

1 **ATA DA TRECENTÉSIMA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA SESSÃO ORDINÁRIA**  
2 **DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA**  
3 **UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.** Aos três dias do mês de dezembro do ano  
4 de dois mil e dezenove, às quinze horas, reuniu-se a Câmara de Administração do Conselho  
5 Universitário da Universidade Estadual de Campinas, em sua sede, no Prédio da Reitoria II, na  
6 Cidade Universitária “Zeferino Vaz”, Distrito de Barão Geraldo em Campinas, sob a  
7 presidência do Magnífico Reitor da Universidade, Professor Doutor MARCELO KNOBEL, e  
8 com o comparecimento dos seguintes conselheiros: Adilton Dorival Leite, Alexandre Leite  
9 Rodrigues de Oliveira, André Martins Biancarelli, André Victor Lucci Freitas, Angel Pontin  
10 Garcia, Antônio Gonçalves de Oliveira Filho, Antonio José de Almeida Meirelles, Edson  
11 Tomaz, Eduardo Hiroshi Tikazawa, Fernando Antônio Santos Coelho, Fernando Augusto de  
12 Almeida Hashimoto, Francisco de Assis Magalhães Gomes Neto, Francisco Hideo Aoki,  
13 Iuriatan Felipe Muniz, José Alexandre Diniz, Luiz Carlos Zeferino, Maria Helena Baena de  
14 Moraes Lopes, Osvaldir Pereira Taranto, Renato Falcão Dantas, Samuel Rocha de Oliveira,  
15 Sérgio Luiz Monteiro Salles Filho e Teresa Dib Zambon Atvars. Esteve presente também o  
16 representante suplente dos diretores: João Ernesto de Carvalho. Como convidados especiais  
17 compareceram os professores: Alberto Luiz Francato, Cláudia Regina Cavaglieri, Eliana  
18 Martorano Amaral, João Ernesto de Carvalho, José Antonio Rocha Gontijo, José Roberto  
19 Ribeiro, Marco Aurélio Pinheiro Lima, Marco Aurélio Zezzi Arruda, Pascoal José Giglio  
20 Pagliuso, Shirlei Maria Recco-Pimentel, Teresa Celina Meloni Rosa, Vanessa Petrilli  
21 Bavaresco e Vera Lúcia de Matos Pires Gomes; os doutores Ana Carolina de Moura Delfim  
22 Maciel, Andrei Vinícius Gomes Narcizo e Octacílio Machado Ribeiro; e os senhores Diego  
23 Machado de Assis, Gilmar Dias da Silva, João Raimundo Mendonça de Souza e Thiago Baldini  
24 da Silva. Justificaram ausência à Sessão os seguintes conselheiros: Paulo Régis Caron Rufino,  
25 sendo substituído pelo conselheiro Renato Falcão Dantas; Marisa Masumi Beppu, sendo  
26 substituída pelo conselheiro Alexandre Leite Rodrigues de Oliveira; Paulo Cesar Montagner,  
27 sendo substituído pelo conselheiro Francisco Hideo Aoki; Sávio Machado Cavalcante, sendo  
28 substituído pelo conselheiro Fernando Antônio Santos Coelho; Harian Pires Braga; e Ignacio  
29 Maria Poveda Velasco. Havendo número legal, o MAGNÍFICO REITOR dá início à  
30 Trecentésima Quinquagésima Primeira Sessão Ordinária da Câmara de Administração,  
31 submetendo à apreciação a Ata da Trecentésima Quinquagésima Sessão Ordinária, realizada  
32 em 05 de novembro de 2019. Consulta se há observações. Não havendo, submete à votação a  
33 referida Ata, que é aprovada com 02 abstenções. Passa à Ordem do Dia, com 21 itens, ao  
34 Adendo à Ordem do Dia, com 39 itens, e à Ordem do Dia Suplementar, com 48 itens. Informa  
35 que o item 48 da Ordem do Dia Suplementar – Proc. nº 01-P-24425/2019 – Proposta de  
36 Distribuição Orçamentária da Unicamp para 2020, já está destacado pela Mesa. Consulta se há  
37 destaques por parte dos conselheiros. O Conselheiro ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA  
38 MEIRELLES destaca o item 08 do Adendo à Ordem do Dia, da Coordenadoria Geral da  
39 Universidade, mais para esclarecimento. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ destaca  
40 o item 11 do Adendo à Ordem do Dia, do Hospital de Clínicas, e o item 34 do Adendo à Ordem

1 do Dia – Proc. nº 01-P-8249/2003, do Instituto de Computação, para esclarecimento. Da Ordem  
2 do Dia Suplementar, destaca em bloco os itens 01 a 47: 1 – Proc. nº 01-P-24043/19 –, da  
3 PRDU+PRP (Lactad); 2 – Proc. nº 01-P-24043/19 – da ProEC; 3 – Proc. nº 01-P-24043/19 –,  
4 da CGU+Siarq+Educorp; 4 – Proc. nº 01-P-24043/19 –, da PRPG+PRG; 5 – Proc. nº 01-P-  
5 24043/19 –, da SEC; 6 – Proc. nº 01-P-19292/19, da Reitoria; 7 – Proc. nº 01-P-19292/19, da  
6 CSS/Cecom; 8 – Proc. nº 01-P-24141/19 –, da SAR; 9 – Proc. nº 01-P-24180/19 –, do Cemeq;  
7 10 – Proc. nº 01-P-24180/19 –, da DGA; 11 – Proc. nº 01-P-24180/19 –, da DAC; 12 – Proc. nº  
8 01-P-18337/19 – da Cocen; 13 – Proc. nº 16-P-17975/19 –, da BC; 14 – Proc. nº 27-P-17245/19  
9 –, do Caism; 15 – Proc. nº 20-P-24060/19 –, do CCUEC/Cenapad; 16 – Proc. nº 01-P-24163/19  
10 –, do CEB; 17 – Proc. nº 01-P-24374/19 –, do Gastrocentro; 18 – Proc. nº 32-P-24054/19 –, do  
11 Hemocentro; 19 – Proc. nº 12-P-24315-19 –, do Cotuca; 20 – Proc. nº 02-P-17864/19 –, da  
12 FCM; 21 – Proc. nº 19-P-24050/19 –, da FE; 22 – Proc. nº 04-P-24250/19 –, da FEA; 23 – Proc.  
13 nº 28-P-24065/19 –, da Feagri; 24 – Proc. nº 05-P-24052/19 –, da FEC; 25 – Proc. nº 29-P-  
14 24091/19 –, da Feec; 26 – Proc. nº 23-P-21399/19 –, da FEF; 27 – Proc. nº 03-P-24120/19 –,  
15 da FEM; 28 – Proc. nº 18-P-24075/19 –, da FEQ; 29 – Proc. nº 06-P-17043/19 –, da FOP; 30 –  
16 Proc. nº 17-P-24239/19 –, do IA; 31 – Proc. nº 34-P-17072/19 –, do IC; 32 – Proc. nº 26-P-  
17 22764/19 –, do IE; 33 – Proc. nº 21-P-23197/19 –, do IEL; 34 – Proc. nº 08-P-24188/19 –, do  
18 IFGW; 35 – Proc. nº 09-P-24061/19 –, do IFCH; 36 – Proc. nº 22-P-22106/19 –, do IG; 37 –  
19 Proc. nº 10-P-23468/19 –, do Imecc; 38 – Proc. nº 11-P-24240/19 –, do IQ; 39 – Proc. nº 25-P-  
20 24053/19, do Cemib; 40 – Proc. nº 36-P-18157/19 –, da FCA; 41 – Proc. nº 37-P-22637/19 –,  
21 da FT; 42 – Proc. nº 15-P-24004/19 –, do HC (Enfermagem); 43 – Proc. nº 15-P-24117/19 –,  
22 do HC (Área Médica); 44 – Proc. nº 15-P-24119/19, do HC (Apoio Assistencial); 45 – Proc. nº  
23 15-P-24121/19 –, do HC (Área Administrativa e Apoio Operacional); 46 – Proc. nº 38-D-  
24 19470/19 –, da FEnf; 47 – Proc. nº 39-P-25589/18 –, da FCF; e 48, sendo informado pelo  
25 MAGNÍFICO REITOR que este último já está destacado. Não havendo mais destaques,  
26 submete à votação todos os itens não destacados, sendo aprovados com 01 abstenção os  
27 pareceres que subsidiaram os seguintes processos: I - A - Nomeações na Parte Permanente do  
28 QD - a) Ingresso em RDIDP - 01) Proc. nº 38-P-19072/2019, de Daniella Pires Nunes – FEnf  
29 – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Enfermagem Médico-Cirúrgica  
30 – 2) Ingresso no RDIDP – Concurso homologado pela Cepe em 12.03.19 – Aprovação pela  
31 Congregação em 27.09.19 – Parecer CPDI-26/19. 02) Proc. nº 38-P-19071/2019, de Heloísa  
32 Garcia Claro Fernandes – FEnf – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área  
33 de Enfermagem em Saúde Mental – 2) Ingresso no RDIDP – Aprovação pela Congregação em  
34 27.09.19 – Parecer CPDI-32/19. 03) Proc. nº 38-P-21287/2019, de Thiago da Silva Domingos  
35 – FEnf – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Enfermagem em Saúde  
36 Mental – 2) Ingresso no RDIDP – Aprovação pela Congregação em 25.10.19 – Parecer CPDI-  
37 33/19. 04) Proc. nº 21-P-19073/2019, de Lucia Granja – IEL – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. –  
38 nível MS-3.1 – RTP – área de Literatura Brasileira – Departamento de Teoria Literária – 2)  
39 Ingresso no RDIDP – Concurso homologado pela Cepe em 05.11.19 – Aprovação pela  
40 Congregação em 22.08.19 – Parecer CPDI-27/19. 05) Proc. nº 09-P-23143/2019, de Matheus

1 Gato de Jesus – IFCH – 1) Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – área de Teoria  
2 Sociológica – Departamento de Sociologia – 2) Ingresso no RDIDP – Concurso homologado  
3 pela Cepe em 1º.10.19 – Aprovação pela Congregação em 06.11.19 – Parecer CPDI-29/19. 06)  
4 Proc. nº 05-P-18475/2019, de Thomaz Eduardo Teixeira Buttignol – FEC – 1) Nomeação na  
5 PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – áreas de Concreto Armado e Concreto Protendido –  
6 Departamento de Estruturas – 2) Ingresso no RDIDP – Concurso homologado pela Cepe em  
7 05.11.19 – Aprovação pela Congregação em 29.08.19 – Parecer CPDI-25/19. b) Aplicação do  
8 RDIDP - 07) Proc. nº 01-P-843/1987, de Elinton Adami Chaim – FCM – 1) Nomeação na PP:  
9 Prof. Titular – nível MS-6 – RTP – área de Moléstias do Aparelho Digestivo - Grupo de Vias  
10 Biliares, Pâncreas e Obesidade – Departamento de Cirurgia – 2) Aplicação do RDIDP –  
11 Concurso homologado pela Cepe em 05.11.19 – Aprovação pela Congregação em 25.10.19 –  
12 Parecer CPDI-34/19. 08) Proc. nº 04-P-16644/2002, de Gabriela Alves Macedo – FEA – 1)  
13 Nomeação na PP: Prof. Titular – nível MS-6 – RTP – áreas de “Nutrição Experimental e  
14 Aplicada à Tecnologia de Alimentos” e “Bioquímica de Alimentos” – Departamento de  
15 Alimentos e Nutrição e Departamento de Ciência de Alimentos – 2) Aplicação do RDIDP –  
16 Concurso homologado pela Cepe em 03.09.19 – Aprovação pela Congregação em 21.10.19 –  
17 Parecer CPDI-28/19. 09) Proc. nº 17-P-18254/1995, de Matteo Bonfitto Junior – IA – 1)  
18 Nomeação na PP: Prof. Titular – nível MS-6 – RTP – área de Práticas Interpretativas –  
19 Departamento de Artes Cênicas – 2) Aplicação do RDIDP – Concurso homologado pela Cepe  
20 em 05.11.19 – Aprovação pela Congregação em 19.09.19 – Parecer CPDI-24/19. B - Mudança  
21 de Regime de Trabalho – 10) Proc. nº 02-P-14205/2006, de Orlando Petrucci Junior – FCM –  
22 Prof. Dr. – nível MS-3.2 – RDIDP para RTC - PP/QD – Departamento de Cirurgia – Aprovada  
23 pela Congregação em 23.09.19 – Pareceres CIDD-455/19, CPDI-31/19 e Despacho CCRH-  
24 462/19. C - Prorrogação de Alteração Temporária de Regime de Trabalho – 11) Proc. nº 36-P-  
25 28991/2010, de Eric David Cohen – FCA – Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RDIDP para RTC – por  
26 mais 02 anos (a partir de 1º.01.20) – PP/QD – Aprovação pela Congregação em 02.10.19 –  
27 Pareceres CIDD-456/19, CPDI-30/19 e Despacho CCRH-463/17. D - Carreira do Magistério  
28 Secundário Técnico - a) Admissão – Para Homologação do ad referendum do Magnífico Reitor  
29 – 12) Proc. nº 12-P-15264/2019, de Simone Patrícia Mondin Micaroni – Cotuca – Professor –  
30 Categoria MST-II – nível C – em jornada de 40 horas semanais – Departamento de Enfermagem  
31 – Aprovada pela CGA em 10.10.19 e Congregação em 17.10.19 – Parecer CIDD-471/19 e  
32 Despacho-CCRH-468/19. b) Admissão – Para Deliberação – 13) Proc. nº 12-P-20448/2019, de  
33 Flavia Figueirêdo Azevedo – Cotuca – Professor – Categoria MST-III – nível J – em jornada  
34 de 40 horas semanais – Departamento de Enfermagem – Aprovada pela CGA em 10.10.19 e  
35 Congregação em 17.10.19 – Parecer CIDD-470/19 e Despacho-CCRH-467/19. E - Áreas de  
36 Prestação de Serviços – Prestação de Contas – 14) Proc. nº 07-P-2514/2016, do Instituto de  
37 Biologia – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Análises Microbiológicas,  
38 Moleculares e Produção Biotecnológico de Insumos”, relativa ao período de 1º.01.2019 a  
39 30.06.2019 – Aprovação pela Congregação do IB em 25.10.19. 15) Proc. nº 22-P-7641/1996,  
40 do Instituto de Geociências – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Setor de

1 Apoio Computacional”, relativa ao período de 1º.01.2019 a 15.07.2019 – Aprovação pela  
2 Congregação do IG em 23.10.19. 16) Proc. nº 22-P-12293/1996, do Instituto de Geociências –  
3 Prestação de contas da área de prestação de serviços “Setor de Laboratórios Analíticos”, relativa  
4 ao período de 1º.01.19 a 15.07.19 – Aprovação pela Congregação do IG em 23.10.19. 17) Proc.  
5 nº 22-P-6345/2013, do Instituto de Geociências – Prestação de contas da área de prestação de  
6 serviços “Estudos em Ciências da Terra”, relativa ao período de 1º.01.19 a 14.07.19 –  
7 Aprovação pela Congregação do IG em 23.10.19. F - Relatórios de Atividades de Convênios,  
8 Contratos e Termos Aditivos – 18) Proc. nº 01-P-26894/2013, do Centro de Memória da  
9 Unicamp – Relatório Final do Termo Aditivo nº 25 ao Convênio de Cooperação Técnica  
10 Científica, Cultural e de Assistência Administrativa – Partes: Unicamp e Funcamp –  
11 Executores: Maria Helena Bernardes e Shirlei Marconato da Silva Vendite – Período:  
12 setembro/2013 a setembro/2018 – Resumo do Objeto: Estabelecer as normas que orientarão o  
13 desempenho da Funcamp na administração dos recursos das publicações editadas pelo Centro  
14 de Memória da Unicamp – Parecer: Cacc. 19) Proc. nº 01-P-24156/2013, do Centro de Memória  
15 da Unicamp – Relatório Final do Convênio de Cooperação – Partes: Unicamp e Câmara  
16 Municipal de Campinas – Executores: Maria Helena Bernardes e Fernando Antonio Abrahão –  
17 Período: dezembro/2013 a dezembro/2018 – Resumo do Objeto: Desenvolver ações integradas  
18 com o objetivo de digitalizar parte do acervo histórico da Câmara Municipal de Campinas e  
19 produção de relatório de diagnóstico do estado de conservação do referido acervo a serem  
20 realizados pelo Centro de Memória da Unicamp – Parecer: Cacc. G - Convênios, Contratos e  
21 Termos Aditivos – Para Homologação – 20) Proc. nº 01-P-18496/2018, da Rádio e Televisão  
22 da Unicamp – Termo Aditivo nº 01 ao Termo Aditivo nº 137 ao Convênio de Cooperação  
23 Técnica Científica/Cultural e Assistência Administrativa – Partes: Unicamp e Funcamp –  
24 Executores: Peter Alexander Bleinroth Schulz e Clayton Bianchini Levy – Data de Assinatura:  
25 13.09.19 – Vigência: 12 meses – Resumo do Objeto: Estabelecer recursos referentes ao  
26 exercício de 2019/2020, no valor de R\$120.000,00 em 12 parcelas sucessivas e iguais e no valor  
27 de R\$10.000,00 cada, referente aos meses de setembro 2019 a agosto 2020, a serem repassados  
28 pela Unicamp à Funcamp, mediante apresentação de nota fiscal para o cumprimento de suas  
29 obrigações em relação ao “Canal Universitário” – Parecer: Cacc. 21) Proc. nº 01-P-26894/2013,  
30 do Centro de Memória da Unicamp – Termo de Aditamento ao Termo Aditivo nº 25 ao  
31 Convênio de Cooperação Técnica Científica, Cultural e de Assistência Administrativa – Partes:  
32 Unicamp e Funcamp – Executores: Maria Helena Bernardes e Shirlei Marconato da Silva  
33 Vendite – Data de Assinatura: 24.11.14 – Vigência: 05 anos – Resumo do Objeto: Alteração da  
34 Cláusula Quinta – Dos Custos Operacionais, estabelecendo que a Unicamp ressarcirá à  
35 Funcamp valor correspondente aos custos operacionais da Fundação e alteração da Cláusula  
36 Sexta – da Doação de Bens, segunda a qual os bens adquiridos com recursos do termo aditivo  
37 serão doados à Unicamp imediatamente após sua aquisição – Parecer: Cacc. Adendo à Ordem  
38 do Dia: I - A - Descontingenciamento de Vagas – Carreira MS, nos termos da Deliberação  
39 CAD-A-01/18 – 01) Imecc – Descontingenciamento das vagas nºs 130 e 173 e dos recursos  
40 para abertura de concursos públicos para provimento de 02 (dois) cargos de Prof. Dr. – nível

1 MS-3.1 – RTP (com opção preferencial para o RDIDP) – Departamentos de Estatística e de  
2 Matemática – em substituição a docentes desligados em 18.09.19 e 24.09.19 – conforme  
3 Parecer CVD-122/19. B - Proposta de Atribuição de Vagas para Abertura de Concursos  
4 Públicos – Carreira MS e Carreira Pq – 02) CGU – 1) Atribuição de 12 (doze) vagas e recursos  
5 para abertura de concursos públicos para admissão de Prof. Dr. I – nível MS-3 – em RDIDP,  
6 para as seguintes Unidades: Feagri, FEA, FEC, FEM, FEQ, FOP (para o Departamento de  
7 Ciências Fisiológicas), IB, IE, IFCH, IFGW, Imecc e IQ; e 2) Atribuição de 04 (quatro) vagas  
8 e recursos para abertura de concursos públicos para admissão de Pesquisador – nível inicial da  
9 Carreira Pq – sendo de responsabilidade da Cocen proceder à distribuição entre os Centros e  
10 Núcleos – conforme Parecer CVD-120/19. C - Abertura de Processos Seletivos Sumários para  
11 Contratação de Docentes, nos termos da Deliberação CAD-A-03/18 – a) Carreira MS – 03)  
12 Proc. nº 02-P-22170/2019, da Faculdade de Ciências Médicas – Atribuição de vaga e recursos  
13 para abertura de processo seletivo sumário para contratação temporária de 01 (um) Prof. Dr. –  
14 nível MS-3.1 – RTP – Área de Audiologia – Departamento de Desenvolvimento Humano e  
15 Reabilitação – em substituição à Profa. Maria Isabel Ramos do Amaral, com licença-  
16 maternidade prevista para o primeiro semestre/2020 – conforme Parecer CVD-121/19. 04)  
17 Imecc – Atribuição de vaga e recursos para abertura de processo seletivo sumário para  
18 contratação temporária de 01 (um) Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – Departamento de  
19 Estatística – em substituição a docente desligada em 18.09.19 – conforme Parecer CVD-124/19.  
20 b) Carreira MST – 05) Cotuca – Atribuição de vaga e recursos para abertura de processo seletivo  
21 sumário para contratação temporária de 01 (um) docente – nível inicial da carreira MST –  
22 jornada de 40 horas-semanais – Departamento de Plásticos – conforme Parecer CVD-128/19.  
23 06) Cotuca – Atribuição de vaga e recursos para abertura de processo seletivo sumário para  
24 contratação temporária de 01 (um) docente – nível inicial da carreira MST – jornada de 20  
25 horas-semanais – Departamento de Ciências – conforme Parecer CVD-127/19. C -  
26 Aproveitamento de Processo Seletivo Sumário para Contratação de Docente, nos termos da  
27 Deliberação CAD-A-03/18 – 07) Imecc – Aproveitamento de processo seletivo sumário para  
28 contratação temporária de 01 (um) Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – Departamento de  
29 Matemática – em substituição a docente desligado em 24.09.19 – conforme Parecer CVD-  
30 123/19. E - Casos Excepcionais, nos termos da Resolução GR-26/17 – a) Abertura de Concursos  
31 Públicos – Carreira Paepe – 09) CGU – Alteração da Deliberação CAD-126/19, solicitada pela  
32 PRDU, que aprovou a suplementação de recursos no valor de R\$ 27.890,00 e descentralização  
33 de 04 (quatro) vagas do quadro de vagas da CGU para abertura de concursos públicos, no  
34 tocante ao número de vagas descentralizadas, como segue: Onde constou: “(...) descentralização  
35 de 04 (quatro) vagas (...)” constar: “(...) descentralização de 05 (cinco) vagas (...)” – conforme  
36 Parecer CVND-217/19. 10) Proc. nº 12-P-20910/2019, do Colégio Técnico de Campinas –  
37 Descontingenciamento de recursos no valor de R\$3.336,67 para abertura de concurso público  
38 para contratação de 01 (um) Profissional de Apoio Técnico de Serviços – perfil Eletrotécnico –  
39 referência M1-A – jornada de 40 horas semanais – em substituição a servidor desligado em  
40 1º.10.19 – conforme Parecer CVND-200/19. b) Aproveitamento de Candidatos de Concursos

1 Públicos – Carreira Paepe – 12) CCUEC – Descontingenciamento de recursos no valor de  
2 R\$6.291,73 para contratação com aproveitamento de concurso público (Edital-101/19) de 01  
3 (um) Profissional da Tecnologia, Informação e Comunicação – perfil Analista de  
4 Desenvolvimento de Sistemas – referência S1A – jornada de 40 horas semanais – em  
5 substituição a servidora desligada em 20.09.19 – conforme Parecer CVND-226/19. 13) Proc.  
6 nº 12-P-22758/2019, do Colégio Técnico de Campinas – Descontingenciamento de recursos no  
7 valor de R\$6.291,73 para contratação com aproveitamento de concurso público (Edital-74/18)  
8 de 01 (um) Pedagogo – referência S1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição à  
9 servidora Euryanthe Rossana Heinrich, aposentada em 07.06.19 – conforme Parecer CVND-  
10 213/19. 14) Proc. nº 01-P-23249/2019, da Diretoria Acadêmica – Descontingenciamento de  
11 recursos no valor de R\$3.336,67 para contratação com aproveitamento de concurso público  
12 (Edital-69/18) de 01 (um) Profissional para Assuntos Administrativos – perfil Técnico em  
13 Administração – referência M1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição à servidora  
14 Ana Paula Fontana, que está sendo transferida para a Deri – conforme Parecer CVND-209/19.  
15 15) Depi – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$6.291,73 para contratação com  
16 aproveitamento de concurso público (Edital-66/18) de 01 (um) Engenheiro – perfil Engenheiro  
17 Eletricista – referência S1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição aos servidores  
18 Glauco Niro e Fernando Cesar Vieira, que estão sendo transferidos para o Escritório de Projetos  
19 Especiais (Eficiência Energética) vinculado à CGU e à CTGE do GGUS/Depi – conforme  
20 Parecer CVND-227/19. 16) Proc. nº 01-P-22088/2019, da Diretoria Geral da Administração –  
21 Descontingenciamento de recursos no valor de R\$3.336,67 para contratação com  
22 aproveitamento de concurso público (Edital-69/18) de 01 (um) Profissional para Assuntos  
23 Administrativos – perfil Técnico em Administração – referência M1A – jornada de 40 horas  
24 semanais – em substituição à servidora Euseli Gonçalves da Silva, aposentada em 03.08.18 –  
25 conforme Parecer CVND-211/19. 17) Proc. nº 01-P-22078/2019, da Diretoria Geral da  
26 Administração – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$6.673,34 para contratação  
27 com aproveitamento de concurso público (Edital-69/18) de 02 (dois) Profissionais para  
28 Assuntos Administrativos – perfil Técnico em Administração – referência M1A – jornada de  
29 40 horas semanais – em substituição às servidoras Marli da Silva e Maria Aparecida da Silva,  
30 aposentadas respectivamente em 06.07.18 e 1º.02.19 – conforme Parecer CVND-210/19. 18)  
31 Proc. nº 01-P-22244/2019, da Diretoria Geral da Administração – Descontingenciamento de  
32 recursos no valor de R\$6.291,73 para contratação com aproveitamento de concurso público  
33 (Edital-75/18) de 01 (um) Profissional para Assuntos Administrativos – perfil Profissional de  
34 Administração – referência S1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição a servidor  
35 desligado em 20.04.18 – conforme Parecer CVND-203/19. 19) Proc. nº 01-P-22176/2019, da  
36 Diretoria Geral da Administração – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$6.291,73  
37 para contratação com aproveitamento de concurso público (Edital-75/18) de 01 (um)  
38 Profissional para Assuntos Administrativos – perfil Profissional de Administração – referência  
39 S1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição a servidor desligado em 08.04.19 –  
40 conforme Parecer CVND-202/19. 20) Proc. nº 01-P-22108/2019, da Diretoria Geral da

1 Administração – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$3.336,67 para contratação  
2 com aproveitamento de concurso público (Edital-69/18) de 01 (um) Profissional para Assuntos  
3 Administrativos – perfil Técnico em Administração – referência M1A – jornada de 40 horas  
4 semanais – em substituição a servidor desligado em 09.10.18– conforme Parecer CVND-  
5 201/19. 21) DGRH – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$28.885,20 para  
6 contratação com aproveitamento de concursos públicos de 03 (três) Profissionais para Assuntos  
7 Administrativos – perfil Analista de Recursos Humanos – referência S1A – jornada de 40 horas  
8 semanais (Edital-76/18); e de 03 (três) Profissionais para Assuntos Administrativos – perfil  
9 Técnico em Administração – referência M1A – jornada de 40 horas semanais (Edital 69/18) –  
10 conforme Parecer CVND-225/19. OBS: A CVND informa que a DGRH deverá apresentar à  
11 CGU, em 90 dias, um plano para revisão dos processos de trabalho e da informatização das  
12 operações que aumente a segurança das mesmas e reduza as desconformidades. 22) Proc. nº  
13 23-P-23324/2019, da Faculdade de Educação Física – Descontingenciamento de recursos no  
14 valor de R\$3.336,67 para contratação com aproveitamento de concurso público (Edital-10/17)  
15 de 01 (um) Profissional da Tecnologia, Informação e Comunicação – perfil Programador de  
16 Sistemas de Informação – referência M1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição ao  
17 servidor Vanderlei Aparecido Moralez, falecido em 07.11.19 – conforme Parecer CVND-  
18 198/19. 23) Proc. nº 05-P-21630/2019, da Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e  
19 Urbanismo – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$3.336,67 para contratação com  
20 aproveitamento de concurso público (Edital-68/18) de 01 (um) Profissional da Tecnologia,  
21 Informação e Comunicação – perfil Desenhista de Páginas da Internet – referência M1A –  
22 jornada de 40 horas semanais – em substituição a servidor desligado em 1º.09.19 – conforme  
23 Parecer CVND-204/19. 24) Proc. nº 01-P-22547/2019, do Serviço de Apoio ao Estudante –  
24 Descontingenciamento de recursos no valor de R\$3.336,67 para contratação com  
25 aproveitamento de concurso público (Edital-69/18) de 01 (um) Profissional para Assuntos  
26 Administrativos – perfil Técnico em Administração – referência M1A – jornada de 40 horas  
27 semanais – em substituição à servidora Sarah Salces Dourado, transferida para o IFGW em  
28 02.01.19 – conforme Parecer CVND-212/19. 25) Proc. nº 01-P-22816/2019, da Secretaria de  
29 Administração Regional – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$2.258,46 e  
30 suplementação de recursos no valor de R\$1.078,21 para contratação com aproveitamento de  
31 concurso público (Edital-69/18) de 01 (um) Profissional para Assuntos Administrativos – perfil  
32 Técnico em Administração – referência M1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição  
33 a servidor desligado em 16.07.19 – conforme Parecer CVND-206/19. c) Abertura de Processo  
34 Seletivos Temporários – Carreira Paepe – 26) Proc. nº 21-P-22348/2019, do Instituto de Estudos  
35 da Linguagem – Descontingenciamento de recursos no valor de R\$3.336,67 para abertura de  
36 processo seletivo temporário de 01 (um) Profissional de Apoio Técnico de Serviços – perfil  
37 Técnico em Biblioteconomia – referência M1A – jornada de 40 horas semanais – até que seja  
38 possível preencher esta vaga através de concurso público, em substituição a servidor desligado  
39 em 15.10.19 – conforme Parecer CVND-205/19. OBS: A CVND determina que sejam  
40 reservados a vaga e os recursos financeiros correspondentes à contratação e que sejam feitas as

1 devidas anotações no quadro de vagas. d) Aproveitamento de Candidatos de Processos  
2 Seletivos Temporários – Carreira Paepe – 27) Proc. nº 27-P-21390/2019, do Hospital da Mulher  
3 “Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti” – Utilização de recursos no valor de R\$6.291,73 para  
4 contratação com aproveitamento de processo seletivo temporário (Edital-01/19) de 01 (um)  
5 Enfermeiro – referência S1A – jornada de 30 horas semanais – até que seja possível preencher  
6 esta vaga através de concurso público, em substituição a servidora desligada em 18.09.19 –  
7 conforme Parecer CVND-199/19. OBS: A CVND determina que sejam reservados a vaga e os  
8 recursos financeiros correspondentes à contratação e que sejam feitas as devidas anotações no  
9 quadro de vagas. 28) Proc. nº 27-P-20480/2019, do Hospital da Mulher “Prof. Dr. José  
10 Aristodemo Pinotti” – Contratação com aproveitamento de processo seletivo temporário  
11 (Edital-04/19) de 01 (um) Técnico de Enfermagem – referência M1A – jornada de 30 horas  
12 semanais – em substituição à servidora Karina Sanchez, em licença-maternidade – conforme  
13 Parecer CVND-208/19. OBS: A CVND determina que sejam reservados a vaga e os recursos  
14 financeiros correspondentes à contratação e que sejam feitas as devidas anotações no quadro de  
15 vagas. 29) Proc. nº 26-P-21356/2019, do Instituto de Economia – Contratação com  
16 aproveitamento de processo seletivo temporário (Edital-06/19) de 01 (um) Bibliotecário –  
17 referência S1A – jornada de 40 horas semanais – em substituição a servidora Mirian Clavico  
18 Alves, em licença-maternidade a partir de 1º.01.20 – conforme Parecer CVND-207/19. OBS:  
19 A CVND determina que sejam reservados a vaga e os recursos financeiros correspondentes à  
20 contratação e que sejam feitas as devidas anotações no quadro de vagas. F - Programa de  
21 Certificação da Universidade – 30) Proc. nº 39-P-8564/2019, da Faculdade de Ciências  
22 Farmacêuticas – Certificação da Faculdade de Ciências Farmacêuticas – Informação  
23 PRDU/CGQC-1052/19 e Parecer CVND-218/19. 31) Proc. nº 01-P-10891/2003, da Faculdade  
24 de Engenharia Agrícola – Revisão da certificação da Faculdade de Engenharia Agrícola –  
25 Informação PRDU/CGQC-1046/19 e Parecer CVND-219/19. 32) Proc. nº 38-P-6778/2014, da  
26 Faculdade de Enfermagem – Revisão da certificação da Faculdade de Enfermagem –  
27 Informação PRDU/CGQC-1051/19 e Parecer CVND-220/19. 33) Proc. nº 01-P-8241/2003, do  
28 Instituto de Artes – Revisão da certificação do Instituto de Artes – Informação PRDU/CGQC-  
29 1055/19 e Parecer CVND-221/19. 35) Proc. nº 01-P-483/2004, da Pró-Reitoria de  
30 Desenvolvimento Universitário – Revisão da certificação da Pró-Reitoria de Desenvolvimento  
31 Universitário – Informação PRDU/CGQC-978/19 e Parecer CVND-223/19. G - Convênios,  
32 Contratos e Termos Aditivos – a) A serem celebrados – nos termos da Deliberação Consu-A-  
33 12/18 – 36) Proc. nº 01-P-23762/2019, da Agência de Inovação da Unicamp – Contrato – Partes:  
34 Unicamp/Funcamp, Prefeitura do Município de Paulínia, MGB Desenvolvimento Imobiliário  
35 Ltda. e Learning – Desenvolvimento de Softwares Ltda. – Executores: Newton Cesário  
36 Frateschi e Eduardo Gurgel do Amaral – Vigência: 36 meses – Recursos: R\$450,00 por mês,  
37 no primeiro ano, R\$550,00 por mês, no segundo ano, e R\$650,00 por mês, no terceiro ano –  
38 Resumo do Objeto: Regularizar a participação da empresa no processo de incubação da  
39 Incamp, para desenvolvimento de seu projeto na modalidade residente com sala compartilhada  
40 e, posteriormente, no Centro de Inovação e Tecnologia de Paulínia e no Galileo Parque

1 Tecnológico Empresarial – Parecer: Cacc. 37) Proc. nº 01-P-17093/2019, da Prefeitura –  
2 Acordo de Cooperação – Partes: Unicamp e Grin Mobilidade Ltda – Executores: Edilene  
3 Teresinha Donadon, Mariana Costa Bento Simões, Vinicius Cortezzi Dezotti – Vigência: 12  
4 meses – Resumo do Objeto: Disponibilizar o espaço dos *campi* da Unicamp para o  
5 compartilhamento e uso dos equipamentos de micromobilidade da Grin, tais como bicicletas e  
6 patinetes elétricos – Parecer: Cacc. 38) Proc. nº 01-P-16955/2019, da Prefeitura – Acordo de  
7 Cooperação – Partes: Unicamp e Yellow Soluções de Mobilidade Ltda. – Executores: Edilene  
8 Teresinha Donadon, Mariana Costa Bento Simões, Vinicius Cortezzi Dezotti – Vigência: 12  
9 meses – Resumo do Objeto: Disponibilizar o espaço dos *campi* da Unicamp para o  
10 compartilhamento e uso dos equipamentos de micromobilidade da Yellow, tais como bicicletas  
11 e patinetes elétricos – Parecer: Cacc. 39) Proc. nº 01-P-20651/2019, da Pró-Reitoria de  
12 Extensão e Cultura – Acordo de Cooperação – Partes: Unicamp, Município de Campinas e  
13 Associação Amigos do Projeto Guri – Executores: Wenceslao Machado de Oliveira Junior e  
14 Marcelo Ferreira Rocco – Vigência: 12 meses, podendo ser prorrogado por até 06 meses –  
15 Resumo do Objeto: Atuação conjunta dos partícipes para o desenvolvimento das atividades  
16 musicais do Projeto Guri, com a implantação do Polo Campinas em espaços do CIS-Guanabara  
17 para com crianças, adolescentes e jovens do município de Campinas – Parecer: Cacc. O  
18 MAGNÍFICO REITOR passa ao item 08 do Adendo à Ordem do Dia, da CGU, que trata da  
19 Metodologia para dimensionamento de quadros das secretarias de graduação e de pós-  
20 graduação para as unidades de ensino e pesquisa, nos seguintes termos: 1. Adotar metodologia  
21 baseada em indicadores como uma prática para alocação de vagas; 2. Não interferir nos quadros  
22 atuais, mas não repor vagas nos casos em que as simulações não indicarem necessidade de  
23 reposição; 3. Estimular o compartilhamento de pessoal e a reestruturação dos atendimentos; 4.  
24 Dada a situação orçamentária da Unicamp, não haverá reposição de quadros por vacância  
25 exceto em locais onde haja necessidade; 5. Os números dos quadros serão verificados e  
26 ajustados periodicamente pela equipe de gestão de quadros da PRDU. O item foi destacado pelo  
27 professor Antonio. O Conselheiro ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES diz que  
28 considera bastante interessante ter os critérios, uma metodologia. Na verdade, não conseguiu  
29 abrir o material, estava fora da Unicamp, então solicita esclarecimentos sobre os critérios,  
30 porque aparentemente há uma tabela já com vários índices quantitativos. O Conselheiro  
31 ANGEL PONTIN GARCIA diz que também ficou com uma série de dúvidas, principalmente  
32 quando na leitura da tabela não fica clara a metodologia para obtenção de alguns indicadores,  
33 o porquê de alguns números. Na Feagri, alguns valores lhe parecem um pouco estranhos, por  
34 exemplo, na Secretaria de Graduação consta que são quatro funcionários, mas uma delas está  
35 afastada como vereadora, portanto na verdade são três, sendo um temporário e outro está em  
36 processo de reabilitação de um tratamento de dependência química. Então, há apenas um  
37 funcionário efetivo trabalhando. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ parabeniza a  
38 iniciativa, pois é importante que possuam indicadores, medidas objetivas, em vez de  
39 simplesmente ficar negando ou aceitando pedido de abertura de vaga. Mas não se obtém da  
40 noite para o dia um conjunto de indicadores; imagina que esse processo tenha uma

1 complexidade, e acha que o foco neste momento tem de ser na discussão de como consolidar  
2 esses indicadores, afinal a Unicamp já possui um histórico de construção do seu quadro e é  
3 importante entenderem os números que explicam esse quadro, sem necessariamente dizer para  
4 uma unidade que ela precisa de menos funcionários. Então, estranha que estejam pela primeira  
5 vez discutindo isso frente à aprovação de uma proposta baseada em uma iniciativa da UFPR, e  
6 não entendeu a correlação entre a UFPR e a Unicamp, a compilação dos resultados obtidos lá  
7 para dizerem que esse projeto é uma boa referência. Mesmo em relação aos números de  
8 certificações, que são um pouco para dimensionar esse quadro, não ficou claro como que eles  
9 dialogam com essa proposta, se ela foi considerada ou não, nem como as unidades acolhem  
10 essa proposta. No caso da Feagri, por exemplo, que é bastante afetada, indo de quatro para um,  
11 a ideia geral é de que nenhuma secretaria vai funcionar muito bem com apenas um funcionário.  
12 E isso está sendo proposto pelo menos para FCF, Feagri e FEnf. Ficaria mais tranquilo se  
13 soubesse que todas as secretarias participaram dessa discussão e estão confortáveis com a  
14 proposta, mas não é o caso. Pelo que pôde investigar, no pouco tempo que tiveram para tratar  
15 dessa pauta, não houve uma discussão coletiva, e acha que o foco dessa discussão deveria ser  
16 trazer as secretarias para consolidar uma abordagem mais clara, mais consensual desses  
17 indicadores. Solicita esclarecimentos da Mesa, mas ainda assim sugere que retirem de pauta.  
18 Acha que é o momento de iniciarem essa discussão, que é muito bem-vinda, mas não é momento  
19 de decidir. No projeto, existe um arredondamento arbitrário feito na tabela que consta às folhas  
20 57 da pauta: por exemplo, na FEA, que tem um absoluto de 4,5, é arredondado para 5. O IQ,  
21 que tem um absoluto de 2,5, arredonda para 2. Não entendeu como é feito esse arredondamento,  
22 e mesmo que seja uma questão numérica, é difícil perder um funcionário em razão da segunda  
23 ou terceira casa do indicador criado. Portanto, é uma proposta muito bem-vinda para ser  
24 trabalhada, mas que ainda não está em condições de ser deliberada, e em nenhuma hipótese  
25 podem decidir algo em que os funcionários das secretarias de graduação e de pós-graduação  
26 não tiveram ampla participação. Dessa forma, solicita a retirada de pauta, sem prejuízo dos  
27 esclarecimentos que certamente os ajudarão a levar essa discussão adiante. A Conselheira  
28 TERESA DIB ZAMBON ATVARS diz que tem muita tranquilidade para falar deste assunto,  
29 porque possui uma história de 35 anos tentando trabalhar com indicadores na Universidade, que  
30 nunca está pronta porque sempre considera os indicadores inadequados. Desde meados da  
31 década de 1990, quando foram criados pela primeira vez os indicadores do orçamento  
32 qualificado, com base em uma situação real naquele momento, nunca mais se conseguiu mexer.  
33 Por exemplo, nos indicadores qualificados do orçamento, está o número de doutores de cada  
34 unidade, porque na década de 1990 não se contratava doutor, e isso ficou. Precisam começar,  
35 mas com muito cuidado, e é dessa forma que a CGU e a PRDU estão propondo começar. E  
36 também é sempre bom lerem os documentos da pauta, que começam com um documento da  
37 Comissão de Vagas Não Docentes que trata do estabelecimento de pressupostos para  
38 trabalharem, no sentido de adotar uma metodologia. O outro pressuposto é não interferir com  
39 os quadros atuais, mas não repor vagas naquelas situações em que a metodologia estabelecida  
40 não indique a necessidade. Isto é, critérios de priorização. O terceiro pressuposto é estimular o

1 compartilhamento de pessoas e reestruturação dos atendimentos. Isso é absolutamente essencial  
2 em todos os órgãos da Universidade, e muitos estão fazendo. Por exemplo, há iniciativas de  
3 diretores de três unidades de ensino que já fizeram um grande acordo para compartilhar  
4 oficinas, serviços, funcionários com certas especialidades. E isso por iniciativa espontânea. E o  
5 quarto pressuposto, que está sempre colocado, dada a situação orçamentária da Unicamp, é que  
6 não haverá reposição, a menos nos locais onde se encontre uma necessidade absoluta. Esta é a  
7 situação que vivem, e com esses pressupostos buscaram metodologias que foram utilizadas  
8 inicialmente na Universidade Federal do Paraná, depois estendidas a diversas outras  
9 universidades federais. Mas não trabalham só com esse tipo de informação, também trabalham  
10 com análise de processos. Há na Unicamp um exaustivo estudo sobre os processos de trabalho  
11 das secretarias de graduação e pós-graduação, um levantamento completo de processos,  
12 complexidade, sistemas informatizados ou não informatizados, como é o dia a dia das  
13 secretarias e assim por diante. Com essas informações, e adaptando a realidade da Unicamp à  
14 metodologia gerada na Universidade Federal do Paraná e estendida a diversas outras  
15 universidades federais, buscaram quais seriam os indicadores que dariam conta da  
16 complexidade de cada uma das secretarias de graduação e de pós-graduação, quais são os  
17 principais indicadores, e como podem ponderar ou dar pesos diferenciados a cada um desses  
18 indicadores, para chegar a números que sejam razoáveis. O documento é completo, ele traz os  
19 pressupostos e não mexe com quadros existentes. Então, nenhuma secretaria vai perder  
20 funcionário. Destaca que as informações sobre o número de pessoas em cada uma dessas  
21 secretarias foram fornecidas pelas unidades, não foram tiradas de sistema. Cada unidade foi  
22 consultada. Pode haver números errados, pode não atender a certas particularidades, até porque  
23 nenhuma metodologia vai atender particularidades. Isso é um processo de refinamento, trata-se  
24 o geral e depois verificam-se os problemas específicos, com situações que muitas vezes fogem  
25 do previsto. A ideia, portanto, é ir desenvolvendo esses indicadores, que estão colocados às  
26 folhas 54 da pauta, e passar a tomar decisões com base em algum tipo de metodologia que não  
27 seja aquela que estão utilizando até hoje. Também lembra que todas as direções encaminharam  
28 ao Gabinete do Reitor suas demandas por funcionários; esses processos estão permanentemente  
29 em sua mesa. Quando chega uma tabela dessa natureza para a CGU, verificam se há algo que  
30 não consideraram, ou consideraram errado, que não estava bem feito etc., para ir ajustando.  
31 Então, há documentos complementares sobre sua mesa. E aqui não estão atribuindo vagas para  
32 ninguém, apenas dizendo como funciona a metodologia, a forma como simularam com os dados  
33 que as unidades reportaram e qual o resultado com base nisso. Há locais em que faltam muitas  
34 pessoas, em outros aparentemente não faltam. Analisado isso, se vai para o sistema de  
35 refinamento, que é a base para que a CVND tome a decisão de onde alocar recurso. Isso é  
36 dinâmico, todo ano esses números vão mudar, porque onde foi colocada vaga, vai mudar o  
37 indicador; onde houve aposentadorias etc. vai diminuir o indicador. Então é um sistema  
38 dinâmico de análise, que necessariamente é complementado na CVND por uma análise mais  
39 refinada. Sobre a tabela, acha que ela é menos importante nesse sentido. As informações vieram  
40 e aparentemente há discordância, mas podem ajustar os números, já que ela é uma tabela

1 dinâmica. A ideia é que esta seja a base para ser usada todo ano, e com base no que mudou no  
2 ano anterior o ciclo é refeito. É contrária à retirada de pauta porque acha que precisam avançar,  
3 dar um passo adicional. Não sabem se é a melhor metodologia, pois nunca a aplicaram. Vão  
4 testar, corrigir, aperfeiçoar e avançar. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES  
5 GOMES NETO diz que o problema é mais ou menos simples: possuem uma limitação  
6 orçamentária; na pauta de hoje, na parte de contratação de funcionários, consta em uma alínea  
7 específica um valor anual que pode ser utilizado para contratar funcionários. No entanto, a  
8 demanda é maior do que aquele valor é capaz de atender. Hoje, por exemplo, chegou uma  
9 solicitação de reposição de 250 funcionários, e a Unicamp não tem como atender a essa  
10 demanda toda. Como possuem um recurso limitado que está no orçamento e uma demanda  
11 maior do que a que pode ser contemplada pelo recurso, precisam ter algum método para dizer  
12 qual unidade terá prioridade. A ideia da proposta não é definir o número de funcionários de  
13 cada secretaria, mas comparar as secretarias das diversas unidades e avaliar qual está precisando  
14 mais e qual está precisando menos. As que estão precisando mais provavelmente receberão uma  
15 certa prioridade da CVND. Em relação aos dados, eles foram enviados pelas unidades, mas não  
16 há nenhum problema em alterar os dados da tabela para refletir. Isso foi um exercício, os  
17 números foram colocados só para que treinassem a metodologia, não quer dizer que eles sejam  
18 fidedignos, embora eles tenham sido fornecidos pelas unidades, como a professora Teresa  
19 mencionou. Consultaram uma a uma e todas elas informaram, talvez pensando se tratar da  
20 certificação e não da contratação de pessoal. Essa diferença proposital pode ter causado alguma  
21 divergência nos números aqui, mas podem atualizar. O positivo dessa tabela é que se aprovarem  
22 a metodologia, atualizam cotidianamente isso. Se alguém da secretaria se aposentar, tiram um  
23 dali. A ideia também é fornecer essas planilhas com os dados para que as unidades as  
24 manipulem, simulando os valores delas mesmas e das outras. Não há nenhuma tentativa de  
25 definir isso como algo fechado, inclusive os pesos que foram utilizados para definição dessas  
26 tabelas também podem ser ajustados com o tempo pela CVND. Por exemplo, nas secretarias de  
27 graduação, para estimar qual delas está precisando mais de funcionários, podem levar em conta  
28 o número de alunos, de disciplinas, de professores e de cursos. Com a tabela em mãos, as  
29 unidades podem propor novos pesos; o importante é que todas elas utilizem os mesmos pesos,  
30 e isso pode mudar ao longo do tempo, fazendo ajustes no que não estiver adequado. É só  
31 estabelecer uma metodologia. Com relação a arredondamento, às vezes ele é necessário; não  
32 pode haver 3,4 funcionários na secretaria. Então, 3,4 vai ficar com 3, o 2,6 vai ficar com 3  
33 também, e quando tem 3,5, possivelmente é a segunda casa. As decisões serão tomadas no  
34 sentido de atender unidades que estão precisando bastante, por ordem de prioridade. Devem  
35 pensar nessa proposta como como uma metodologia cujos números devem ser atualizados à  
36 medida que a situação das secretarias mude e que cheguem à conclusão de que os pesos não  
37 estão perfeitamente adequados. O Conselheiro ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES  
38 diz que se sente esclarecido e considera positivo criar uma metodologia. Se entendeu  
39 corretamente a afirmação da professora Teresa, não é algo imediato, mas voltado às novas  
40 contratações. Portanto, o receio de que isso vá mudar algo para os funcionários que já estão nas

1 secretarias não se aplica. Eventualmente um número ou outro pode estar errado, mas tem a  
2 questão da própria metodologia. É favorável que ela seja aprovada e aplicada, mas talvez  
3 possam prever uma revisão, por exemplo fazer um teste após 1 ano, e que essa metodologia  
4 seja rediscutida em termos de números, porque talvez fosse possível nem discutir a retirada de  
5 pauta. No final do ano que vem analisam as ponderações, se todos os itens devem ser  
6 considerados, porque até lá as secretarias de graduação e pós-graduação terão utilizado, ou pelo  
7 menos checado se está tudo certo. Com isso as pessoas terão mais conhecimento do assunto e  
8 podem fazer uma discussão em função da experiência. Essa é a sua sugestão, para evitar a  
9 retirada de pauta. O MAGNÍFICO REITOR diz que precisa encaminhar a retirada de pauta  
10 proposta pelo conselheiro Iuriatan. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que a  
11 retirada de pauta não prescinde a discussão, precisam entender se cabe ou não retirar. Se  
12 propõem retirar, ninguém entender por que está retirando e depois voltar da mesma forma a  
13 questão, não resolve. Entendeu que a intenção não é afetar imediatamente os quadros e que tudo  
14 isso pode ser testado e alterado ao longo do tempo. Isso só não se encaixa no fato de esse assunto  
15 ter sido disponibilizado no Adendo à Ordem do Dia na sexta-feira à tarde. Deveriam ter feito  
16 uma discussão ampla, com um representante de cada secretaria entendendo essa metodologia,  
17 porque os eventuais acertos futuros serão feitos entre a CVND e a Reitoria. O MAGNÍFICO  
18 REITOR diz que a ideia é tentar tirar ao máximo decisões às vezes de caráter até subjetivo, de  
19 que faz para um, não faz para o outro, que critério utilizou em um caso e no outro. Portanto, ter  
20 critérios bem objetivos para tomar decisões. A CVND recebe demandas toda semana. Podem  
21 discutir por mais um ou dois anos, se quiserem, mas sugere que até que não possuam critérios  
22 bem definidos sobre esse assunto, não aprovelem nenhuma contratação. A proposta traz critérios  
23 razoáveis, não faz com que varie absurdamente, um ou dois funcionários, não é nada que vá  
24 mudar todos os critérios da Universidade. É simplesmente ter um suporte para tomada de  
25 decisões da CVND, como sempre fez, com muito critério, muito cuidado. A proposta de retirada  
26 de pauta do conselheiro Iuriatan é para ampliar a discussão, e se for aprovada, que seja discutida  
27 uma proposta aprimorada. Não faz sentido ficar uma hora aqui discutindo, sendo que possuem  
28 uma pauta enorme, para depois retirar de pauta. Por isso a retirada de pauta tem prioridade sobre  
29 outras questões. Não havendo mais observações, submete à votação a retirada de pauta, que é  
30 rejeitada com 21 votos contrários e 01 favorável. O Conselheiro ANGEL PONTIN GARCIA  
31 diz que também é favorável à criação dos índices, mas a metodologia proposta não está descrita  
32 no documento. Tentou verificar, mas o caminho leva a um site de dimensionamento de pessoal  
33 técnico-administrativo da Universidade Federal do Paraná, um site antigo, de 2002, com dados  
34 de difícil entendimento. O documento remete a coisas que no site não estão especificadas, e  
35 como estão aprovando uma metodologia, seria importante deixar mais claros os elementos da  
36 tabela para que consigam replicar essa conta na unidade. O MAGNÍFICO REITOR diz que o  
37 professor Francisco vai passar a tabela Excel. O Conselheiro ANGEL PONTIN GARCIA diz  
38 que seria bastante interessante. Com relação aos dados da Feagri, observa que os dados estão  
39 corretos, são quatro funcionários no total, mas como mencionou, um está afastado, exercendo  
40 o cargo de vereador, outro está em tratamento de dependência química, e um é provisório,

1 encerrando seu contrato agora. Então, o número absoluto está correto, mas as especificidades  
2 não aparecem nos dados. Concorde com o conselheiro Iuriatan que muitas vezes uma pessoa  
3 não consegue fazer o serviço de uma e meia. Muitas vezes uma pessoa não consegue fazer o  
4 serviço de 1,1 pessoa; não se consegue desmembrar em um décimo uma pessoa, por isso sempre  
5 arredondam para cima. Se a unidade precisa de 1,1 pessoa, na verdade ela precisa de duas,  
6 porque uma pessoa não vai conseguir fazer o trabalho de ponto uma a mais. Não sabe como é  
7 essa ponderação, e se essa metodologia cobre a questão de férias, licenças etc. Porque se há  
8 uma funcionária tanto na secretaria de graduação quanto na de pós-graduação, quando ela sair  
9 de férias fecham a secretaria. Então tem esse problema. Talvez o mínimo de uma secretaria não  
10 seja um, sejam dois, para pelo menos cobrir férias e licenças. O MAGNÍFICO REITOR observa  
11 que isso não é um instrumento para definir precisamente quantos funcionários o local deve ter;  
12 é simplesmente um suporte para tomada de decisão. Nunca chegarão a uma fórmula que dê um  
13 valor absoluto ideal, perfeito. Talvez tenha faltado um pouco o algoritmo e a metodologia, o  
14 que significa cada coisa, um pouco de explicações mais detalhadas, mas será disponibilizada a  
15 planilha Excel para que todos possam utilizar. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz  
16 que apesar de parecer que é inócuo, ter um documento respaldando todo ajuste do quadro daqui  
17 para frente não é algo ilustrativo. Está colocado explicitamente “não repor vagas nos casos em  
18 que as simulações não indicarem necessidade de reposição”. Isso vai ser a orientação da CVND,  
19 porque repor vaga de funcionário hoje é complicado; é preciso mostrar que se não repuser, o  
20 setor vai parar de funcionar. Já estão no pior dos cenários, o problema é que agora dirão que o  
21 número ideal de funcionários para um setor, o ajuste perfeito do quadro ocorre seguindo uma  
22 metodologia, e não está falando nem só que o problema é o arredondamento. O próprio conceito  
23 da tabela não passou pela crítica das pessoas que lidam com esse cenário todos os dias, e são as  
24 pessoas que podem dar as contribuições mais ricas, que podem fazer um consenso interessante,  
25 um bom indicador. Ninguém gosta de obter um retorno sem critério da CVND dizendo se pode  
26 ou não contratar funcionário. Todos desejam esse critério, o problema é que a Reitoria apresenta  
27 uma proposta que será explicada após a aprovação, e que dependendo será alterada. Pergunta  
28 por que não discutir antes, observando que não é o primeiro assunto em que isso ocorre, é uma  
29 tradição desta gestão aprovar para depois discutirem. O mais salutar é que discutam e depois  
30 aprovem. Não entende por que não existe nenhuma simpatia com a possibilidade de incluir os  
31 trabalhadores de secretaria nessa discussão. Isso mostra um problema do conceito de tomada  
32 decisão, inclusive porque a Reitoria está considerando que são mudanças pequenas, menos um,  
33 mais dois funcionários, só que isso pode significar menos 50% ou mais 200%, já que as  
34 secretarias estão funcionando com um ou dois funcionários, as maiores unidades têm  
35 funcionários Funcamp ajudando etc. Não concorda com a aprovação, acha que é precipitado e  
36 autoritário aprovar que esses são os critérios de definição do quadro da Unicamp sem que isso  
37 inclua os funcionários. O MAGNÍFICO REITOR observa que não há nada de autoritário, está  
38 sendo colocado em votação, foi votada a retirada de pauta e não foi aprovada. Os conselheiros  
39 são altamente capacitados, são diretores de unidade, sabem do funcionamento das unidades.  
40 Dizer que não está sendo discutido, que isso é autoritário, é uma visão completamente

1 equívocada. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que os funcionários não estão  
2 sendo ouvidos. O senhor Reitor deveria então aprovar um plebiscito, já que é democrático. A  
3 Conselheira MARIA HELENA BAENA DE MORAES LOPES solicita que seja feita uma  
4 correção nos dados da Faculdade de Enfermagem, porque se trata de uma unidade pequena, e  
5 um funcionário a mais ou a menos faz muita diferença. Já havia levantado na CVND que a  
6 informação que a unidade deu, quando falou que eram três funcionários alocados na secretaria  
7 de graduação e três na pós-graduação, incluía na graduação a enfermeira que cuida dos  
8 laboratórios de habilidades. Na pós-graduação, explicaram que são três funcionários, sendo que  
9 um é estatístico, que também não faz atividades de secretaria. Solicita que sejam corrigidos  
10 tanto o quadro de graduação quanto o de pós-graduação: são dois secretários na graduação e  
11 dois na pós-graduação. Lembra que o quadro tem muitas mulheres, e isso faz também toda  
12 diferença, são pessoas jovens, algumas têm filhos, outras não têm, mas são casadas, portanto  
13 futuramente podem ter funcionárias em licença- gestante. O MAGNÍFICO REITOR ressalta  
14 que não é o momento de fazer as correções, mas de realizar um exercício com os números  
15 absolutos. Se forem corrigir agora o número de cada unidade, cada uma terá a sua justificativa,  
16 a sua estatística etc. Será feito um trabalho cuidadoso para evitar números equivocados, como  
17 já apareceu aqui a questão questão da Feagri, da FEnf, então será preciso cuidado para que os  
18 dados reflitam a realidade de cada unidade. O fundamental para ter bons indicadores é ter bons  
19 números de entrada, mas isso será naturalmente corrigido. O Conselheiro FRANCISCO DE  
20 ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz que com relação à metodologia, concorda com a  
21 ideia do professor Antonio, mas não precisam esperar um ano, porque se com alguns meses  
22 repararem que os pesos precisam ser ajustados, podem fazer esse ajuste. O Conselheiro  
23 ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES diz que acha interessante ter a formalidade,  
24 porque as secretarias de graduação e diretorias vão acompanhar, com base na planilha etc., e  
25 em função da aplicação, haverá uma discussão. Se previssem, inverteriam a ordem, com a  
26 implementação abrindo a própria discussão, e então podem corrigir. Porque não ficaria só na  
27 CVND, na CAD, de alguma forma passa pelas estruturas das unidades. O MAGNÍFICO  
28 REITOR diz que podem colocar seis meses para receber feedback das unidades sobre a  
29 implementação da fórmula. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES  
30 NETO diz que com relação à metodologia, é claro que podem utilizar, por exemplo, o número  
31 quebrado, em vez de arredondar. Só pareceu mais natural que o número ficasse arredondado, e  
32 ressalta que ninguém está dizendo quantas pessoas cada secretaria deve ter, mas que em uma  
33 comparação entre as secretarias, detectou-se que o índice de uma está menor que de outra. É  
34 simplesmente um índice que foi arredondado, e se disserem, por exemplo, que somarão uma a  
35 todas elas, o que podem fazer, todas as secretarias têm de ter ao menos duas pessoas. Isso não  
36 mudaria a ordem, só deslocaria um número para cima. Se considerarem também os valores  
37 quebrados, muito provavelmente não vai haver alteração de ordem; ela continuará a mesma,  
38 embora com os valores um pouco diferentes. Essa discussão sobre pequenos detalhes pode ser  
39 embutida no que o professor está sugerindo, mas não acredita que isso vá provocar uma  
40 mudança muito grande, porque aquilo que aplicarem a uma unidade precisam aplicar a todas

1 elas, e com isso fica mantida a prioridade que está aqui. Ressalta que essa é uma tabela para  
2 definir prioridades, não é para definir que a secretaria de tal lugar deve perder gente. Não está  
3 nos propósitos da metodologia tirar funcionários de nenhuma secretaria. O Conselheiro  
4 IURIATAN FELIPE MUNIZ observa que o texto menciona que não haverá reposição se não  
5 houver essa necessidade; isso significa tirar funcionário. O Conselheiro FRANCISCO DE  
6 ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz que tirar funcionário é uma coisa, não repor é outra.  
7 A ideia aqui é que as unidades terão a reposição de acordo com a prioridade. Definirão que são  
8 cinco funcionários para essas secretarias, e as unidades que estiverem no topo da lista receberão  
9 os funcionários. Com relação a como foi obtido o número, vai enviar a planilha, e a ideia é que,  
10 com as informações que estão disponíveis nesse texto, qualquer pessoa consiga reproduzir. Ela  
11 precisa montar as tabelas com o número de alunos, disciplinas, professores e cursos, usar os  
12 pesos que estão aqui, jogar esses pesos na tabela principal da secretaria, ponderar da forma  
13 como está indicado às folhas 55, e com isso chega aos números. Mas tudo será divulgado. O  
14 Conselheiro ANGEL PONTIN GARCIA diz que concorda plenamente com o que foi  
15 apresentado, mas observa que chama a atenção na tabela o “número ideal”, que é um termo  
16 forte, porque parece que é o que deve ser buscado. Como o professor Francisco mencionou, o  
17 objetivo é fazer um ranqueamento de qual unidade precisa de mais funcionários, esse é o  
18 destaque maior, muito mais do que o número ideal. No longo prazo, desejam que todas as  
19 unidades, utilizando essa metodologia, tenham esse quadro de funcionários, isso é o ideal. A  
20 Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARS diz que colocar um período para revisão é  
21 ótimo, permite inclusive que façam um teste na CVND em função das demandas que já  
22 chegaram para a secretaria de graduação, para ver se essas demandas permitem fazer uma crítica  
23 sobre o método. Então considera muito boa a proposta de colocar seis meses para revisão, mas  
24 informa que estão desenvolvendo, a PRDU em particular, metodologias para outras secretarias,  
25 porque as unidades têm secretarias administrativas mais ou menos de mesma natureza. No  
26 entanto, o método precisa vir completado pela análise qualitativa das situações individuais. Há  
27 algumas secretarias que estão absolutamente fragilizadas e precisam dar conta disso; a primeira  
28 análise que fez do resultado que veio da PRDU foi que conseguem identificar, com esses  
29 números, perfeitamente os pontos críticos. Talvez escape um ou outro, mas a maioria  
30 conseguem identificar. O Conselheiro ANDRÉ MARTINS BIANCARELLI diz que, se  
31 entendeu bem, o número absoluto é fruto das informações que as unidades passaram. Sua  
32 dúvida é se existe alguma reflexão sobre isso, porque, na verdade, o número total de  
33 funcionários em cada secretaria pode ser, como é o caso do IE, produto de transferência interna.  
34 E se houver alguma reflexão a respeito disso, como isso se relaciona com a certificação, com o  
35 número total de funcionários. Sabe que isso complica a discussão, mas é um fator para  
36 prestarem atenção. O MAGNÍFICO REITOR diz que se criam um critério sem ter um olhar por  
37 trás e uma visibilidade de tudo o que aconteceu, engessam situações e causam complicações,  
38 porque terão ali um número infinito de funcionários necessários. Os critérios têm de ser olhados  
39 com o tempo, não podem ter variações grandes. Por isso não são números absolutos nem ideais,  
40 mas simplesmente indicadores de como está a situação. É claro que é preciso refletir a

1 certificação da unidade, que têm de bater mais ou menos com esses parâmetros que estão  
2 colocados aqui, é tudo combinado. Não tem muito sentido na certificação da unidade ter 10  
3 funcionários para a secretaria de graduação se há um único curso de 50 vagas diurno. Então,  
4 naturalmente é preciso que todas essas questões se relacionem, e é na CVND que essas  
5 informações combinam. Concorde com o comentário feito pelo professor Angel de que o  
6 funcionamento ideal das secretarias requer no mínimo dois funcionários, porque sempre tem  
7 alguém de férias, alguém que fica doente etc. Sem prejuízo do cálculo, acha que pode constar  
8 que um funcionamento mínimo desejado para as secretarias de graduação e de pós-graduação  
9 é de duas pessoas, para evitar descontinuar as atividades. O Conselheiro FRANCISCO DE  
10 ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz que essas questões são sutis, porque há unidades  
11 que possuem curso noturno e outras não, portanto dizer que o número mínimo é dois,  
12 independentemente da existência de curso noturno, passa a ser uma decisão complicada. Nesse  
13 caso, deveriam ter ao menos um número um pouco maior para quem tem curso noturno, três  
14 por exemplo. O MAGNÍFICO REITOR diz que precisam então colocar esses critérios para a  
15 CVND. Como são critérios gerais, podem deixar essas observações registradas. Não havendo  
16 mais observações, submete à votação a proposta da CGU para a CVND de dimensionamento  
17 das secretarias de graduação e pós-graduação da Unicamp, com a adição de que durante esse  
18 processo possam receber sugestões e feedbacks das próprias unidades e que haja uma revisão  
19 deste processo, no máximo em seis meses, que é aprovada com 21 votos favoráveis e 01 voto  
20 contrário. Passa ao item 11 do Adendo à Ordem do Dia, que trata da abertura de concursos  
21 públicos para contratação de 30 médicos plantonistas para o Hospital de Clínicas (em  
22 especialidades a serem definidas pelo HC). A CVND determina: a) que nenhuma nova despesa  
23 deverá ser gerada e que o HC deverá implantar urgentemente uma reestruturação dos plantões  
24 para viabilizar uma redução de despesas com quadro de pessoal, visando ajudar no equilíbrio  
25 orçamentário da Universidade; b) que a PRDU deverá controlar através da área de gestão de  
26 quadros as despesas decorrentes dessas contratações, incluindo as acessórias como vale-  
27 alimentação e encargos; e c) que os plantões não deverão ser exercidos em regime de sobreaviso  
28 e nem se sobrepor ao sobreaviso, também recomenda que as despesas decorrentes dos plantões  
29 se mantenham dentro dos valores a serem aprovados pela COP e Consu para o Orçamento de  
30 2020. Destaque do conselheiro Iuriatan. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que é  
31 muito favorável à contratação de plantonistas para o HC. Seu destaque é para tentar entender  
32 as recomendações da CVND, quando coloca que “o HC deverá implantar urgentemente uma  
33 reestruturação dos plantões para viabilizar uma redução de despesa com o quadro de pessoal,  
34 visando ajudar no equilíbrio orçamentário da Universidade”. Como não acompanham muito a  
35 certificação do HC, pode ser que haja alguma discussão sobre isso, e pergunta o que embasa  
36 essa ideia, porque parece claro que com um acerto administrativo conseguem manter o HC com  
37 menos funcionários. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARIS responde que a base  
38 da recomendação é a deliberação do Consu que aprovou uma suplementação substancial de  
39 recursos para o HC poder fechar o ano de 2019. Nessa deliberação, constava que o Hospital  
40 deveria fazer uma reestruturação justamente para equacionar as suas despesas de modo

1 compatível ao orçamento possível da Universidade. Estão iniciando uma conversa muito  
2 qualificada com a direção do HC e a Diretoria Executiva da Área da Saúde justamente no  
3 sentido de organizar o conjunto dos processos de trabalho, para que possam vir a reduzir quadro  
4 de pessoal sem perda de qualidade e sem deixar de fazer o atendimento necessário,  
5 equacionando a questão orçamentária. É nessa direção que vai a recomendação da CVND,  
6 alinhada com a deliberação Consu e com as conversas que têm ocorrido com a diretoria do HC  
7 e com a Diretoria Executiva da Área da Saúde. Precisam fazer um esforço para compatibilizar  
8 melhor a relação entre receita, orçamento e despesas, e as conversas têm sido muito  
9 qualificadas. O Professor ANTONIO GONÇALVES DE OLIVEIRA FILHO diz que há uma  
10 necessidade, também com base na Resolução GR-037/2019, de cobertura das escalas de pronto-  
11 socorro, UTIs, que fazem todo esse atendimento de urgência e continuidade da assistência.  
12 Estavam com dificuldades de cobertura, o que gerou o documento do pedido para cobertura de,  
13 praticamente, 1800 horas de assistência. As conversas têm sido desenvolvidas em um ambiente  
14 bastante técnico, profissional, no sentido de que isso seja bastante qualificado com auditorias,  
15 conforme a deliberação do Consu, e para que possam adotar outras medidas para equacionar  
16 todos esses problemas, desde pessoal e cobertura de escalas. Então, precisa passar por essas  
17 instâncias mesmo e as conversas, como a professora Teresa disse, estão sendo bem qualificadas,  
18 de alto nível. O Conselheiro SÉRGIO LUIZ MONTEIRO SALLES FILHO diz que está  
19 colocado na pauta que as despesas dos plantões devem se manter dentro dos valores aprovados,  
20 então pergunta se no orçamento que será discutido daqui a pouco essas despesas já constam e  
21 quanto elas são a mais do que possuem hoje. Há um quadro no orçamento que discrimina a hora  
22 médica, o que é muito positivo, e pergunta se isso significa que estão adicionando no orçamento  
23 de 2020 um valor referente a esses 30 novos plantonistas. O Conselheiro FRANCISCO DE  
24 ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO responde que são só as pessoas que executarão os  
25 plantões que já estavam previstos, não há um acréscimo decorrente do fato de terem posto isso  
26 na pauta. O Conselheiro SÉRGIO LUIZ MONTEIRO SALLES FILHO pergunta se significa  
27 que eles cobrem plantões de pessoas que estão hoje dando plantões excessivos, ao que o  
28 Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO responde que sim. O  
29 Conselheiro SÉRGIO LUIZ MONTEIRO SALLES FILHO pergunta se isso não tem custo  
30 adicional. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO responde  
31 que não. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que essa questão do  
32 dimensionamento de quadro na saúde é uma demanda dos funcionários, que têm muita vontade  
33 de participar disso. Têm sentido, principalmente no campo da enfermagem, que cobre plantão,  
34 que sente falta de funcionário, os quais muitas vezes estão cobrindo dois ou três setores. Para  
35 quem está olhando a planilha, parece que está ótimo o enfermeiro trabalhar em dois, três setores,  
36 mas, na prática, isso afeta muito a qualidade, pois não existe atendimento que não seja  
37 especializado. Então, por exemplo, no caso da enfermagem, pode ser que esse tipo de medida  
38 também se faça necessária. Chama a atenção para que essas discussões sobre dimensionamento  
39 de quadro ganhem publicidade, informando como está se medindo, como veem com clareza  
40 essa possibilidade de ter menos funcionário para fazer o mesmo serviço, ou se precisa de mais,

1 ou de menos. Como não tem sido feito um amplo debate sobre o dimensionamento de quadro,  
2 é uma oportunidade de solicitar essa iniciativa e avisar que os funcionários cobram muito a  
3 oportunidade de participar da definição do número de funcionários ideal dos seus setores. Não  
4 havendo mais observações, o MAGNÍFICO REITOR submete à votação a matéria, que é  
5 aprovada por unanimidade. Passa ao item 34 do Adendo à Ordem do Dia – Proc. nº 01-P-  
6 8249/2003 –, que trata da revisão da certificação do Instituto de Computação, também  
7 destacado pelo conselheiro Iuriatan. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que  
8 quando houve o corte de 30% nas gratificações, saiu uma recomendação para as unidades  
9 adequarem os seus organogramas, adequando-os aos cortes da gratificação. Nessa  
10 oportunidade, o IC tentou fazer uma proposta que saiu de pauta na congregação porque os  
11 funcionários se mobilizaram, quiseram participar, retiraram de pauta, constituíram um GT,  
12 discutiram e aprovaram uma proposta conjunta, que foi enviada para a PRDU. No entanto,  
13 quando esse documento estava nas mãos da PRDU, houve uma nova mudança no quadro de  
14 gratificação, então precisaram adequar a nomenclatura e mandaram de volta para a unidade. A  
15 congregação fez essa mudança, que na época inclusive não previa a extinção de gratificação  
16 nenhuma, fez essas adequações para a nova tabela e submeteu à PRDU. Depois houve uma  
17 nova mudança e em conversa com a direção de unidade, ela consolidou essas alterações que  
18 estão votando aqui. Inclusive possui algumas dúvidas sobre essas alterações, porque não houve  
19 amplo debate na unidade: toda aquela estrutura de discussão que foi desenvolvida na unidade,  
20 com grupo de trabalho etc., não teve a oportunidade de apreciar uma parte dessas medidas,  
21 inclusive uma que tira uma GR de um setor alegando que ele não tem o mínimo de funcionários.  
22 Lembra que quando discutiram isso na tabela de gratificação, colocou que realmente a questão  
23 do número mínimo de funcionários não é exatamente um número que resolve a questão da GR.  
24 Não concorda que um número mínimo de funcionários seja um pré-requisito para uma GR, mas  
25 nesse caso uma GR foi descontinuada com essa alegação. Pergunta qual é o número mínimo  
26 que está sendo trabalhado e se isso está sendo seguido à risca em todas as unidades. Além disso,  
27 foi considerado que o setor não lida com processos tão complexos, mas não foram descritos os  
28 processos e também não foram comparados com demais unidades. Acha que a melhor medida  
29 é buscar um diálogo mais harmonioso, que a congregação e o GT de funcionários tenham  
30 oportunidade de apreciar as propostas que constam às folhas 256 da pauta. Sua proposta é retirar  
31 de pauta, para que passe na unidade e volte para cá. Acha que esse é o melhor encaminhamento  
32 que a gente pode dar a essa questão. Se a retirada de pauta não for aprovada, votará  
33 contrariamente, porque os funcionários podem participar das decisões, isso ajuda a  
34 Universidade. O MAGNÍFICO REITOR observa que o diretor do IC não está aqui. Pergunta se  
35 o professor Francisco deseja comentar como ocorre o processo. O Conselheiro FRANCISCO  
36 DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz que o procedimento geral adotado com relação  
37 a essas certificações é a seguinte: as certificações vão das unidades para a PRDU, passam por  
38 um comitê *ad hoc*, que faz sugestões e devolve a certificação à unidade. À luz dos comentários  
39 do comitê *ad hoc*, a unidade faz uma nova proposta, e para evitar muitas idas e vindas, enviam  
40 a proposta para a PRDU, que elabora um parecer. Esse parecer é o que consta às folhas 256 da

1 pauta. Esse documento é redigido depois que a PRDU se reúne com representantes das unidades  
2 para tentar encontrar uma proposta intermediária. Esse ajuste é feito com base em dois fatores,  
3 sendo o primeiro o tamanho das sessões: caso sejam relativamente pequenas, propõem uma  
4 redução da gratificação, ou mesmo a extinção, e uma comparação entre unidades. Há algumas  
5 sessões em particular para as quais têm aceitado que o número de subordinados seja menor do  
6 que aquele estipulado. A sessão de finanças é uma delas. O argumento de várias unidades foi  
7 de que mesmo quando a sessão de orçamento e finanças não conta com número de subordinados  
8 suficientemente grande, seria importante manter uma gratificação. Esse argumento foi aceito  
9 em alguns casos pontuais, mas não de forma genérica, pois não há como satisfazer todas. Se  
10 retirarem de pauta, o problema é que em várias unidades – não sabe se esse é o caso do IC – as  
11 pessoas já estão ocupando o cargo, aguardando a aprovação da certificação para que possa haver  
12 uma gratificação, como, por exemplo, nos casos das unidades que passaram a ter coordenadores  
13 de extensão ou pesquisa, que ainda não estão recebendo. Também há casos de secretarias em  
14 que a pessoa não recebe ainda. Retirar de pauta provavelmente causará uma economia ao  
15 orçamento, mas acha injusto fazer isso, pois esse quadro foi negociado e é isso que tem  
16 acontecido com todas as unidades, e acho que isso que está aqui, está compatível com as demais.  
17 Por esse motivo, sugere que não retirem de pauta. O MAGNÍFICO REITOR observa que o  
18 documento que consta às folhas 256, como o professor Francisco colocou, já é resultado de uma  
19 segunda rodada, já foi feita uma proposta e ela retornou para a unidade. Se a unidade discutiu  
20 na congregação, com grupo de trabalho, é uma questão interna, e após diversas reuniões elas  
21 fecham uma proposta com certo consenso para ser encaminhada à CAD. Hoje estão com essa  
22 discussão prejudicada porque o professor Anderson não está presente. O Conselheiro  
23 IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que a ideia não é só retirar de pauta, mas que o assunto volte  
24 a ser apreciado pela congregação e depois retorne à CAD. Não há um parecer da congregação  
25 sobre essas mudanças, e acredita que é possível ter um consenso entre a unidade e a Reitoria,  
26 uma proposta que satisfaça as duas partes e que deixe claras as comparações de número mínimo  
27 de funcionários com o de outras unidades. O MAGNÍFICO REITOR pergunta ao professor  
28 Francisco desde quando esse processo está acontecendo e esclarece que a extinção de  
29 gratificação só ocorre na vacância. Sobre a questão específica de como cada diretor encaminha  
30 essa discussão dentro da sua unidade, a Reitoria não participa. Se isso for retirado de pauta,  
31 discutido e voltar, não volta direto para a CAD, mas para a CVND, portanto há todo um  
32 caminho que demorará mais. Não conhece o processo, cuja discussão está prejudicada pela  
33 ausência do diretor do IC, mas o intuito do conselheiro Iuriatan de defender uma ou outra  
34 situação particular pode prejudicar muitos outros funcionários que estão aguardando a  
35 certificação para serem nomeados. O processo começou em outubro de 2018, então já houve  
36 uma certa discussão, uma certa maturidade para chegar a este ponto, e acredita que essa  
37 discussão tenha sido feita de maneira ampla dentro do Instituto. Embora ninguém aqui tenha  
38 acompanhado o processo, os membros da CAD têm experiência com esse assunto suficiente  
39 para ter uma determinação. Não havendo mais observações, submete à votação a retirada de  
40 pauta, que é rejeitada com 20 votos contrários e 02 votos favoráveis. O Conselheiro IURIATAN

1 FELIPE MUNIZ diz que provavelmente a revisão da certificação do IC será aprovada, porque  
2 ninguém vai querer se comprometer, e embora o senhor Reitor tenha dito que a Administração  
3 não interfere nas decisões internas da unidade, acha que o funcionário tem o direito de dizer o  
4 que acha sobre essa medida. A proposta retira a GR de um setor e a coloca em outro, sendo que  
5 explicitamente existe um grupo de trabalho, uma tradição, uma mobilização dos funcionários  
6 sobre essa reestruturação de departamento da unidade. Esta votação vai explicitar o caráter de  
7 que a Universidade não aceita a participação de seus funcionários na definição do organograma  
8 das suas unidades. E quando colocam que o funcionário não é respeitado, dizem que estão  
9 criando briga com docente. Mas esse caso é um exemplo perfeito; querem que a congregação  
10 discuta essa proposta para que os funcionários possam dizer se são a favor ou contra, um  
11 processo que tramitou ida e vinda duas vezes em um ano, quer dizer, da última vinda para cá,  
12 isso deve ter acontecido em dois meses. Estão deliberando que um vai perder a GR, o outro vai  
13 ganhar, então, se um perde, o outro segura por um mês a mais, acaba não fazendo diferença.  
14 Não teria nenhum problema se votassem com base em uma documentação mais democrática.  
15 No entanto, irão corroborar o que a PRDU discutiu com a ATU em detrimento do que foi  
16 construído democraticamente na unidade. E que isso sirva de exemplo para os funcionários  
17 perceberem que, em algum momento, terão de ganhar poder político, porque se depender da  
18 Unicamp, os funcionários só estão aqui para obedecer ordens. O MAGNÍFICO REITOR diz  
19 que o conselheiro Iuriatan fez uma afirmação forte, de que não houve discussão na unidade.  
20 Não pode afirmar se houve ou não, porque não acompanhou o processo, teriam de aguardar o  
21 diretor do Instituto se manifestar. Não havendo mais observações, submete à votação a revisão  
22 da certificação do IC, que é aprovada com 20 votos favoráveis, 01 voto contrário e 01 abstenção.  
23 Passa aos itens 01 a 47 da Ordem do Dia Suplementar, destacados em bloco pelo conselheiro  
24 Iuriatan, que tratam de propostas de progressão na Carreira Paepe 2019, em conformidade com  
25 a Deliberação CAD-A-05/2019: 1) Proc. nº 01-P-24043/19, da PRDU+PRP (Lactad) –  
26 CSARH-19 – Instância Equivalente I; 2) Proc. nº 01-P-24043/19, do Proec - CSARH-48 –  
27 Instância Equivalente I; 3) Proc. nº 01-P-24043/19, da CGU+Siarq+Educorp – CSARH-58 –  
28 Instância Equivalente I; 4) Proc. nº 01-P-24043/19, da PRPG+PRG – CSARH-64 – Instância  
29 Equivalente I; 5) Proc. nº 01-P-24043/19, da SEC – CSARH-65 – Instância Equivalente I; 6)  
30 Proc. nº 01-P-19292/19, da Reitoria – CSARH-23 – Instância Equivalente II; 7) Proc. nº 01-P-  
31 19292/19, da CSS/Cecom – CSARH-04 – Instância Equivalente II; 8) Proc. nº 01-P-24141/19,  
32 da SAR – CSARH-66 – Instância Equivalente III; 9) Proc. nº 01-P-24180/19, do Cemeq –  
33 CSARH-05 – Instância Equivalente IV; 10) Proc. nº 01-P-24180/19, da DGA – CSARH-12 –  
34 Instância Equivalente IV; 11) Proc. nº 01-P-24180/19, da DAC – CSARH-59 – Instância  
35 Equivalente IV; 12) Proc. nº 01-P-18337/19, da Cocen – CSARH-09-Cocen1 – Instância  
36 Equivalente V; 13) Proc. nº 16-P-17975/19, da BC – CSARH-01 – Órgão Colegiado do SBU;  
37 14) Proc. nº 27-P-17245/19, do Caism – CSARH-02 – Conselho Técnico Administrativo; 15)  
38 Proc. nº 20-P-24060/19, do CCUEC/Cenapad – CSARH-03 – Contic; 16) Proc. nº 01-P-  
39 24163/19, do CEB – CSARH-11-Cocen3 – Conselho Superior; 17) Proc. nº 01-P-24374/19, do  
40 Gastrocentro – CSARH-16 – Conselho Deliberativo; 18) Proc. nº 32-P-24054/19, do

1 Hemocentro – CSARH-17 – Conselho Técnico Científico; 19) Proc. nº 12-P-24315-19, do  
2 Cotuca – CSARH-26 – Congregação; 20) Proc. nº 02-P-17864/19, da FCM – CSARH-27 –  
3 Congregação; 21) Proc. nº 19-P-24050/19, da FE – CSARH-28 – Congregação; 22) Proc. nº  
4 04-P-24250/19, da FEA – CSARH-29 – Congregação; 23) Proc. nº 28-P-24065/19, da Feagri –  
5 CSARH-30 – Congregação; 24) Proc. nº 05-P-24052/19, da FEC – CSARH-31 – Congregação;  
6 25) Proc. nº 29-P-24091/19, da Feec – CSARH-32 – Congregação; 26) Proc. nº 23-P-21399/19,  
7 da FEF – CSARH-33 – Congregação; 27) Proc. nº 03-P-24120/19, da FEM – CSARH-34 –  
8 Congregação; 28) Proc. nº 18-P-24075/19, da FEQ – CSARH-35 – Congregação; 29) Proc. nº  
9 06-P-17043/19, da FOP – CSARH-36 – Congregação; 30) Proc. nº 17-P-24239/19, do IA –  
10 CSARH-37 – Congregação; 31) Proc. nº 34-P-17072/19, do IC – CSARH-39 – Congregação;  
11 32) Proc. nº 26-P-22764/19, do IE – CSARH-40 – Congregação; 33) Proc. nº 21-P-23197/19,  
12 do IEL – CSARH-41 – Congregação; 34) Proc. nº 08-P-24188/19, do IFGW – CSARH-42 –  
13 Congregação; 35) Proc. nº 09-P-24061/19, do IFCH – CSARH-43 – Congregação; 36) Proc. nº  
14 22-P-22106/19, do IG – CSARH-44 – Congregação; 37) Proc. nº 10-P-23468/19, do Imecc –  
15 CSARH-45 – Congregação; 38) Proc. nº 11-P-24240/19, do IQ – CSARH-46 – Congregação;  
16 39) Proc. nº 25-P-24053/19, do Cemib – CSARH-47-Cocen4 – Congregação; 40) Proc. nº 36-  
17 P-18157/19, da FCA – CSARH-49 – Congregação; 41) Proc. nº 37-P-22637/19, da FT –  
18 CSARH-50 – Congregação; 42) Proc. nº 15-P-24004/19, do HC (Enfermagem) – CSARH-51  
19 – Conselho Executivo; 43) Proc. nº 15-P-24117/19, do HC (Área Médica) – CSARH-52 –  
20 Conselho Executivo; 44) Proc. nº 15-P-24119/19, do HC (Apoio Assistencial) – CSARH-53 –  
21 Conselho Executivo; 45) Proc. nº 15-P-24121/19, do HC (Área Administrativa e Apoio  
22 Operacional) – CSARH-54 – Conselho Executivo; 46) Proc. nº 38-D-19470/19, da Fenf –  
23 CSARH-60 – Congregação; 47) Proc. nº 39-P-25589/18, da FCF – CSARH-63 – Congregação.  
24 O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que estão esperando uma oportunidade de  
25 discutir esse assunto há muito tempo. Ele foi colocado na Ordem do Dia Suplementar, com  
26 apenas três dias para analisarem, sendo esse o processo de progressão mais polêmico já visto  
27 pela Universidade. Estão sendo obrigados a concordar que esses itens estão em conformidade  
28 com as deliberações iniciais, e mais do que isso, que eles estão de acordo com o que se espera  
29 do serviço público, no que diz respeito à impessoalidade etc. Observa que embora a Reitoria  
30 possa fazer muita coisa, ela não pode fazer tudo, e um processo de progressão precisa zelar  
31 pelas prerrogativas da Constituição, o que deveria significar que será impessoal, técnico,  
32 voltado aos objetivos da Universidade, não a conveniências políticas. Quem votar  
33 favoravelmente a esses 47 itens estará concordando e se colocando como responsável por essa  
34 lisura, essa coesão. Acha muito difícil fazer isso, primeiro porque faltam documentos que  
35 comprovem a conformidade do processo, que expliquem a composição das comissões de  
36 avaliação, que precisam ter um membro da CSA, um membro externo. Inclusive houve muitas  
37 acusações no sentido de que essas comissões possuíam conflito de interesse. Não constam  
38 documentos sobre a conformidade dessas comissões, nem sobre o posicionamento das  
39 comissões. Há processos desse tipo apenas com assinatura de um diretor, sem a manifestação  
40 da comissão sobre a lisura do processo, se houve esse caráter técnico e impessoal. Também não

1 está comprovada a ampla divulgação de cada etapa desse processo, e no geral não foram  
2 anexados os recursos nem o resultado do julgamento deles. Esse processo causou indignação  
3 porque já existe uma desigualdade na Unicamp, com poucos que ganham muito e muitos que  
4 ganham pouco. Nesse sentido, distribuir três ou quatro progressões de R\$1 milhão é óbvio que  
5 é ruim, isso concentra. Além disso, o processo foi feito de uma forma muito desgastante, sem  
6 uma avaliação imparcial dos relatórios. Inclusive acha que avaliar relatório é algo que vai gerar  
7 reclamação jurídica, pois não parece muito técnico nem muito impessoal. Os resultados  
8 mostram que a questão de ser chefe ou ter gratificação foi o critério que mais contou, e não a  
9 questão do trabalho. Não foi avaliada se a complexidade do trabalho mereceria uma  
10 remuneração de nível maior, mas quem escreveu o melhor relatório. Se a progressão tivesse  
11 ligação com o trabalho, todos que tiveram sua inscrição deferida e não ganharam estariam  
12 recebendo uma remuneração inadequada. Os números mostram que um em cada quatro  
13 gratificados progrediu; entre os não gratificados, foi um em cada 15. Houve uma servidora  
14 contemplada, na CSA-52, que não consta nas folhas de pagamento dos últimos seis meses, pelo  
15 menos. Se a Reitoria tiver uma explicação desse caso, é importante colocar. A distribuição de  
16 verbas, que é a etapa definitiva do processo, também é totalmente questionável, começando do  
17 fato de que ela não respeita o orçamento. O orçamento define uma quantia para seis meses do  
18 ano, e no momento dessa definição houve uma grande polêmica, e não está sendo aplicada esse  
19 ano. Foram descontados o décimo terceiro e todas as decorrências do investimento na carreira  
20 como fazendo parte do gasto. Além disso, foi concedida prioridade especialíssima para a  
21 Procuradoria Geral, que tem 17 funcionários passíveis de progressão, sem que isso tenha sido  
22 discutido em nenhum espaço colegiado. Na verdade, foi discutido em uma comissão formada  
23 pelo doutor Octacílio e pelos professores Francisco, da PRDU, Shirlei, chefe de Gabinete, e  
24 Miranda, diretor executivo da Funcamp. Essas quatro pessoas decidiram um valor e a  
25 Procuradoria Geral levou um valor correspondente ao que a FCM tinha para esse processo, ou  
26 quatro vezes o valor que a FE tinha para fazer essas progressões. Então, não pareceu uma  
27 distribuição de verba muito técnica, muito impessoal. Sem contar que o fato de considerar todas  
28 as decorrências do investimento – até aumento de periculosidade foi considerado como  
29 investimento em carreira – pode ser justificado, mas é no mínimo estranho. Solicita  
30 esclarecimento da Reitoria sobre como foi interpretada a Deliberação CAD-002/2019, que  
31 define os recursos e faz um processo análogo ao dos funcionários entre os docentes; ela estipula  
32 um volume de recurso para a progressão docente, e o montante é considerado sem encargos. Se  
33 for aqui aprovado, é questão de coerência que seja pago retroativo inclusive o décimo terceiro  
34 que foi descontado da verba. Vão ampliar a discussão disso, buscar documentação específica,  
35 porque o nível de indignação da categoria é muito alto. A maior parte das pessoas com quem  
36 conversou, inclusive as contempladas, são contrárias ao processo. Destaca que 25% delas já  
37 havia progredido pela metodologia do IAC, o que mostra que a progressão está buscando mais  
38 ou menos as mesmas pessoas para contemplar. Por tudo isso, existe uma demanda social séria  
39 pela anulação do processo. Trouxeram uma proposta que consideravam mais coerente com a  
40 demanda dos funcionários, de elevação dos pisos, que tem ligação com a batalha da isonomia,

1 que já é antiga, mas essa proposta foi ignorada pela Reitoria, que não aceitou nem que isso  
2 constasse na pauta, para poderem votar uma proposta contra a outra. Já existe pressão pela  
3 reclamação judicial quanto a esse processo e todos os detalhes serão verificados, portanto todos  
4 os que afirmarem que ele está em ordem serão responsabilizados por algo que parece muito  
5 questionável. A última avaliação que ocorreu foi em 2009, o que significa que houve uma  
6 geração de funcionários que nunca havia participado de um processo de avaliação; agora eles  
7 passaram por esse, que contemplou menos de 10%. O baixo número de contemplados já é um  
8 grande problema, sem contar todo o problema na definição de quem são esses 10%. Para  
9 comparar, lembra que na Cepe desta manhã foi aprovada a promoção de 13,3% do quadro  
10 docente da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação. Então, não é incomum  
11 encontrar manifestações indignadas sobre esse caso, mesmo denúncias sobre casos de conflito  
12 de interesse, que não viram equacionadas na documentação, e a Reitoria jamais justificou por  
13 que ignora a proposta feita por eles. Poderiam ter uma proposta melhor, com base no diálogo,  
14 mas a Reitoria considerou que isso atrasaria a discussão, que deveria ser da forma como ela  
15 colocou e depois discutiriam. Mas ela nunca explicou por que a proposta de investir nos pisos  
16 não poderia ser efetivada. Além do mais, o processo desrespeita a indicação do orçamento.  
17 Existem pontos que, pela análise de alguns documentos, gostaria de questionar, mas acha que  
18 a proposta seria realmente deliberar pela anulação do processo. Isso já foi votado em duas  
19 assembleias do sindicato e ele, como conselheiro representante dos servidores, recebe diversos  
20 pedidos pela anulação do processo por dia. Então é isso o que propõe aqui. Também solicita o  
21 levantamento de toda a documentação dos processos de cada unidade, que será importante para  
22 proteger a Unicamp e a expectativa dos funcionários na grande querela judicial que se dará a  
23 partir desta aprovação. Aprovar esse processo vai ser mais uma das batalhas judiciais  
24 enfrentadas pela Universidade, e vai ser muito importante ter todas as documentações de cada  
25 um dos itens, inclusive para poderem dar retorno para os funcionários que estão indignados  
26 sobre seus recursos, ou sobre injustiças que localizaram no processo. A Unicamp até pode dizer  
27 que só quer valorizar os funcionários, mas ela não pode falar que isso é uma avaliação do  
28 trabalho de cada um. Então que ela junte a documentação de cada um desses processos e traga  
29 para deliberarem com mais segurança, no sentido de dizer que o processo foi feito dentro dos  
30 princípios do serviço público e dentro do que as próprias normas preconizavam. Então, solicita  
31 a retirada de pauta; se não for aprovada, devem votar contrariamente. E caso seja aprovado,  
32 devem se preparar para responder processo judicial. O MAGNÍFICO REITOR diz que é fácil  
33 fazer afirmações que são um pouco fortes demais. Esta é uma câmara da Universidade, e o  
34 conselheiro Iuriatan colocou várias vezes que os conselheiros estão sendo obrigados a votar.  
35 Estão aqui discutindo, ninguém está obrigando ninguém a nada. Sobre a proposta feita pelos  
36 conselheiros Iuriatan e Diego, explicou no expediente do último Consu a motivação de não ter  
37 sido dado andamento à solicitação, inclusive consta no parecer da PG. Então dizer que a  
38 Reitoria nunca explicou não é realidade. Sabem que o processo teve diversas dificuldades,  
39 diversos problemas que estão sendo colocados, ouvidos e anotados, para que aprimorem esse  
40 processo cada vez mais. Talvez tivesse sido mais fácil para a Reitoria manter como estava e

1 não fazer processo de avaliação, pois parece que o ruído é menor. Houve decisões  
2 administrativas talvez no passado, e que eram muito criticadas, de que não havia o processo.  
3 Esse processo foi feito justamente para poder contemplar uma situação que há muito tempo não  
4 vinha sendo realizada. Acha que 10% não é o ideal, mas são 10% das pessoas que não tinham  
5 a progressão na carreira e são funcionários também. É claro que é sempre mais fácil falar da  
6 maioria, 90% que não foi contemplada, mas há 10% das pessoas que foram contempladas, em  
7 um processo que há muito tempo não ocorria na Universidade. A Conselheira TERESA DIB  
8 ZAMBON ATVARIS diz que se somarem o número de funcionários contemplados no chamado  
9 “desachatoamento” do ano passado com aqueles que serão contemplados neste processo de  
10 agora, serão mais de 2.500 funcionários. Isso não é pouco. É fácil vir aqui dizer que o processo  
11 atendeu conveniências políticas, que houve falta de impessoalidade, conflitos de interesse, falta  
12 de divulgação, falta de documentos, ausência de parecer, prioridades para chefias, e assim por  
13 diante. É fácil desqualificar o processo. Esta câmara é um subconjunto do Conselho  
14 Universitário, e dizer que não anular o processo vai implicar querelas na justiça a ofende em  
15 particular, porque não interferiu nesse processo. Trata-se de um conjunto de afirmações sem  
16 nenhuma demonstração de evidências. Portanto, votará a favor de permanência na pauta, com  
17 muita tranquilidade, e a favor da homologação do resultado, com muita tranquilidade. E se esse  
18 assunto for para a justiça, a Unicamp atuará como sempre atuou em todos os processos  
19 trabalhistas, com muita tranquilidade. Responderá o que tiver de responder, argumentará o que  
20 tiver de argumentar. As afirmações que foram colocadas aqui, sem uma única prova inequívoca,  
21 são de uma leviandade inaceitável. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES  
22 GOMES NETO diz que em relação ao prazo para a inclusão desse assunto na pauta a que o  
23 conselheiro Iuriatan se referiu, esse assunto passou na CIDF de 18 de novembro, e todos  
24 acompanharam a divulgação dos dados. Tiveram de fazer um calendário apertado para que as  
25 pessoas começassem a receber as promoções a partir do dia 1º de janeiro, e para isso era  
26 necessário entrar nesta reunião da CAD. Naturalmente, o número de páginas que precisavam  
27 ser postas na pauta era imenso, e foi por esse motivo que ele entrou um pouco tardiamente na  
28 pauta, mas o assunto já era público e conhecido de todos. Sobre o comentário com relação ao  
29 servidor da CSA que não aparece na folha, a informação que lhe foi passada é que todos os  
30 servidores que foram contemplados faziam parte da folha. Se o conselheiro Iuriatan desejar  
31 apresentar quem não aparece na folha, podem discutir esse caso particular, mas já esclarece que  
32 se a pessoa não aparece na folha, ela não receberá a promoção. Com relação ao fato de aparecer  
33 na pauta apenas o relatório das instâncias equivalentes e das comissões, é exatamente isso que  
34 prevê o artigo 13 da Deliberação CAD-009/2018 e o artigo 17 da Deliberação CAD-005/2019.  
35 Os recursos foram analisados até as congregações ou instâncias equivalentes, que é o que prevê  
36 a norma: depois que essas instâncias analisaram os recursos, a informação sobre o recurso não  
37 sobe mais. Então nós estamos seguindo o que prevê a norma com relação a isso. Do ponto de  
38 vista dos valores, apesar de o conselheiro Iuriatan reclamar da fórmula de cálculo, em 2019 foi  
39 destinada à promoção de servidores R\$9,1 milhões, considerando o segundo semestre. Por sua  
40 vez, os docentes receberam R\$4,8 milhões para o ano todo. Então, além de a fórmula de cálculo

1 ser diferente, os montantes destinados também eram radicalmente diferentes, a ponto de hoje  
2 terem 10% dos professores com a possibilidade de receber promoção, e também 10% dos  
3 funcionários. Considerando que tanto os funcionários quanto os docentes recebem em média  
4 por promoção mil reais, e que o salário dos servidores é, em média, inferior ao salário dos  
5 professores, fazendo uma regra de três é possível verificar que o investimento na progressão de  
6 servidores é muito maior. Mesmo atendendo a 10% dos funcionários e a 10% dos professores,  
7 10% dos funcionários com mil reais de progressão, com um salário de, por exemplo, R\$8 mil,  
8 é diferente de 10% sobre o número de professores com uma promoção de mil reais e um salário  
9 médio de R\$15 mil, é uma conta simples de fazer. A crítica que poderia ser feita é que a carreira  
10 de funcionários tem poucos saltos com valores muito altos, e isso precisam discutir. Essa foi a  
11 carreira que foi aprovada, mas podem discutir esse assunto no futuro. Sua solicitação é que  
12 aceitem as 47 propostas de progressão que estão na pauta, lembrando que são 53 CSAs, mas as  
13 de seis não chegaram aqui, três delas porque a congregação, instância equivalente, não  
14 encaminhou à CIDF a lista de pessoas que receberiam a progressão. Dessas três, uma delas já  
15 recebeu uma notificação para que faça isso, outra solicitou à comissão de avaliação que  
16 melhorasse a informação para que ela julgasse o resultado, e a terceira ainda está em discussão.  
17 Outras três não entraram nesta pauta de hoje da CAD, apesar de terem entrado na pauta da  
18 CIDF, por motivos fortuitos, uma delas porque faltou quórum na reunião da instância  
19 equivalente à congregação para aprovar, então o assunto voltou para lá. Uma porque errou em  
20 uma conta e solicitou um valor maior do que o que havia sido concedido, e uma porque ficaram  
21 faltando informações. Dessas três, duas já encaminharam o pedido para a CIDF e isso deve ser  
22 analisado na reunião de quinta-feira. Então a expectativa é que na primeira reunião da CAD de  
23 2020 consigam tratar dos seis casos que faltam. O Conselheiro RENATO FALCÃO DANTAS  
24 diz que acompanhou bem de perto o processo de progressão da carreira, e percebeu que um dos  
25 fatores mais traumáticos foi a quantidade de progressão e ela ter sido avisada no final, porque  
26 houve uma exposição grande dos funcionários ao fazer a lista, então a queixa apareceu quando  
27 saiu a lista. Mas são coisas que podem ser corrigidas. O processo tinha, em detalhe, tudo que ia  
28 acontecer, o papel de cada comissão. Na FT, os funcionários escolheram todas as bancas, mas  
29 percebeu que eles não estavam acostumados com esse tipo de avaliação em banca. O fato de o  
30 recurso ser julgado pela própria banca, com que os professores estão bastante acostumados e  
31 fazem o mesmo tipo de reclamação, mas faz muitos anos. Reclamam da banca, mas é ela quem  
32 analisa o mérito. Então, por ser a primeira vez, notou isso. Entretanto, o processo foi conduzido  
33 dentro do prazo, as comissões fizeram seu papel, julgaram, e votar contra esse processo hoje  
34 seria um desastre. Acha que o desastre não é aprovar, o desastre é não aprovar depois de tudo  
35 o que aconteceu, depois de passar todo esse processo, todas as avaliações de recursos. Duvida  
36 que o funcionário que ganhou promoção esteja insatisfeito; se tivessem sido 50% dos  
37 funcionários beneficiados, um valor muito maior, só 50% estaria reclamando. Votará pela  
38 aprovação, sabendo que obviamente esse processo tem de ser revisado. Manifesta seu  
39 descontentamento com as falas do conselheiro Iuriatan, que afirma que o senhor Reitor coloca  
40 assuntos para votação no ambiente em que ele possui maioria, dando a entender que todos

1 devem favores, têm de votar com o reitor. Sente-se ofendido com isso. Outra coisa que devem  
2 evitar é a colocação que foi feita de quem votar favoravelmente está aprovando uma coisa  
3 ilegal que vai para a justiça. Se o processo for ilegal, realmente o anulam, mas sente-se coagido  
4 com esse tipo de fala. O senhor JOÃO RAIMUNDO MENDONÇA DE SOUZA diz que não é  
5 membro da CAD, está aqui representando o Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp, mas é  
6 membro do Consu e da CIDF. Manifestou sua opinião na reunião da CIDF no sentido do  
7 encaminhamento proposto pelo conselheiro Iuriatan, a partir de uma avaliação do processo da  
8 carreira, que traz um conjunto de complicações na sua trajetória recente, que não contribuiu  
9 para um processo de avaliação adequado nem deixou evidenciado quais eram os seus objetivos.  
10 Ao não fazer isso, também criou uma expectativa que não existia, de que as pessoas poderiam  
11 concorrer a um processo de avaliação verticalizada, com um objetivo centrado em ter a sua  
12 competência profissional avaliada, porque é o que estava em discussão, a competência, a partir  
13 de um relatório, e com um nível de progressão extremamente concentrado. O objetivo era, até  
14 pelo critério definido no Anexo 3, muito fortemente sintonizado com as atividades que tinham  
15 uma visão mais gerencial, e isso reflete inclusive no processo de avaliação. Mas as pessoas não  
16 tiveram essa clareza, essa informação, até porque foi se alterando o discurso durante o processo  
17 de avaliação, colocando inclusive o sentido de que, pelos problemas da trajetória da carreira da  
18 Unicamp, o processo de avaliação poderia contribuir com o espalhamento, já que mais de 70%  
19 dos funcionários está nos níveis iniciais da carreira. Foi um processo diferente do que é feito na  
20 carreira docente, em que há uma comissão que avalia, mas existe toda uma trajetória, uma  
21 estrutura da carreira e uma visão do que é a carreira e onde ela quer chegar. Esse modelo não  
22 ficou claro para os funcionários. As comissões que atuaram nas unidades tinham perspectivas  
23 e possibilidades extremamente limitadas para análise, e fizeram uma classificação que gerou  
24 muita contestação e descontentamento, porque as pessoas não tinham clareza do que estava  
25 sendo avaliado. Algumas comissões funcionaram com uma composição extremamente  
26 limitada, inclusive algumas sem a presença de funcionários da área, sem a presença de  
27 representante das CSAs. Pela própria circunstância, todos participaram do processo de  
28 avaliação, ou uma boa parte dos funcionários, porque tinham expectativa em relação a isso. E  
29 desse processo de classificação que as comissões estabeleceram não cabia recurso. Então não  
30 tem recurso da classificação, isso estava presente na deliberação CAD, não é um processo  
31 inclusive que as pessoas têm a perspectiva ou a possibilidade de questionar a classificação. Mas,  
32 de todo modo, o entendimento era que a suspensão desse processo e a aplicação desse recurso  
33 nos pisos iniciais da carreira seria o mais adequado no momento para que tivessem a  
34 possibilidade de definir qual é o modelo de carreira, introduzir um processo em que o trabalho  
35 e o fazer das pessoas sejam reconhecidos, portanto não adianta ter uma carreira só no sentido  
36 vertical para avaliar as competências, é preciso ter uma carreira também no sentido horizontal,  
37 que valorize o mérito dos trabalhadores. Então, tudo isso tem de ser mudado para que construam  
38 uma nova perspectiva de carreira que olhe para todos esses erros que foram cometidos e  
39 caminhe para um processo mais justo. Nesse sentido, a proposta que a Assembleia aprovou era  
40 o da suspensão. O MAGNÍFICO REITOR diz que, pelo que entende, o sindicato não vai na

1 direção da retirada de pauta, e sim da votação contrária ao processo. O senhor JOÃO  
2 RAIMUNDO MENDONÇA DE SOUZA diz que a retirada de pauta é a consequência da  
3 proposta. O MAGNÍFICO REITOR diz que não, ao contrário. Com a retirada de pauta, o  
4 processo volta para discussão na próxima CAD. Não havendo mais observações, submete à  
5 votação a retirada de pauta proposta pelo conselheiro Iuriatan, que é rejeitada com 18 votos  
6 contrários e 01 voto favorável. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ solicita a palavra  
7 ao senhor Diego. O senhor DIEGO MACHADO DE ASSIS diz que se forem coerentes com a  
8 história e verificarem todo o processo, é possível levantar que manifestam uma linha coerente  
9 com o que têm dito agora desde o início do processo. Às vezes alguns discursos fazem parecer  
10 que o processo foi feito na melhor das intenções, até reconhecem alguns erros, mas depois de  
11 tudo concluído é complicado querer jogar tudo fora. No entanto, não foi bem assim que as  
12 coisas aconteceram. Desde o início alertaram que esse processo ia culminar em  
13 descontentamento e que não era a melhor forma de promover avaliação. Apelar agora para um  
14 possível voluntarismo e uma boa intenção, para o argumento de que isso é melhor do que nada,  
15 e que o fato de as coisas não terem dado certo tem muito mais a ver com uma experimentação  
16 do que com decisões deliberadas que foram tomadas, significa ignorar a história e a aprovação  
17 de todo esse processo. Isso expõe o método utilizado inclusive em outros momentos, como já  
18 mencionado hoje pelo conselheiro Iuriatan, que é a ideia de que não se pode discutir porque  
19 não está aprovado, e depois que está aprovado, ou na iminência de aprovar, é colocado que não  
20 devem discutir depois que todo processo já aconteceu. O senhor Reitor disse que deu resposta  
21 sobre o porquê não incluiu na pauta, mas receberam somente agora o parecer da PG. O  
22 MAGNÍFICO REITOR diz que respondeu no expediente do Consu, está gravado. O senhor  
23 DIEGO MACHADO DE ASSIS diz que a resposta no expediente do Consu foi que havia um  
24 parecer da PG, que só foi encaminhado neste momento. O MAGNÍFICO REITOR diz que a  
25 resposta foi dada no momento em que foi solicitada. No dia em que recebeu, encaminhou para  
26 a PG. O senhor DIEGO MACHADO DE ASSIS observa que o parecer da PG é de 14 de  
27 novembro, e só chegou às suas mãos agora. O parecer da PG conclui o seguinte: “Diante do  
28 exposto, entendo que o presente recurso não pode ser processado, eis que o processo de  
29 progressão da Carreira Paepe 2019 ainda não foi concluído”, ou seja, como não foi concluído,  
30 querem dizer que não deveriam estar reclamando. Então, aprovam primeiro e depois discutem.  
31 O parecer da PG ainda coloca que: “O que não impede que os conselheiros, tendo conhecimento  
32 de alguma irregularidade pontual e concreta do processo de avaliação em unidade, apresentem  
33 formalmente o requerimento específico”. É claro que possuem conhecimento de vários  
34 problemas pontuais que aconteceram nas unidades, várias irregularidades, foram inclusive  
35 procurados por funcionários. Pergunta como podem fazer uma avaliação concreta dos  
36 problemas pontuais e irregularidades que aconteceram se não existe documentação oficial sobre  
37 isso. Na pauta, verificam que há unidades cujo único documento é uma assinatura do diretor  
38 dizendo que a congregação aprovou a lista de quem vai ser contemplado. Não há um parecer  
39 da comissão, não há menção se existe recurso, e isso é uma irregularidade flagrante. Não há  
40 sequer menção de quem são os membros da comissão. Então, é muito complicado dizer que o

1 processo talvez tenha algumas irregularidades, mas sem fornecer os mecanismos para que  
2 consigam ter acesso ao processo completo. Nesse sentido, reforça a solicitação feita pelo  
3 conselheiro Iuriatan de que o processo completo seja enviado, com toda a documentação das  
4 comissões de avaliação com os recursos, as respostas dos recursos, para terem o mínimo de  
5 embasamento para elencar todos os problemas que aconteceram nas mais diferentes unidades.  
6 Em alguns locais, o processo foi considerado tão absurdo a ponto de não ser aprovado, inclusive  
7 na DGRH, onde foi apontado um direcionamento do processo. No IB, o apontamento foi a falta  
8 de critérios claros para a progressão, e vários desses elementos geraram questionamento na  
9 maior parte das unidades. Destaca que a aprovação ou não disso, no cenário político da  
10 Universidade, não acontece somente a partir da justeza ou não dos fatos, mas a partir da força  
11 política que se tem para aprovar ou negar. Várias congregações ou instâncias equivalentes  
12 aprovaram os relatórios e a lista de contemplados, mesmo com irregularidades que foram  
13 levantadas nos locais em que os pareceres foram negados. Acha que estão entrando em uma  
14 celeuma que dá muitos elementos para a judicialização do processo. Se entendeu bem o que o  
15 professor Francisco falou, considera um absurdo o que está acontecendo nesta Câmara, porque  
16 na proposta orçamentária eram previstos o programa de desenvolvimento docente e o programa  
17 de desenvolvimento não docente. No programa de desenvolvimento docente, a quantidade de  
18 verba, segundo o que o professor Francisco mencionou, era menor que a do programa de  
19 desenvolvimento não docente, o que justificaria o critério para distribuição de recursos  
20 considerar os encargos em um caso e em outro não. Se entendeu corretamente o que foi dito,  
21 isso é um absurdo, porque na delineação dos programas da deliberação Consu não existe essa  
22 diferenciação. Não podem dizer *a posteriori* que já que esse programa tem menos verba, então  
23 eu vou considerar um critério de desconto de encargo diferente do que esse outro programa pelo  
24 fato de que o outro tem mais verba”. Se for isso, é um engodo, porque o que aprovam na  
25 proposta orçamentária possui flexibilidade posterior de distribuição dos recursos que permite  
26 que aquilo na verdade não seja real, porque no caso dos funcionários, apesar de haver uma verba  
27 maior, ela é cortada pela metade. Isso significa distorcer as decisões que são tomadas nessas  
28 câmaras de acordo com as conveniências posteriores. E foi isso o que aconteceu. Na verdade,  
29 metade da verba dos funcionários foi cortada nessa lógica de que precisam descontar os  
30 encargos. O mais curioso é que será pago só a partir do orçamento de 2020, mas no momento  
31 em que fazem o cálculo dos seis meses, contam 100% do décimo terceiro, um décimo terceiro  
32 que não vai ser pago e que está sendo descontado do recurso da progressão. Considera isso de  
33 um absurdo imensurável. Outra questão que ficou sem resposta e para a qual solicita um  
34 esclarecimento qual o critério adotado para distribuição de verbas para progressão da carreira  
35 de procurador, o que determinou o montante de recursos que seria destinado para a carreira de  
36 procuradores que gerou o desconto antes do processo de progressão da Carreira Paepe; o que  
37 determinou que o orçamento que foi dado para os procuradores tenha sido equivalente ao  
38 orçamento das maiores unidades de ensino e pesquisa, para progressão de uma carreira que  
39 conta com 17 funcionários. Não estão aqui para apontar erros específicos em unidades, acha  
40 que esses elementos vão aparecer em outras oportunidades, inclusive porque esse processo,

1 mesmo se aprovado aqui, ainda vai gerar bastante discussão. Mas solicita o bom senso desta  
2 Câmara para reconhecer que esse processo, diferente do que o professor Renato colocou, não  
3 está causando descontentamento porque a maioria não foi contemplada, não é essa a questão.  
4 Houve outros processos de progressão na carreira em que a maior parte dos funcionários não  
5 foi contemplada e não gerou um processo de indignação como esse. A questão que está gerando  
6 todo esse descontentamento e essa ação ímpar agora é que os funcionários não entenderam os  
7 critérios de por que não foram contemplados, não conseguem ver uma perspectiva de como o  
8 seu trabalho foi ou não avaliado, e não conseguem ver esse processo como impessoal. São esses  
9 os principais fatores que causam indignação, que fazem com que esse processo seja diferente  
10 de todos os outros, mesmo sabendo que são processos raros na Carreira Paepe, que ocorrem  
11 uma vez a cada década, porque os funcionários acabam ficando sempre em segundo plano na  
12 valorização. Solicita essa sensibilidade porque um processo com tantas falhas, com tantas  
13 arbitrariedades e sem impessoalidade não tem condição de ser aprovado na forma como se  
14 apresenta. O MAGNÍFICO REITOR observa que o senhor Diego pede sensibilidade após ter  
15 falado em judicialização e afirmado que as congregações votaram de maneira equivocada,  
16 pressionadas pelos diretores, por conveniências políticas etc. O senhor DIEGO MACHADO  
17 DE ASSIS observa que não disse isso. O MAGNÍFICO REITOR diz que o próprio senhor  
18 Diego se coloca em uma situação difícil. O processo foi para todas as unidades, para todos os  
19 setores, cada um discutiu suas regras, passou nas congregações. Ele afirma que em alguns casos  
20 houve somente uma aprovação da congregação; pergunta se está duvidando que foi aprovado  
21 na congregação ou da maneira como ocorreu essa discussão dentro das unidades. Se há toda  
22 essa insatisfação colocada, provavelmente ela foi refletida nos departamentos, nas unidades,  
23 nas CSAs etc. A discussão ocorreu e, naturalmente, o assunto foi votado em cada congregação  
24 ou equivalente. Cada processo desses será colocado à disposição, são absolutamente  
25 transparentes e abertos para quem quiser olhar e comentar. O Conselheiro ANGEL PONTIN  
26 GARCIA diz que terá de se ausentar, por isso declara seu voto favorável à aprovação. Alguns  
27 detalhes também o incomodaram, como algumas generalizações que foram feitas aqui, como a  
28 colocação de que só funcionários gratificados conseguiram a progressão. Na Feagri, nenhum  
29 servidor gratificado ficou entre os primeiros. Além disso, houve um esforço enorme para  
30 montar a comissão, foram realizadas reuniões com todos os funcionários para que eles  
31 escolhessem a banca, que foi composta só por funcionários. Tem neles total confiança da lisura,  
32 imparcialidade, impessoalidade, por isso se sente incomodado como pessoa, como gestor,  
33 principalmente pelas pessoas que compuseram a comissão, que fizeram um trabalho árduo, se  
34 dedicaram muito, sofreram muitas críticas. Mas em nenhum momento a comunidade duvidou  
35 da lisura dessas pessoas, que buscaram fazer o melhor e da maneira mais imparcial possível. O  
36 Conselheiro ANDRÉ VICTOR LUCCI FREITAS pergunta ao senhor Diego o que ele sabe do  
37 IB, por parte de quem e como. O senhor DIEGO MACHADO DE ASSIS diz que houve um  
38 problema com os critérios de avaliação e isso está em documento público da congregação, não  
39 se trata de boato. O Conselheiro ANDRÉ VICTOR LUCCI FREITAS diz que, como o professor  
40 Renato comentou, da mesma forma que em processos de docentes, quem não é agraciado com

1 a promoção acaba reclamando. No IB, a proporção disso foi maior porque se trata de uma  
2 unidade grande. A reclamação sobre a falta de critério foi encaminhada via Ouvidoria, e se não  
3 está enganado, foi respondida pela PG. A comissão escolhida pelos funcionários e pela própria  
4 CSA, aprovada em congregação, respondeu. Ficou muito claro que não houve falta de critérios,  
5 e fica bastante tranquilo em dizer que apesar de a direção e das chefias não participarem, essa  
6 informação trazida é só um primeiro passo de uma insatisfação de pessoas não agraciadas. Esse  
7 tipo de discurso sugere que as direções de unidades têm um grande complô contra o bem-estar  
8 da comunidade acadêmica ou de servidores. Considera esse um erro muito grande e uma prática  
9 que prejudica a boa relação entre os setores da Universidade. Manifesta seu repúdio a esse tipo  
10 de afirmação sem o conhecimento de todo o desenrolar do processo, que só será finalizado na  
11 próxima reunião da congregação do Instituto. Pode enviar toda a documentação, caso o senhor  
12 Diego tenha interesse. O senhor DIEGO MACHADO DE ASSIS diz que o professor André  
13 afirmou que se trata de um problema dos funcionários insatisfeitos que não foram  
14 contemplados. Pergunta se esses funcionários não contemplados são a maioria dos votos na  
15 congregação, que decidiu pela não aprovação. O Conselheiro ANDRÉ VICTOR LUCCI  
16 FREITAS diz que essa é uma questão mais complicada. Funcionários que estavam na  
17 congregação fazendo parte do processo e não foram contemplados. Quando docentes votam,  
18 geralmente eles se abstêm, na congregação eles votaram contra. Acha que, do ponto de vista  
19 ético, eles deveriam se abster. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES  
20 GOMES NETO diz que não podem encerrar esse processo no meio, portanto não consegue  
21 entender qual seria o propósito retirar de pauta, porque fazendo isso o assunto tem de voltar,  
22 não resolve o problema. Não sabe o que poderiam fazer no meio do processo que não concluí-  
23 lo, uma vez que ele vem seguindo as normas que foram estabelecidas. Como esse processo é  
24 inédito, têm recebido diversas propostas de alteração, algumas muito interessantes, inclusive  
25 recebeu pessoalmente várias pessoas na PRDU para ouvir comentários. Duas funcionárias da  
26 DGRH fizeram propostas muito interessantes, e não apenas membros da CIDF, mas qualquer  
27 pessoa pode fazer uma proposta de alteração, incluindo o sindicato e os membros da  
28 representação de servidores. Lembra que devem seguir as normas da Unicamp, portanto será  
29 constituído um GT para analisá-las e tentar fazer uma proposta que depois tem de ser aprovada  
30 pela CIDF e pela CAD, porque tudo o que aplicaram nessa progressão está baseado nas duas  
31 deliberações CAD recentes sobre esse assunto. Então, o essencial é ter uma proposta. Os  
32 comentários feitos aqui são sempre muito genéricos, em tom de acusação, colocando que foram  
33 encontrados muitos problemas etc. Se desejam denunciar algum problema, o lugar correto de  
34 fazer isso é primeiramente na CIDF. Os três problemas encontrados na CIDF foram destacados,  
35 o assunto foi retirado de pauta, as unidades estão resolvendo e vão devolver. Isso também pode  
36 ser feito aqui na CAD, mas o comentário tem de ser objetivo, sobre assuntos específicos, pois  
37 não podem tomar decisões com base em acusações genéricas, já que são 47 pontos em pauta e  
38 cada um deles é um processo que precisa ser discutido. Estão tratando de forma serena todos os  
39 questionamentos que chegam de pessoas da Unicamp, e se vier algum questionamento de órgão  
40 externo, responderão citando as normas internas que foram utilizadas por esse processo. Se o

1 órgão externo determinar que mudem alguma coisa, mudarão, pois precisam obedecer às  
2 instruções do Tribunal de Contas e outros órgãos, e farão isso com a maior tranquilidade  
3 possível. Enquanto isso, seguem as normas vigentes. Com relação à disponibilização das  
4 informações, observa que todas elas foram públicas, os recursos tiveram de ser abertos, os  
5 relatórios das comissões também, assim como foram conhecidos os pareceres das  
6 congregações. Nem todos aparecem aqui porque no caso particular dos recursos, eles não  
7 chegam à CIDE nem à CAD. Os recursos são guardados pela CSAs, essa não é uma tarefa da  
8 CIDE, e imagina que todas tenham guardado. Sobre os cálculos, o que o conselheiro Diego  
9 falou não é correto; estão seguindo exatamente o que o orçamento 2019 estabeleceu, que é  
10 aplicar os recursos para carreira de servidores de acordo com o que havia sido adotado em 2018.  
11 Em 2018, tiveram o IAC, em cujo cálculo foram levados em conta todos os itens adicionais do  
12 orçamento. Mais ainda, no cálculo do IAC foi calculado o impacto servidor por servidor, um a  
13 um, algo que não conseguiriam fazer neste caso. Então, a única mudança que fizeram em  
14 relação ao que está aprovado no orçamento é que, como não conseguiriam pegar para cada  
15 servidor o valor exato, consideraram o impacto médio desses adicionais. E informaram para  
16 cada unidade que no momento de calcular a progressão, devem fazê-lo sobre o valor de  
17 referência do servidor. Se o servidor é S1E, ou S1D, esse é o valor de referência dele, e a  
18 unidade calcula em cima disso. Para que a unidade pudesse fazer isso, calcularam o impacto  
19 médio desses adicionais todos, como sexta-parte, quinquênios etc. Então foi isso o que fizeram,  
20 seguindo aquilo que havia sido adotado em 2018, com a diferença que em 2018 isso tinha sido  
21 adotado servidor a servidor, porque no caso do IAC havia um algoritmo único para a  
22 Universidade inteira, era fácil fazer a conta, não dependia do julgamento da congregação ou de  
23 uma comissão de avaliação. Isso podia ser feito eletronicamente. Lembra que o valor de R\$9,1  
24 milhões destinado à carreira de servidores é quase o dobro do valor para a carreira docente, que  
25 correspondia a um ano, ao passo que a carreira de servidores correspondia a meio ano. Então,  
26 se consideram o salário médio dos servidores e o valor que foi destinado à progressão, o valor  
27 destinado à progressão neste ano para servidores foi muito superior ao valor destinado a  
28 professores. Observa que estão aqui discutindo um processo que pode exigir algumas emendas,  
29 e precisam ter a humildade de aceitar e corrigir, mas que é mais impessoal do que grande parte  
30 dos processos que a Universidade já teve, porque conseguiram montar uma comissão de  
31 avaliação que era independente da chefia. Hoje até criticam e dizem que a opinião do chefe  
32 deveria ter sido levada em conta, mas na época retirou-se a participação do chefe justamente  
33 para que ele não dissesse quem vai ser ou não aprovado. Também não há interferência do reitor  
34 ou do pró-reitor. Portanto, este processo, ainda que com erros, tem um grau de impessoalidade  
35 muito maior do que já observaram em progressões passadas. Acha que deveriam levar isso em  
36 conta ao fazer acusações aqui de que há uma intervenção, uma tentativa de direcionar, pois é  
37 justamente o contrário; a tentativa é de impedir um direcionamento e acha que conseguiram.  
38 Não havendo mais observações, o MAGNÍFICO REITOR submete à votação os itens, em  
39 bloco, sendo aprovados com 01 voto contrário. Passa ao item 48 da Ordem do Dia Suplementar  
40 – Proc. nº 01-P-24425/2019 –, que trata da Proposta de Distribuição Orçamentária da Unicamp

1 para 2020. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO solicita  
2 ao senhor Thiago que faça um resumo do orçamento. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA  
3 diz que para a proposta orçamentária de 2020, como é de costume na Universidade, foram  
4 utilizados os dados relativos à lei orçamentária anual, que no momento tramita na Alesp.  
5 Diferentemente dos outros anos, o governo federal não expôs explicitamente os valores com  
6 que trabalhou em relação à inflação e ao PIB, por isso os cálculos feitos pela Aeplan foram  
7 mais ou menos uma engenharia reversa, de tentar saber o que eles estão pensando. A estimativa  
8 de arrecadação de ICMS para o ano que vem está por volta de R\$152,6 bilhões,  
9 aproximadamente um crescimento de 7,3% da expectativa que a Secretaria da Fazenda tem  
10 atualmente. Se a economia não der uma boa acelerada no início de 2020, provavelmente a  
11 Secretaria da Fazenda, como fez em 2019, faça algum contingenciamento de recursos no ano  
12 que vem. Com essa arrecadação estipulada de R\$152,6 bilhões, dividida a quota-parte de 75%  
13 para o estado, descontados, como já acontece habitualmente, os programas de habitação, de  
14 interesse social do estado de São Paulo, em R\$600 milhões, chegam a um ICMS líquido de  
15 R\$113,8 bilhões, de onde sairá a quota-parte da Universidade. Aplicado o índice da  
16 Universidade, essa quota-parte para 2020 é de, aproximadamente, R\$2,5 bilhões. Somam-se a  
17 ela os recursos próprios, que estão estimando em R\$63,5 bilhões, que são recursos que estão na  
18 base da segunda revisão orçamentária. Todas as alíneas de despesa, tirando as aplicações  
19 financeiras, estão mantendo os valores da segunda revisão orçamentária. Há somente uma  
20 pequena redução nas receitas de aplicações financeiras, uma vez que como estão usando mais  
21 uma vez a reserva estratégica para contenção dos déficits de 2019, esse recurso será um pouco  
22 menor para 2020. Dessa forma, estão fechando uma proposta orçamentária em que, pelo quarto  
23 ano seguido, infelizmente as receitas não cobrem todas as despesas. Iniciarão 2020 com a  
24 necessidade de um suporte financeiro de R\$75,5 milhões para cobertura do déficit das novas  
25 despesas do ano. Além disso, estão fazendo suporte financeiro de R\$128,5 milhões para a  
26 cobertura do saldo de anos anteriores das aprovações que já entram habitualmente no Grupo X.  
27 Então, de forma geral, as receitas da Universidade para o ano que vem estão com déficit de  
28 R\$75,5 bilhões. Em relação às despesas, citando somente o que teve uma diferença maior em  
29 relação ao ano passado, informa que inicialmente trabalharam com uma expectativa de  
30 manutenção das despesas no nível atual. Portanto, nenhum programa está sendo reajustado, a  
31 não ser em dois itens específicos em que houve necessidade de fazer alguma correção: um deles  
32 é o Grupo Pessoal. Além das alíneas de programa de auxílio-alimentação, horas extras,  
33 sobreavisos e plantões da área da Saúde, para os quais estão sendo mantidos os mesmos valores  
34 aprovados para o exercício de 2019, estão fazendo algum acréscimo de novas contratações que  
35 já foram aprovadas pela CVD, CVND e CAD. Nesses novos recursos que já estão disponíveis  
36 no orçamento de 2020, são incluídas 57 vagas docentes e 185 vagas Paepe. Lembra que são  
37 vagas já aprovadas em 2019 e, possivelmente, em anos anteriores. Também estão incluindo  
38 pela primeira vez nas despesas de pessoal o programa de desenvolvimento das carreiras, tanto  
39 da carreira docente como da Carreira Paepe. Até 2019, essa despesa entrava como um projeto  
40 especial, como um item separado fora de pessoal. Em 2020, estão trazendo essa despesa para

1 dentro do Grupo Pessoal, porque no ano passado sentiram algumas dificuldades da própria  
2 comunidade de entender qual seria a despesa real de pessoal para o exercício. Como isso entrava  
3 como projeto especial, não estava aparecendo no cálculo de quanto que seria o percentual das  
4 despesas de pessoal dentro dos recursos do tesouro do estado. O programa de desenvolvimento  
5 das carreiras está entrando com o valor de quase R\$27 milhões, e estão fazendo um alinhamento  
6 entre os dois programas; todos os recursos estão sendo disponibilizados em formato anual,  
7 acabando com aquelas diferenciações, como foi citado aqui anteriormente, de para servidores  
8 Carreira Paepe entrar com seis meses, docentes com 12 meses. Estão fazendo igualmente 12  
9 meses para todas as carreiras, e o recurso total do programa, de R\$27 milhões, será distribuído  
10 respeitando-se a média do que sempre foi a folha salarial da Universidade: 60% desses recursos  
11 serão destinados à Carreira Paepe e 40% à carreira docente. Dentro de cada programa, está  
12 sendo feita uma separação em 60% dos recursos destinados a cada carreira para contratação,  
13 devido à grande necessidade de reposição de pessoal, e 40% aos programas de promoção e  
14 progressão. Esses limites serão distribuídos conforme as tratativas anuais de 2019, tentando  
15 manter esses programas com as melhorias que forem aprovadas durante o ano. Os valores  
16 poderão ser revistos durante o exercício caso haja um substancial aumento na arrecadação. Esse  
17 é um item que está subindo até um valor alto, de 3,4%, frente ao aprovado na segunda revisão.  
18 Nos outros itens de despesas, perceberam um grande aumento nas sentenças judiciais, com  
19 valores subindo atualmente para R\$27,2 milhões. As despesas de utilidade pública, restaurantes  
20 e transportes, despesas contratuais, estão mantendo os valores estimados para 2019. No caso de  
21 despesas contratuais, retirando os novos contratos, esse valor seria até menor do que o de 2019  
22 para fechar o ano. Nos programas de apoio, os valores estão se mantendo em quase todos os  
23 programas, com aumento apenas de 30 bolsas de auxílio-social e 30 bolsas moradia, solicitadas  
24 devido aos novos programas de ingresso de indígenas na Universidade. Está havendo acréscimo  
25 também de oito pessoas no programa de PEDs. O restante das despesas está mantido mais ou  
26 menos como foram orçamentadas em 2019, sem grandes variações, com exceção de algumas  
27 mudanças nos Projetos Especiais: o Apoio a Novos Programas está sofrendo um aumento de  
28 R\$1,5 milhão para R\$3 milhões. Estão entrando também com um valor um pouco maior do  
29 Planejamento Estratégico: de 2019 foi por volta de R\$12 milhões, o de 2020 será R\$16,5  
30 milhões. É importante citar que estão entrando dois aportes às unidades, de praticamente R\$10  
31 milhões, para serem distribuídos para a graduação e para o ensino das unidades de ensino e  
32 pesquisa, e aproximadamente R\$2,5 milhões para infraestrutura da área da Saúde. Além disso,  
33 está sendo orçada em cerca de R\$2,5 milhões uma consultoria para o Hospital de Clínicas,  
34 conforme foi aprovado no Consu extraordinário do ano passado. Quanto ao custeio das unidades  
35 de ensino e pesquisa, está havendo acréscimo em 3% dos valores destinados ao ano anterior, o  
36 que está gerando um aumento para essa despesa da Universidade em aproximadamente R\$1  
37 milhão frente à proposta do ano passado. Além disso, apresentam alguns dados específicos:  
38 Assistência Estudantil está ficando por volta de 20,3% do custeio da Universidade; Assistência  
39 a Servidores, acima de 38%; e as despesas da área da Saúde estão com 20,71% das despesas  
40 totais. O Conselheiro IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que o assunto ainda vai ser discutido

1 pelo Consu, portanto terão mais chances de debater, mas observa que não pode votar  
2 favoravelmente em razão da insuficiência dos recursos destinados à progressão dos  
3 funcionários, e também por não ter sido pautada a discussão sobre política salarial, uma vez  
4 que foi decidido que essa discussão passaria pelo Consu. Estão com arrocho salarial, sem  
5 perspectiva, não se discute quando isso vai melhorar, quando aprovam recursos para  
6 progressão, havendo só alguns poucos funcionários que conseguiram. No geral, acha que os  
7 funcionários não são contemplados por essa proposta e seu voto é contrário. O Conselheiro  
8 ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES diz que é membro da COP, estava presente na  
9 última reunião, e uma das coisas que sempre lhe causou preocupação foi a questão dos recursos  
10 associados às unidades. Houve uma mudança importante que foi separar os saldos  
11 orçamentários dos períodos anteriores do que é alocado para as unidades neste momento. Isso  
12 deixa mais claro aquilo que é o efeito de déficit. De fato, tinham de pesar aquela situação, os  
13 diretores obviamente querem que isso fique orçamentado, porque encaram como uma garantia  
14 de acesso a recursos. Por outro lado, pela própria dinâmica dos gastos na Universidade, sabem  
15 que é difícil gastar tantos recursos, então isso acaba compondo a reserva estratégica, ainda que  
16 de alguma forma esteja associado às unidades. A preocupação que tem é como poderiam deixar  
17 mais claro que o déficit não inclui isso de fato, portanto que a situação é um pouco melhor do  
18 que os números sugerem, que o potencial de déficit é um pouco menor. Provavelmente é menos  
19 do que os R\$128 milhões, dado que o gasto usual das unidades ao longo do tempo tende até a  
20 ser menor do que o que foi alocado. Haverá déficit, mas ele não é tão catastrófico como os  
21 R\$204 milhões. Foi levantada na COP pelo senhor Diego a preocupação com a questão da  
22 imagem pública, e sua sugestão seria nessa direção. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON  
23 ATVARS diz que isso depende da ótica pela qual veem as coisas. Pode ser que não gastem,  
24 mas continua sendo déficit, por isso tem de ser explicitado de modo objetivo e claro, e assim  
25 vem sendo feito ao longo desta gestão. Acha que o grande avanço nessa proposta é que estão  
26 separando as duas coisas, os R\$128 milhões que foram alocados, que podem ou não ser  
27 integralmente executados, e o déficit real do exercício, os R\$75,5 milhões. Isto é, se os R\$128  
28 milhões não forem gastos, ainda assim haverá um déficit de R\$75,5 milhões, entre receitas e  
29 despesas previstas. Será executada a maioria das despesas previstas, porque são contratos  
30 vigentes, além de folha salarial e contratações que já foram aprovadas. A situação vem  
31 melhorando, mas ainda assim possuem um déficit, que não é pequeno, e baseado em um  
32 aumento de arrecadação de ICMS de 7,5%. Hoje o governo está festejando porque parece que  
33 o PIB desse ano vai ser de 1% e não de 0,8%. Festejando porque, se tudo correr bem no ano  
34 que vem, o PIB crescerá 2,2%, que é menos do que o crescimento vegetativo do país. O esforço  
35 que está sendo feito pela Universidade toda é enorme para equacionar a situação orçamentária.  
36 Está melhor, já foi pior, mas não podem descuidar. Os R\$128,5 milhões provavelmente não  
37 serão gastos mesmo, mas é recurso comprometido com atividade das unidades de ensino e  
38 pesquisa, da área da Saúde, dos órgãos da Administração etc. E R\$75,5 milhões de déficit  
39 projetado para um crescimento de ICMS de 7,5% é preocupante. Considera que ficou mais claro  
40 realmente, seguindo a proposta feita em algum momento pelo professor Antonio, de separar o

1 déficit projetado do orçamento das coisas que vieram sendo trazidas de compromissos passados.  
2 Por conta dessa relativa melhora, estão incrementando dois programas importantes para as  
3 unidades de ensino e pesquisa: o aumento do aporte para a revitalização dos laboratórios de  
4 ensino em relação ao que foi feito em 2019, e criando um programa que ainda é pequeno, para  
5 os laboratórios de pesquisa, e oportunamente, se o orçamento for aprovado, criarão um grupo  
6 de trabalho envolvendo as pró-reitorias e a Copei, e então verificam como farão esse  
7 investimento em áreas vitais para o desenvolvimento da Universidade. O MAGNÍFICO  
8 REITOR diz que precisam ser realistas, e a situação financeira do país não indica grandes  
9 questões. Naturalmente há outros fatores que podem aparecer, até pelo lado ruim. A inflação  
10 eventualmente aumentará, isso sempre tem uma influência também na questão do incremento  
11 do ICMS. Existem vários fatores que são difíceis de colocar. O empresariado, em geral, anda  
12 muito animado, não sabe por quais motivos. Por outro lado, há também movimentações  
13 preocupantes, em duas frentes: a primeira é a desoneração de ICMS de certos setores no estado  
14 de São Paulo, que pode gerar aumento de PIB etc., mas depois o ICMS de fato não cresce. E  
15 também a preocupação com a própria reforma tributária, que pode causar um distúrbio político  
16 importante no ano que vem, aliada com eleições municipais e todas as questões políticas que  
17 trazem instabilidade para o país. Cada um tem um olhar muito diferente; recentemente assistiu  
18 a uma palestra do secretário de Economia do estado de São Paulo dizendo que o país está uma  
19 maravilha, está tudo indo bem, só falta a credibilidade para os investidores estrangeiros virem  
20 ao país. Parece que vivem em vários mundos diferentes e várias visões são possíveis. Por isso  
21 é que estão sempre atuando com cuidado e a Administração tem feito um esforço imenso para  
22 diminuir esse déficit. Pelo andamento das coisas, infelizmente terminarão o último ano de  
23 gestão ainda com déficit. Gostariam de terminar a gestão com, pelo menos, um equilíbrio  
24 orçamentário, mas dadas as condições do país isso aparentemente não será possível. O  
25 Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz, com relação à  
26 sugestão do professor Antonio, que o segundo parágrafo das folhas 31 trata exatamente disso.  
27 Se não for satisfatório e depois o professor quiser fazer alguma sugestão de alteração do  
28 parágrafo, não há problema. É importante deixar claro, como disse a professora Teresa, que  
29 precisarão de recursos da reserva nesse montante de R\$204 milhões. Esse parágrafo explica o  
30 porquê estão dividindo isso e coloca que uma parte é deste ano e outra parte é dos compromissos  
31 assumidos anteriormente. Pergunta se isso atenderia ao que o professor Antonio sugeriu,  
32 obtendo concordância. Não havendo mais observações, o MAGNÍFICO REITOR submete à  
33 votação a proposta orçamentária 2020, que é aprovada com 16 votos favoráveis e 01 voto  
34 contrário. Nada mais havendo a tratar na Ordem do Dia, coloca para ciência o Expediente dos  
35 seguintes assuntos: I – A – Contratações Aprovadas para a Área da Saúde, nos termos da  
36 Resolução GR-25/17 – 01) Contratações aprovadas para a Área da Saúde no período de 1º.10.19  
37 a 31.10.19, como segue: CSS: 01 (um) Médico; HC: 01 (um) Profissional para Assuntos  
38 Administrativos e 01 (um) Médico Plantonista. B – Designação de Gratificações de  
39 Representação Docente, nos termos da Deliberação Consu-A-22/17 – 02) Proc. nº 18-P-  
40 20081/2014, de Adriano Pinto Mariano – FEQ – Coordenador Associado de Curso de

1 Graduação. 03) Proc. nº 09-P-23655/2016, de Angela Maria Carneiro Araújo – IFCH –  
2 Coordenador de Programa de Pós-Graduação. 04) Proc. nº 17-P-12810/2016, de Claudio Lima  
3 Ferreira – IA – Coordenador Associado de Curso de Graduação. 05) Proc. nº 01-P-857/1972,  
4 de Gabriela del Valle Planas – Imecc – Coordenador Pró-Tempore de Pós-Graduação. 06) Proc.  
5 nº 11-P-5296/2005, de Italo Odone Mazali – IQ – Coordenador de Curso de Graduação. 07)  
6 Proc. nº 01-P-8154/1993, de Marcelo Moraes Guzzo – IFGW – Coordenador Associado de  
7 Curso de Graduação. 08) Proc. nº 17-P-4454/2018, de Pedro Maciel Guimarães Junior – IA –  
8 Coordenador de Programa de Pós-Graduação. 09) Proc. nº 18-P-25009/2015, de Raphael Soeiro  
9 Suppino – FEQ – Coordenador de Curso de Graduação. Em seguida, informa que há uma  
10 proposta de moção, que surgiu hoje na Cepe durante uma discussão importante. Propuseram  
11 um texto a ser enviado, em nome do Conselho Universitário, ao excelentíssimo senhor ministro  
12 da Educação e ao excelentíssimo senhor presidente da Capes: “O Conselho Universitário da  
13 Unicamp, por meio de suas Câmaras de Ensino, Pesquisa e Extensão – Cepe e de Administração  
14 – CAD, reunidas em 03.12.2019, expressa sua preocupação com a descontinuidade dos  
15 ingressos nos programas de mestrado profissional para qualificação de professores da rede  
16 pública de ensino, Proeb, para o ano de 2020. Esses programas são de extrema importância para  
17 a formação e o aperfeiçoamento de professores do ensino fundamental e médio, essenciais para  
18 o desenvolvimento do país. Enfatizamos a necessidade de retomada imediata desses programas,  
19 principalmente aqueles que já realizaram os processos seletivos, como é o caso de vários  
20 programas da Unicamp”. Submete à votação a referida moção, que é aprovada por unanimidade,  
21 assim como já havia sido na Cepe. Passa a palavra aos inscritos no Expediente. O Conselheiro  
22 IURIATAN FELIPE MUNIZ diz que não se aprofundará muito em razão do horário, mas a  
23 demanda é denunciar uma situação muito difícil que ocorre entre os terceirizados. No  
24 expediente do último Consu, comentou a demissão de um trabalhador terceirizado que se  
25 manifestou na assembleia universitária. Além disso, as duas empresas estão com dificuldades  
26 de pagar o décimo terceiro dos trabalhadores terceirizados, uma delas se propôs em dividir em  
27 oito vezes, a outra disse que não sabe nem se vai pagar o próximo salário. Os trabalhadores,  
28 indignados, até tentando dar uma resposta a isso, se organizam para discutir o que está  
29 acontecendo, para chegar no setor e exigir um posicionamento da chefia. No entanto, mesmo  
30 discussões informais entre os colegas trabalhadores provocaram demissão a esse trabalhador,  
31 que está agora procurando alguma maneira de proteger os seus direitos. Então é assim que  
32 transcorre na terceirização na Unicamp, assunto ao qual devem voltar com mais profundidade,  
33 com mais atenção em outras oportunidades. Expressa a profunda tristeza que sente ao ver que  
34 eles recebem pouco e quem reclama está na rua. O MAGNÍFICO REITOR diz que vão  
35 investigar essa situação, mas seria bom se tivessem alguma questão específica. Pergunta ao  
36 doutor Andrei se ele possui algum esclarecimento. O doutor ANDREI VINICIUS GOMES  
37 NARCIZO diz que foi informado dessa situação hoje, através da Secretaria de Vivência, que  
38 está encaminhando um e-mail para a DGA, que notificará as empresas que não pagaram o  
39 décimo terceiro até sexta-feira, que era o último dia. Não havendo êxito de pagamento desses  
40 trabalhadores, nós vamos, junto com a Procuradoria Geral, adotar as medidas para que os

1 trabalhadores recebam efetivamente a primeira parcela do 13º. Então no máximo até quinta-  
2 feira terão um retorno da empresa e informarão a Reitoria. O Conselheiro IURIATAN FELIPE  
3 MUNIZ diz que não podem esquecer de citar a reintegração do demitido, porque vão cobrar  
4 isso também. O MAGNÍFICO REITOR observa que essa questão já foi levantada no Consu e  
5 será discutida na reunião da Funcamp. O Conselheiro JOÃO RAIMUNDO MENDONÇA DE  
6 SOUZA diz que também tinha essa demanda para abordar aqui, e consultou uma pessoa de uma  
7 das empresas, que disse ter sido efetuado o pagamento da primeira parcela hoje. Solicita que  
8 seja checado se isso de fato aconteceu. O Conselheiro ANDREI VINICIUS GOMES  
9 NARCIZO diz que amanhã a DGA vai pedir o comprovante do pagamento da primeira parcela  
10 do décimo terceiro. Não havendo o encaminhamento do comprovante, adotarão as medidas  
11 cabíveis dentro do contrato. O MAGNÍFICO REITOR passa a palavra aos pró-reitores. A  
12 Professora ELIANA MARTORANO AMARAL diz que apesar das férias da maior parte das  
13 pessoas e a época de festas, para a Pró-Reitoria de Graduação começa agora a aceleração da  
14 calourada. Então, quem estiver aqui em janeiro será chamado para conversar sobre a  
15 organização da calourada. Nada mais havendo a tratar, declara encerrada a Sessão e, para  
16 constar, eu, Ângela de Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a  
17 Aline Marques que a digitasse para ser submetida à aprovação da Câmara de Administração.  
18 Campinas, 03 de dezembro de 2019.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na 352ª SESSÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO, realizada em 04 de fevereiro de 2020, sem alterações.*