a progressão das carreiras em 2025. A PDO foi baseada no Projeto de Lei Orçamentária Anual que está na Alesp para aprovação no final deste mês. O estado estima uma quota-parte por volta de R\$183,3 milhões, dos quais são descontados os programas habitacionais, chegando ao valor de R\$181,8 bilhões de arrecadação para o estado, que é a base líquida de cálculo da quota-parte da Universidade. As dotações liberadas à Universidade já vêm distribuídas em parte para a Universidade e uma parte relativa à insuficiência financeira para o pagamento dos inativos, já entra a dotação diretamente na SPPrev, só lembrando que o financeiro continua vindo para a Universidade para efetuar os pagamentos. Fazendo uma atualização do que vem acontecendo com a arrecadação em 2024, apresenta uma tabela com gráficos referentes às previsões mensais da Secretaria da Fazenda e o que precisaria acontecer para arrecadar os R\$164,5 milhões, que é a última previsão da Secretaria da Fazenda. Verificam que no mês a mês as arrecadações estão acontecendo acima do previsto mensalmente pela Fazenda. A informação que possuem é que a arrecadação de novembro está muito próxima ao que foi previsto, então o que precisaria em dezembro, que é sempre um mês, por causa das compras de fim de ano, que tem uma arrecadação maior, é de uma arrecadação de R\$15 bilhões, o que é totalmente aceitável e esperado para o exercício, então podem ter mais tranquilidade que os R\$164,5 bilhões venham a acontecer em 2024. Para 2025, como o professor Fernando já comentou, a previsão é de um aumento de 10,55%, chegando a R\$181,9 bilhões. Somando a inflação mais o PIB, consideram que, assim como acontece em 2024, existe algum fator a mais sendo computado para que seja possível tanto essa arrecadação que vai se realizar em 2024, como a arrecadação prevista para 2025. Imagina que o estado possa estar levando em consideração alguma coisa a mais, como as mudanças das tarifas de ICMS, alguns ajustes que já estão sendo promovidos de final de desonerações, pensando até um pouco na reforma tributária, nesses valores que servirão como

base para a distribuição dos fundos de compensação para o Estado. Essa arrecadação traz para a Universidade um recurso de R\$3,993 bilhões de Receita do Tesouro do Estado para o exercício de 2025. Verificam que o ano de 2024 e 2025 descolam um pouco do que foi arrecadado nos últimos anos. A arrecadação de 2025 tende a ser 6% maior do que está sendo arrecadado em 2024, o que deixa claro que isso não está somente em valores reais, considerando o crescimento do PIB, deve ter algum item extra que o Estado leve em consideração para isso. As outras receitas da Universidade, como o professor Fernando já mencionou, são os recursos próprios da Universidade, uma média de R\$201 milhões, sendo a principal fonte as aplicações financeiras. E já vêm falando, desde a COP, que possivelmente seja um número até conservador, tendo em vista o cenário atual, com possibilidades de aumento de taxa de juros, e então imaginam que isso, durante o ano, pode ser uma arrecadação maior. As receitas da Universidade chegam a R\$4,2 bilhões de arrecadação, mas isso não é suficiente para cobrir todas as despesas da Universidade. Com as despesas já aprovadas aqui, anteriormente trazidas na CAD, havia um déficit de R\$332 milhões, que hoje está sendo alterado para R\$368,9 milhões somente para as despesas do exercício. Considerando o suporte financeiro para anos anteriores, o Grupo X, chegam a uma utilização dos recursos da reserva financeira, de comprometimento, pelo menos, de praticamente R\$707 milhões. Para as receitas ficarem iguais às despesas, precisariam de R\$4,9 bilhões, pensando nas despesas aprovadas para 2025 e de anos anteriores. Há um crescimento de quase 15% nas despesas, sendo o maior responsável por isso o Grupo I - Pessoal. Na tabela deste ano, trazem a informação do valor da insuficiência financeira, que está previsto para 2025 em R\$850 milhões. Tirando tudo o que recebem da quota patronal e o dinheiro que a Universidade investe, faltam R\$850 milhões para pagamento anual da folha de inativos da Universidade. Essa dotação já entra diretamente na SPPrev, e como apresenta até um valor menor do que estão prevendo, provavelmente farão um ajuste no final de 2025, da mesma forma que estão fazendo para 2024. Em relação a horas extras, regime de sobreaviso e plantões, fazem apenas a aplicação dos reajustes considerando a data-base de 2025, então um aumento de 5% para o que foi orçado inicialmente, com alguns acertos pontuais. No Programa de Desenvolvimento das Carreiras, aparecem R\$54 milhões, e foi um dos itens que constaram do Comunicado da Reitoria à Comunidade divulgado ontem. Estavam com um valor previsto de R\$45 milhões para distribuição nesse programa, mas foi proposto pela Reitoria um aumento de 20%, elevando o valor para R\$54,1 milhões. Como o professor Fernando Sarti relatou, já estão sendo consideradas todas as contratações aprovadas na última CAD. Além disso, o que impacta bastante são os dois itens tratados aqui hoje, o programa de auxílio-alimentação, já no novo valor de R\$1.950, e a instituição do auxílio-saúde, de R\$900 por servidor ativo, representando um aumento de R\$170 milhões de recursos para esses benefícios. Entrando nas outras despesas, água e energia elétrica demonstram uma queda, motivada principalmente pela diminuição do consumo. Isso os leva a crer que já é um impacto, principalmente na energia elétrica, causado pelas placas fotovoltaicas, o trabalho que a Universidade vem fazendo de sustentabilidade. No item de restaurantes há um aumento, pois já previram os valores pensando na nova licitação que está acontecendo dos restaurantes universitários. Os valores que ainda

estão em estágio licitatório podem vir a diminuir após a aprovação, mas já estão sendo considerados dentro dessa proposta, assim como a nova contratação de restaurantes para a DEDIC, a abertura aos finais de semana, está tudo sendo considerado. Outro item que aumenta é o de transportes, em que já está incluído o novo modelo de gestão dos fretados, além de, ainda considerando a proposta de 2024, a expansão de algumas linhas de Limeira. O professor Fernando já fez referência também aos aumentos decorrentes da inclusão de novos contratos, o novo contrato de almoxarifado, de limpeza urbana de Campinas, Limeira e Piracicaba, e o contrato de manutenção predial de Campinas. Só considerando esses contratos, estimam um aumento de pouco mais de R\$60 milhões. Além disso, tiveram impacto em novas contratações, como a lavanderia do HC, que veio em um valor superior. Também entram agora aqui com o contrato de manutenção, como se fosse o contrato de manutenção predial, mas para a área de Saúde, e o novo contrato de quadras da FEF, em que são incorporadas as quadras do Saturnino, no novo modelo de gestão. Entrando nos grupos dos programas de apoio, dão um suporte maior à prefeitura dos *campi* de Limeira, um valor de R\$1 milhão a mais do que estava previsto no ano passado, até em razão da criação da nova Prefeitura e do aumento de serviços que estão tendo. Fizeram um ajuste nos valores do Programa de Qualificação Orçamentária, com um aumento de praticamente 15% em apoio às unidades, e também no Programa de Manutenção Predial, que passa de R\$4,6 milhões para R\$8,5 milhões, aqui já pensando também como um reflexo daquele novo contrato de manutenção aprovado no Conselho do ano anterior. A Prefeitura já tem dados mostrando que está havendo uma maior procura por esse contrato, principalmente naquelas pequenas reformas, então já aumentaram os recursos para a unidade utilizar. Vão passar o ano de 2025 com um olhar mais atento sobre isso, e caso sejam necessárias novas alterações no PMP, se esse contrato estiver tendo mais ou menos utilização, fazem os ajustes nas próximas revisões orçamentárias. Além disso, apresenta no programa de apoio as outras alterações que aconteceram, que foram basicamente nos programas de bolsas: nas bolsas de auxílio-social foi aplicado um reajuste de 5%, além de acréscimo de bolsas; em bolsa auxílio-moradia quase 200 bolsas foram acrescidas, além de mais 130 bolsas auxílio-social e 100 bolsas auxílio-moradia estúdio. Além disso, em outros programas relacionados a ensino, houve o acréscimo nas bolsas PED e foi aprovado pela COP também um aumento de 5% nas bolsas PAD e nas bolsas que são reflexos dela, bolsa PAD do ensino médio e bolsa mentoria. No Grupo VIII - Projetos Especiais, há duas linhas que aparecem maiores, reserva técnica, que é para reajustes contratuais, com base no valor de contratos, e reserva de contingência, que são recursos utilizados para queda de arrecadação ou reajuste salarial. Pela primeira vez, além do programa de aquisição de livros para graduação e pós-graduação, fazem uma aquisição de livros para bibliotecas da Cocem. Nos projetos especiais, incorporam aqueles aumentos que já incluíram na segunda revisão orçamentária, como o Programa de Preceptoria, Edital de Apoio aos Programas de Extensão e Cultura, e a novidade é o Programa Tutorias, que é incorporado pela primeira vez ao orçamento da Universidade. Informa que estão mantidos os valores de R\$20 milhões destinados às obras e aos investimentos controlados pela Depi, além de alguns investimentos diversos que não são exatamente obras, desde a aquisição de piano, infraestrutura

1 dos grandes centros de pesquisa e alguns outros investimentos que destacam nesse grupo. No
2 Grupo X, observa que a relação de recursos distribuídos na proposta de 2024 era R\$276 milhões
3 e esse número hoje está em R\$337,9 milhões, o que mostra bem o que o professor Fernando
4 disse no início, que o equilíbrio financeiro com que vão fechar 2024 não é fruto somente do
5 aumento da arrecadação, mas também de muitas despesas da Universidade que acabaram não
6 acontecendo. Apesar de isso não acontecer em 2024, a tendência é que isso venha a acontecer
7 em 2025, principalmente com a retomada dos processos de licitações em que tiveram muita
8 dificuldade em 2024 por causa da nova lei. As despesas do ano crescem 14,25% e há um
9 acréscimo maior nas despesas de anos anteriores. Apresenta o valor de R\$159 milhões para
10 assistência e permanência estudantil, um valor agora já acrescido pelas últimas aprovações de
11 R\$470 milhões de auxílio a servidores, e um valor de quase R\$850 milhões destinados para a
12 área da Saúde, que corresponde a 21,27% dos Recursos do Tesouro do Estado. O Conselheiro
13 JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que a questão das carreiras foi também base da negociação de
14 ontem, e acha que ampliou um pouco. O STU tem uma discussão de dois anos de projeto de
15 carreira, apresentaram já em 2022 algumas alterações que julga significativas no processo de
16 carreira aqui da Unicamp, uma delas é o fim do teto dos segmentos, deixar só o teto do salário
17 do governador, não ter esses tetos nos segmentos. Foram derrotados em 2022, mas acha que é
18 uma questão que está barrando muitos servidores, tanto do fundamental como do médio e
19 superior. Cerca de 500 servidores devem estar nessa situação hoje, que é próximo de 10% do
20 número de servidores, portanto é uma questão importante de ser abordada na discussão de
21 carreira. Ocorrerá um seminário nos dias 16 e 17 de dezembro, na sede do STU, em relação a
22 toda essa discussão de carreira, e possuem um projeto pronto também de reforma dos estatutos
23 do Esunicamp. Finalizaram a discussão de reforma do Esunicamp, estão fechando essa proposta
24 também, na qual trabalharam durante dois anos. Do ponto de vista do orçamento, há um item
25 novo incluído, a ampliação dos recursos, que já haviam colocado na COP e que agora foi
26 atendido. Portanto, estão encaminhando favoravelmente essa discussão também. A Conselheira
27 CLAUDIA REGINA CASTELLANOS PFEIFFER diz que vai começar fazendo coro a todas
28 as saudações referentes à maturidade que vem acompanhando as negociações, os ganhos reais
29 que essas negociações implicaram, e a manutenção das discussões e reflexões de políticas de
30 valorização de todas as carreiras na Universidade, que vai ser sempre muito salutar, e que espera
31 que continuem fazendo em 2025. Sobre a carreira, gostaria que o Consu levasse em
32 consideração uma sugestão: às folhas 55 do documento atualizado da PDO disponibilizado no
33 *site* da SG, no item “p”, no lugar de constar “Programa de Incentivo a Novos Docentes”, que
34 conste “Programa de Incentivo a Novos Docentes e Programa de Incentivo a Novos Docentes
35 e a Novos Pesquisadores”, para que possam garantir a manutenção do PIN-PQ, que foi um
36 grande ganho para a carreira agora em 2024. Houve algumas poucas contratações realizadas no
37 decorrer de 2024, e esses pesquisadores com certeza vão se beneficiar muito desse programa e
38 da manutenção dele. Como nesta reunião não há inscrição de Expediente e a representação da
39 carreira não vai poder estar presente na entrega dos prêmios institucionais no próximo dia 13,
40 saúda todos aqueles que serão premiados, destacando o prêmio da carreira PQ da doutora

1 Cristiana Seixas, do Nepam. O Conselheiro BRUNO GOMES XIMENES diz que o Grupo V,
 2 dos contratos, vem crescendo, como já falou outras vezes, em decorrência do avanço da
 3 terceirização pela falta de contratação no passado, por escolhas de deixar de contratar os
 4 servidores fundamentais, desses trabalhos básicos, que foram sendo substituídos. Essa é uma
 5 discussão que aparentemente já perdeu, mas pede que tenham um olhar sobre a qualidade desses
 6 serviços. Cada vez mais percebe que todo serviço que terceirizam está com a sua qualidade
 7 decaindo, os restaurantes são um exemplo disso, assim como a prestação de serviços de
 8 manutenção. Observa que o aumento de despesa tem que vir com uma qualidade muito maior.
 9 Parabeniza a Reitoria pelo aumento da verba para progressão das carreiras, essa foi uma
 10 demanda que apresentaram. O maior acerto da gestão atual foi a manutenção da projeção para
 11 a carreira Paepe nesses moldes com ajustes graduais, e solicita que isso seja mantido pelas
 12 próximas gestões, porque é um ganho. Isso já está institucionalizado, possuem sistemas, a
 13 comunidade está acostumada, então solicita ajustes graduais para que possam fazer melhorias
 14 e testar essas melhorias ano após ano. O Conselheiro MATHEUS DA SILVA MARCHETTI
 15 MARTINS diz, sobre a Carreira Paepe, contemplada na negociação, que é muito importante
 16 esse aumento e que haja um volume substancial de recursos para garantir que os servidores
 17 sejam reconhecidos. Os servidores Paepe ficaram muito tempo sem esse reconhecimento, e de
 18 2019 para cá conseguiram ter um grande avanço nessa gestão, como o conselheiro Bruno citou.
 19 Ela manteve todo ano um recurso substancial e esse aumento possibilita pelo menos cerca de
 20 20% a mais de contemplação no ano que vem, o que ajuda as pessoas a entrarem no seu nível
 21 de complexidade e reconhecimento daquilo que elas já executam. Espera-se que nos próximos
 22 três ou quatro anos haja um incremento de 700 servidores no processo de progressão, então a
 23 fala do conselheiro Bruno é fundamental para que não ocorra nenhum retrocesso. Precisam
 24 manter um recurso volumoso, um processo de progressão funcionando, mesmo que possa haver
 25 ajustes, mas que ele não acabe, porque senão haverá um rompimento e vários danos novamente
 26 na carreira. O Conselheiro ÂNGELO ROBERTO DE BIASI diz que a classe discente gostaria
 27 de ter oportunidade de poder participar da construção do edital para os restaurantes, para dar
 28 sugestões. O Conselheiro FERNANDO AUGUSTO DE ALMEIDA HASHIMOTO diz que
 29 tem uma dúvida no Grupo VIII, não sabe se é um erro de redação ou é isso mesmo: sobre a
 30 curricularização da extensão, que são os R\$4 milhões, consta que são “destinados à necessidade
 31 específica da pós-graduação”, mas na sequência consta “controlada pela PRG e ProEEC”. Não
 32 sabe se precisa corrigir para PRPG ou se é para graduação e pós-graduação. O Conselheiro
 33 FERNANDO ANTONIO SANTOS COELHO responde que é só para graduação. O Conselheiro
 34 FERNANDO AUGUSTO DE ALMEIDA HASHIMOTO diz que então é preciso
 35 corrigir. O Conselheiro FERNANDO SARTI diz, respondendo à conselheira Claudia, que os
 36 pesquisadores estão contemplados; conversou bastante isso ontem com os representantes da
 37 carreira PQ. No caso do desenvolvimento da carreira, está junto com os docentes, mas as
 38 contratações docentes estão fora, porque elas estão já no Grupo I, tendo em vista que já foram
 39 autorizadas dentro das câmaras. Então, aqueles recursos são para progressão de docentes, PQs
 40 e Paepe. No caso dos docentes, os recursos estavam em R\$18,475 milhões e foram agora para

R\$22,170 milhões, e entendem que esses recursos são suficientes para fazer a progressão e as contratações de pesquisadores. Lembra que já atingiram 80% da carreira, 71 PQs progrediram de um total de 90. Com relação ao PIN-PQ, pela regra atual, havia 19 aptos e 18 submeteram projetos, que totalizaram próximo de R\$1 milhão de recursos. Para que novos possam participar, teriam que alterar a regra para que mudasse o período de doutoramento, mas os recursos para quem submeteu estão absolutamente assegurados, lembrando que o projeto dura dois anos. A Conselheira CLAUDIA REGINA CASTELLANOS PFEIFFER diz que entende perfeitamente, mas como no orçamento, toda vez que colocam uma linha, ela normalmente fica, consideram importante que o programa seja sempre pensando nas duas carreiras. O Conselheiro FERNANDO SARTI responde que vão corrigir isso. O Conselheiro BRUNO GOMES XIMENES pergunta se há alguma ideia de qual a porcentagem de servidores que conseguem contemplar com a verba da progressão Paepe. O Conselheiro FERNANDO SARTI responde que a simulação foi feita pelo professor Rodrigo Lanna, junto com a comissão; hoje trabalham sempre em termos hipotéticos. O número de aptos que existem hoje aumentou com a aprovação na CIDF da redução do interstício de três para dois anos para a progressão horizontal. Mantiveram os três anos para a progressão vertical e alteraram os seus critérios, que ficaram mais rigorosos. Fazendo essa previsão, se fosse 50% horizontal e 50% vertical, com esses recursos disponibilizados agora de R\$25,590 milhões, chegariam a uma taxa de contemplação em torno de 80%. Isso é imprevisível, porque pode ter mais gente na vertical, pode ter mais na horizontal, pode ter mais gente reprovada, pode acontecer de tudo. O Conselheiro JOSÉ LUIS PIOR ROMERA diz que esta é a última reunião do mandato atual dos servidores técnico-administrativos, no próximo Consu já será a nova representação, eleita em setembro, e que tomará posse no dia 17. Agradece a todos, faz um agradecimento especial à ADunicamp, na pessoa da professora Silvia Gatti, que aprovou todos os benefícios em pauta hoje. Ela é aposentada, e aposentado não vai receber nenhum deles; tentaram estender para os aposentados, ainda não conseguiram, e possuem um compromisso em março de levantar as questões jurídicas que envolvem os aposentados. Agradece a toda a bancada docente, que também trabalhou muito nesse processo, e agradece à Reitoria pelo processo de negociação, que se iniciou no começo de outubro e finalizou agora, mas a jornada de luta vai continuar, vão focar agora na data-base. Essa é uma discussão do Fórum das Seis, os companheiros fizeram a assembleia, hoje vão discutir os próximos passos da luta em 2025. O Conselheiro DIRCEU NORILER diz que tem uma dúvida em relação aos Grupos V e VI. Em relação ao contrato de manutenção, que foi desenvolvido pela Prefeitura, por meio do qual as unidades poderão contratar pequenas reformas, pergunta se os valores dessas pequenas reformas estão no contrato de manutenção, porque mantiveram no Grupo VI o PMP, que é de onde vai sair o recurso da unidade para fazer essas reformas. Só para entender se isso está orçamentalizado lá ou aqui. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que uma parte desse valor continua na Reitoria, mas o contrato está dividido entre parte do PMP e parte orçamentada lá. Fazem o acompanhamento para saber como esse recurso vai ser utilizado, os valores totais desse contrato, para fazerem esse ajuste fino durante o ano. Para as unidades que forem solicitando, vai sendo cobrado dentro desse PMP, e

1 parte desse aumento que colocam já é pensando na aprovação de recursos do contrato como um
2 todo. O Conselheiro PETRILSON ALAN PINHEIRO DA SILVA diz que possuem contrato,
3 por exemplo, dos elevadores de acessibilidade, cujo custo de manutenção é bastante alto.
4 Pergunta se eles também vão entrar na despesa PMP. Diz que há uma preocupação também
5 porque os custos com a manutenção aumentaram, precisam contratar uma empresa para fazer a
6 manutenção, de ar-condicionado, no caso agora os elevadores de acessibilidade etc. O senhor
7 THIAGO BALDINI DA SILVA responde que o grupo de contratos abrange todos os contratos.
8 Não estão exatamente no de manutenção predial, mas os contratos de manutenção de ar-
9 condicionado, manutenção de elevadores, todos esses contratos que existem hoje na
10 Universidade estão orçamentados dentro dessa linha de contratos. Novos contratos vão sendo
11 discutidos durante o ano, mas os contratos hoje já estão divididos em cada unidade. Sabe que
12 há unidades que usam recursos para fazer manutenção paga por execução, não é um contrato
13 especificamente. Mas os contratos que não sejam uma manutenção pontual já estão
14 orçamentados. O Conselheiro PETRILSON ALAN PINHEIRO DA SILVA diz que o elevador
15 de acessibilidade é uma despesa que o IEL não tinha e vai passar a ter, porque o Instituto passou
16 por uma reforma e agora possui um elevador de acessibilidade. Com isso, terão que fazer um
17 contrato regular com uma empresa, porque há necessidade de manutenção periódica. Isso é
18 exigido, inclusive. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA responde que não sabe se já
19 entrou isso ou não, mas vão conversando durante o ano. Se o elevador é novo, tem o prazo da
20 garantia, e depois veem como fazer essa manutenção, que entraria nessa linha. O MAGNÍFICO
21 REITOR diz que, como lembrou o senhor José Luis, estão no final de uma gestão, não só dos
22 representantes, mas também da Reitoria. Destaca que ela deu com bastante intensidade
23 prosseguimento ao processo de valorização docente baseado na progressão de carreira. Esse
24 processo foi amplo, atingiu um número significativo de pesquisadores e de docentes, retomaram
25 a possibilidade de as pessoas se tornarem professores MS-5 pela reconexão ao processo de
26 livre-docência. Os processos de progressão horizontal na carreira docente foram bastante
27 significativos, o número de novos titulares foi também expressivo, e isso impacta não só na
28 renda das pessoas no presente, mas para os novos docentes impacta na sua renda como
29 aposentado, sejam aqueles do período 2003 a 2013, já que a renda média foi antecipada, o
30 aumento dessa renda média com as possibilidades de progressão, e também daqueles de 2013
31 em diante, para os quais a possibilidade de ampliar a renda também aumentou. E isso foi feito
32 garantindo todos os procedimentos de julgamento de mérito da Universidade, portanto
33 mantiveram a compatibilização entre a ampliação da renda e a avaliação de mérito das pessoas.
34 Mas fizeram isso naquela carreira que também passou por várias dificuldades, um esforço
35 sempre de ficar mudando a carreira que, às vezes, perde o rumo e perde a capacidade de julgar
36 e de fazer melhorias contínuas. Elas são menores, são gradativas, mas costumam ter um efeito
37 muito mais positivo. Porque quando fazem mudanças que imaginam que são revolucionárias,
38 só olham os erros do que está presente, nunca conseguem projetar os erros do que estão
39 colocando no lugar. Fazendo mudanças mais gradativas, conseguem ter um processo contínuo
40 de melhoria, e para isso devem garantir que a promoção ocorra todo ano. É preciso ter recursos

1 e comissões que permitam avaliar o processo que está em curso, que terminou, e fazer do
2 processo futuro algo com um ajuste melhor. A valorização dessa conquista é, de fato, uma
3 valorização dos servidores. Reforça que essa é uma perspectiva da gestão, e que fortalece a
4 renda contínua das pessoas. Isso não impede que haja outras discussões, mas significa uma
5 coerência com a visão que possuem da Universidade e que consideram importante do ponto de
6 vista de manter a força institucional da Unicamp. É possível combinar ampliação da renda,
7 inclusão e mérito, e esse é o esforço que têm feito ao longo da gestão. Não havendo mais
8 observações, submete à votação a versão da PDO atualizada e disponibilizada aos conselheiros
9 em 10.12.24, com alteração referente à inclusão do PIN-PQ, que é aprovada por unanimidade.
10 Nada mais havendo a tratar, declara encerrada a Sessão e, para constar, eu, Ângela de Noronha
11 Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a Aline Marques da Costa que a
12 digitasse para ser submetida à aprovação do Conselho Universitário. Campinas, 10 de dezembro
13 de 2024.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na **190ª SESSÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**, realizada em 1ª de abril de 2025, sem alterações.*