

DELIBERAÇÃO CONSU-A-XX/2024 de XX/XX/2024

Reitor: ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES
Secretária Geral: ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI

Altera o Anexo I e II da Deliberação Consu-A-16/2019 que dispõe sobre a Tabela de Gratificações de Representação.

Para possibilitar a certificação da AEPLAN e DEDH e CPP, o Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente do Conselho Universitário, tendo em vista o decidido na XXXª Sessão Ordinária de XX.XX.2023, baixa a seguinte Deliberação:

Artigo 1º - Fica incluído no Anexo I da Deliberação CONSU-A-16/2019 a descrição da função de Coordenador da AEPLAN, junto ao grupo 7, conforme anexo I desta Deliberação.

Artigo 2º - Fica incluído no Anexo I da Deliberação CONSU-A-16/2019 a descrição da função de Coordenador de Comissão de Direitos Humanos, junto ao grupo 11, conforme anexo I desta Deliberação.

Artigo 3º - Fica alterado no Anexo I da Deliberação CONSU-A-16/2019 o grupo referente a função de Presidente da Comissão Processante Permanente do grupo 07 para o grupo 09, conforme anexo I desta Deliberação.

Artigo 4º - Fica incluído no Anexo II da Deliberação CONSU-A-16/2019 três funções de Coordenador da AEPLAN, grupo 7, conforme anexo II desta Deliberação.

Artigo 5º - Fica incluído no Anexo II da Deliberação CONSU-A-16/2019 sete funções de Coordenador de Comissão de Direitos Humanos, grupo 11, conforme anexo II desta Deliberação.

Artigo 6º - Fica incluído no Anexo II da Deliberação CONSU-A-16/2019 uma função de Presidente da Comissão Processante Permanente.

Artigo 7º - Fica alterado no Anexo II da Deliberação CONSU-A-16/2019 o grupo da função de Presidente de Comissão Processante Permanente, do grupo 07 para o grupo 09.

Artigo 8º - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

ANEXO I

Altera o Anexo I da Deliberação CONSU-A-16/2019
RELAÇÃO E DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

FUNÇÃO GRATIFICADA	DESCRIÇÃO	GRUPO
Coordenador da AEPLAN	Responsável por coordenar as áreas técnicas subordinadas à Diretoria de Economia e Planejamento. Deve ser ocupada por servidor efetivo.	Grupo 07
Presidente da Comissão Processante Permanente	Presidente da Comissão Processante Permanente dos processos administrativos disciplinares, a ser ocupada por servidor efetivo da Carreira de Procurador.	Grupo 09
Coordenador de Comissão de Direitos Humanos	Responsável por coordenar as Comissões Assessoras subordinadas à Diretoria Executiva de Direitos Humanos. Deve ser ocupada por servidor efetivo.	Grupo 11

ANEXO II

Altera o Anexo I da Deliberação CONSU-A-16/2019
GRATIFICAÇÕES DE REPRESENTAÇÃO - QUANTIDADES E VALORES CORRESPONDENTES

Grupo	Função gratificada	Valor (R\$)	Percentual*	Número máximo
07	Coordenador da AEPLAN	4.344,83	695,964%	03
09	Presidente da Comissão Processante Permanente	2.932,74	469,772%	02
11	Coordenador de Comissão de Direitos Humanos	1.737,94	278,387%	07

(*) Índice baseado na Resolução CRUESP nº 02/2023 (valor base = R\$ 624,29)

Cidade Universitária "Zeferino Vaz"
XX, de XXX de 2024

ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES
REITOR

ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI
SECRETÁRIA GERAL

(Proc. nº 01-P-18408/2017)

PARECER PG Nº: 527/2024
Processo nº: 01-P-18408/2017
Interessado: Secretaria Geral
Assunto: Minuta Deliberação CONSU. Alteração da Deliberação CONSU-A-16/2019. Análise jurídica.

Senhor Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

Trata-se de proposta de Deliberação CONSU que altera os Anexos I e II da Deliberação CONSU-A-16/2019, que dispõe sobre a tabela de Gratificação de Representação (minuta – evento n. 150).

A proposta incluir duas novas funções gratificadas no Anexo I, com suas respectivas descrições: Coordenador da AEPLAN (grupo 07) Coordenador de Comissão de Direitos Humanos (Grupo 11).

Além disso, é alterado o grupo referente a função de Presidente da Comissão Processante Permanente, que passa do grupo 07 para o grupo 09.

Não foram anexados aos processos as justificativas ou informações referentes à proposta (como a proposta de certificação desses órgãos), que possibilitem uma análise mais adequada da proposta, o que precisa ser providenciado.

É o relato. Opino.

Em que pese o processo não indicar os motivos para a inclusão das gratificações pretendidas, o que se mostra necessário para uma adequada avaliação jurídica, observo que, no que se refere à CPP é possível identificar dois pontos que precisam ser ajustados, uma vez que a proposta de recertificação foi previamente analisada por esta Procuradoria.

De fato, a pretensão é a de que a gratificação deixe de ser atribuída apenas ao "Dirigente máximo da Comissão Processante Permanente" e passe a ser atribuída a 02 procuradores designados para a CPP, com valor inferior ao atual.

Neste aspecto, recomendo as seguintes alterações na proposta:

a) o anexo I deve corrigir a descrição do Presidente da Comissão Permanente Processante para: "**Presidente da Comissão Processante Permanente dos processos administrativos disciplinares, a ser ocupada por servidor efetivo da Carreira de Procurador**";

b) no anexo II alterar o número máximo para a função de Presidente da Comissão Permanente Processante de **01** para **02**. E, se for o caso, que essa atualização ocorra também para as funções de Coordenador da AEPLAN e Coordenador de Comissão de Direitos Humanos, conforme proposta de recertificação.

Observo que, embora a fixação do número de gratificações de representação tenha sido delegada à Câmara de Administração pela Deliberação CONSU-A-10/2023, o fato de gratificações de representação estarem sendo alteradas ou incluídas no Anexo I da Deliberação CONSU-A-16/19 implica, obrigatória e necessariamente, na indicação dos respectivos quantitativos das funções gratificadas previstas na Tabela de Gratificação de Representação, já em número adequado à proposta, o que, no caso, dispensa o envio de nova Deliberação da CAD para esse ajuste. Isso porque "*quem pode o mais pode o menos*". Se o CONSU pode alterar sua própria Deliberação CONSU-A-16/2019, incluindo, excluindo ou modificando funções gratificadas, pode também fixar o número de gratificações correspondentes, não sendo necessário encaminhar esse ponto para Deliberação da CAD (que continua com a competência delegada para alterar o número máximos de GRs em outras situações que não estão sendo submetidas ao CONSU).

c) Por fim, necessário incluir art. 7º com a seguinte redação:

“Artigo 7º - Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.”

Feitos estes ajustes e instruído o processo com as informações referentes à recertificação da CPP, AEPLAN e Diretoria Executiva de Direitos Humanos, entendo que a minuta estará em termos para ser submetida ao C. Conselho Universitário.

À d. PRDU para ciência e determinação.

Procuradoria, 07 de março de 2024.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



PROCURADORIA GERAL - UNICAMP
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" – Distrito de Barão Geraldo
CEP 13083-872 – Campinas – S.P.
Fone: (19) 3521-2968- 2969 / E-mail: secretaria@pg.unicamp.br



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

PARECER PG Nº: 698/2024
Processo nº: 01-P-18408/2017
Interessado: Secretaria Geral
Assunto: Minuta Deliberação CONSU. Alteração da Deliberação CONSU-A-16/2019. Análise jurídica.

Senhor Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

Retornam os autos a esta Procuradoria para análise da nova proposta de Deliberação CONSU que altera os Anexos I e II da Deliberação CONSU-A-16/2019, que dispõe sobre a tabela de Gratificação de Representação (minuta – evento n. 159), considerando os apontamentos feitos no Parecer PG n.º 527/2024 (evento n. 152).

Analisada a nova minuta, entendo que as recomendações feitas pela Procuradoria foram atendidas, estando a proposta em termos para ser submetida ao C. Conselho Universitário.

À d. Secretaria Geral para ciência e determinação.

Procuradoria, 22 de março de 2024.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



PROCURADORIA GERAL - UNICAMP
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" – Distrito de Barão Geraldo
CEP 13083-872 – Campinas – S.P.
Fone: (19) 3521-2968- 2969 / E-mail: secretaria@pg.unicamp.br



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Certificações a serem
submetidas à CVND e à
CAD



INFORMAÇÃO PRDU/GDCE 100/2024
REVISÃO DA CERTIFICAÇÃO – AEPLAN

FL. Nº 126
PROC. Nº 01-P-28180/2023
RUB. Bteebm

1. HISTÓRICO

A Assessoria Econômica e Planejamento - AEPLAN teve sua última estrutura certificada em 2020, nos termos da Deliberação CAD 473/2020.

Atualmente a AEPLAN conta com 13 vagas ocupadas e 1 vaga livre em seu quadro de vagas PAEPE.

O Anexo I apresenta a atual estrutura organizacional da AEPLAN.

2. PROPOSTA PRDU 2024

Em análise ao material que trata da proposta de certificação da AEPLAN, considerando a proposta elaborada e enviada por meio do formulário digital estabelecido para esta finalidade, o Parecer Comitê ADHOC 08/2024, respeitando tabela de gratificação vigente da Universidade conforme a Deliberação CONSU-A-16/2019, publicada em D.O.E em 06/06/2019, a PRDU concorda com a análise apresentada pelo comitê e sugere:

1. Com relação ao pedido de alteração de nomenclatura da função do Diretor, a PRDU sugere que esta proposta seja encaminhada e analisado no momento de revisão do Quadro de Designações da Unicamp (Deliberação CONSU-A-16/2019);
2. Quanto à solicitação da AEPLAN de alteração das 03 gratificações de Assistente Técnico para Assessor de Gabinete (Grupo 7) e considerando a análise do comitê, a PRDU sugere a criação da função denominada Coordenador da AEPLAN para atuar junto as três áreas de apoio do Diretor (Econômica, Planejamento Orçamentário, Indicadores e Custos) considerando que o Diretor de Economia e Planejamento não conta com um Adjunto e os responsáveis pelas referidas áreas assumem grande demanda, comprometimento e responsabilidade em sua atuação, inclusive de representação do Diretor quando necessário. Diante do exposto, a PRDU sugere que a função de Coordenador da AEPLAN seja enquadrada junto ao grupo 07, conforme sugerido pela AEPLAN.

O quadro a seguir apresenta um comparativo de gastos entre a quantidade de gratificações vigente e a apresentada nesta proposta.

Órgão	Quantidade Vigente	Quantidade Solicitada	PRDU	Função de representação	Recurso Vigente	Recurso Solicitado	Recurso Concedido	Varição
AEPLAN	1	1	1	Grupo 5	R\$ 5.648,30	R\$ 5.648,30	R\$ 5.648,30	R\$ -
AEPLAN	1	1	1	Grupo 11	R\$ 1.737,94	R\$ 1.737,94	R\$ 1.737,94	R\$ -
AEPLAN	3	0	0	Grupo 9	R\$ 8.798,22	-	-	-R\$ 8.798,22
AEPLAN	0	3	3	Grupo 7	R\$ -	R\$ 13.034,49	R\$ 13.034,49	R\$ 13.034,49
Soma	5	5	5		R\$ 16.184,46	R\$ 20.420,73	R\$ 20.420,73	R\$ 4.236,27

O anexo II demonstra a estrutura organizacional proposta para esta certificação.

Encaminhe-se à SG para apreciação.
PRDU/GDCE:11/03/2024

Prof. Dr. Fernando Sarti
Pró-Reitor de desenvolvimento Universitário
PRDU

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRÓ-REITOR**, em 11/03/2024, às 13:53 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
54ACB893 AA094685 A384F712 52E82F60



FL. Nº 128

PROC. Nº 01-P-28180/2023

RUB. Rotulagem

Estrutura Organizacional - PROC. 01-P-28180/2003
Assessoria Econômica e Planejamento - AEPLAN



FL. Nº 131PROC. Nº 01-P-22180/2003RUB. Letícia

INFORMAÇÃO PRDU/GDCE 103/2024

Informamos que esta proposta de certificação da AEPLAN altera o quantitativo das funções gratificadas proposto pela Deliberação CONSU-A-16/2019 em:

- Acréscimo de 3 (três) gratificações de Coordenador da AEPLAN;
- Redução de 3 (três) gratificações de Assistente Técnico

Conforme demonstrado no comparativo abaixo:

Órgão	Quantidade Vigente	PROPOSTA	Função de representação	Diferença
AEPLAN	1	1	Diretor de Planejamento econômico	0
AEPLAN	0	3	Coordenador da AEPLAN	3
AEPLAN	3	0	Assistente Técnico	-3
AEPLAN	1	1	Supervisor de Seção	0
	5	5		

Retorne à SG para providências,

Veridiana B. Chiavegato Souza
Gestão de Designações, Certificação e Estrutura
Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
UNICAMP/PRDU
PRDU/GDCE: 12/03/2024




Letícia Batagello Vieira
Secretaria Geral
Matrícula 307990

Inf. AEPLAN nº 458/2024

Ref.: Certificação AEPLAN

À PRDU/Gestão de Quadros e Certificação,

Justificamos a necessidade da criação da Função Gratificada de Coordenador da AEPLAN (Grupo 7), para às áreas de atuação da AEPLAN, tendo em vista que:

- 1) Hoje os responsáveis pelas áreas da AEPLAN estão enquadrados na Função Gratificada de Assistente Técnico, função esta que não corresponde com as responsabilidades dos cargos, pois os servidores enquadrados nessa função desempenham funções muito mais complexas quando comparadas ao contido na descrição de tal função (vide anexo I da Deliberação CONSU-A-016/2019);
- 2) As atividades desempenhadas pelas áreas da AEPLAN, se assemelham muito com as atividades desenvolvidas pela Função Gratificada de Assessor de Gabinete (Grupo 7), porém, além da semelhança essas áreas são responsáveis nas principais decisões que norteiam o rumo da Universidade acerca da gestão orçamentária, demonstrando resiliência diante dos maiores desafios impostos à gestão da Universidade, com alto grau de comprometimento de suas ações com a gestão pública, desempenhando atividades e processos tão complexos e peculiares. São ainda, responsáveis por trabalhar com equipe enxuta, qualificada e determinada em dedicar seus esforços para a garantia da excelência Institucional;

- 3) As áreas da AEPLAN são reconhecidas em várias esferas internas e externas à Universidade, atuando com competência, qualidade e comprometimento no desempenho de suas funções diante dos desafios inerentes a gestão da Universidade.

AEPLAN, 14 de março de 2024.

HENRIQUE RODRIGUES DA SILVA
Assistente Técnico
Assessoria de Economia e Planejamento
Matr. 309130

THIAGO BALDINI DA SILVA
Diretor de Planejamento Econômico
Matrícula 299186

Documento assinado eletronicamente por **HENRIQUE RODRIGUES DA SILVA, ASSISTENTE TÉCNICO**, em 14/03/2024, às 16:06 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por **Thiago Baldini da Silva, DIRETOR DE PLANEJAMENTO ECONÔMICO**, em 14/03/2024, às 16:16 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
51617F0C F2284498 99BD230A F2E79EEE





INFORMAÇÃO PRDU/GDCE 101/2024
REVISÃO DA CERTIFICAÇÃO – DEDH

FL. Nº 90
PROC. Nº 01-P-13642/2019
RUB. Rotaelom

1. HISTÓRICO

A Diretoria Executiva de Direitos Humanos - DEDH teve sua última estrutura certificada em 2020, nos termos da Deliberação CAD 139/2020.

Atualmente a DEDH conta com 2 vagas ocupadas e 5 vagas reservadas em seu quadro de vagas PAEPE.

O Anexo I apresenta a atual estrutura organizacional da DEDH.

2. PROPOSTA PRDU 2024

Em análise ao material que trata da proposta de certificação da DEDH, considerando a proposta elaborada e enviada por meio do formulário digital estabelecido para esta finalidade, o Parecer Comitê ADHOC 09/2024, respeitando tabela de gratificação vigente da Universidade conforme a Deliberação CONSU-A-16/2019, publicada em D.O.E em 06/06/2019, a PRDU concorda com a análise apresentada pelo comitê e sugere:

1. Que as sete funções de Coordenador de Comissão de Direitos Humanos para atuar junto às Comissões Assessoras sejam criadas junto ao grupo 11, conforme proposto pelo comitê *ad hoc* de certificação;
2. Concorde com a atribuição de uma função gratificada de Assistente Técnico para apoiar as atividades administrativas relacionadas às Comissões Assessoras;
3. Considerando o apresentado nos itens acima, a PRDU não concorda com a atribuição de uma função de Assessor Docente para trabalhar junto às Comissões Assessoras, conforme propõe a DEDH, considerando que a estrutura proposta para a atuação junto às Comissões se encontra bem estruturada para este momento e a DEDH já conta com uma função de Assessor Docente de Gabinete que pode prestar apoio se necessário.

O quadro a seguir apresenta um comparativo de gastos entre a quantidade de gratificações vigente e a apresentada nesta proposta.

Órgão	Qtidade Vigente	Qtidade Solicitada	PRDU	Função de representação	Recurso Vigente	Recurso Solicitado	Recurso Concedido	Varição
DEDH	1	1	1	Grupo 4	6.082,78	6.082,78	6.082,78	0,00
DEDH	0	1	0	Grupo 5	0,00	5.648,30	0,00	0,00
DEDH	1	2	1	Grupo 6	4.779,36	9.558,72	4.779,36	0,00
DEDH	0	1	0	Grupo 7	0,00	4.344,83	0,00	0,00
DEDH	1	3	2	Grupo 9	2.932,74	8.798,22	5.865,48	2.932,74
DEDH	0	7	7	Grupo 11	0,00	12.165,58	12.165,58	12.165,58
DEDH	0	1	0	Grupo 11	0,00	1.737,94	0,00	0,00
Soma	3	16	11		13.794,88	48.336,37	28.893,20	15.098,32

O anexo II demonstra a estrutura organizacional proposta para esta certificação.

Encaminhe-se à SG para apreciação.
PRDU/GDCE:11/03/2024

Prof. Dr. Fernando Sarti
Pró-Reitor de desenvolvimento Universitário
PRDU

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRÓ-REITOR**, em 11/03/2024, às 17:11 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
3043BF0F 1988437C 8EC8AE41 59CC8E62

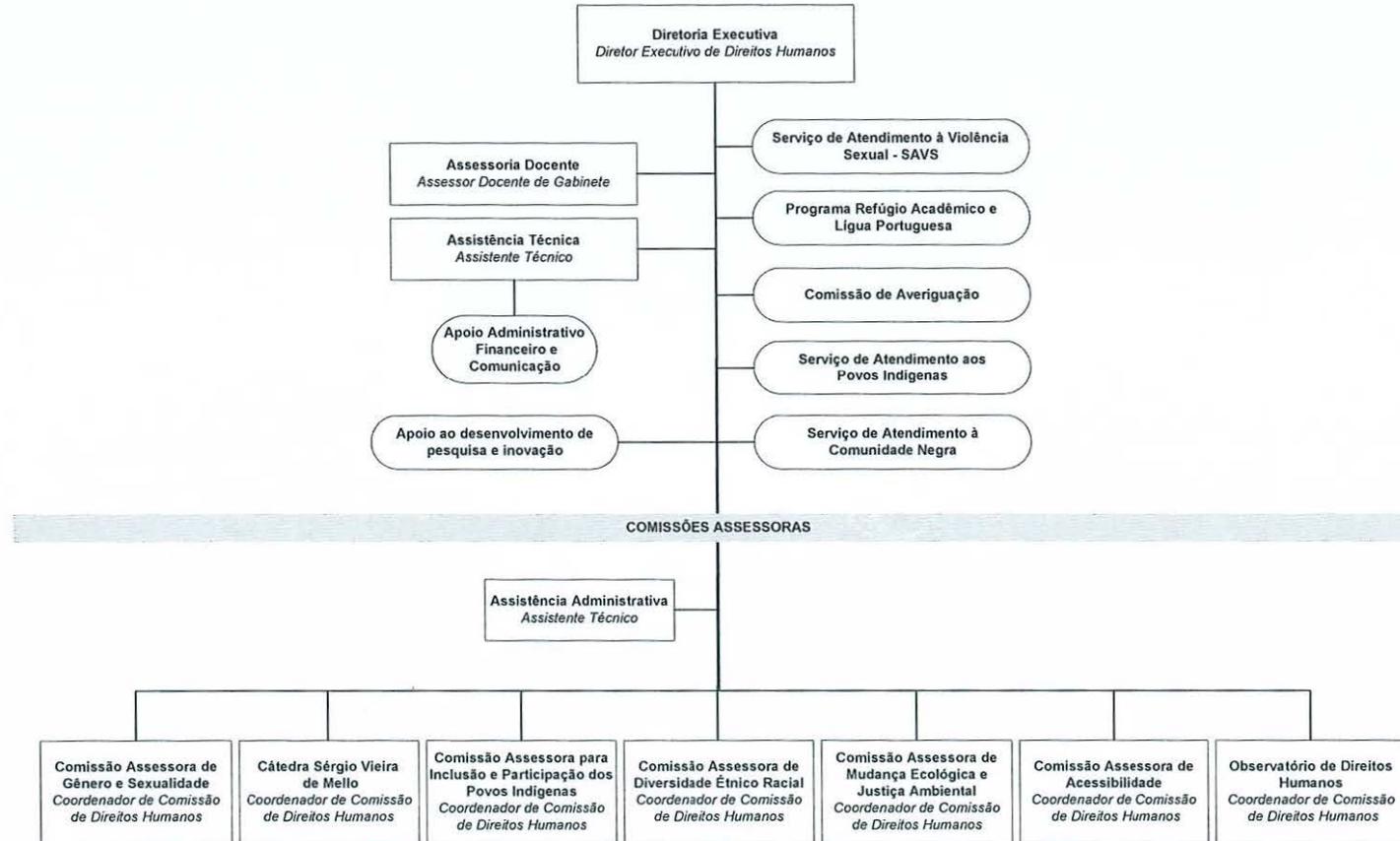


FL. Nº 92

PROC. Nº 01-P-13642/2019

RUB. Katzelem

Estrutura Organizacional - PROC.01P-13642/2019
DIRETORIA EXECUTIVA DE DIREITOS HUMANOS - DEDH





INFORMAÇÃO PRDU/GDCE 104/2024

Informamos que esta proposta de certificação da DEDH altera o quantitativo das funções gratificadas proposto pela Deliberação CONSU-A-16/2019 em:

- Acréscimo de 1 (uma) gratificação de Assistente Técnico;
- Acréscimo de 7 (sete) gratificações de Coordenador de Comissão de Direitos Humanos

Conforme demonstrado no comparativo abaixo:

Órgão	Quantidade Vigente	PROPOSTA	Função de representação	Diferença
DEDH	1	1	Diretor Executivo de Direitos Humanos	0
DEDH	1	1	Assessor Docente de Gabinete	0
DEDH	1	2	Assistente Técnico	1
DEDH	0	7	Coordenador de Comissão de Direitos Humanos	7
	3	11		

Retorne à SG para providências,

Veridiana B. Chiavegato Souza
Gestão de Designações, Certificação e Estrutura
Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
UNICAMP/PRDU
PRDU/GDCE: 12/03/2024



Cidade Universitária "Zeferino Vaz"

Campinas, 12 de abril de 2023.

Ofício DeDH nº 25/2023

Ilmo. Senhor

Prof. Dr. Fernando Sarti

Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário

Assunto: Justificativas dos novos profissionais, cargos, áreas e serviços para a DeDH na nova Certificação.

A pauta dos Direitos Humanos hoje no Brasil e no mundo se coloca em primeiro plano nas discussões e na formulação de políticas que apontem para a mitigação das iniquidades sociais. Na região onde se encontra a Universidade Estadual de Campinas a situação social e econômica nas comunidades não é diferente e impactam negativamente a sociedade como um todo e estão presentes na realidade universitária, seja através de seus membros seja através das relações com a cidade e com a região.

Um órgão criado há poucos anos, como é a Diretoria executiva de Direitos Humanos (DeDH), encontra-se no centro de muitas demandas por justiça social, políticas afirmativas e a construção de políticas reparadoras de direitos. A criação da DeDH ocorreu num momento de efervescência política na universidade com a implantação de cotas étnico raciais no vestibular e o vestibular indígena, a discussão sobre direitos das mulheres e os serviços de atenção à violência sexual, os direitos das pessoas com deficiência, a discussão sobre os movimentos de refugiados no mundo e no Brasil e as emergências climáticas, seus efeitos e a justiça ambiental. Essas e outras demandas foram acolhidas pela DeDH, mesmo sem a devida estrutura que foi ficando para o futuro com as discussões na universidade.

A política de cotas étnico raciais para negros, negras e indígenas descortinou na universidade a importância da política de inclusão e diversidade e ao mesmo tempo os ajustes necessários para o



acolhimento adequado dos e das novos/as estudantes. A DeDH vem, ao longo desses anos de implantação da política de cotas, enfrentando a necessidade de atender as ocorrências de queixas de racismo e, também, das de violência sexual de forma adequada. Identifica-se como urgente a ampliação da atenção, especialmente em saúde mental para estudantes indígenas e negras e negros, o que já está no planejamento do funcionamento das respectivas Comissões Assessoras. Outra das atividades que têm importância institucional e que está em pleno aprimoramento é a heteroidentificação de candidatos dos vestibulares, dos vestibulinhos, dos colégios técnicos, dos concursos para servidores não docentes e para candidatos à pós-graduação. São demandas institucionais e da sociedade que nos chegaram, acolhemos e agora são imprescindíveis. São demandas importantes para a universidade e que fomos nos responsabilizando, ainda sem estrutura e agora se apresenta o momento da recertificação como a oportunidade da estruturação e institucionalização para que processos seguros e perenes possam ocorrer.

Ainda, uma outra atividade que nos demanda muita atenção é a das relações interinstitucionais, com destaque para a que desenvolvemos com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região do Estado de São Paulo (MPT). Hoje acompanhamos na DeDH o desenvolvimento de projetos nas mais variadas áreas do conhecimento da Unicamp, como as ciências exatas, ciências da saúde, humanidades entre outras. Boa parte do orçamento da diretoria para desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão vêm do MPT.

Apresentamos as áreas e funções a serem criadas, como proposta para que a Diretoria Executiva de Direitos Humanos possa desenvolver sua missão e ações em Direitos Humanos na Universidade:

Proposta de criação das áreas/serviços:

- a) Apoio ao desenvolvimento de Pesquisa e Inovação;
- b) Apoio Administrativo e Financeiro (com suas sub-áreas: Administrativo, Financeiro, Comunicação);
- c) Coordenadoria de Serviços de Direitos Humanos;
- d) Programa Refúgio Acadêmico;
- e) Serviço de Atendimento aos Povos Indígenas;
- f) Serviço de Atendimento à Comunidade Negra Universitária;
- g) Comissão de Averiguação;



Proposta de criação das funções:

- a) Diretor Adjunto (1);
- b) Assessor Docente de Gabinete (1)
- c) Assessor de Gabinete (1);
- d) Pesquisadores (2);
- e) Assistente Técnico (1);
- f) Coordenador de Comissão de Direitos Humanos (7);
- g) Coordenador de Serviços de Direitos Humanos (1);
- h) Psicólogo (2);
- i) Assistente Social (1);
- j) Supervisor de Apoio Administrativo e Financeiro (1);
- k) Profissionais de Assuntos Administrativos - Técnico Administrativo (3).
- l) Jornalista (1);
- m) Profissional de Comunicação Social - Midialogia (1);
- n) Profissional Superior em Tecnologia - Audiovisual.

Submeto, para análise e apreciação desta PRDU/Gestão de Designação, Certificação e Estrutura, a criação das áreas e funções propostas, conforme ORGANOGRAMA e JUSTIFICATIVAS, em anexo.

Aproveito a oportunidade para renovar os votos de estima e consideração.

Respeitosamente,

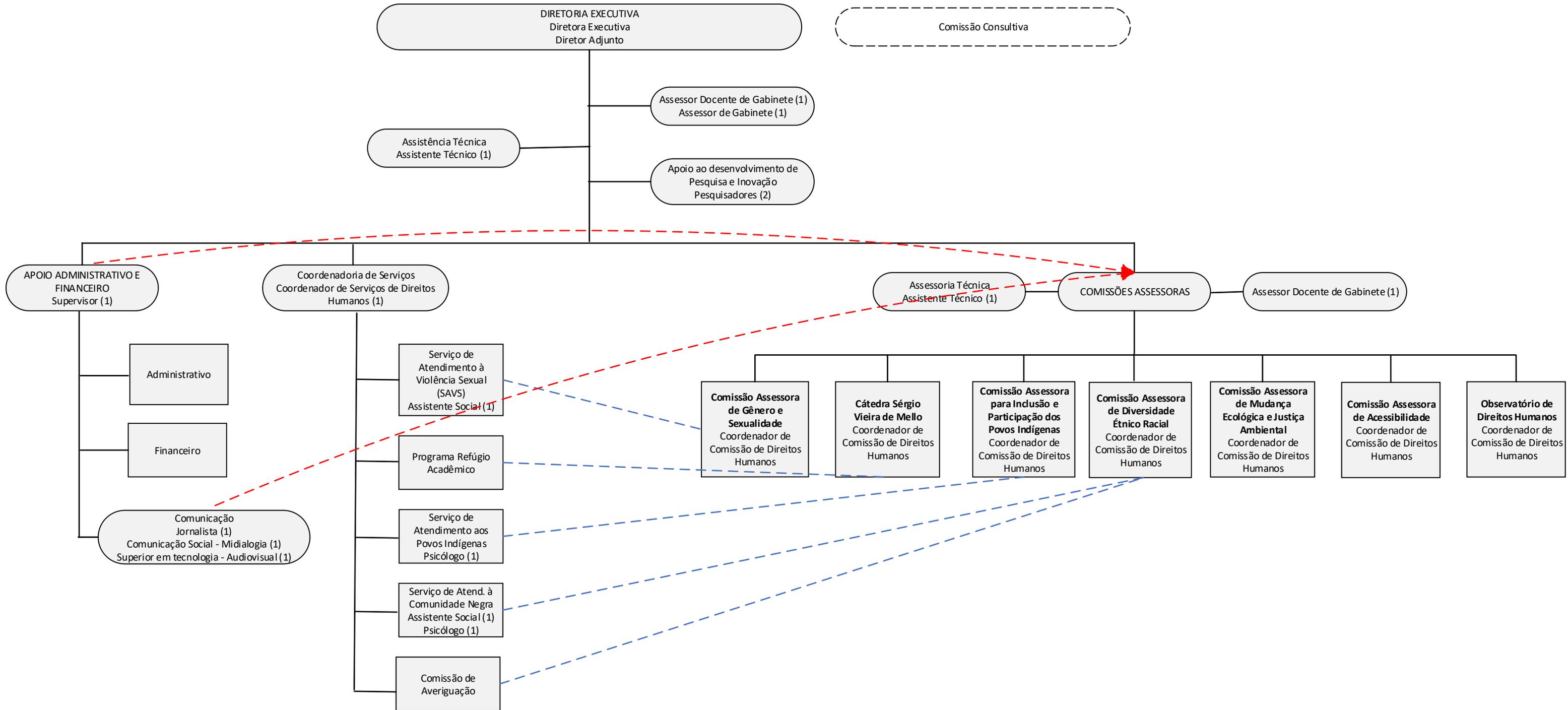
Profa. Dra. Silvia Maria Santiago
Diretora Executiva de Direitos Humanos

Documento assinado eletronicamente por **Silvia Maria Santiago, DIRETOR EXECUTIVO DE DIREITOS HUMANOS**, em 13/04/2023, às 15:16 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
02B2FB38 FD5B4308 94CB05A6 28CFFFC3





DADOS GERAIS

Núcleo							
Área	Setor/Sub-área	Horário de funcionamento	Número de servidores lotados no setor - PAEPE	Número de funcionários Funcamp no setor	Número de colaboradores Extra-quadro no setor	Número total de Servidores lotados no setor	Tipo de atividade
Diretoria Executiva	Assistência Técnica	DIURNO	1	0	0	1	GESTÃO
Administração	Administrativo, Convênios e Editais	DIURNO	2	0	0	2	APOIO
Financeiro	Compras e Patrimônio	DIURNO	1	0	0	1	ADMINISTRATIVO
Comunicação	Eventos	DIURNO	1	0	0	1	ADMINISTRATIVO
Serviço de Atendimento à Violência Sexual (SAVS)	Assistencia Social	DIURNO E NOTURNO	1	0	0	1	APOIO

DO

Núcleo						
Área	Setor/Sub-área	Coordenador de Comissão de Direitos Humanos	Vice-Coordenador	Membros (voluntários)	Número total de Servidores lotados no setor	Tipo de atividade
Comissões Assessoras	Comissão Assessora de Acessibilidade (CAA)	1	0	16	0	FINALÍSTICA
	Cátedra Sérgio Vieira de Mello (CSVM)	1	0	22	0	FINALÍSTICA
	Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial (CADER)	1	0	26	0	FINALÍSTICA
	Comissão Assessora de Gênero e Sexualidade	1	2	23	0	FINALÍSTICA
	Comissão Assessora de Mudança Ecológica e Justiça Ambiental (CAME)	1	1	39	0	FINALÍSTICA
	Comissão Assessora para a Inclusão Acadêmica e Participação dos Povos Indígenas (CAPI)	1	1	31	0	FINALÍSTICA
Comissão de Averiguação Étnico-Racial	Observatório de Direitos Humanos (ODH)	1	0	17	0	FINALÍSTICA
	CAVU	0	0	155	0	FINALÍSTICA
	TOTAL	7	4	329		

Formulário de Certificação dos Órgãos da Administração Central

Informações complementares e Justificativas detalhadas

Apresentação do Órgão:*

1ª Pergunta: Descreva brevemente as principais atividades do Órgão, contemplando seus objetivos e principais responsabilidades.

A Diretoria Executiva de Direitos Humanos (DeDH), [criada em 2019](#), desenvolve ações, projetos e orientações às Unidades e Órgãos da Universidade e externos, visando garantir políticas de inclusão e diversidade, contando com 07 (sete) instâncias, denominadas Comissões Assessoras e 03 (três) Serviços de atendimento à Comunidade da Universidade: Serviço de Atendimento à Violência Sexual (SAVS), Comissão de Averiguação Étnico-Racial (CAVU), Programa Refúgio Acadêmico e proposta da criação de dos Serviço de apoio aos Povos Indígenas e Serviço de apoio à Comunidade Negra Universitária para questões de discriminação e preconceito racial, através de Grupos de Trabalhos em andamento e apoio ao Programa de Inclusão Digital para Ingressantes da Unicamp (PIDIU), em parceria com Pró-Reitoria de Graduação (PRG).

Missão

[\(texto constante do artigo 1º, da Deliberação CONSU-A-004/2019\)](#)

Garantir que na Universidade Estadual de Campinas sejam praticadas ações que assegurem:

- I - A valorização da Tolerância, da Cidadania e da Inclusão garantindo a diversidade, a pluralidade e a equidade de seus membros;
- II - O respeito à dignidade da vida como valor fundamental em todas as dimensões envolvidas na realização de seus objetivos.

Visão

Por meio do desenvolvimento da cultura dos direitos e da cultura de paz, tornar a Unicamp uma instituição exemplar no que se refere às práticas institucionais, à resolução de conflitos e à consciência sócio ambiental. Fazê-la reconhecida por sua capacidade de valorizar, atrair e formar profissionais comprometidos com a promoção e defesa da dignidade da vida das gerações do presente e do futuro

Valores

Promover o respeito à dignidade da vida como valor fundamental à realização dos objetivos da Universidade e garantir que nela sejam praticadas ações de valorização

da tolerância, da cidadania e da inclusão, assegurando a diversidade, a pluralidade e a equidade entre seus membros.

Comissões Assessoras

1. Comissão Assessora de Acessibilidade (CAA);
2. Cátedra Sérgio Vieira de Mello (CSVN);
3. Comissão Assessora de Diversidade Étnico-Racial (CADER);
4. Comissão Assessora de Gênero e Sexualidade;
5. Comissão Assessora de Mudança Ecológica e Justiça Ambiental (CAMEJA);
6. Comissão Assessora para a Inclusão Acadêmica e Participação dos Povos Indígenas (CAIAPI);
7. Observatório de Direitos Humanos (ODH);

Serviços

1. Serviço de Atendimento à Violência Sexual (SAVS) - criado;
2. Comissão de Averiguação Étnico-Racial (CAVU) - em execução;
3. Programa Refúgio Acadêmico - em execução;
4. Serviço de apoio aos Povos Indígenas - criação em andamento;
5. Serviço de apoio à Comunidade Negra Universitária, para questões de discriminação e preconceito racial - criação em andamento.

Área de Apoio Administrativo e Financeiro

Atividades desenvolvidas:

Cabe à Direção da DeDH apoiar, acompanhar e coordenar as políticas propostas por suas Comissões Assessoras, realizar a articulação entre essas políticas e os diferentes órgãos e unidades da universidade, identificar e atender a comunidade em questões de direitos humanos que escapam à competência das Comissões Assessoras e promover relações externas pertinentes à sua finalidade. Tem se constituído numa instância da universidade de apontamento de iniquidades e apoio às medidas necessárias e mudanças que garantam a eficácia das políticas dos direitos humanos na comunidade.

A DeDH tem compromissos abrangentes que incluem a atenção a todos os segmentos da comunidade universitária (estudantes, funcionários técnico-administrativos, pesquisadores e docentes, funcionários terceirizados e usuários dos campi) e se estendem a todas as atividades fundamentais da universidade (ensino, pesquisa, extensão, convívio e gestão). A Diretoria está estruturada de maneira a garantir o envolvimento de todas as áreas do conhecimento e da sociedade civil nas discussões por ela apresentadas. Desse modo, as Comissões Assessoras congregam hoje 181 (cento e oitenta e um) membros voluntários que representam as áreas de ciências exatas, ciências humanas, ciências, biológicas e da saúde, tecnologia e artes, além de representantes dos colégios técnicos da Unicamp, organismos da administração municipal e da sociedade civil, como a OAB. Em linhas gerais, a missão de desenvolvimento de políticas da DeDH se realiza por meio do levantamento de

dados sobre a comunidade universitária, da proposta de normas às instâncias competentes, do acolhimento de demandas, da promoção do alinhamento de práticas e condutas nos quais têm destaque a educação formal e informal em direitos humanos. Contamos, ainda, com a Comissão de Averiguação dos candidatos optantes por cotas étnico-raciais nos processos de ingresso da Universidade: Vestibular, COTIL, COTUCA, Carreira PAEPE e dos Programas de Pós-Graduação que aderiram ao sistema de cotas, que conta com 155 (cento e cinquenta e cinco) membros designados através da [Portaria GR-134/2022](#).

As relações interinstitucionais também têm sido uma ação importante na pesquisa e no combate direto às iniquidades. Nesse sentido são realizadas parcerias com prefeituras municipais e suas áreas de direitos humanos, com Ministério Público do Estado de São Paulo e o Ministério Público do Trabalho. Entre as ações externas, podemos destacar a atenção a moradores de rua, atendimento a população carcerária e adolescentes da Fundação Casa, ações diretas de saúde, como já aconteceu em relação à testagem para COVID-19, também cursos de formação para o trabalho decente, bem como pesquisas em áreas sensíveis que possam apoiar políticas públicas.

Atividades que podemos desenvolver:

No desenvolvimento de ações junto à comunidade interna deveremos intensificar a formação em direitos humanos de diferentes formas e momentos, como a graduação, pós-graduação, educação permanente de servidores docentes e PAEPE;

É uma necessidade dialogar com as comunidades externas, desenvolver trabalhos em conjunto, buscar discutir as iniquidades, propor políticas públicas e desenvolver ações de mitigação;

Ampliar nossas ações junto à comunidade como um serviço de atenção aos que sofrem atos de racismo, tanto contra os indígenas, quanto aos negros, ou outros membros da comunidade; cuidar dos atingidos adequadamente com serviço integral de Saúde Mental e cuidar da comunidade de forma a que esses casos saiam da rotina institucional;

Desenvolver ações e parcerias com outros órgãos públicos nas esferas federal, estadual e municipal, que fortaleçam a DeDH e a universidade na sua missão de tratar as demandas sociais;

Buscar parcerias com organizações da sociedade civil para dar maior capilaridade à discussão em Direitos Humanos e enfrentar as iniquidades;

Buscar a aproximação completa de uma universidade acessível do ponto de vista de sua estrutura, como de seus processos, de forma a que qualquer portador de deficiência possa estar acolhido. Desenvolvimento de protocolos de acessibilidade e bem estar nas instituições, na busca do bem viver;

Acolhimento ágil e desburocratizado ao refugiado, de forma a que a universidade se torne um território de recomposição das vidas interrompidas em seus lugares de origem e apta ao aprendizado das culturas de que são portadores;

Ampliar a capacidade de trocas interculturais com as comunidades quilombolas e indígenas, na construção efetivamente de uma universidade mais diversa;

Enfrentamento da violência sexual na nossa comunidade de maneira a cuidar da pessoa agredida e discutir as ocorrências com a comunidade, para que não voltem a acontecer;

Continuar nas ações de formação para uma comunidade sustentável, bem como o desenvolvimento de estudos que revertam em ações concretas do uso racional de recursos

pela comunidade. Isso implica, inclusive, na utilização do que já existe para que novas frentes de ampliação façam sentido na perspectiva de respeito ao planeta e à natureza.

Apoio do Observatório de Direitos Humanos para o desenvolvimento em conjunto com as outras comissões assessoras da formação em direitos humanos da comunidade e relações interinstitucionais;

Apoio às comissões assessoras com a correspondente ação administrativa, que permitirá as ampliações desejadas e necessárias;

Continuidade do planejamento com o Escritório de Processos, que vem nos ajudando desde 2022 no conhecimento e projeção de futuro.

2ª Pergunta: Quais Órgãos/Unidades da UNICAMP interagem mais proximamente com seus processos de trabalho? Destaque e comente as interações mais relevantes.

Órgãos/Unidades, Parcerias e Convênios:

1. COMVEST, DAC, COTIL, COTUCA, DGRH e Comissões de Pós-Graduação:
Parceria com a Comissão de Averiguação - CAVU-CADER-DEDH, na execução do procedimento de heteroidentificação dos candidatos autodeclarados pretos e pardos, em seus respectivos processos de ingresso junto à Universidade.
2. Diretoria Executiva de Relações Internacionais (DERI), em parceria no acolhimento das demandas internacionais da DEDH.
3. Pró-Reitoria de Pesquisa (PRP), nas atividades vinculadas às pesquisas e contratação de bolsistas nos projetos administrados pela DEDH.
4. Faculdade de Ciências Médicas (FCM) na parceria do Projeto de Atenção a Populações Negligenciadas, que atendem a Comunidade Carcerária da Penitenciária Feminina de Campinas e Fundação Casa, e consultas médicas no Consultório de Rua;
5. Ministério Público do Trabalho (MPT) com demandas de trabalho conjunto em formação, ações conjuntas e pesquisa, com aporte financeiro de mais de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), em diversos projetos de pesquisas em direitos humanos, em parceria com várias Unidades da Universidade:
 - a) FEEC - De olho no trabalho decente e na sustentabilidade.
 - b) PAGÚ - Curso Tráfico de Pessoas, debates e enfrentamento no momento atual.
 - c) PAGÚ - Livro: Encontros PAGÚ
 - d) IFCH - Curso de Direito Internacional de Direitos Humanos e Workshops do curso.
 - e) IFCH - Indústria 4.0
 - f) FCM - Ações de Testagens dos entregadores de aplicativos de Campinas.
 - g) NEPP - Observatório da infância e adolescência.
 - h) CESIT e Observatório Institucional Unicamp - Levantamento de dados das questões relativas à saúde e ao trabalho digno.
 - i) Faculdade de Engenharia Mecânica - Biofabris
 - j) CEB - Neuromecânica – Próteses e Órteses

- k) Instituto da Computação - Projeto Aplicativo de monitoramento de alunos da rede pública - COVID-19
 - l) CESIT - Projeto de Pesquisa Uberização: Condições de trabalho e saúde do trabalhador just-in-time.
 - m) CESIT - Trabalho em Condições Análogas a de Escravo na Indústria Têxtil.
 - n) PAGÚ - Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas.
 - o) Instituto de Biologia - Projeto EPICOVID
 - p) FCM - Populações Negligenciadas
 - q) Instituto da Computação - Projeto Zero Óbito.
 - r) CEB - Avaliação quantitativa da fadiga crônica e alterações neuropsicológicas de pacientes recuperados da COVID-19
-
- 6. Tribunal Regional do Trabalho (TRT 15ª Região) de Campinas, na formação de seus membros..
 - 7. Ministério Público do Estado de São Paulo (MPSP), na formação de seus membros;
 - 8. Secretaria de Assuntos Penitenciários, através do Projeto de Atenção a Populações Negligenciadas, com atendimento médico na Penitenciária Feminina de Campinas, Fundação Casa e Consultório de Rua;
 - 9. Prefeitura Municipal de Campinas (PMC), parceria conjunta nas pautas de Direitos Humanos e Inclusão Social;
 - 10. Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-Campinas), atua em parceria com a DEDH;
 - 11. Associação de Trabalhadores de Entrega por Aplicativo de Campinas e Região, através de projeto da DeDH em andamento desde janeiro/2021.
 - 12. ONGs, Organizações Populares e Assentamentos em Campinas e Região.
 - 13. Santander Universidades, com 02 (dois) editais de bolsas de inclusão e diversidade e apoio à inclusão tecnológica, com aporte financeiro de R\$ 750.000,00 (setecentos e cinquenta mil reais);
 - 14. Instituto Vladimir Herzog (IVH), em parceria no Prêmio de Reconhecimento Acadêmico em Direitos Humanos, que se encontra na sua 3ª Edição.
 - 15. Todas as Unidades e Órgãos da Universidade, nos Campus Unicamp, FCA e Piracicaba.
 - 16. Escola de Educação Corporativa (EDUCORP), parceria na formação em Direitos Humanos, com desenvolvimento de Cursos e Oficinas.
 - 17. Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEC), na confecção dos livros da [Coleção Jurema](#) e EXTECAMP, no apoio aos cursos de extensão em Direitos Humanos.

18. Secretaria de Comunicação (SEC), tem fornecido apoio técnico aos eventos da DEDH, divulgação e colaboração nas políticas de comunicação da DeDH.
19. Pró-Reitoria de Graduação (PRG), que atua em parceria com a DEDH no desenvolvimento das políticas de permanência e inclusão.
20. Instituto da Computação (IC), que apoia a DEDH em projetos solicitados pelo MPT, para atender à Comunidade externa.
21. Secretaria de Vivência do Campus (SVC), apoio em eventos e temas de Direitos Humanos.
22. Ouvidoria, trabalho conjunto nas reclamações e denúncias das pautas da DEDH.
23. Serviço de Informação ao Cidadão(SIC), parceria no atendimento de informações das pautas da DEDH.
24. Procuradoria Geral (PG), atendimento aos processos judicializados, denúncias e solicitações do MPT e MPSP.
25. ACNUR/ONU, parceria nas ações da Cátedra Sérgio Vieira de Mello, da DEDH.
26. OIM, parceria nas ações da Cátedra Sérgio Vieira de Mello, da DEDH;
27. CRUESP, Ações conjuntas com as universidades paulistas no âmbito do CRUESP sobre a pauta de direitos humanos, especialmente as ações afirmativas como cotas étnico raciais e as de permanência estudantil.

2ª Pergunta: Considerando seu Organograma Atual: quais seriam as áreas que enfrentam mais dificuldades para a execução dos seus processos de trabalho? Por quê?

Quais seriam as áreas que enfrentam mais dificuldades para a execução dos seus processos de trabalho?

O organograma atual não dá suporte para a maior parte das atividades que a DeDH e suas comissões assessoras desenvolvem. Especialmente administrativo-financeiro, comunicação e de suporte de pesquisa para as diferentes atividades.

O suporte administrativo-financeiro não previa o volume que ganhou a DeDH no que se refere à gestão de recursos financeiros, com inúmeros convênios que executam milhões de Reais. As demandas por compras de materiais em geral, passagens aéreas, contratação de eventos, seminários (muitos internacionais), cursos (muitos em parceria com a Educorp), oficinas; manutenção de área física e equipamentos, gerir Recursos Humanos e protocolo, patrimoniar bens adquiridos, desenvolvimento e formatação de editais, acolhimento de denúncias (Ouvidoria, Respostas à Procuradoria Geral, Ministério Público); desenvolvimento da área de comunicação, uma das mais importantes da DeDH para a

comunicação e formação em DH com a comunidade e das mais frágeis que temos no momento, sem nenhum profissional destacado para a função. Não estamos dimensionados para a heteroidentificação, que se responsabiliza pelo vestibular geral, pelos vestibulinhos dos colégios técnicos, pelos cursos com cotas da Pós-graduação e os concursos da carreira PAEPE. Atendimento às vítimas de ações racistas.

Na área de comunicação temos improvisado as ações junto às redes sociais e no site da DeDH e nas outras abordagens da comunidade, bem como a divulgação dos inúmeros eventos promovidos pela DeDH e suas comissões. No momento estamos apenas com o apoio de uma estagiária que atualiza o site e as redes sociais.

As diversas atividades demandam reflexão e investigação para que a pauta de DH ganhe densidade e mesmo as pautas vindas da sociedade nos demandam organização para o aprofundamento do conhecimento. É necessária a presença de profissionais especializados em pesquisa no tema dos DH para a necessária produção de pesquisa.

Há necessidade de um profissional de Comunicação, para que organize, planeje e execute, juntamente com os estagiários e bolsistas a comunicação do setor.

3ª Pergunta: Descreva os principais impactos (positivos e/ou negativos) gerados pela última certificação do seu Órgão relativos a estrutura organizacional:

A Diretoria Executiva de Direitos Humanos (DEDH), teve sua [certificação inicial](#), em 07/04/2020, de acordo com a Deliberação CAD nº 139/2020, contando em sua estrutura com 05 (cinco) instâncias recém criadas, juntamente com o órgão, 01 (um) Serviço de atendimento, o SAVS e com as áreas Administrativa, Financeira e de Comunicação, com impacto positivo no envolvimento dos membros e equipe, em um formato horizontal, para atender às demandas transversais no âmbito da Universidade, à época.

Verifica-se que a DEDH se tornou robusta em curto prazo, e a estrutura criada na última certificação não corresponde à organização dos processos e atividades que foram implementadas, bem como não é suficiente para atendimento de todas as demandas da DeDH de suas instâncias, o que inviabiliza atingir os objetivos estratégicos do órgão.

Ações de melhoria dos processos de trabalho

Houve melhorias nos processos de trabalho desde a última certificação?

Sim, a DeDH tem incorporado melhorias e adequação da equipe de trabalho para atender todas as demandas da DeDH e suas instâncias, realizamos as atividades em formato enxuto e otimizado, com melhoria contínua, de forma a evitar retrabalho, utilizando os sistemas disponíveis na Universidade SIGAD, SIAD/DGA e SIGA/DAC, com otimização dos processos de trabalho em formato totalmente digital. Contamos com uma equipe nova e estamos capacitando todos servidores para realização de todos os processos de trabalho que abrangem a Área de Apoio Administrativo e Financeiro, visando que os postos sejam cobertos em caso de afastamentos e férias de servidores, sendo desenvolvidas as atividades Administrativa, Recursos Humanos e Expediente, Financeiro e Patrimônio, Convênios e Projetos, Comunicação, Eventos, Extensão (cursos, disciplinas e oficinas) e Editais de bolsas auxílio, que demandam alta complexidade, uma vez que toda equipe desenvolve todos os trabalhos previstos em uma Unidade ou Órgão. Para não caracterizar a segregação de funções, as atividades da área financeira, conta com revezamento entre 02 (dois) servidores técnico administrativos. Mesmo com as aplicações de melhorias, a

atual estrutura não é suficiente para atender todas as demandas. O processo de trabalho realizado pela DeDH ficou mais detalhado no [processo de planejamento iniciado em 2022 com o Escritório de Processos do CCUEC](#), em anexo.

A partir do conhecimento e desenvolvimento dos processos de trabalho desenvolvidos na DeDH foi possível a correção de processos inadequados e a implementação de novos processos mais eficazes que pudessem fazer frente à carência de pessoal numa área da universidade ainda em processo de implantação.

O [trabalho desenvolvido com o escritório de processos da Unicamp](#) vem permitindo identificar as possibilidades de crescimento da DeDH e suas comissões assessoras e como caminhar nesse momento ainda de muita carência.

Contamos com uma equipe nova, que estamos treinando com proposta de atender às demandas da DeDH e de suas instâncias, padronizando os processos e procedimentos de trabalho, em cumprimento da legislação e Normativas vigentes, com a utilização dos sistemas da Universidade (SIGAD e SIAD) e ferramentas atuais dos aplicativos Office 365 e Google, com finalidade de desenvolver trabalhos enxutos. Para isso, estamos inserindo a equipe nos treinamentos oferecidos pela DGA, SIARQ e EDUCORP.

Não tivemos novas contratações, apenas e com muita dificuldade estamos tentando alcançar o quadro original definido com 06 (seis) servidores, ainda insuficiente para atender às demandas que chegam à DeDH.

Nossa possibilidade foi a de mexer nos fluxos e novas formas de trabalho, a exemplo do procedimento de heteroidentificação nos diferentes concursos, como Vestibular, Vestibulinhos dos Colégios Técnicos, Cursos de Pós-Graduação e PAEPE, realizados pela Comissão de Averiguação, em que temos lidado conforme a situação, já que ainda não conseguimos a estrutura necessária frente à enorme responsabilidade e nos incorporamos a eles na medida em que as outras atividades da DeDH permitem e conforme o tamanho da tarefa de heteroidentificação, como no Vestibular de 2023 que nos colocou a tarefa de mais de 1.600 candidatos. Esta rotina se repete nos concursos PAEPE com o DGRH, e em grandes concursos da Pós-Graduação e dos vestibulinhos dos Colégios Técnicos COTIL e COTUCA. Esse caso exemplifica a nossa necessidade nos últimos tempos de não ter as pessoas necessariamente fixas em suas atividades, mas se responsabilizar mais fortemente por algumas e socorrer qualquer uma das que tiverem necessidade na DeDH.

O trabalho com o escritório de processos e as reuniões de planejamento que se seguiram organizaram essa dinâmica que tem sido discutida sempre que uma situação volta a se apresentar. A recertificação é estratégica para a DeDH para que aproxime sua estrutura de pessoal às suas necessidades e possa contribuir ainda mais com a comunidade.

Uma área especialmente sensível apontada no trabalho com o escritório de processos é a de Comunicação, que é uma base da abordagem da comunidade interna e externa da universidade. A recertificação nos permitirá apresentar essa e outras necessidades.

4ª Pergunta: Há necessidade de alteração no organograma do seu Órgão?*

SIM.

5ª Pergunta: Qual(is) seria(m) a(s) propostas(s) de alteração(ões) da estrutura organizacional? Justifique-a(s).*

Descreva as alterações em tópicos, com breve justificativa.

1. Criação da função DIRETOR ADJUNTO:

Para estabelecer convênios, parcerias, visitas técnicas, ampliação das relações interinstitucionais e maior vivência com a comunidade, Unidades e Órgãos e atuar em parceria com o Diretor Executivo em suas ausências e impedimentos, revezar nas participações das reuniões (CONSU, CEPE, CAD), participação e acompanhamento de Grupos de Trabalho e reuniões de atendimento às Unidades e Órgãos. A DeDH exige múltiplas funções de gestão, administrativas, de presença na comunidade em função formativa para direitos humanos e em atendimento direto em suas necessidades e premências, bem como a presença na comunidade externa em apoio à atenção dos direitos das pessoas e nas discussões que permitam aprofundamento e avanços. Essas atividades foram se tornando mais diversas, exigentes e frequentes de forma que um diretor adjunto se tornou necessário para o atendimento das demandas cotidianas da diretoria. A atenção a essa demanda nos permitirá manter a presença constante nos órgãos colegiados da universidade, atender os convites de faculdades e institutos da Unicamp para discutir as pautas de Direitos Humanos, bem como de outras instituições que nos demandam a presença.

2. Criação da função de 01 (um) ASSESSOR DE GABINETE:

Para viabilizar parcerias, através convênios de cooperação nacionais e internacionais, com Universidades, Órgãos Públicos e Organizações não Governamentais, em atendimento à procura por órgãos e parceiros externos e no acompanhamento dos objetivos estratégicos. Deseja-se um assessoramento das atividades da diretoria, especialmente no gerenciamento dos projetos da DeDH e suas comissões assessoras e aqueles oriundos dos convênios, especialmente com o MPT-SP e outros com órgãos governamentais e não governamentais, que vem demandando formação, inovação, especialmente de tecnologias de equipamentos e das relações humanas.

3. Criação da ÁREA DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE PESQUISA E INOVAÇÃO, com a criação da função de 02 (dois) PESQUISADORES:

Para gestão e desenvolvimento dos projetos, formulação, organização e desenvolvimento de eventos, atuação junto ao jornalista e midiólogo para divulgação de atividades culturais e científicas em direitos humanos, realizar pesquisas científicas na área em parceria com outras Universidades e agências de fomento.

Na instituição da carreira de pesquisador na Unicamp, deliberação CAD de 12 de março de 2019, Deliberação CAD-A-001/2019, está colocado nas disposições iniciais, em seu artigo 1º, inciso III que a carreira aplicar-se-á também: aos órgãos com quadro e estruturas próprios aprovados pela Câmara de Administração – CAD. Dessa forma, nesse momento da recertificação cabe solicitar esse profissional, considerando a natureza das atividades da DeDH que contemplam formação em Direitos Humanos, ações de combate às iniquidades e pesquisa sobre elas, que permitam o entendimento para novas ações. Assim, esse profissional vai colaborar

na comunicação das atividades de pesquisa que já estão ocorrendo em áreas das humanidades, ciências biológicas e exatas e fomentar tantas outras a partir das demandas que nos chegam. Cito as novas formas de exploração do trabalho a ser melhor compreendida; inovações de processos de produção a serem avaliados, investigados, o que é mesmo inovação? Fazer reflexões profundas, novas pesquisas sobre temas de Direitos Humanos que nos atravessam; execução e/ou gerenciamento de pesquisas ;produções e filmes, vídeos, gravações fonográficas ou audiovisuais; criações, produções e performances de obras artísticas, organizações de eventos científicos, tecnológicos e/ou artístico-culturais. A presença de pesquisadores, com o olhar apurado para os fatos que ocorrem na comunidade interna e externa, poderá nos apoiar nos avanços necessários para o enfrentamento de iniquidades. Precisamos de conhecimentos novos ou revisitados e ressignificados para esse enfrentamento. Essa nova produção de conhecimento em direitos humanos certamente abrirá diálogo com outras produções internas e externas de pesquisa e será um apoio à formação em Direitos Humanos.

4. Criação das funções de 01 (um) ASSESSOR DOCENTE DE GABINETE e 01 (um) ASSISTENTE TÉCNICO, para atuar junto às Comissões Assessoras:

Para atuar no planejamento das ações transversais, afirmativas e de inclusão, na institucionalização e ampliação das atividades em andamento, propor políticas e planejar ações de formação, disciplinas, cursos, oficinas, seminários, fóruns, workshops e eventos para promoção dos direitos humanos no âmbito da Universidade e para Comunidade externa. A DeDH possui atualmente um Assessor Docente de Gabinete, que está mais ligado às inúmeras atividades da diretoria. No entanto, com o desenvolvimento das atividades das Comissões Assessoras, por ora em número de sete, foi se tornando clara a necessidade de uma assessoria coordenadora para as comissões. O assessor ora solicitado virá para auxiliar as sete comissões assessoras, com mais de 150 membros, para qualificar a tomada de decisões que envolvam ações de formação e extensão; produção de projetos específicos de atuação na comunidade e formação; ainda a busca da integração das atividades das comissões assessoras e dessas com a diretoria, de forma a que a atuação da DeDH seja harmônica e de acordo com os princípios da universidade. Uma ação voltada à implementação e coordenação de projetos. O Assistente Técnico para atuar junto às Comissões Assessoras é necessário para auxiliar as atividades do Assessor Docente que estará a cargo das Comissões Assessoras (CAs). Ajudará no desenvolvimento de sistemas e procedimentos, para o controle e planejamento das atividades das Comissões Assessoras. Produção e análise da documentação produzida e a necessária para a instrução e tramitação dos mesmos. Se necessário auxiliar em estudos e pesquisas que façam sentido para o aperfeiçoamento da atuação das CAs, sugerindo normas, regulamentos, manuais e procedimentos, para agilizar e facilitar o fluxo do trabalho. Esse novo assistente técnico trabalhará em consonância com o assistente técnico atual, que se encontra sobrecarregado com a diretoria executiva, sem poder atender adequadamente às necessidades das CAs.

5. Criação da função de COORDENADOR(A) DE COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS, para cada Comissão Assessora, no total de 07 (sete):

Para Coordenar, supervisionar ações educativas, de comunicação e de treinamento a membros da Universidade e propor políticas em Direitos Humanos, na pauta a que estiver vinculado(a), tendo em vista que esta função é desenvolvida desde a criação da DeDH, de forma voluntária, o que dificulta a dedicação necessária às atividades desenvolvidas pelas Comissões Assessoras. Cada uma das CAs desenvolvem uma série de serviços à comunidade, formação em Direitos Humanos e coordenação de dezenas de pessoas, ou seja, participam de ensino, extensão e pesquisa. O Coordenador de cada uma das Comissões Assessoras se responsabiliza por desencadear e avaliar as atividades e desempenho das comissões, voltada à atividade fim. O cargo deverá ser ocupado por servidor docente efetivo e com gratificação correspondente. Projeta-se a gratificação para cada uma das Comissões Assessoras que compõem a DeDH, hoje em número de sete. Serão sete coordenadores de comissões assessoras.

6. Inclusão da área COORDENADORIA DE SERVIÇOS DE DIREITOS HUMANOS, com a criação da função de 01 (um) COORDENADOR DE SERVIÇOS DE DIREITOS HUMANOS:

Para coordenar, supervisionar, acompanhar e analisar as atividades e planos de ação dos serviços realizados nos 05 (cinco) serviços da DeDH, Serviço de Atendimento à Violência Sexual (SAVS), Comissão de Averiguação Étnico-Racial (CAVU), Programa Refúgio Acadêmico, Serviço de apoio aos Povos Indígenas - criação em andamento, Serviço de apoio à Comunidade Negra Universitária, para questões de discriminação e preconceito racial. Promover e coordenar o oferecimento de ações educativas e de treinamento a membros da Universidade e otimizar o atendimento da equipe de Assistentes Sociais e Psicólogo, em caso de aumento de demandas em determinados períodos, ou seja, um serviço dando suporte ao outro.

7. Inclusão do PROGRAMA REFÚGIO ACADÊMICO (nome a ser definido), da Cátedra Sérgio Vieira de Mello (CSVM), junto a Coordenadoria de Serviços de Direitos Humanos, voltado para o acolhimento humanitário de professores, pesquisadores e estudantes em condição de refúgio, responsável pelo processo de ingresso e permanência dos estudantes em condições de refúgio, formalização e encaminhamentos junto à Diretoria Acadêmica (DAC), em atendimento à [Resolução GR-19/2022](#), acompanhamento das demandas de instalação e permanência dos estudantes em condições de refúgio junto às Unidades e Órgãos da Universidade.

8. Inclusão do SERVIÇO DE ATENDIMENTO AOS POVOS INDÍGENAS, junto a Coordenadoria de Serviços de Direitos Humanos e a criação da função de 01 (um) PSICÓLOGO:

Para apoio à Saúde Mental dos estudantes indígenas, conforme Grupo de Trabalho criado através da Portaria GR-016/2023, em andamento, com finalidade de estudar e propor políticas de permanência indígenas, que inclui a proposta da criação deste serviço para uma abordagem de educação e psicologia intercultural, que estabeleça diálogos com as realidades, necessidades e especificidades socioculturais dos estudantes indígenas da Unicamp. A Unicamp compreende que necessita de profissionais especialistas na área para criar uma política de saúde mental aos estudantes indígenas.

9. Inclusão SERVIÇO DE APOIO À COMUNIDADE NEGRA UNIVERSITÁRIA, junto a Coordenadoria de Serviços de Direitos Humanos e a criação das funções de 01 (um) PSICÓLOGO, e 01 (um) ASSISTENTE SOCIAL, conforme Grupo de Trabalho a ser criado com esta finalidade.

Uma das principais expansões que a DeDH vem sofrendo são os serviços de atenção à comunidade, como o Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS), a Comissão de Averiguação da Unicamp, o Serviço de Atendimento à Comunidade Negra, o Serviço de Atendimento aos Povos Indígenas e o Programa de Refúgio Acadêmico. Especialmente os três últimos e o já reconhecido SAVS necessitam da atuação do assistente social para dar encaminhamento aos casos a partir dos protocolos definidos para violência sexual, casos de racismo e as necessidades de apoio social para as vítimas e para os casos de refugiados. As necessidades que trazem os/as estudantes indígenas e refugiados para se recolocar num novo território e uma nova vida, por vezes com familiares com inúmeras necessidades são pautas próprias dos profissionais do serviço social. São elas moradia, alimentação, transporte, escola para as crianças quando houver e assistência à saúde. Esse profissional vai auxiliar os serviços, ampliando a qualidade da atenção prestada e a adaptação à nova realidade. Assim, criadas as funções de Psicólogo e Assistente Social, darão SUPORTE A OUTROS SERVIÇOS Coordenadoria de Serviços de Direitos Humanos, da Diretoria Executiva de Direitos Humanos (DeDH).

10. Criação da Comissão de Averiguação, junto à Coordenadoria de Serviços de Direitos Humanos, com a criação da função de 01 (um) PROFISSIONAL DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS - TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO:

Para DESENVOLVIMENTO e ORGANIZAÇÃO dos trabalhos do procedimento de heteroidentificação dos candidatos optantes por cotas étnico-raciais nos processos de ingresso da Universidade, Vestibular, COTIL, COTUCA, Carreira PAEPE e nos Programa de Pós-Graduação que aderiram ao sistema de cotas. O profissional será responsável pela convocação das bancas, organização dos materiais e documentos e planejamento das demandas contínuas dos trabalhos junto às Unidades e Órgãos envolvidos. Trata-se de um procedimento longo, com várias etapas, com necessidade de organização dos dados e documentos para cada banca realizada, com DEMANDA EXPRESSIVA DE TRABALHO.

11. Criação da função de 01 (um) Supervisor de Apoio Administrativo e Financeiro:

Para gerir a equipe do Apoio Administrativo e Financeiro, que conta atualmente com 04 (cinco) servidores, planejar, organizar, controlar, coordenar e orientar as atividades das áreas administrativa, financeira, patrimônio, recursos humanos e expediente, comunicação e eventos e operacional, revisão e proposta de procedimentos e treinamento e desenvolvimento da equipe que atende as demandas da DeDH e das Comissões Assessoras.

12. Criação da função de 02 (dois) Profissionais de Assuntos Administrativos - Profissional de Administração. Para o adequado funcionamento das atividades da DeDH e das CAs será necessária a adequação do quadro de técnicos administrativos que desenvolverão as atividades complementares do quadro para

que as atividades previstas/planejadas possam ocorrer, o profissional irá assessorar as Comissões Assessoras, secretariar reuniões, redigir documentos, elaborar planilhas eletrônicas e apoio na organização de eventos, cursos e oficinas. Embora a equipe da DeDH esteja trabalhando com os sistemas da Universidade e ferramentas ágeis, não temos servidores suficientes para atender todas as demandas das Comissões Assessoras. A proposta da organização da Área de Apoio Administrativo e Financeiro, com os servidores alocados em única área, visa melhor padronização do atendimento, bem como que os postos sejam cobertos em caso de afastamentos e férias de servidores, sendo desenvolvidas as atividades Administrativa, Recursos Humanos e Expediente, Financeiro e Patrimônio, Convênios e Projetos, Comunicação, Eventos, Extensão (cursos, disciplinas e oficinas) e Editais de bolsas auxílio, que demandam alta complexidade, uma vez que toda equipe desenvolve todos os trabalhos previstos em uma Unidade ou Órgão. Para não caracterizar a segregação de funções, as atividades da área financeira, conta com revezamento entre 02 (dois) servidores técnico administrativos. Mesmo com as aplicações de melhorias, a atual estrutura não é suficiente para atender todas as demandas da DeDH e suas Comissões Assessoras.

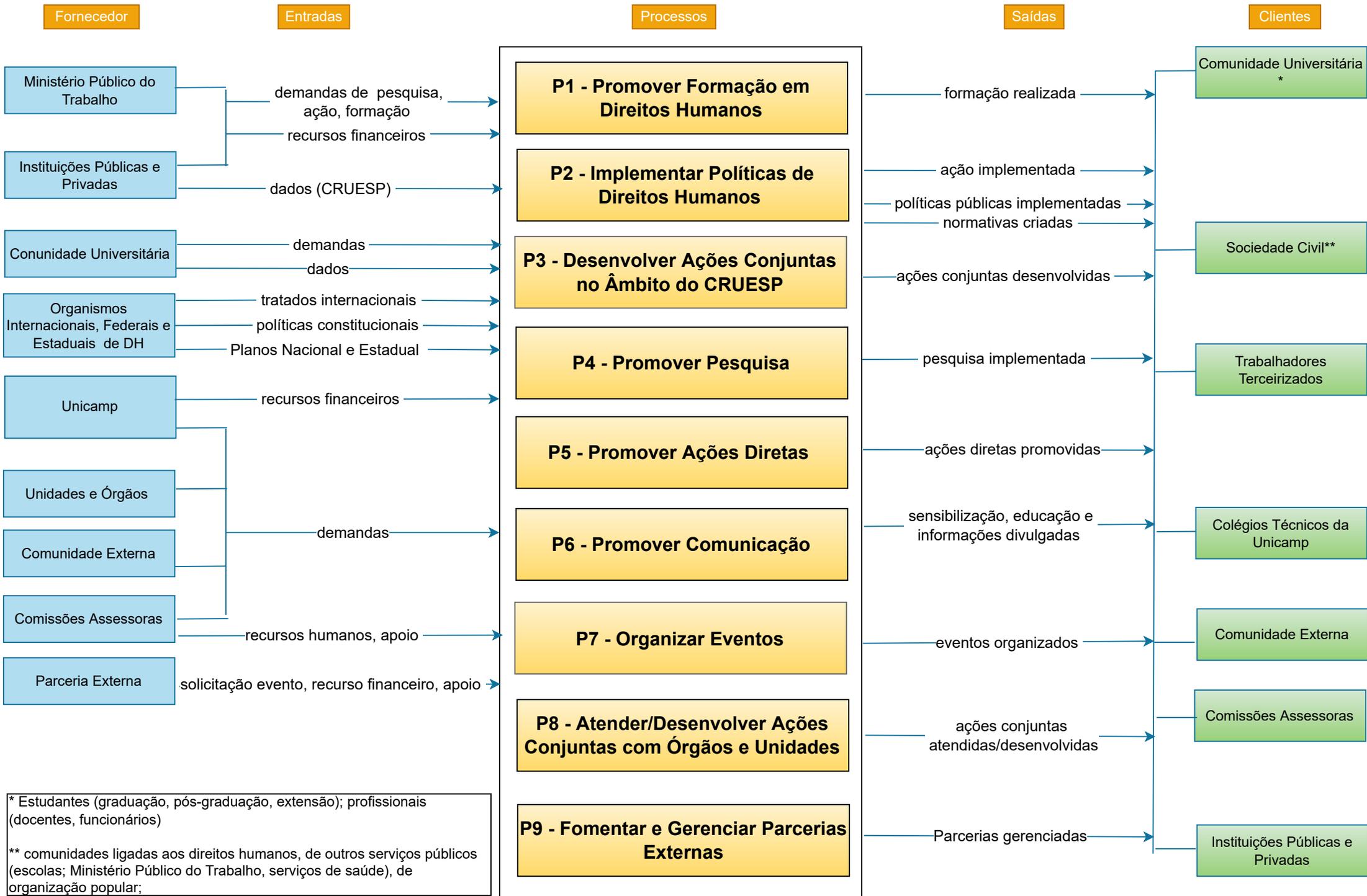
13. Criação das funções Profissional de 01 (um) JORNALISTA, 01 (um) PROFISSIONAL DE COMUNICAÇÃO SOCIAL - MIDIALOGIA e 01 (um) PROFISSIONAL SUPERIOR EM TECNOLOGIA - AUDIOVISUAL:

A área de comunicação, ainda não estruturada e sem profissionais adequados trabalhando, é das mais estratégicas para a DeDH. Parte da formação em Direitos Humanos deverá acontecer com o envolvimento da comunidade a partir de uma política de comunicação ampla, envolvente, atrativa, densa e interessante e que ofereça diferentes estratégias utilizadas atualmente. A presença desses profissionais, produzindo conteúdos a partir de uma relação estreita com a Secretaria de Comunicação da universidade e seguindo suas definições e regras, será estratégico nessa atividade fundamental para a discussão e apropriação dos conteúdos em Direitos Humanos pela comunidade. Comunidades externas também serão atingidas com uma política bem desenhada e adequadamente executada. Espera-se que o midialogista coordene a comunicação na DeDH, desenvolvendo e aperfeiçoando a política desenhada coletivamente. Ainda a utilização dos meios de comunicação hoje disponíveis e perceber as conveniências e oportunidades de cada um nas diferentes situações. O jornalista virá para desenvolver sua atividade de ajudar na definição e priorização das pautas, confecção de matérias e em conjunto com o midialogista formar pessoal para a divulgação adequada de órgãos como a DeDH.

Um técnico em audiovisual tem sido uma das grandes carências na DeDH para desenvolvimento de textos verbais, visuais e audiovisuais, propor, planejar e executar ações de comunicação institucional e conectar nossos eventos com públicos distantes e que demandam contato com a DeDH e suas comissões assessoras. Esse profissional apoiará os eventos que ocorrem no Auditório Raízes e as atividades de formação em Direitos Humanos que ocorrem regularmente.

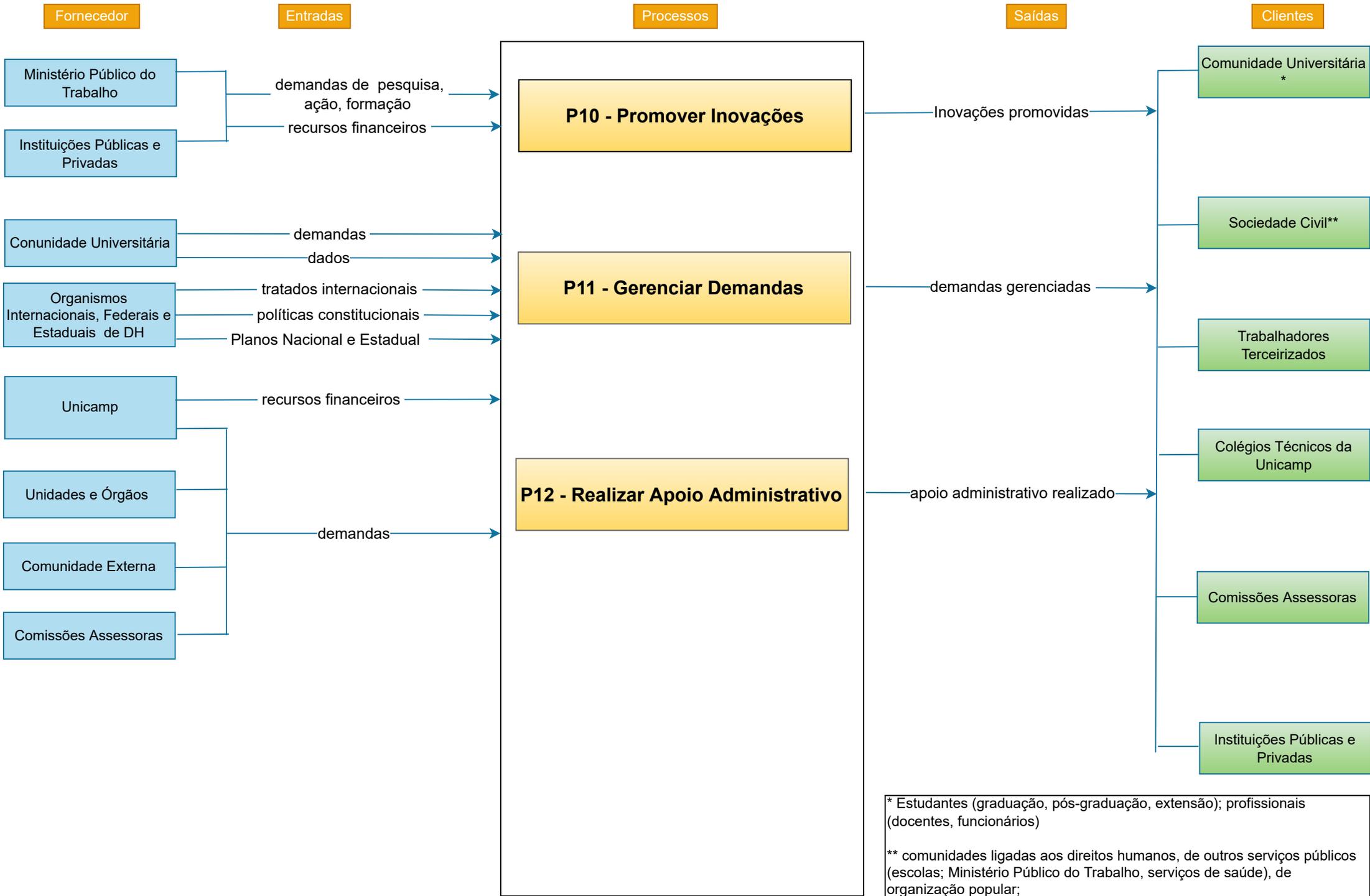
Mapa de Relacionamento - DeDH

Nível 0



Mapa de Relacionamento - DeDH

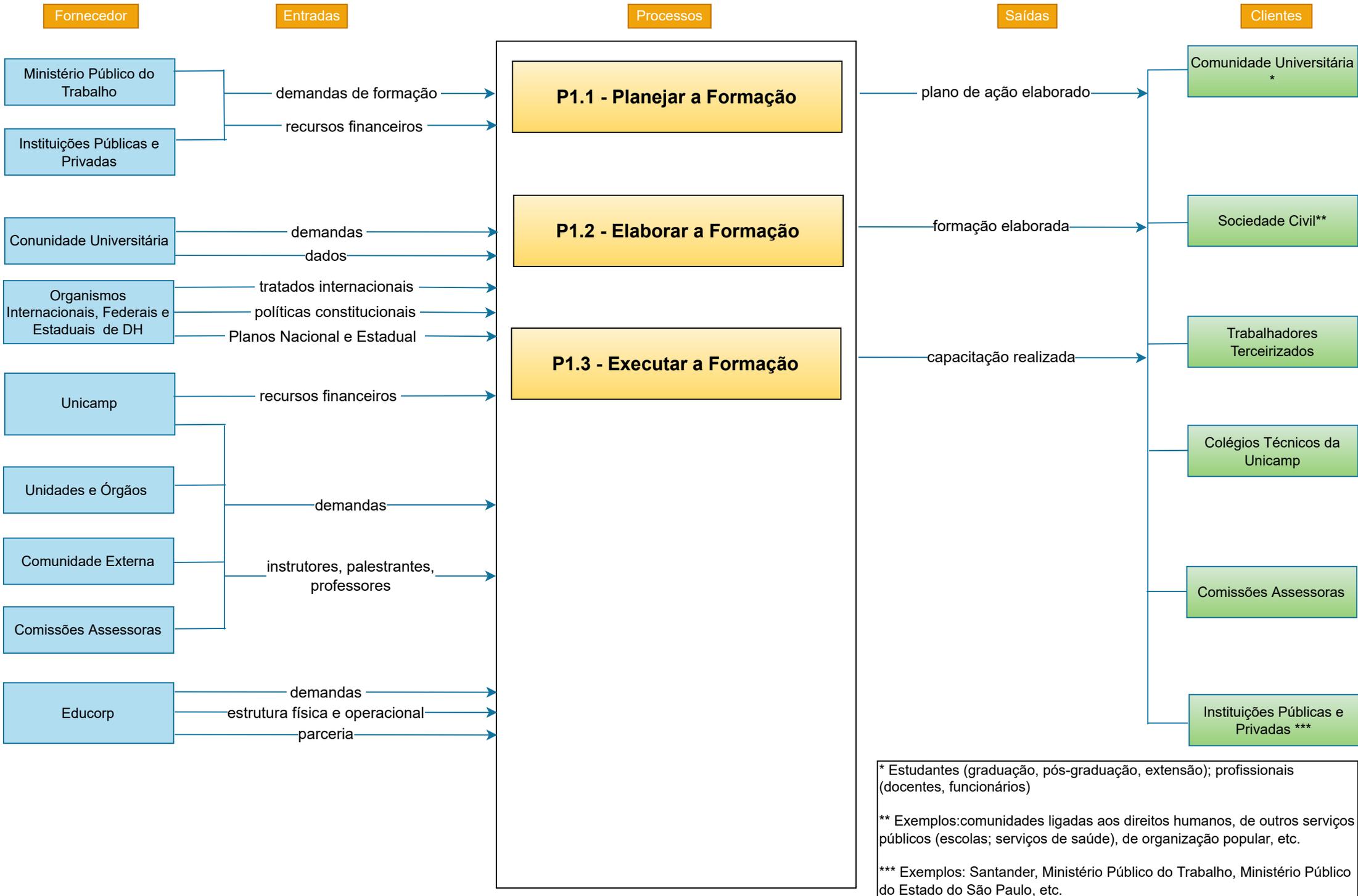
Nível 0



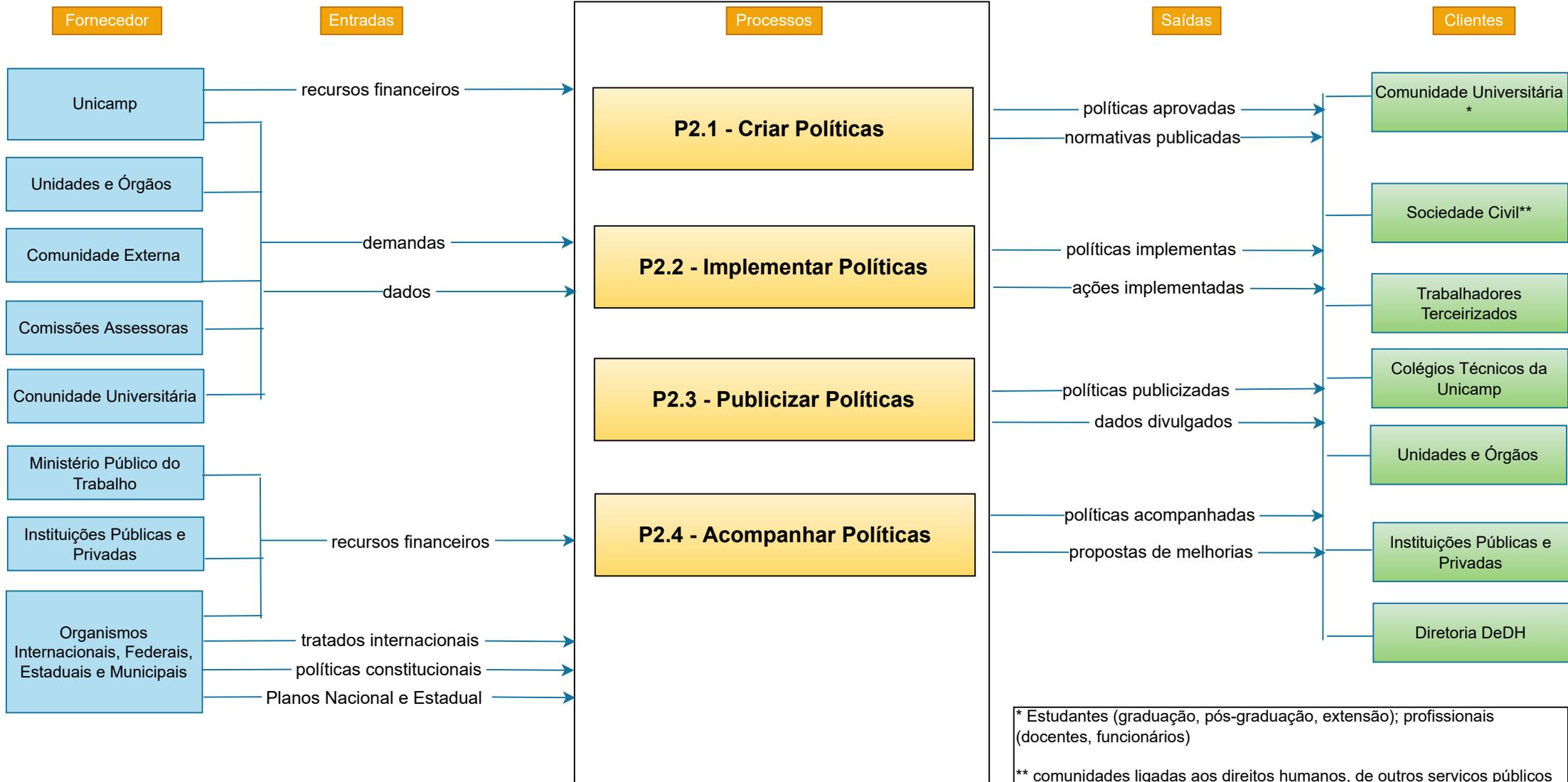
* Estudantes (graduação, pós-graduação, extensão); profissionais (docentes, funcionários)

** comunidades ligadas aos direitos humanos, de outros serviços públicos (escolas; Ministério Público do Trabalho, serviços de saúde), de organização popular;

Mapa de Relacionamento - DeDH
P1 - Promover Formação em Direitos Humanos - Nível 1



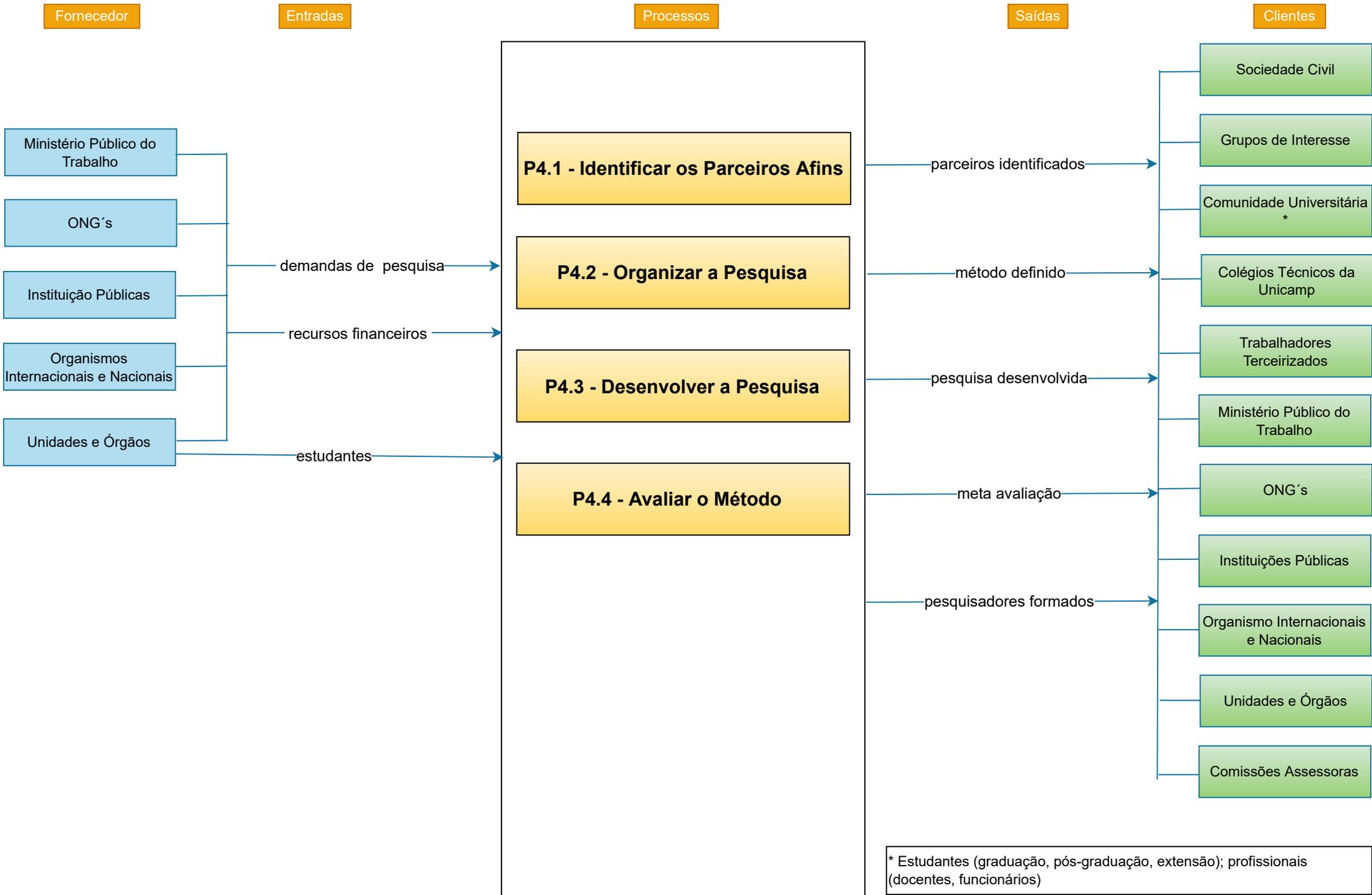
Mapa de Relacionamento - DeDH
P2 - Implementar Políticas de Direitos Humanos - Nivel 1



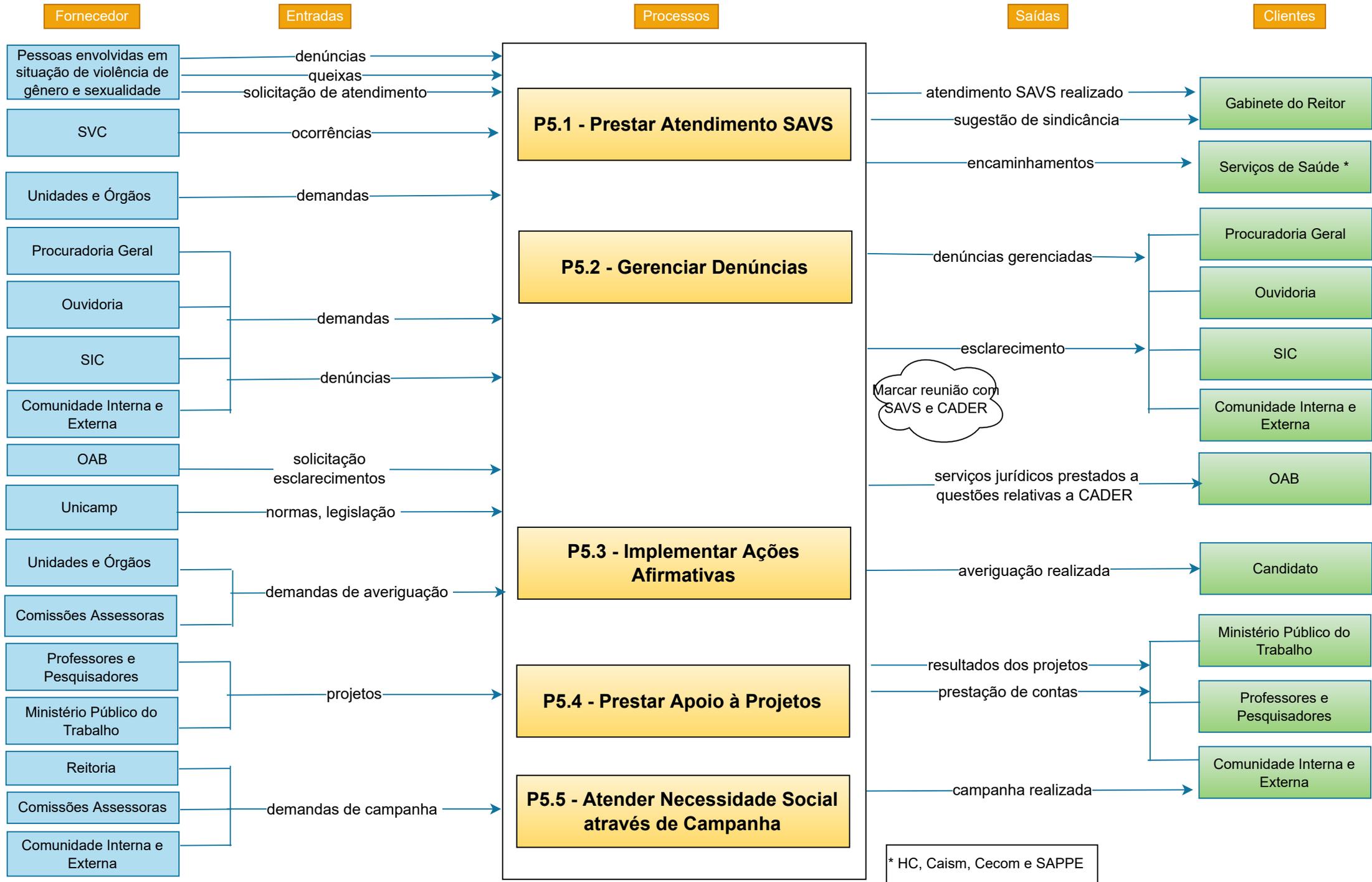
* Estudantes (graduação, pós-graduação, extensão); profissionais (docentes, funcionários)

** comunidades ligadas aos direitos humanos, de outros serviços públicos (escolas; Ministério Público do Trabalho, serviços de saúde), de organização popular;

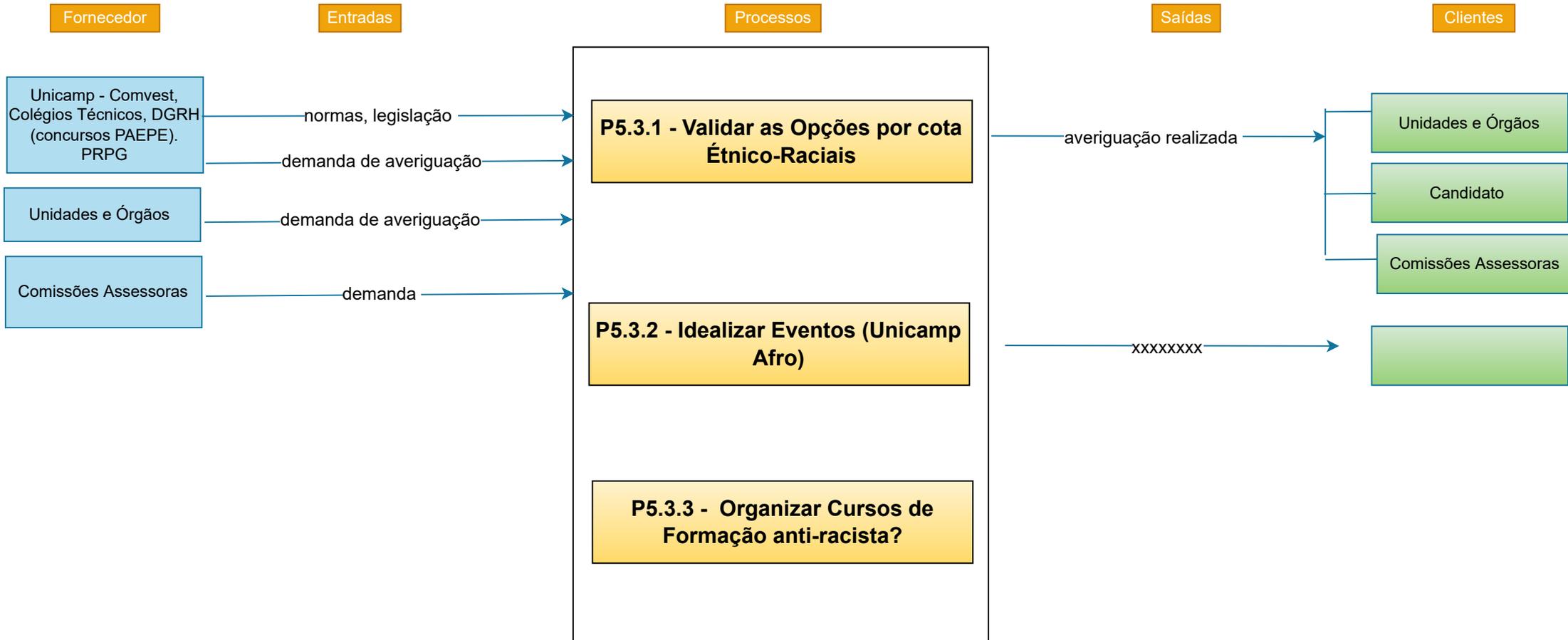
Mapa de Relacionamento - DeDH
P4 - Promover Pesquisa - Nível 1



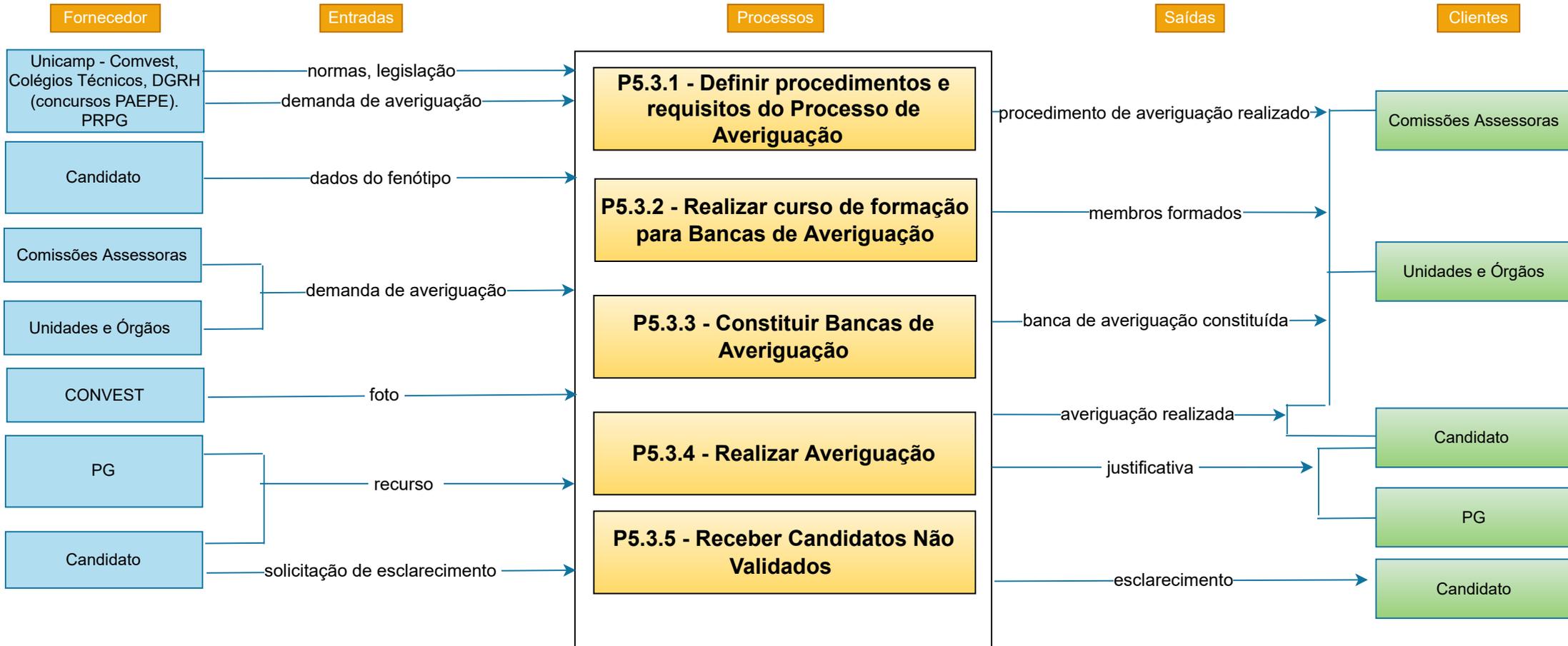
Mapa de Relacionamento - DeDH
P5 - Promover Ações Diretas - Nivel 1



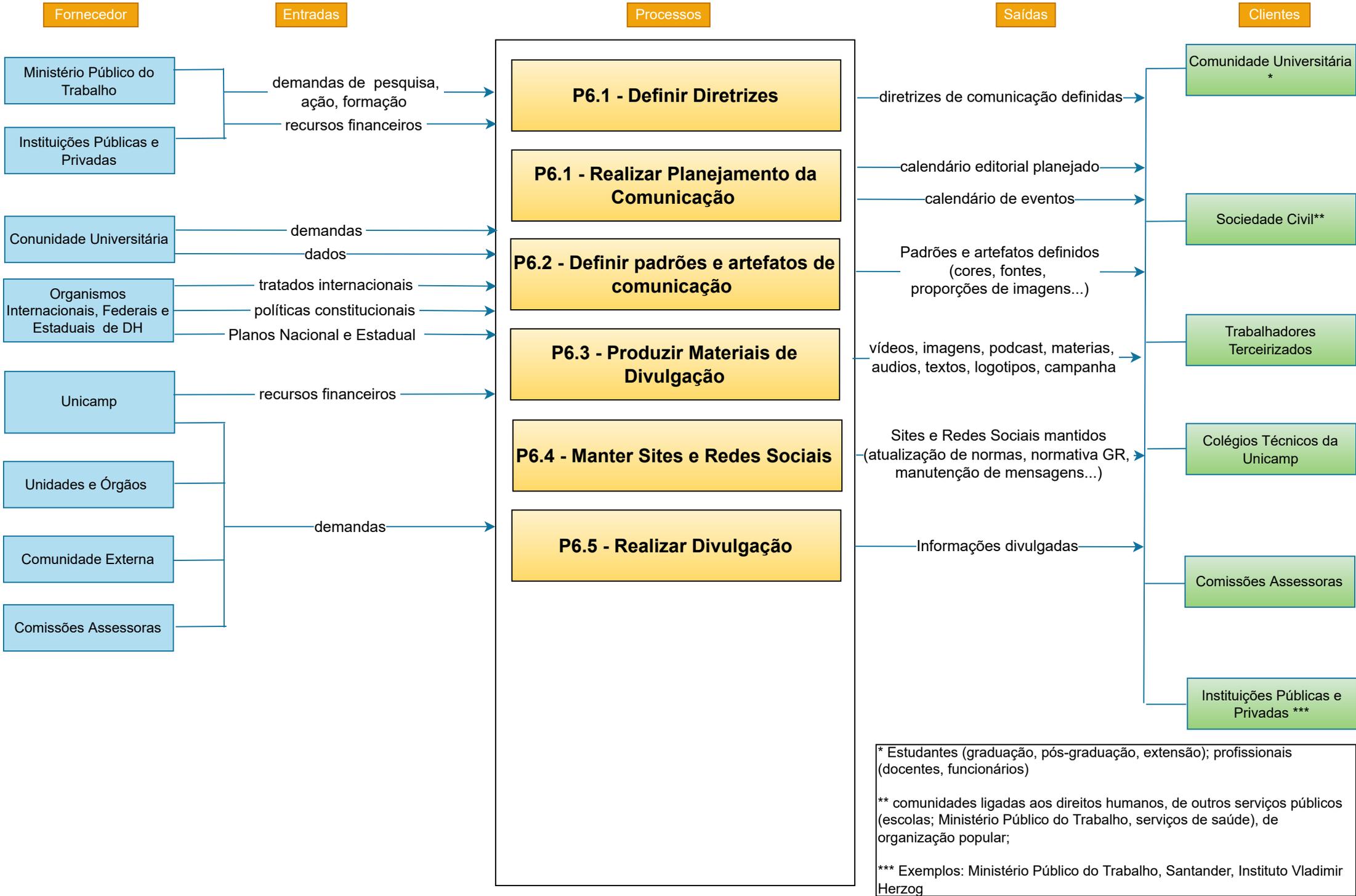
Mapa de Relacionamento - DeDH
P5.3 - Implementar Ações Afirmativas - Nivel 2



Mapa de Relacionamento - DeDH
P5.3 - Validar as Opções por cota Étnico-Raciais - Nivel 3



Mapa de Relacionamento - DeDH
P6 - Promover Comunicação - Nível 1



Mapa de Relacionamento - DeDH
P9 - Fomentar Parcerias Externas - Nível 1

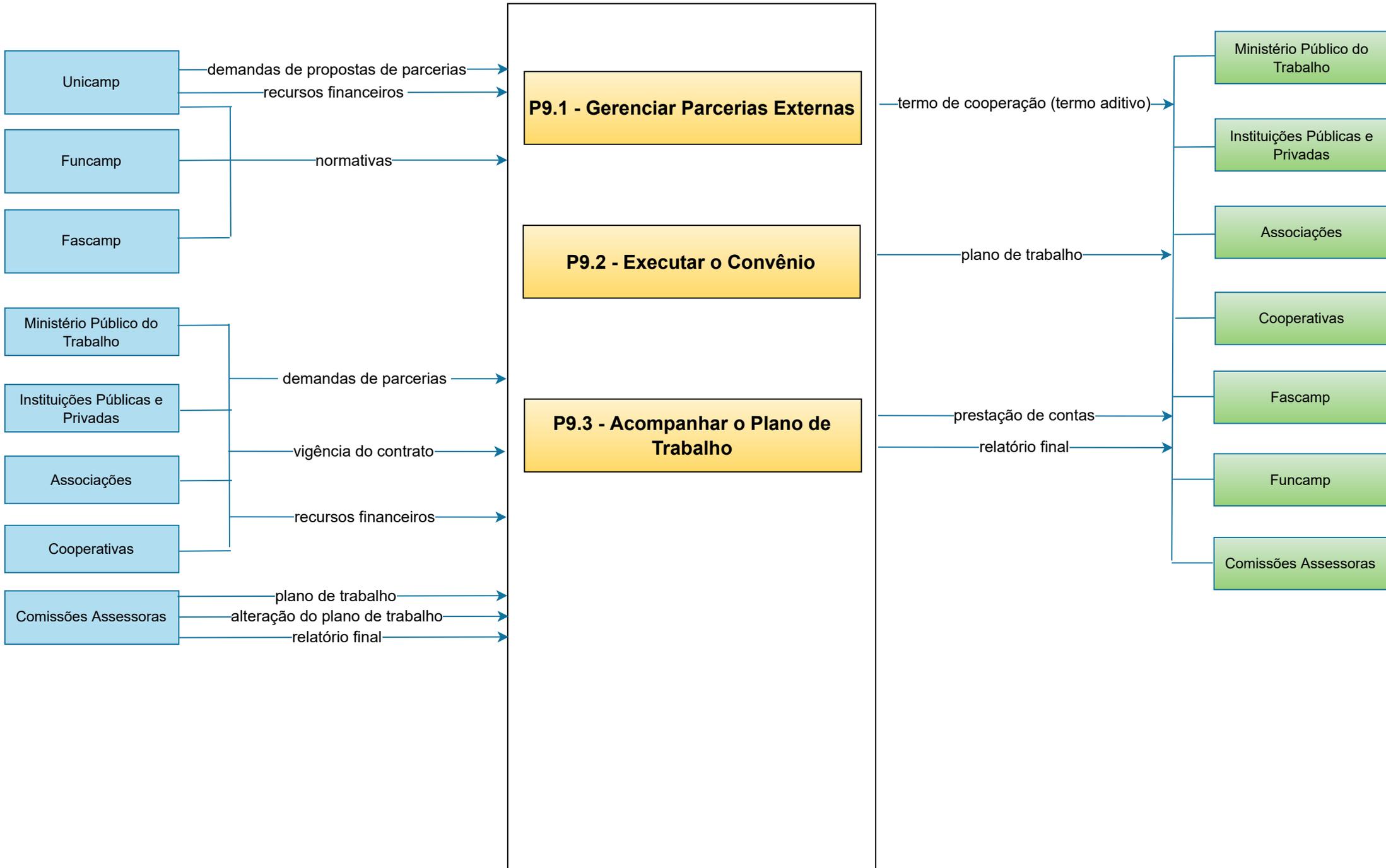
Fornecedor

Entradas

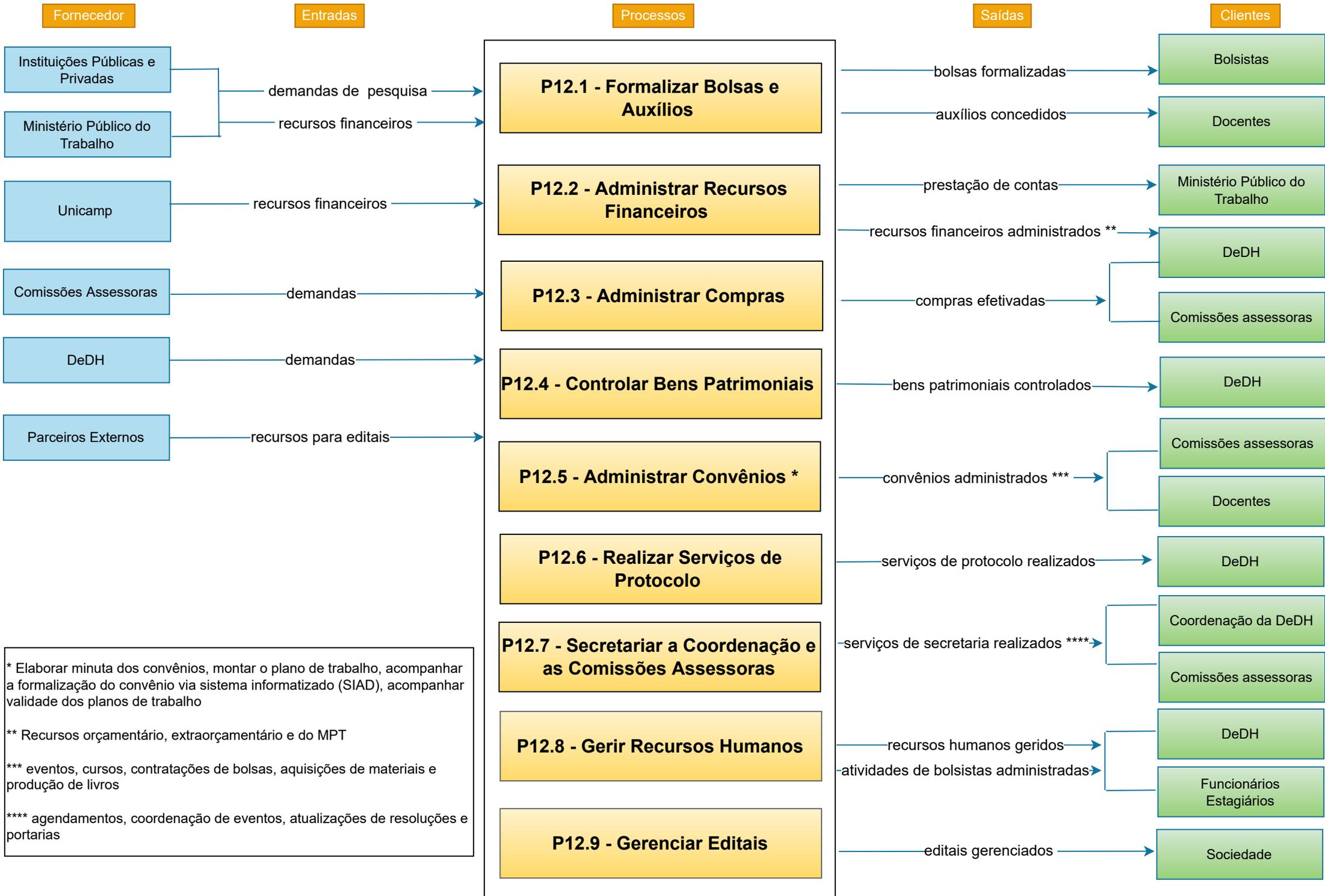
Processos

Saídas

Clientes



Mapa de Relacionamento - DeDH
P12 - Realizar Apoio Administrativo - Nivel 1





**INFORMAÇÃO PRDU/GDCE 102/2024
REVISÃO DA CERTIFICAÇÃO – CPP**

FL. Nº 121
 PROC. Nº 01-2-55621/2004
 RUB. Notação

1. HISTÓRICO

A Comissão Processante Permanente - CPP teve sua última estrutura certificada em 2020, nos termos da Deliberação CAD 341/2020.

Atualmente a CPP conta com 1 vaga ocupada e 2 vagas livres em seu quadro de vagas PAEPE.

O Anexo I apresenta a atual estrutura organizacional da CPP.

2. PROPOSTA PRDU 2024

Em análise ao material que trata da proposta de certificação da CPP, considerando a proposta elaborada e enviada por meio do formulário digital estabelecido para esta finalidade, o Parecer Comitê ADHOC 10/2024, respeitando tabela de gratificação vigente da Universidade conforme a Deliberação CONSU-A-16/2019, publicada em D.O.E em 06/06/2019, a PRDU apresenta as seguintes observações:

1. A PRDU concorda com a proposta do comitê *ad hoc* de certificação em reduzir a gratificação da função de Presidente da Comissão Processante Permanente do grupo 07 para o grupo 09 e atribui-la aos responsáveis pelas áreas Comissão Processante Permanente I e Comissão Processante Permanente II.

O quadro a seguir apresenta um comparativo de gastos entre a quantidade de gratificações vigente e a apresentada nesta proposta.

Órgão	Quantidade Vigente	Quantidade Solicitada	PRDU	Função de representação	Recurso Vigente	Recurso Solicitado	Recurso Concedido	Variação
CPP	1	0	0	Grupo 7	R\$ 4.344,83	R\$ -	R\$ -	-R\$ 4.344,83
CPP	1	1	3	Grupo 9	R\$ 2.932,74	R\$ 2.932,74	R\$ 8.798,22	R\$ 5.865,48
CPP	0	3	0	Grupo 8	R\$ -	R\$ 11.405,22	R\$ -	R\$ -
Soma	2	4	3		R\$ 7.277,57	R\$ 14.337,96	R\$ 8.798,22	R\$ 1.520,65

O anexo II demonstra a estrutura organizacional proposta para esta certificação.

Encaminhe-se à SG para apreciação.
PRDU/GDCE:11/03/2024

Prof. Dr. Fernando Sarti
Pró-Reitor de desenvolvimento Universitário
PRDU

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRÓ-REITOR**, em 11/03/2024, às 17:11 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
9CBCBF4C 7BEE4686 B6B51C0D 33236506



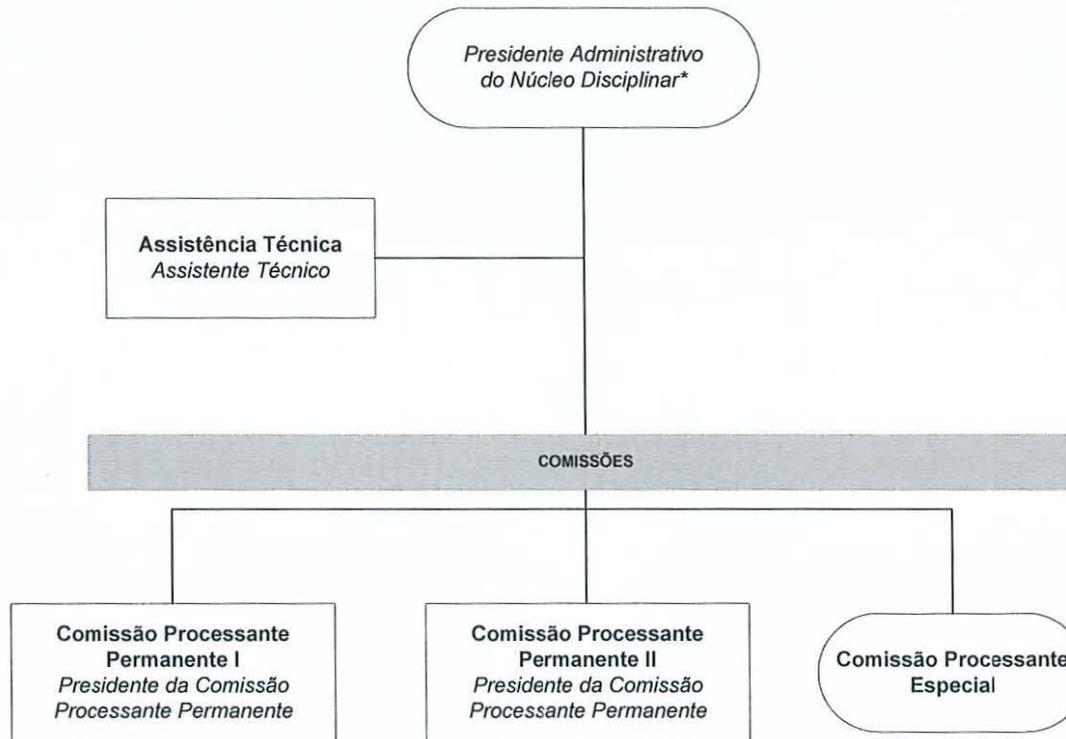
FL. Nº 123

PROC. Nº 01-P-5562/2004

RUB. Kathelen

Estrutura Organizacional Proposta – PROC. Nº 01-P-05562/2004
Comissão Processante Permanente - CPP

ANEXO II



** Função não gratificada, rodízio automático a cada um ano entre os Presidentes das Comissões Processantes Permanentes*

FL. Nº 125
PROC. Nº 01-P-5562/2004
RUB. Rafael Lima



INFORMAÇÃO PRDU/GDCE 105/2024

Informamos que esta proposta de certificação da CPP altera o quantitativo das funções gratificadas proposto pela Deliberação CONSU-A-16/2019 em:

- Acréscimo de 1 (uma) gratificação de Presidente da Comissão Processante Permanente.

Conforme demonstrado no comparativo abaixo:

Órgão	Quantidade Vigente	PROPOSTA	Função de representação	Diferença
CPP	1	2	Presidente da Comissão Processante Permanente	1
CPP	1	1	Assistente Técnico	0
	2	3		

Retorne à SG para providências.

Veridiana B. Chiavegato Souza
Gestão de Designações, Certificação e Estrutura
Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário
UNICAMP/PRDU
PRDU/GDCE: 12/03/2024




Leticia Batagello Vieira
Secretaria Geral
Matrícula 307990

Avaliação da Direção/Coordenação:

A reorganização proposta para a CPP atende duas grandes necessidades ligadas às atividades da área para a Universidade e à organização do próprio órgão.

O primeiro ponto de melhoria se refere à proposta de que a Comissão Processante Permanente seja transformada em um “Núcleo Disciplinar” que, além de suas atribuições atuais, de condução dos processos administrativos disciplinares, incorpore em suas atividades a orientação dos trabalhos das Comissões de Sindicância instauradas pelo Gabinete do Reitor e demais órgãos da Universidade, que passariam a ser secretariadas de maneira centralizada e uniforme, pela equipe de apoio da CPP, com comissão composta por servidores das Unidades.

Isto porque temos identificado na Procuradoria Geral um considerável número de sindicâncias realizadas pelas diversas Unidades e Órgãos que apresentam falhas de ordem formal, que, muitas vezes, comprometem todo o trabalho realizado.

A centralização da secretaria e orientação dessas sindicâncias junto ao futuro “Núcleo Disciplinar” amenizará ou, até mesmo, eliminará as falhas formais desses processos, trazendo maior eficiência e segurança aos atos administrativos praticados e decisões decorrentes.

A segunda questão se refere à organização do órgão. Trata-se do reconhecimento das atividades desempenhadas pelos Procuradores, que acumulam suas atividades na Procuradoria Geral com a Presidência das Comissões Processantes, diferentemente do que ocorria anteriormente.

De fato, até maio de 2009, apenas um Procurador de Universidade era designado para presidir as Comissões Processantes Permanentes, afastando-se das suas demais atribuições junto a Procuradoria. Esse Procurador ficava integralmente dedicado às atividades da CPP, independentemente da demanda existente (Resolução GR n.º 04/1999).

No entanto, percebeu-se que esta sistemática não se mostrava produtiva ou eficiente, em especial em razão do quadro enxuto de Procuradores, que ficava defasado. Assim, com a Resolução GR n.º 16/2009, passou-se a prever que, por indicação do Procurador de Universidade Chefe, o Reitor designaria três Procuradores de Universidade para exercerem, no prazo de 2 (dois) anos, suas funções na CPP, sem prejuízo das demais atividades realizadas na Procuradoria Geral, sendo que, a cada ano, em forma de rodízio, um dos três Procuradores designados exerceria também a Presidência Geral das Comissões Processantes Permanentes (função gratificada), ficando incumbido da sua organização administrativa, isto é, coordenar e dirigir

as secretarias e encaminhar à Reitoria relatório semestral de atividades das CPPs.

Em 2018 nova reforma da estrutura das Comissões Processantes Permanentes foi aprovada pela Resolução GR n.º 22/2018, que passou a prever a designação de até quatro Procuradores de Universidade para exercerem suas funções na CPP, sem prejuízo das demais atividades realizadas na Procuradoria Geral, mantendo-se a sistemática de rodízio da Presidência Geral das Comissões Processantes Permanentes.

No entanto, com o passar dos anos, foi possível constatar que o grande trabalho exercido junto à CPP é referente à presidência e condução dos processos administrativos disciplinares, e não à gestão administrativa do órgão.

Neste sentido, se mostra desproporcional a atribuição de apenas uma gratificação de representação ao Presidente Geral da CPP, enquanto os demais procuradores designados exercem as mesmas atribuições.

A proposta de revisão da certificação prevê, assim, uma redução do número máximo de Procuradores que podem ser indicados para atuarem junto à CPP, passando de 04 para 03 procuradores, com previsão de atribuição de gratificação de representação referente ao Grupo 08 para todos os designados, sem prejuízo das atividades desempenhadas na PG, o que demandará, caso aprovada, a alteração da atual Resolução GR n.º 22/2018.

Além disso, a proposta prevê a extinção da gratificação de representação do Presidente da Comissão Processante Permanente, atualmente no grupo 07, sendo que a presidência administrativa do núcleo disciplinar (não gratificado), será exercida entre os procuradores designados.

Tal proposta, portanto, agrega valores e atribuições à atual CPP, que se transforma em verdadeiro Núcleo Disciplinar, com alterações em sua estrutura interna, que refletem o grau de responsabilidade e atribuições dos procuradores designados, motivo pelo qual se espera o deferimento da mesma.

Estamos à disposição para prestar os esclarecimentos necessários.

Fernanda Lavras Costallat Silvano
Procuradora de Universidade Chefe



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

INF. AEPLAN nº 466/2024

Ref.: 01-P-18408/2017
Tabela de Gratificações de Representação
Criação de função gratificada AEPLAN, CPP e DEDH

À SG/Comissão de Orçamento e Patrimônio,

De ordem do Sr. Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário, encaminhamos à Comissão de Orçamento e Patrimônio - COP, para emissão de parecer sobre as alterações na tabela de gratificações de representação da Universidade, conforme consta na minuta de Deliberação CONSU em anexo, com a criação das funções gratificadas de Coordenador da AEPLAN, Presidente da Comissão Permanente Processante e Coordenador de Comissão de Direitos Humanos.

Informamos que as alterações em questão acarretarão um acréscimo de despesa mensal de R\$ 41.921,23 e anual de R\$ 503.054,81, conforme consta do quadro abaixo:

criação de novas gratificações

Valores Nominais em R\$

GRUPO	QTDE	FUNÇÃO GRATIFICADA	VALOR	ENCARGOS	PROVISIONAMENTO		DESPESA MENSAL	DESPESA ANUAL
					13º Salário	1/3 de Férias		
7	3	Coordenador da AEPLAN	13.034,49	2.867,59	1.325,17	362,07	17.589,32	211.071,84
9	2	Presidente da Comissão Processante Permanente	5.865,48	1.290,41	596,32	162,93	7.915,14	94.981,67
11	7	Coordenador de Comissão de Direitos Humanos	12.165,58	2.676,43	1.236,83	337,93	16.416,77	197.001,29
TOTAL	12		31.065,55	6.834,42	3.158,33	862,93	41.921,23	503.054,81

CUSTO DE CRIAÇÃO DE NOVAS GRATIFICAÇÕES/ANO..... R\$ 503.055

A demanda em questão, se aprovada, possibilitará a certificação dos Órgãos AEPLAN, CPP e DEDH, e os valores serão incorporados aos gastos de pessoal na Primeira Revisão Orçamentária.

AEPLAN, 15 de março de 2024.

Cristina Milani M. Pereira
Profissional para Assuntos Administrativos
Assessoria de Economia e Planejamento
Matr. 297476

THIAGO BALDINI DA SILVA
Diretor de Planejamento Econômico
Matr. 29.918-6

Documento assinado eletronicamente por **HENRIQUE RODRIGUES DA SILVA, ASSISTENTE TÉCNICO**, em 15/03/2024, às 16:20 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por **Thiago Baldini da Silva, DIRETOR DE PLANEJAMENTO ECONÔMICO**, em 15/03/2024, às 16:27 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado eletronicamente por **Cristina Milani Martinato Pereira, PR ASS ADMINISTRATIVOS / TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**, em 15/03/2024, às 15:58 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
DEBDC18F CC104FF7 8F448BE0 F580F199





PROC. Nº 01-P-18408/2017

INTERESSADO: PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO

ASSUNTO : Tabela de Gratificações de Representação
am

PARECER COP/CONSU-08/2024

A COMISSÃO DE ORÇAMENTO E PATRIMÔNIO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO em sua 165ª Sessão Ordinária, realizada em 21.03.24, manifestou-se, por unanimidade, favoravelmente à Informação Aeplan nº 466/2024, que trata da alteração dos Anexos I e II da Deliberação Consu-A-16/2019, que dispõe sobre a Tabela de Gratificações de Representação, com proposta de: a) inclusão das seguintes funções gratificadas (Anexos I e II) e indicação de quantitativos (Anexo II): 03 funções de Coordenador da Aeplan (grupo 7); 07 funções de Coordenador de Comissão de Direitos Humanos (grupo 11); b) acréscimo da seguinte função: mais 01 função de Presidente da Comissão Processante Permanente (grupo 9); c) alteração do grupo 7 para o grupo 9 da função gratificada de Presidente de Comissão Processante Permanente, bem como da descrição (Anexo I).

Ao Consu para providências.

Cidade Universitária "Zeferino Vaz",
21 de março de 2024

Prof. Dr. FERNANDO SARTI
Presidente

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRÓ-REITOR**, em 21/03/2024, às 18:23 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
7333885F 9DC04A52 B77A2FBD 92C41033

