

1 **ATA DA TRECENTÉSIMA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA SESSÃO ORDINÁRIA**
2 **DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA**
3 **UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.** Aos quatro dias do mês de fevereiro do
4 ano de dois mil e vinte, 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: Alexandre Oliveira da Silva, Alexandre
9 Leite Rodrigues de Oliveira, André Martins Biancarelli, André Victor Lucci Freitas, Antônio
10 Gonçalves de Oliveira Filho, Carlos Alberto Rodrigo da Silva, Edson Tomaz, Fernando
11 Augusto de Almeida Hashimoto, Francisco de Assis Magalhães Gomes Neto, José Alexandre
12 Diniz, Luiz Carlos Zeferino, Maria Helena Baena de Moraes Lopes, Marisa Masumi Beppu,
13 Osvaldir Pereira Taranto, Paulo Cesar Montagner, Paulo Régis Caron Ruffino, Robson Bomfim
14 Sampaio, Sávio Machado Cavalcante, Sérgio Luiz Monteiro Salles Filho e Teresa Dib Zambon
15 Atvars. Esteve presente também o representante suplente dos diretores João Ernesto de
16 Carvalho. Como convidados especiais, compareceram os professores: Cláudia Regina
17 Cavaglieri, Daniel de Carvalho Moreira, Eliana Martorano Amaral, José Antonio Rocha
18 Gontijo, José Roberto Ribeiro, Mirna Lúcia Gigante, Munir Salomão Skaf, Nancy Lopes
19 Garcia, Pascoal José Giglio Pagliuso, Shirlei Maria Recco-Pimentel e Teresa Celina Meloni
20 Rosa; os doutores Ana Carolina de Moura Delfim Maciel, Andrei Vinícius Gomes Narcizo e
21 Octacílio Machado Ribeiro; e os senhores Claudio José Servato, Gilmar Dias da Silva e Thiago
22 Baldini da Silva. Justificaram ausência à Sessão os seguintes conselheiros: Antônio José de
23 Almeida Meirelles, sendo substituído pelo conselheiro Alexandre Leite Rodrigues de Oliveira;
24 Angel Pontin Garcia; e Ignacio Maria Poveda Velasco. Havendo número legal, o MAGNÍFICO
25 REITOR dá início à Trecentésima Quinquagésima Segunda Sessão Ordinária da Câmara de
26 Administração, informando que a partir de 21.12.2019, conforme estabelece o Regimento
27 Interno, a representação dos servidores técnico administrativos passou a ser: como titulares, os
28 senhores Alexandre Oliveira da Silva e João Raimundo Mendonça de Souza; e como suplentes,
29 os senhores Adilton Dorival Leite e Iuriatan Felipe Muniz. Também dá as boas-vindas aos
30 representantes discentes de graduação e pós-graduação eleitos para o mandato de 1º.01 a
31 31.12.20, que passam a integrar esta Câmara: como titulares, os acadêmicos Carlos Alberto
32 Rodrigues da Silva, da Faculdade de Educação, Robson Bonfim Sampaio, da Faculdade de
33 Educação, e Ester de Paula Moraes, do Instituto de Artes; e como suplente, o acadêmico João
34 Luis Saraiva Moraes Abreu, do Instituto de Economia. Em seguida, submete à apreciação a Ata
35 da Trecentésima Quinquagésima Primeira Sessão Ordinária, realizada em 03 de dezembro de
36 2019. Consulta se há observações. Não havendo, submete à votação a referida Ata, que é
37 aprovada com 02 abstenções. Passa à Ordem do Dia, com 49 itens, consultando se há destaques
38 por parte dos conselheiros. O Professor JOÃO ERNESTO DE CARVALHO diz que é suplente
39 da CAD, portanto solicita que algum conselheiro destaque o item 05. O Conselheiro LUIZ
40 CARLOS ZEFERINO destaca o item 05, da CGU. O Conselheiro ROBSON BOMFIM

1 SAMPAIO destaca o item 06, da CGU. Não havendo mais destaques, o MAGNÍFICO REITOR
2 submete à votação todos os itens não destacados, sendo aprovados por unanimidade os
3 pareceres que subsidiaram os seguintes processos: I - A - Nomeação na Parte Permanente do
4 QD - Extensão para o RTC – 01) Proc. nº 07-P-19921/2019, de Fabio Montico – IB – 1)
5 Nomeação na PP: Prof. Dr. – nível MS-3.1 – RTP – áreas de Anatomia do Sistema Locomotor,
6 Anatomia do Sistema Cárdio-Respiratório, Anatomia do Sistema Digestório, Anatomia do
7 Sistema Urogenital e Neuroanatomia – Departamento de Biologia Estrutural e Funcional –
8 Concurso homologado pela Cepe em 05.11.19 - 2) Extensão para o RTC – Aprovada pela
9 Congregação em 25.10.19 – Parecer CIDD/CCRH-525/19. B - Carreira Magistério Secundário
10 Técnico - Alteração de Jornada de Trabalho – 02) Proc. nº 13-P-934/2012, de Carolina Messoria
11 Bagnolo – Cotil - Aumento definitivo de jornada de trabalho – Carreira MST-III-J – de 30 para
12 40 horas semanais, em substituição a docente desligado em 06.11.19 – Aprovação pela CGA
13 em 07.11.19 – Pareceres CVD-126/19 e CIDD/CCRH-547/19. C - Carreira dos Profissionais
14 de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão – Progressão, nos termos das Deliberações CAD-A-
15 05/19 e CAD-A-09/18 – Para Homologação – 03) Proc. nº 01-P-18447/2019, de Cocen-2 –
16 CSARH-10 – Instância Equivalente V – Parecer CIDF-73/19 e Despacho CCRH-544/19. 04)
17 Proc. nº 13-P-24473/2019, de Cotil - CSARH-25 – Conselho Diretor – Parecer CIDF-73/19 e
18 Despacho CCRH-544/19. F - Casos Excepcionais, nos termos da Resolução GR-26/17 – a)
19 Aumento Temporário de Jornada de Trabalho – Carreira MST – 07) Proc. nº 12-P-30841/2012,
20 do Colégio Técnico de Campinas – Aumento temporário de jornada de trabalho do Prof. Mauro
21 Noda – Carreira MST-III-H – de 30 para 40 horas semanais, em substituição a docente que
22 usufruirá 180 dias de licença-prêmio a partir de 01.02.2020 – Aprovação pela Congregação em
23 20.08.19 – Parecer CVD-101/19. b) Abertura de Concursos Públicos – Carreira Paepe – 08)
24 Proc. nº 15-P-23479/2019, de Hospital de Clínicas – Utilização de recursos no valor de
25 R\$6.291,73 para abertura de concurso público para contratação de 01 (um) Engenheiro – perfil
26 Engenheiro Mecânico – referência S1-A – jornada de 40 horas semanais – em substituição ao
27 servidor Enio Lorenzetti, falecido em 23.10.19 – conforme Parecer CVND-229/19. 09) Proc.
28 nº 15-P-22156/2019, do Hospital de Clínicas – Utilização de recursos no valor de R\$3.336,67
29 para abertura de concurso público para contratação de 01 (um) Técnico em Laboratório – perfil
30 Técnico de Laboratório – Patologia Clínica – referência M1-A – jornada de 30 horas semanais
31 – em substituição a servidora desligada em 06.06.19 – conforme Parecer CVND-231/19. 10)
32 Proc. nº 15-P-23480/2019, de Hospital de Clínicas – Utilização de recursos no valor de
33 R\$6.606,32 para abertura de concurso público para contratação de 01 (um) Médico – perfil
34 Médico Ortopedista – referência S1-B – jornada de 24 horas semanais – em substituição a
35 servidor desligado em 22.10.19 – conforme Parecer CVND-232/19. 11) Proc. nº 15-P-
36 22177/2019, do Hospital de Clínicas – Utilização de recursos no valor de R\$3.336,67 para
37 abertura de concurso público para contratação de 01 (um) Técnico em Equipamentos Médicos
38 e Odontológicos – perfil Técnico em Radiologia e Imagenologia – referência M1-A – jornada
39 de 24 horas semanais – em substituição a servidor desligado em 16.01.18 – conforme Parecer
40 CVND-233/19. 12) Proc. nº 15-P-22179/2019, do Hospital de Clínicas – Utilização de recursos

1 no valor de R\$6.291,73 para abertura de concurso público para contratação de 01 (um)
2 Assistente Social – referência S1-A – jornada de 30 horas semanais – em substituição a
3 servidora desligada em 14.06.19 – conforme Parecer CVND-235/19. 13) Proc. nº 15-P-
4 21686/2019, do Hospital de Clínicas – Utilização de recursos no valor de R\$3.303,16 para
5 abertura de concurso público para contratação de 01 (um) Médico – perfil Médico Cirurgião do
6 Aparelho Digestivo – referência S1-B – jornada de 12 horas semanais – em substituição ao
7 servidor Edson Luiz de Moraes, aposentado em 1º.02.18 – conforme Parecer CVND-240/19.
8 14) Hemocentro – Utilização de recursos no valor de R\$6.291,73 para abertura de concurso
9 público para contratação de 01 (um) Biologista – referência S1-A – jornada de 40 horas
10 semanais – em substituição a servidora desligada em 29.03.19 – conforme Parecer CVND-
11 247/19. OBS: A CVND suprime a aprovação do Parecer CVND-74/19, aprovada pela
12 Deliberação CAD-283/19, referente à utilização de recursos para abertura de concurso público
13 para contratação de 01 (um) Biologista – referência S1-A – jornada de 30 horas semanais – em
14 substituição a servidora desligada em 29.03.19. c) Aproveitamento de Candidatos de Concursos
15 Públicos – Carreira Paepe – 15) Proc. nº 34-P-23011/2019, do Instituto de Computação –
16 Descontingenciamento de recursos no valor de R\$6.291,73 para contratação com
17 aproveitamento de concurso público (Edital-102/19) de 01 (um) Profissional da Tecnologia,
18 Informação e Comunicação – perfil Analista de Redes e de Comunicação de Dados – referência
19 S1-A – jornada de 40 horas semanais – em substituição ao servidor Danilo Figueiredo Rocha
20 que está sendo transferido para o CCUEC – conforme Parecer CVND-245/19. 16) Proc. nº 11-
21 P-23491/2019, do Instituto de Química – Descontingenciamento de recursos no valor de
22 R\$3.336,67 para contratação com aproveitamento de concurso público (Edital-70/18) de 01
23 (um) Técnico Químico – referência M1-A – jornada de 40 horas semanais – quando da
24 homologação do concurso já aprovado – em substituição a servidor desligado em 17.09.19 –
25 conforme Parecer CVND-237/19. d) Aproveitamento de Candidatos de Processos Seletivos
26 Temporários – Carreira Paepe – 17) Proc. nº 27-P-23897/2019, do Hospital da Mulher “Prof.
27 Dr. José Aristodemo Pinotti” – Utilização de recursos no valor de R\$3.336,67 para contratação
28 com aproveitamento de processo seletivo temporário (Edital-04/19) de 01 (um) Técnico de
29 Enfermagem – referência M1-A – jornada de 30 horas semanais – até que seja possível
30 preencher esta vaga através de concurso público, em substituição a servidora desligada em
31 05.11.19 – conforme Parecer CVND-239/19. OBS: A CVND determina que sejam reservados
32 a vaga e os recursos financeiros correspondentes à contratação e que sejam feitas as devidas
33 anotações no quadro de vagas. 18) Proc. nº 32-P-22896/2019, do Centro de Hematologia e
34 Hemoterapia – Utilização de recursos no valor de R\$3.336,67 para contratação com
35 aproveitamento de processo seletivo temporário (Edital-04/19) de 01 (um) Técnico de
36 Enfermagem – referência M1-A - até que seja possível preencher esta vaga através de concurso
37 público, em substituição à servidora Adriana Bortoleto Rial, falecida em 19.07.19 – conforme
38 Parecer CVND-230/19. OBS: A CVND determina que sejam reservados a vaga e os recursos
39 financeiros correspondentes à contratação e que sejam feitas as devidas anotações no quadro de
40 vagas. e) Alteração de Jornada de Trabalho – Carreira Paepe – 19) DEdIC –

1 Descontingenciamento de recursos no valor de R\$6.449,08 para extensão de jornada de trabalho
2 de 30 para 40 horas semanais das servidoras: Erin Januzzi Palmitesta, Marina Charaba Santos,
3 Vanessa Santos Freitas Fochi e Ligiane Regina Coelho, em permuta com as reduções de jornada
4 de trabalho de 40 para 30 horas semanais das servidoras: Mellina Silva, Marcela Aparecida da
5 Silva Stamponi, Giselle Cristina Avelar, Simoni Aparecida Rodrigues e Márcia Alves Corrêa,
6 o que acarretará em uma economia de R\$7.943,48, compensando o custo das extensões e
7 gerando um crédito de R\$1.494,40 – conforme Parecer CVND-241/19. f) Transferência de
8 Servidores – Carreira Paepe – 20) Proc. nº 01-P-6975/1988, da Diretoria Executiva da Área da
9 Saúde – Suplementação de recursos no valor de R\$6.291,73 para efetivar a transferência da
10 servidora Sueli Pereira Rangel – Profissional para Assuntos Administrativos – perfil
11 Profissional de Administração – da Coordenadoria Geral da Unicamp (CGU) para a Diretoria
12 Executiva da Área da Saúde (Deas) – conforme Parecer CVND-242/19. 21) SAR –
13 Suplementação de recursos no valor de R\$2.599,20 e descontingenciamento de recursos no
14 valor de R\$737,47 para viabilizar a transferência do servidor Rodolfo Carlos Ribeiro da Silva
15 – Profissional para Assuntos Administrativos – perfil Técnico em Administração – da Diretoria
16 Geral de Administração (DGA) para a Secretaria de Administração Regional (SAR) – conforme
17 Parecer CVND-244/19. OBS: A CVND determina que efetivada a transferência não haja
18 reposição no órgão de origem. 22) SAVS/DeDH – Suplementação de recursos no valor de
19 R\$4.033,25 e descontingenciamento de recursos no valor de R\$2.258,48 para viabilizar a
20 transferência da servidora Camila Caroline de Oliveira Ferreira – Assistente Social – do Grupo
21 Gestor de Benefícios Sociais (GGBS) para o Serviço de Apoio à Violência Sexual
22 (Savs)/Diretoria Executiva de Direitos Humanos (DeDH) – conforme Parecer CVND-243/19.
23 G - Programa de Certificação da Universidade – 23) Proc. nº 01-P-8677/2018, da Diretoria
24 Executiva de Ensino Pré-Universitário – Certificação da Deepu – Informação PRDU/CGQC-
25 1145/19 e Parecer CVND-251/19. 24) Proc. nº 01-P-28159/2003, da Coordenadoria de Serviços
26 Sociais/Centro de Saúde da Comunidade – Revisão da certificação da CSS/Cecom –
27 Informação PRDU/CGQC-1073/19 e Parecer CVND-248/19. 25) Proc. nº 01-P-8244/2003, da
28 Faculdade de Educação – Revisão da certificação da FE – Informação PRDU/CGQC-1095/19
29 e Parecer CVND-249/19. 26) Proc. nº 01-P-25293/2003, da Faculdade de Tecnologia – Revisão
30 da certificação da FT – Informação PRDU/CGQC-1148/19 e Parecer CVND-250/19. 27) Proc.
31 nº 01-P-8248/2003, do Instituto de Economia – Revisão da certificação do IE – Informação
32 PRDU/CGQC-1067/19 e Parecer CVND-252/19. 28) Proc. nº 01-P-8239/2003, do Instituto de
33 Matemática, Estatística e Computação Científica – Revisão da certificação do Imecc–
34 Informação PRDU/CGQC-1143/19 e Parecer CVND-253/19. 29) Proc. nº 01-P-21462/2003,
35 do Núcleo de Estudos da População – Revisão da certificação do Nepo – Informação
36 PRDU/CGQC-1072/19 e Parecer CVND-254/19. H - Áreas de Prestação de Serviços –
37 Prestação de Contas – 30) Proc. nº 36-P-5047/2016, da Faculdade de Ciências Aplicadas –
38 Prestação de contas da área de prestação de serviços “Aplicações de Geotecnologias e
39 Impressões em Grandes Formatos”, relativa ao exercício de 2018 – Aprovação pela
40 Congregação da FCA em 04.12.19. 31) Proc. nº 02-P-26892/2005, da Faculdade de Ciências

1 Médicas – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório de Imunologia e
2 Alergia Experimental”, relativa ao período de 1º.01.2019 a 17.07.2019 – Aprovação pela
3 Congregação da FCM em 13.12.19. 32) Proc. nº 29-P-15090/1998, da Faculdade de Engenharia
4 Elétrica e de Computação – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório
5 de Engenharia de Computação e Automação Industrial”, relativa ao período de 1º.01.2019 a
6 05.09.2019 – Aprovação pela Congregação da Feec em 25.11.19. 33) Proc. nº 29-P-
7 21520/2006, da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação – Prestação de contas da
8 área de prestação de serviços “Laboratório de Sistemas de Energia Elétrica”, relativa ao período
9 de 1º.01.2019 a 05.09.2019 – Aprovação pela Congregação da Feec em 25.11.19. 34) Proc. nº
10 29-P-6254/2014, da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação – Prestação de contas
11 da área de prestação de serviços “Laboratório de Transitórios Eletromagnéticos em Sistemas de
12 Potência”, relativa ao período de 1º.01.2019 a 12.09.2019 – Aprovação pela Congregação da
13 Feec em 25.11.19. 35) Proc. nº 06-P-4951/2006, da Faculdade de Odontologia de Piracicaba –
14 Prestação de contas da área de prestação de serviços “Ortodontia”, relativa ao exercício de 2018
15 – Aprovação pela Congregação da FOP em 30.10.19. 36) Proc. nº 06-P-5536/2006, da
16 Faculdade de Odontologia de Piracicaba – Prestação de contas da área de prestação de serviços
17 “Implantes Ósseo Integrado – Módulo Cirúrgico”, relativa ao exercício de 2018 – Aprovação
18 pela Congregação da FOP em 30.10.19. 37) Proc. nº 06-P-14422/2008, da Faculdade de
19 Odontologia de Piracicaba – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Dentística”,
20 relativa ao exercício de 2018 – Aprovação pela Congregação da FOP em 04.12.19. 38) Proc. nº
21 06-P-22678/2006, da Faculdade de Odontologia de Piracicaba – Prestação de contas da área de
22 prestação de serviços “Terapia Periodontal Avançado”, relativa ao exercício de 2018 –
23 Aprovação pela Congregação da FOP em 04.12.19. 39) Proc. nº 01-P-2737/1995, do Instituto
24 de Artes – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Laboratório de Danças”,
25 relativa ao período de 1º.01.2019 a 25.08.2019 – Aprovação pela Congregação do IA em
26 21.11.19. 40) Proc. nº 01-P-2335/1995, do Instituto de Artes – Prestação de contas da área de
27 prestação de serviços “Auditório do IA”, relativa ao período de 1º.01.2019 a 21.08.2019 –
28 Aprovação pela Congregação do IA em 21.11.19. 41) Proc. nº 07-P-2925/1998, do Instituto de
29 Biologia – Prestação de contas da área de prestação de serviços “Estudo Ultra-Estrutural”,
30 relativa ao período de 1º.01.2019 a 11.07.2019 – Aprovação pela Congregação do IB em
31 21.11.19. 42) Proc. nº 07-P-5465/2000, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da área
32 de prestação de serviços “Análise de Amostras de Café e outros Materiais”, relativa ao período
33 de 1º.01.2019 a 30.04.2019 – Aprovação pela Congregação do IB em 21.11.19. 43) Proc. nº 07-
34 P-4584/2009, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da área de prestação de serviços
35 “Herbário”, relativa ao período de 1º.01.2019 a 06.08.2019 – Aprovação pela Congregação do
36 IB em 21.11.19. 44) Proc. nº 07-P-5712/2013, do Instituto de Biologia – Prestação de contas da
37 área de prestação de serviços “Laboratório de Neurobiologia Molecular”, relativa ao período
38 de 1º.01.2019 a 12.09.2019 – Aprovação pela Congregação do IB em 16.12.19. I - Relatórios
39 de Atividades de Convênios, Contratos e Termos Aditivos – 45) Proc. nº 01-P-16934/2016, da
40 Agência de Inovação da Unicamp – Relatório Final do Convênio – Partes: Unicamp/Funcamp

1 e Tauflow Engenharia Ltda-ME. – Executores: Newton Cesário Frateschi e Eduardo Gurgel do
2 Amaral – Período: outubro/2016 a outubro/2019 – Resumo do Objeto: Regulamentar as
3 relações entre a Unicamp e a empresa para o desenvolvimento do projeto de incubação na
4 Incamp – Parecer: Cacc. 46) Proc. nº 01-P-576/2014, da Pró-Reitora de Graduação – Relatório
5 Final do Termo Cooperação – Partes: Unicamp, Universia Brasil S.A. e Trabalhando.com
6 Brasil Consultoria Ltda. – Executores: Eliana Martorano Amaral e Helena Altmann – Período:
7 setembro/2014 a setembro/2018 – Resumo do Objeto: Formalizar a difusão, por meio da
8 Universia às instituições de ensino superior, do Portal de Empregos de titularidade da
9 Trabalhando.com e o desenvolvimento pela Trabalhando.com de um completo portal de
10 emprego customizado à imagem corporativa da Unicamp – Parecer: Cacc. J - Convênios,
11 Contratos e Termos Aditivos – a) A serem celebrados – nos termos da Deliberação Consu-A-
12 12/18 – 47) Proc. nº 01-P-19805/2019, do Grupo Gestor de Benefícios Sociais – Termo de
13 Convênio – Partes: Unicamp e Adisi Empreendimentos Educacionais Ltda. EPP (Colégio
14 Photon) – Executores: Airton Lourenço e Marcos Zanatta – Vigência: 05 anos – Resumo do
15 Objeto: Concessão de benefícios nas mensalidades que compõem o período letivo de seus
16 cursos – Educação Infantil, Ensino Fundamental (1º a 9º ano) e Período Integral aos
17 dependentes dos servidores e estagiários da Unicamp – Parecer: Cacc. 48) Proc. nº 01-P-
18 13353/2017, da Agência de Inovação da Unicamp – Termo de Aditamento nº 01 ao Contrato
19 de Permissão de Uso de Espaço Físico do Parque Científico e Tecnológico da Unicamp – Partes:
20 Unicamp/Funcamp e DPR – Pesquisa e Consultoria em Simulações Computacionais Ltda –
21 ME. – Executores: Newton Cesário Frateschi e Eduardo Gurgel do Amaral – Vigência: até
22 08.01.2023 – Resumo do Objeto: Alteração do prazo de vigência, que passa para um total de 5
23 anos, contados da data de ocupação inicial do espaço em 08 de janeiro de 2018 – Parecer: Cacc.
24 b) Para Homologação – 49) Proc. nº 01-P-16934/2016, da Agência de Inovação da Unicamp –
25 Termo Aditivo ao Convênio – Partes: Unicamp/Funcamp e Tauflow Engenharia Ltda-ME. –
26 Executores: Newton Cesário Frateschi e Eduardo Gurgel do Amaral – Data de Assinatura:
27 02.01.2018 – Vigência: 04.10.2019 – Recursos: R\$700,00 por mês no primeiro ano, R\$800,00
28 por mês no segundo ano e R\$900,00 por mês no terceiro ano – Resumo do Objeto: Alterar a
29 modalidade de incubação de não residente para residente, para utilização pela Tauflow de uma
30 sala fixa (módulo) para o desenvolvimento do projeto incubado – Parecer: Cacc. Passa à
31 discussão do item 05, que trata da metodologia para dimensionamento de quadros das seções
32 de recursos humanos e secretarias de departamentos da Unicamp, nos seguintes termos: 1.
33 Adotar metodologia baseada em indicadores como uma prática para alocação de vagas; 2. Não
34 interferir nos quadros atuais, mas não repor vagas nos casos em que as simulações não
35 indicarem necessidade de reposição; 3. Estimular o compartilhamento de pessoal e a
36 reestruturação dos atendimentos; 4. Dada a situação orçamentária da Unicamp, não haverá
37 reposição de quadros por vacância exceto em locais onde haja necessidade; 5. Os números dos
38 quadros serão verificados e ajustados periodicamente pela equipe de gestão de quadros da
39 PRDU; 6. Esta metodologia será revista em até seis meses. Destaque do professor Zeferino. O
40 Conselheiro LUIZ CARLOS ZEFERINO diz que reconhece o trabalho importante que tem sido

1 feito de dimensionamento no quadro da Universidade, no sentido de racionalizar os recursos
2 disponíveis e recursos humanos, de maneira importante, mas não pode deixar de destacar
3 algumas especificidades da Faculdade de Ciências Médicas. Não no intuito de modificar o que
4 está aqui, mas de que se tenha conhecimento, uma vez que se pretende rever isso aqui em dez
5 meses, e que possam fazer esse exercício de uma possível revisão. Com relação ao que foi
6 apresentado e calculado, no caso da Faculdade de Ciências Médicas, considerou-se que a equipe
7 da comissão de ensino da graduação que possuem hoje estava subdimensionada para o cálculo
8 que foi estimado nesta avaliação. Por outro lado, o conjunto dos funcionários das secretarias
9 dos apoios administrativos dos departamentos estaria maior do que aquele que realmente
10 seria necessário, de acordo com esses cálculos. O que consta está incluindo RH, mas a
11 Faculdade teria 32 funcionários e o esperado seria 24. Observa que a comissão de ensino da
12 graduação gerencia o curso de graduação de Medicina até o 4º ano; e o 5º e 6º ano, pela
13 característica de funcionar 12 meses, por ter um número muito grande de estágios consecutivos,
14 têm sua gestão realizada predominantemente pelas secretarias dos departamentos. Não sabe
15 como foi considerado aqui com relação à residência médica, na qual possuem 760 médicos
16 residentes, em 89 programas, cuja gestão dos estágios, das avaliações, dos compromissos com
17 a DAC, das supervisões, da substituição dos docentes quando dos seus diversos impedimentos,
18 ocorre também pelos apoios administrativos dos departamentos, lembrando que a questão da
19 residência médica é uma peculiaridade da área da Saúde. Então a FCM possui hoje
20 aproximadamente 750 alunos de graduação e 750 médicos residentes. Dessa forma, o trabalho
21 de gestão acadêmica do ensino de 5º e 6º ano da graduação e dos programas de residência, do
22 ponto de vista acadêmico, é praticamente exclusivo desse apoio administrativo, e demanda um
23 pessoal significativo nesse sentido. Destaca isso como uma questão importante da área da
24 Saúde, que não tem nenhuma proposta para o que está aqui, mas apenas reservando um lugar
25 para analisarem isso cuidadosamente, considerando esses aspectos. O conselheiro ROBSON
26 BOMFIM SAMPAIO diz que em reunião da APG Central realizada esta semana, estudaram o
27 assunto e possuem algumas considerações e alguns pedidos de esclarecimento. Ao mesmo
28 tempo em que se fala em redimensionar o quadro administrativo, verificam que a realidade de
29 cada unidade está aquém pela quantidade de demandas que possuem, tanto de docente como de
30 discente, e isso acaba colocando uma condição que pode precarizar mais ainda a atividade-fim.
31 Estão basicamente com esse item readequando a GR dos cortes do orçamento da Unicamp, por
32 não conseguirem repor o quadro funcional, e isso pode acarretar que coloquem funcionários em
33 alguns setores e outros fiquem sem ninguém. Pergunta o que acontecerá com esses lugares, se
34 eles serão extintos. Quando são avaliados pela Capes, existem critérios sobre infraestrutura,
35 funcionários, docentes, a qualidade do acervo do próprio espaço etc. Pergunta como isso pode
36 impactar na realidade da Unicamp, pegando como exemplo o IA, se tiver uma readequação de
37 funcionário; tiram e acabam extinguindo um departamento, um setor. Pergunta como isso vai
38 impactar na questão da pontuação da Capes no momento de distribuição de bolsas, levando em
39 consideração que estão vivendo uma outra conjuntura de distribuição dessas bolsas. O
40 Conselheiro JOÃO ERNESTO DE CARVALHO diz que em relação à Faculdade de Farmácia,

1 também irá destacar algumas peculiaridades nesses cálculos, que os deixam preocupados. A
2 FCF é uma unidade pequena, menor do que muitos departamentos de outras unidades. São em
3 poucos docentes e poucos alunos: atualmente, 17 docentes e um pesquisador. O máximo que
4 conseguirão são 18 docentes, pois estão abrindo um concurso para uma vaga que está em aberto.
5 Precisam considerar a complexidade do trabalho desses docentes: coordenação e comissão de
6 graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão, NDE, comissão de residência, congregação e
7 ainda comissão de governança. Então é um trabalho enorme para 17 docentes, muito diferente
8 de unidades grandes que chegam a ter dezenas de docentes. Eles têm de se dividir em sete
9 comissões, mais a direção da unidade, portanto o trabalho é muito maior. Não há departamentos,
10 nenhuma estrutura departamental, então não possuem secretaria. Solicita que quando forem
11 fazer uma reavaliação, dispensem uma atenção a essas unidades onde existe uma estrutura
12 administrativa diferente, com menor número de docentes, sem estrutura departamental e com
13 número mínimo de funcionários. Possuem só 15 funcionários para dar conta de tudo, lembrando
14 que o curso de Farmácia é de cinco anos. Solicita que não considerem somente um valor
15 numérico entre funcionários, alunos, mas também a carga de trabalho que esses docentes e
16 funcionários têm de exercer. Possuem uma secretaria de graduação, uma de pós-graduação,
17 uma única secretaria que é secretaria de diretoria, portanto é uma unidade muito enxuta, e que
18 mesmo assim consegue ficar entre as melhores faculdades de Farmácia do Brasil. Considera
19 que é a menor faculdade de Farmácia do mundo, com o número de docentes que possui. O
20 MAGNÍFICO REITOR diz que cada unidade terá sua especificidade, sua questão, mas observa
21 que a ideia da proposta é simplesmente colocar um parâmetro de organização desse assunto,
22 porque as demandas chegam sem muito critério, muitas vezes sem muita explicação, e os órgãos
23 responsáveis por aprovar, reprovar, dimensionar etc. não possuem muitos parâmetros de onde
24 recolher informações. Os dois exemplos que foram mencionados aqui são típicos, uma unidade
25 muito grande, com suas especificidades, e a outra muito pequena, com as suas especificidades.
26 Claro que uma fórmula geral não atenderá a todo mundo, e nem se trata disso. O intuito é ter
27 um parâmetro inicial para ter uma ideia se estão longe, perto, se é necessário algum ajuste ou
28 não, e naturalmente cada solicitação, cada situação será verificada, mas é importante destacar,
29 como consta às folhas 60, que o dimensionamento com base em indicadores objetivos ainda é
30 uma prática pouco usual. E, portanto, propõe-se primeiro a adotar a metodologia como uma
31 prática para alocações e vagas. É uma primeira tentativa e, por isso mesmo, está sendo sugerido
32 que estudem como isso progride em até seis meses. O item 2 das folhas 60 coloca: “Não
33 interferir com os quadros atuais, mas não repor vagas nos casos em que as simulações não
34 indicarem necessidades de reposição”. Depois, como todas as questões na Unicamp, haverá as
35 excepcionalidades, sempre têm as justificativas. O item 3 define: “Simular compartilhamento
36 de pessoal e a reestruturação dos atendimentos”. Às vezes não se dão conta, mas ao ter ideia
37 quantitativa de pessoas, conseguem enxergar algumas distorções imensas na Unicamp. Um
38 exemplo concreto é algo que ele próprio ficou chocado quando soube: na Unicamp, 10% dos
39 funcionários trabalham em setor de recursos humanos. Isso não é razoável. Estão tendo um peso
40 muito forte nas atividades-meio, e não nas atividades-fim. Dada a situação orçamentária da

1 Unicamp, não haverá reposição de quadros por aposentadorias, a menos em locais onde a
2 necessidade absoluta se faz presente. Os números de quadro serão verificados e ajustados
3 periodicamente pela equipe de gestão de quadros da PRDU. A ideia é estudar, verificar, receber
4 o *feedback* e aprimorar esse sistema e essa metodologia continuamente. A metodologia está
5 aqui claramente descrita, ela foi desenvolvida na Universidade Federal do Paraná. O
6 Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz que as planilhas
7 referentes a essas metodologias estão todas disponíveis na página da CVND, como “Manuais
8 das metodologias”, que explicam como os valores foram obtidos. Lembra que, conforme
9 aprovado na reunião da CAD de dezembro, os valores numéricos de funcionários, alunos etc.,
10 podem ser revisados pelas respectivas unidades e, portanto, para as secretarias de graduação e
11 de pós-graduação, a PRDU está fazendo uma consulta às unidades, pedindo que elas revisem
12 os valores aqui para que tenham certeza de que todas as unidades deram uma olhada na tabela
13 e concordam com os números que lá aparecem. Caso sejam aprovadas essas metodologias que
14 estão aqui em discussão nos itens 05 e 06, farão o mesmo, submeterão às unidades uma consulta
15 para que elas confirmem os valores. Neste momento da consulta, havendo a necessidade de
16 mencionar algum caso particular, as unidades podem se sentir à vontade para indicar isso.
17 Portanto, não há nenhuma tentativa de fazer com que isso espelhe números que não são
18 verdadeiros, ou que as especificidades das unidades não sejam observadas. O importante é
19 terem como comparar as unidades, porque existe um limite de recursos dado pelo orçamento
20 para a contratação de funcionários, de cerca de R\$9 milhões, e precisam saber como distribuir
21 isso entre os vários órgãos e unidades de ensino e pesquisa, e isso tem de ser feito comparando
22 as demandas. Não há nenhuma intenção de mexer nas unidades, mas a CVND terá de conceder
23 as vagas associadas a esses R\$9 milhões usando algum critério de comparação. A proposta é
24 exclusiva das unidades de ensino e pesquisa, não se aplica ainda aos órgãos centrais, aos órgãos
25 da área da Saúde. Trata-se de um primeiro movimento no sentido de permitir essa comparação
26 entre demandas de órgãos e unidades diferentes, sujeito a revisão em seis meses, como foi
27 proposto em dezembro. Precisam experimentar, ver se esses números são adequados, e depois
28 fazer uma revisão se em seis meses julgarem que a metodologia tenha algo que não é adequado.
29 Não está imaginando que daqui a seis meses façam um movimento muito brusco, mas ajustes
30 sempre podem ser feitos, inclusive porque há vários parâmetros que podem ser alterados caso
31 percebam que não são adequados. A ideia é começar e ir aperfeiçoando com o tempo, à medida
32 que descubram que algum ajuste é necessário. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON
33 ATVARS diz que não há uma única frase na documentação que indique que irão realocar
34 funcionários ou extinguir órgãos. Muito pelo contrário; ela diz: “não interferir com os quadros
35 atuais”. Portanto, não há remanejamento, relocação, nem extinção de órgão. Também observa
36 que tem pesquisado exaustivamente sobre planejamentos das universidades e em todas existe
37 dimensionamento de equipes, que não é o único critério para contratação, é um critério. Projetos
38 especiais, particularidades individuais de algumas unidades em alguns assuntos, isso sempre
39 será considerado. Entretanto, é necessário padronizar, ou pelo menos ter alguns referenciais,
40 porque continuam com orçamento bastante restrito e portanto precisam priorizar com base em

1 alguns critérios. Entre os critérios, está o de dimensionamento de equipe. Estão fazendo uma
2 metodologia órgão por órgão, a PRDU vai trabalhar no setor administrativo e financeiro das
3 unidades, então é um processo que vem sendo realizado de modo muito cuidadoso. Mas não é
4 o único critério, ele fornece um mapa de qual unidade pode ou não esperar, e com base em
5 discussões qualitativas vão fazendo o ajuste fino da CVND, e a CVND não delibera, ela emite
6 parecer à CAD, que decidirá se aprova essa distribuição. É nessa direção que estão trabalhando,
7 há um aprendizado que precisa ser feito na instituição, de mudança inclusive cultural. O assunto
8 do compartilhamento de equipes tem incomodado enormemente alguns lugares, e tem sido
9 exercido em outros com enorme sucesso. A Universidade é complexa, ela tem várias linhas de
10 pensamento. Então é com essa estratégia cuidadosa que estão, junto com a PRDU, trabalhando,
11 no sentido de terem alguns referenciais importantes. Vão avançando, e se verificarem que está
12 produzindo distorções, não terão nenhum problema de vir aqui e dizer que não deu certo e estão
13 propondo outra coisa, em um processo interativo com a CAD de aperfeiçoamento. Mas está
14 absolutamente convencida de que precisam ter alguns referenciais que não sejam os referenciais
15 de natureza apenas qualitativa. Também acha que precisa ficar claro para a Universidade como
16 um todo que não voltarão a funcionar com orçamento do passado, a menos que haja um
17 crescimento de 4 a 5% ao ano. No entanto, a realidade é outra, e a Unicamp tem de se adaptar
18 a ela; é difícil, conflituoso, desconfortável, mas tem de ser feito. Destaca que não estão falando
19 aqui de precarização, mas de reposição qualificada de quadros, e é importante que todos tenham
20 clareza de que isso implica mudanças de processo de trabalho, que podem melhorar muito a
21 qualidade de vida das pessoas aqui dentro. A CGU possui muitas estratégias em andamento,
22 justamente para revisar os processos de trabalho e implantar novas formas de fazer as coisas,
23 de modo que possam ao longo do tempo evoluir para uma Universidade mais ágil e moderna.
24 O Conselheiro SÉRGIO LUIZ MONTEIRO SALLES FILHO diz que ficou na dúvida sobre o
25 cálculo da carga relativa e do número ideal ponderado, e também a ponderação de
26 colaboradores, de como se chega a esse decimal do número de docentes com colaboradores e
27 pesquisadores. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO
28 responde que os pesos são 1 para professores, 0,1 para colaboradores, e 1 para pesquisadores,
29 que foram obtidos fazendo uma consulta às unidades. Ao menos um subconjunto das unidades,
30 pois nem todas as unidades participaram. Os colaboradores, que são professores aposentados,
31 não dão quase nada de trabalho para, por exemplo, o RH. Nesse caso, o peso do colaborador é
32 reduzido porque ele tem um impacto menor. Os colaboradores também, aparentemente, mesmo
33 para as secretarias de departamento, causam um impacto menor. Eles não participam de
34 reuniões de departamento, não solicitam afastamento para viajar para o exterior, não usufruem
35 de grande parte dos serviços que são oferecidos pelas secretarias e pelas sessões. Então o peso
36 foi obtido fazendo uma consulta informal, reunindo-se representantes das sessões para discutir
37 qual era o impacto que cada um desses grupos teria sobre essas sessões em particular. E com
38 base nessa opinião dos representantes das sessões, foi definido um peso, que está sujeito a
39 alteração, se assim desejar a CVND ou as unidades. O MAGNÍFICO REITOR diz que as
40 planilhas estão disponíveis, a metodologia também, e não vai ser aqui que esclarecerão todas

1 as dúvidas. Naturalmente os pesos, valores etc. levam a um resultado que, de uma maneira ou
2 de outra, são bastante razoáveis. Se há melhorias, seria o momento nesses seis meses do ajuste
3 fino de colocar. O Conselheiro ROBSON BOMFIM SAMPAIO diz que o que havia feito foi
4 um pedido de esclarecimento; a Associação de Pós-Graduação Central da Unicamp leu o
5 documento mas gostaria de mais esclarecimentos. Observa que não desqualificam as pessoas a
6 partir das perguntas delas, mas tentam buscar as respostas e socializá-las. Encaminha pela
7 retirada de pauta, para que todos os órgãos e unidades verifiquem os cálculos. O MAGNÍFICO
8 REITOR submete à votação a retirada de pauta, que é rejeitada com 17 votos contrários, 02
9 votos favoráveis e 01 abstenção. O Conselheiro ANDRÉ MARTINS BIANCARELLI diz que
10 cada diretor raciocina de acordo com a sua realidade, mas poderia espelhar o comentário do
11 professor Zeferino sobre a FCM para o IE. A biblioteca tem especificidades, inclusive de
12 qualificação exigida para exercer a função, mas sua experiência diz que o trabalho nas
13 secretarias acadêmicas de graduação e pós-graduação, nos departamentos e RH, não que eles
14 sejam parecidos, mas eles são intercambiáveis. As duas pessoas que trabalham nos
15 departamentos e no RH já passaram pelas secretarias de graduação e de pós-graduação. E o
16 resultado é de dados ideais ou até acima do ideal atualmente, nas secretarias, e carência de
17 150% de pessoas nos departamentos e no RH. É um número bastante desbalanceado e é
18 exatamente o oposto da percepção dos funcionários do Instituto. Por isso em alguns casos é
19 bom ter a análise mais global. Uma dúvida que teve diz respeito ao “compartilhamento de
20 equipes”; pergunta se a ideia é compartilhamento entre unidades, ou entre setores de uma
21 mesma unidade. O MAGNÍFICO REITOR responde que pode ser nos dois casos. Há exemplos
22 que estão acontecendo no IFGW e no IQ, que já estão trabalhando em compartilhamento entre
23 unidades, mas também pode ser dentro das unidades, entre os departamentos, e todo tipo de
24 aprimoramento do funcionamento é sempre interessante. O Conselheiro FRANCISCO DE
25 ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz que naturalmente possuem uma grande dificuldade
26 de entrar nas unidades e avaliar como o trabalho é distribuído. Esse trabalho é distribuído de
27 forma bem diferente, e agora que as certificações estão passando todas pela PRDU, verificam
28 que cada unidade adota um caminho para resolver problemas que são semelhantes. O ideal seria
29 terem a unidade como um todo, e definir, somando RH, departamentos e finanças etc., tudo de
30 uma forma única, comparar de forma única o número de funcionários. Não definem o número
31 de funcionários das unidades, comparam esse número entre elas para verificar qual tem uma
32 demanda mais urgente, que precisa ser atendida imediatamente. O ideal seria terem tudo, mas
33 não conseguem fazer isso. Já juntaram secretarias de departamentos com RH e já juntaram
34 graduação com pós-graduação, porque é praticamente impossível separar essas duas coisas. Em
35 algumas unidades, uma parte das tarefas de RH é desenvolvida em um lugar, e uma parte das
36 tarefas que estão identificadas aqui como de RH é desenvolvida em outra secretaria, em outra
37 sessão. O ideal seria caminhar para essa análise única da parte administrativa toda da unidade,
38 mas ainda demorarão para chegar nisso. E para chegar lá, precisam andar com passos curtos,
39 então agruparam aquilo que lhes parecia fazer mais sentido e vão tentar aperfeiçoar. A ideia é
40 que no futuro tenham algo que agrupe todas as sessões administrativas de uma unidade,

1 comparando as unidades de uma forma global. Acha que não estão aqui aprovando os pesos,
2 mas a ideia. Os pesos depois poderão ser ajustados até para levar em conta especificidades das
3 unidades. Eles aparecem na planilha de forma explícita justamente para que possam ser
4 manipulados pelas unidades. Observa que pequenas alterações no peso não geram mudanças
5 relevantes. Também ressalta que um bom indicador para uma unidade pode não ser o mesmo
6 para outra. Quando tiverem dez indicadores, porque cada unidade tem os seus preferidos, a
7 tabela não fornecerá informação nenhuma, porque nunca conseguirão ajustar os pesos e os
8 indicadores não passarão a fazer sentido para nenhum. No momento em que todos os
9 indicadores tiverem pesos equivalentes, ainda assim o que julgam que é o principal indicador
10 ficará diluído em 10, e o peso dele será insignificante. Então, podem criar indicadores novos,
11 podem eliminar alguns desses, mas devem se ater a um número de indicadores, que não pode
12 passar de quatro ou cinco, porque senão as tabelas não representarão absolutamente nada. O
13 MAGNÍFICO REITOR pergunta se podem votar em bloco os itens 05 e 06. O Conselheiro
14 ROBSON BOMFIM SAMPAIO diz que o item 06 é quase a mesma coisa, o destaque foi feito
15 para esclarecimento, mas acha que pela resposta que foi dada, já solicita um encaminhamento
16 mais prático, que é a retirada de pauta. O debate está sendo mais sobre os indicadores, dentro
17 de uma lógica racionalista, mas observa que não devem debater somente a questão quantitativa,
18 mas também qualitativa. Isso envolve recursos humanos nos setores, departamentos e na
19 biblioteca, impactando a vida de muitas pessoas, que não são apenas números. A Universidade
20 tem uma defasagem de funcionários, as variantes foram construídas de uma forma autocrática,
21 e precisam dar uma resposta para uma realidade conjuntural e econômica que vivem no país.
22 Então, não podem concordar com essa metodologia sem haver uma ampla discussão dentro das
23 unidades, que envolva toda sua comunidade, principalmente na questão da readequação,
24 remanejamento, dimensionamento dessas unidades. Se aprovarem da forma como está, podem
25 ter um impacto futuro, que depois terão de discutir aqui. Não havendo mais observações, o
26 MAGNÍFICO REITOR submete à votação o item 05, que é aprovado com 17 votos favoráveis,
27 02 votos contrários e 01 abstenção. Passa ao item 06 – Proc. nº 01-P-19757/2019 –, da
28 Coordenadoria Geral da Universidade, que trata da Metodologia e critérios para
29 dimensionamento de quadro de vagas das unidades e órgãos para alocação de Bibliotecários e
30 Técnicos em Biblioteconomia, nos seguintes termos: 1. Adotar metodologia baseada em
31 indicadores como uma prática para alocação de vagas; 2. Não interferir nos quadros atuais, mas
32 não repor vagas nos casos em que as simulações não indicarem necessidade de reposição; 3.
33 Estimular o compartilhamento de pessoal e a relocação de acervos nos casos das bibliotecas
34 pequenas, em particular as dos Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa. Não haverá
35 reposição de quadros nesses casos, nesse momento; 4. Dada a situação orçamentária da
36 Unicamp, não haverá reposição de quadros por vacância exceto em locais onde haja
37 necessidade; 5. Proposta baseada na metodologia de dimensionamento de equipes; 6. Esta
38 metodologia será revista em até seis meses. Inicia submetendo à votação a retirada de pauta,
39 que é rejeitada com 18 votos contrários e 02 votos favoráveis. O Conselheiro SÉRGIO LUIZ
40 MONTEIRO SALLES FILHO diz que no futuro próximo, talvez possam introduzir outros

1 indicadores. Cada vez mais bibliotecas são locais de trânsito e processamento de informação, e
2 aqui há indicadores que pertencem a modelos em extinção de bibliotecas. O acesso digital, a
3 digitalização de obras parece-lhe hoje mais relevante do que os indicadores que estão aqui.
4 Podem aprovar dessa maneira, mas já pensando em indicadores que sejam mais atuais. O
5 Conselheiro ROBSON BOMFIM SAMPAIO destaca a manifestação dos representantes
6 discentes no Consu do dia 26.11.19, Mateus e Patrícia, sobre a questão das bibliotecas. A
7 professora Teresa disse na ocasião que se tratava de um boato de redes sociais, e que de fato
8 não teria nada. Assim, receberam com estranhamento essa proposição da forma como está, em
9 muitos órgãos sem ter havido discussão. O MAGNÍFICO REITOR esclarece que essa é uma
10 proposta de dimensionamento de equipes, e está escrito que nada está sendo alterado. Não está
11 entendendo a que o acadêmico Robson está se referindo, porque está associando um assunto
12 com outro, que não tem absolutamente nada a ver. O Conselheiro ROBSON BOMFIM
13 SAMPAIO diz que foi colocado no Consu passado sobre esse redimensionamento dos
14 funcionários das bibliotecas, levando em consideração os indicadores colocados. A
15 representação discente mencionou que isso poderia juntar bibliotecas, funcionários, o que
16 poderia impactar no acesso, na especificidade das bibliotecas. E a professora Teresa afirmou
17 que eram boatos, que isso não era verdade. O MAGNÍFICO REITOR diz que continua sendo
18 não verdade. Isso é uma proposta de redimensionamento para futuras contratações. Nenhum
19 quadro será mexido, não há fechamento de locais, não há absolutamente nada nesse sentido.
20 Está explícito que não há fechamento, não há mudança de quadros. O Conselheiro ROBSON
21 BOMFIM SAMPAIO diz que está explícito que essa discussão não foi feita nas unidades. E
22 que não haverá contratação de novos funcionários, assim fica no zero a zero. O MAGNÍFICO
23 REITOR diz que não é verdade. Estão aqui os quadros, e algumas unidades precisam mais,
24 outras precisam menos. É necessário que façam uma leitura adequada dos documentos que estão
25 colocados aqui. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARS observa que, primeiro, não
26 tem redimensionamento, tem dimensionamento. Esse assunto constou no expediente da CAD
27 de outubro passado, e todos os diretores que quisessem ter discutido isso nas suas unidades, ou
28 todos os membros da CAD que quisessem ter discutido o assunto nas suas comunidades,
29 tiveram oportunidade. Ressalta que o que está colocado em pauta é uma metodologia para
30 dimensionamento dos quadros bibliotecários e técnicos em biblioteconomia das unidades de
31 ensino e pesquisa. Dará um exemplo da importância de fazer essa análise de dimensionamento:
32 há unidades que têm sete bibliotecários na sua biblioteca setorial, e outras que têm um
33 bibliotecário. Entre essas que têm um bibliotecário, algumas delas têm aula no sábado e curso
34 noturno. O único bibliotecário não pode trabalhar das 8h às 23h, todos os dias, e trabalhar aos
35 sábados. Então, ou a biblioteca fecha, ou fica sem bibliotecário. Em nenhum momento disseram
36 que vão tirar um bibliotecário de um local e colocar em outro, apenas que o lugar que tem um
37 único bibliotecário precisa mais do que aquele lugar que tem sete bibliotecários. É isso o que
38 está escrito, e não é verdade que não estejam contratando bibliotecário. Abriam concurso ano
39 passado, e em todas as unidades em que identificaram essa ausência, ou esse dimensionamento
40 de quadro aquém do necessário, houve reposição de bibliotecários. Nos outros não houve, mas

1 também não foi tirado nenhum bibliotecário de lá. Quando se referiu a boato de rede social, é
2 isso mesmo, porque o documento aqui é claro. Não há transferência de um único bibliotecário,
3 desde que assumiram a gestão, a não ser nos casos em que o bibliotecário pediu. Há locais que
4 continuam precisando, e essa metodologia vai ajudar a identificar. Outros lugares neste
5 momento não estão precisando, mas daqui a um ano, com aposentadorias, com afastamentos,
6 com remanejamentos espontâneos, pode ser que precisem. Vão olhar todo ano como farão a
7 distribuição de pessoal ao longo do ano, com certos parâmetros. Foi isso que disse no Consu e
8 que repete aqui: não há redimensionamento de quadro, não há remanejamento de pessoal, não
9 há extinção de órgãos por falta de pessoal, mas há um método para identificar carências mais
10 urgentes. O Conselheiro FRANCISCO DE ASSIS MAGALHÃES GOMES NETO diz que o
11 conselheiro Sérgio tem toda razão ao colocar que os indicadores ao longo do tempo precisarão
12 mudar. O sistema de bibliotecas da Unicamp tem uma página, dentro do sistema, na qual o
13 próprio sistema registra uma série de operações que são feitas lá, que incluem alimentação da
14 biblioteca digital, todos esses dados que estão na planilha. E depois de fazer reuniões com o
15 pessoal do SBU, optaram por, neste momento, adotar esses indicadores, já com a perspectiva
16 de que isso seria alterado no futuro, à medida que o trabalho das bibliotecas fosse sendo
17 alterado. Há também que se discutir, entre outras coisas, antes de mudar esses indicadores, que
18 parte dessas novas tarefas serão executas exclusivamente pelo SBU, e que parte serão
19 distribuídas as unidades. Então, há ainda alguma incerteza sobre o futuro, e esses são os dados
20 que neste momento lhes pareceram mais robustos. Mas, certamente, em um futuro não muito
21 distante, terão de selecionar outros índices. Os indicadores que estão aqui possuem algum grau
22 de correlação, e podem eliminar um indicador que tenha um grande grau de correlação com
23 algum outro e passar a adotar um novo, que não tenha um grau de correlação grande e que
24 espelhe algum outro tipo de atividade que seja desenvolvido. Foram um pouco conservadores
25 neste momento, julgaram que não era possível ainda utilizar outros, porque esses outros
26 indicadores não estavam tão bem representados nessa base de dados que é fornecida pela
27 biblioteca. Precisam ter uma base de dados absolutamente confiável se quiserem utilizar algum
28 indicador. Esclarece que as unidades foram consultadas, assim como os RHs e secretarias de
29 graduação e pós-graduação. Na quinta-feira da semana passada, foi feita uma reunião com
30 representantes das sessões de finanças das unidades para que pudessem desenvolver indicadores
31 para a sessão de finanças. Depois dessa consulta, algumas opiniões são levadas em conta, outras
32 não, e é gerado um documento que passa na CVND e depois vem para a CAD. Então não há
33 nada sendo feito que não seja de conhecimento público, e que não reflita alguma conversa que
34 foi feita com grande parte dos representantes. Nem todas as unidades enviam representantes, e
35 isso é um erro. Nesse caso particular das bibliotecas, apresentou o assunto no órgão colegiado
36 das bibliotecas, em setembro do ano passado. Ou seja, as bibliotecas estão a par disso há vários
37 meses. Depois o assunto veio à CAD no expediente, agora ele voltou na ordem do dia. Não sabe
38 que outro tipo de conversa precisam fazer. Não havendo mais observações, o MAGNÍFICO
39 REITOR submete à votação a matéria, que é aprovada com 17 votos favoráveis, 01 voto
40 contrário e 01 abstenção. Nada mais havendo a tratar na Ordem do Dia, coloca para ciência o

1 Expediente dos seguintes assuntos: I - A - Contratações Aprovadas para a Área da Saúde, nos
2 termos das Resoluções GR-25/17 e 40/18 – 01) Contratações aprovadas para a Área da Saúde
3 no período de 1º.11.2020 a 31.12.2019, como segue: Caism: 01 (um) Médico; CSS: 01 (um)
4 Enfermeiro; Gastrocentro: 01 (um) Médico; e HC: 03 (três) Enfermeiros, 06 (seis) Técnicos de
5 Enfermagem, 02 (dois) Farmacêuticos, 04 (quatro) Médicos, 01 (um) Terapeuta Ocupacional e
6 01 (um) Profissional para Assuntos Administrativos. B – Designação de Gratificações de
7 Representação Docente, nos termos da Deliberação Consu-A-22/17 – 02) Proc. nº 26-P-
8 10079/2004, de Adriana Nunes Ferreira – IE – Coordenador de Curso de Graduação. 03) Proc.
9 nº 36-P-29260/2008, de Carlos Raul Etulain – NEPP – Coordenador de Centros e Núcleos
10 Interdisciplinares de Pesquisa III. 04) Proc. nº 26-P-2488/2006, de Celio Hiratuka – IE – Diretor
11 Associado de Unidade Universitária. 05) Proc. nº 28-P-18936/2017, de Daniel Albiero – Feagri
12 – Coordenador de Extensão. 06) Proc. nº 26-P-7716/2017, de José Dari Krein – IE –
13 Coordenador de Programa de Pós-Graduação. 07) Proc. nº 04-P-15140/2017, de Lilian Regina
14 Barros Mariutti – FEA – Coordenador de Programa de Pós-Graduação. 08) Proc. nº 02-P-
15 20746/2012, de Lucia Figueiredo Mourão – FCM – Coordenador de Programa de Pós-
16 Graduação. 09) Proc. nº 21-P-19438/2017, de Marta Mourão Kanashiro – IEL – Coordenador
17 de Programa de Pós-Graduação. 10) Proc. nº 22-P-27674/2004, de Regina Celia de Oliveira –
18 IG – Coordenador Associado de Curso de Graduação. 11) Proc. nº 11-P-8471/2010, de Rene
19 Alfonso Nome Silva – IQ – Coordenador Associado de Curso de Graduação. 12) Proc. nº 01-
20 P-4432/1986, de Susanne Rath – IQ – Chefe de Departamento. 13) Proc. nº 29-P-4777/2015,
21 de Tiago Fernandes Tavares – Nics – Coordenador de Centros e Núcleos Interdisciplinares de
22 Pesquisa III. 14) Proc. nº 22-P-18445/2010, de Vicente Eudes Lemos Alves – IG – Coordenador
23 de Curso de Graduação. 15) Proc. nº 01-P-14105/1998, de Wolney Netto Junior – Cotuca –
24 Chefe de Departamento de Colégio Técnico. Em seguida, não havendo inscritos no Expediente,
25 passa a palavra aos pró-reitores. O Professor MUNIR SALOMÃO SKAF informa que está
26 aberto até o mês de maio um edital que visa à criação de centros de pesquisa aplicados à
27 inteligência artificial, pela Fapesp, em associação com empresas. Serão oito centros,
28 inicialmente quatro, em parceria com o MCTIC, e nesta primeira leva serão criados 2 centros
29 de inteligência artificial no estado de São Paulo. Os temas são: saúde, agricultura, cidades
30 inteligentes, indústria inteligente. Há também um outro edital da Fapesp em parceria com a
31 Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado, visando à criação de núcleos para
32 pesquisa de interesse de resolução de problemas práticos do estado de São Paulo, também nas
33 áreas de educação, saúde, segurança pública e agricultura. Esse edital exige a participação de
34 pelo menos um pesquisador dos institutos de pesquisa do estado, e as secretarias de estado estão
35 dispostas a colaborar. Também há parcerias com empresas, nesse mesmo esquema, em que a
36 Fapesp coloca R\$1 e a empresa coloca R\$1, mas são para resolução de problemas mais
37 imediatos, de aplicação tecnológica mais imediata. Considera esse um pouco mais complicado,
38 porque envolve articulação com os institutos de pesquisa, mas a área de agricultura, por
39 exemplo, genômica aplicada ao melhoramento genético, é uma dessas áreas. As propostas
40 devem ser submetidas até o dia 17 de fevereiro, conforme está no site da Fapesp. Isso tem sido

1 divulgado por e-mail. Outro assunto é que no final de janeiro enviaram um ofício a todos os
2 diretores de unidades de ensino e coordenadores de centros e núcleos, solicitando que dessem
3 a atenção às atividades de pesquisa que são exercidas no âmbito das suas unidades que
4 envolvam um cadastro técnico do Ibama. Não precisam dimensionar quais são os pesquisadores
5 ou quais são os projetos, nada disso, mas há um anexo que lista determinadas atividades, por
6 exemplo, a mineração, então há um exemplo de lavras de minério utilizando o mercúrio. Se a
7 unidade faz essa atividade específica, lista essa atividade e o código. É obrigatória a criação
8 desse cadastro que elenque todas as atividades que realizam na Universidade, com os
9 respectivos códigos. A Unicamp já foi inclusive multada pelo Ibama em uma ocasião, estão
10 aqui junto com a PG tentando se isentar dessa multa, mas é preciso evitar que novas multas
11 sejam aplicadas contra a Universidade. O prazo é até o dia 6 de março, então solicita a atenção
12 dos senhores diretores e coordenadores. A Professora NANCY LOPES GARCIA informa que
13 em dezembro o CNPq lançou a notícia de que mudariam a forma de atribuição de bolsas de
14 mestrado e doutorado. O modelo antigo era o de cotas para os programas, e o CNPq vai mudar
15 esse modelo de cotas para um modelo de atribuição através de chamadas públicas por editais
16 em áreas prioritárias, definidas por eles. Assim que divulgaram a notícia, eles fecharam o
17 sistema, não havia mais como alocar as bolsas, e as que foram ficando livres seriam recolhidas.
18 Imediatamente os três reitores de pós-graduação das universidades paulistas se articularam,
19 conversaram com os reitores e com as administrações e rapidamente foi escrito um ofício ao
20 presidente do CNPq, que foi entregue em mãos pela professora Teresa, na semana anterior ao
21 Natal. O que souberam depois, como resposta ao ofício, é que essa implementação foi adiada.
22 Então agora no início de 2020 é possível atribuir as bolsas pelo sistema de cotas. O sistema
23 voltou a ser aberto e vai ser possível atribuir as bolsas aos alunos. O ofício falava de alteração
24 no início de 2020, e entraram em contato com o CNPq para saber exatamente quando isso
25 ocorreria. Ontem eles disseram que vai ser possível fazer essa atribuição em março para os
26 alunos ingressantes. As bolsas que foram atribuídas vão ser garantidas por 48 meses para o
27 doutorado, 24 meses para o mestrado, serão garantidos os afastamentos, por exemplo, por
28 licença-maternidade ou por intercâmbio do aluno, então o aluno interrompe a bolsa para fazer
29 um intercâmbio, quando ele voltar ele terá a bolsa novamente, mas não será possível mais
30 substituir bolsistas. É importante que todas as unidades estejam conscientes de que é preciso
31 fazer uma boa seleção e atribuição de bolsas, e não deixar nenhuma bolsa ociosa no sistema.
32 Mandaram outro ofício para o CNPq pedindo para marcar uma reunião com o presidente do
33 CNPq, e acabou de receber a resposta de que ela ocorrerá na primeira semana de março. As
34 notícias que possuem é que eles estão realmente mudando o modelo, estão estudando, e que
35 vão ouvir a comunidade. No próximo dia 11, haverá uma reunião do diretório nacional do
36 Foprop e o presidente do CNPq estará presente, então ele deve apresentar uma primeira
37 proposta. Portanto, terão nesse primeiro semestre a mesma forma de atribuição, mas isso vai
38 terminar em breve, provavelmente não deve ficar para o segundo semestre. A Professora
39 ELIANA MARTORANO AMARAL lembra que estão se aproximando da calourada. O
40 primeiro grupo de estudantes chega no dia 27 de fevereiro, e é composto pelos novos estudantes

1 indígenas. No dia 02 de março, os demais estudantes chegam e terão atividades compartilhadas
2 por todos, para congruar os ingressantes em geral. Este ano haverá algumas novidades na
3 calourada, e um programa que estão fazendo um certo esforço para organizar é o programa de
4 mentoria. Haverá uma reunião no dia 17 de fevereiro para falar sobre ele. A ideia é que os
5 estudantes sejam mentores dos estudantes, ou seja, uma mentoria entre pares, com apoio de
6 professores tutores voluntários. Muitas unidades na verdade já tinham programas do tipo e
7 agora estão fazendo sua organização através das coordenações, e caberá à pró-reitoria dar toda
8 a orientação. Junto com o programa de mentoria, vem o apoio que estão organizando com o
9 Sappe e com o SAE para a questão do bem-estar psíquico, na adaptação ao ambiente, e então
10 apoiar essas pessoas que vão fazer papel de mentores e tutores, inclusive para entenderem os
11 limites possíveis de atuação, e como encaminhar situações que sejam identificadas. O foco da
12 mentoria não é saúde mental, é a adaptação do estudante ao ambiente universitário, mas
13 normalmente essas questões vêm juntas, então serão lançados manuais de orientação para
14 mentoria, para bem-estar psíquico etc. Lembra que um dos projetos estratégicos da graduação
15 mais importantes é o “Renova Grade”, cujo objetivo era a renovação das graduações em 2020.
16 Muitas delas já têm os seus projetos, algumas vão começar agora, algumas estão se preparando
17 para começar em 2021, mas existem demandas legais inclusive. As licenciaturas todas foram
18 renovadas por demanda legal nos dois últimos anos, e as engenharias têm uma demanda de
19 também de atenderem as diretrizes curriculares nacionais que são diferentes, com prazo
20 máximo de 2022. Portanto, absolutamente alinhado com a demanda que a pró-reitoria colocou,
21 que tem tido o apoio de todos, e tentado fazer o máximo de facilitação para as unidades que
22 tiverem interesse de contato com outras instituições para discutir etc. A PRG continua à
23 disposição para isso, em particular através do EA², que acaba assumindo esse papel. O
24 Conselheiro FERNANDO AUGUSTO DE ALMEIDA HASHIMOTO diz que a ProEC teve
25 um sucesso muito grande no edital para que pesquisadores e artistas estrangeiros desenvolvam
26 trabalhos aqui, um edital fomentado pelo Santander. Receberam quase duas centenas de
27 propostas de professores da América Latina toda, mais de 20 países, e uma seleção será
28 realizada na semana que vem com representantes das unidades, dos centros e núcleos. É com
29 muita felicidade que fazem esse primeiro edital já com esse sucesso, tentando trazer um pouco
30 dessa linha que a ProEC adotou dentro do projeto “Outras latinoaméricas”, de ter um convívio
31 maior com a produção cultural e científica dos parceiros aqui da América Latina. Os resultados
32 saem daqui a duas semanas, e serão nove bolsas anuais para esse programa do Santander.
33 Informa também que os fóruns têm uma procura muito grande pela comunidade, e este ano, na
34 chamada, começaram a focar ainda mais na relevância social, dando valor maior para os
35 projetos que demonstram essa relevância social, e também pela interdisciplinaridade nas
36 propostas. Isso já tinha sido reforçado em anos anteriores e para este ano colocaram um ponto
37 a mais na avaliação desses projetos. Essa chamada fica aberta até a primeira semana de março,
38 então solicita divulgação nas unidades. Uma outra ação é junto à AUGM, que é a Associação
39 de Universidades do Grupo de Montevideu, grupo de universidades da América Latina, do qual
40 um conselho de extensão em outubro do ano passado, devido a muitos ataques que as

1 universidades federais naquele momento estavam sofrendo, e continuam, achou por bem criar
2 uma cátedra de direitos humanos no comitê de extensão. A Unicamp ficou responsável por essa
3 cátedra, e como primeira ação efetiva montaram uma escola de verão, pois é assim que a AUGM
4 funciona, com professores de diversas universidades da América Latina. Aqui especificamente,
5 como possuem a Diretoria Executiva de Direitos Humanos, convidou a professora Néri para
6 coordenar internamente e representar na AUGM. Isso fica dentro da extensão porque não há
7 nas outras universidades diretorias ou secretarias de direitos humanos. No caso da Unicamp,
8 ficou delegado à professora Néri, que vai participar dessa escola de verão, que ocorre agora, 17
9 a 21 de fevereiro, na UFMG também, e o motivo de deslocar para lá é fortalecer ainda mais
10 uma ação que está sendo feita entre os pró-reitores de extensão das federais. E também porque
11 haverá ali um evento de extensão grande, então para otimizar recursos e tentar envolver o maior
12 número de pessoas possível. É muito interessante essa cooperação entre as universidades, neste
13 momento, e padecem um pouco de estar mais envolvidos no que acontece no âmbito federal, e
14 grande parte dos parceiros da Unicamp são da rede federal. Acabam ficando muito entre as três
15 universidades estaduais aqui, mas é importante esse diálogo e fazer projetos conjuntos com
16 essas outras universidades. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARS informa aos
17 diretores de unidades de ensino e pesquisa que caso tenham interesse em realizar seus
18 planejamentos estratégicos, a equipe da CGU poderá apoiá-los. Basta entrar em contato por e-
19 mail e agendar uma conversa. Informa que houve a invasão do sistema de dados da
20 Universidade por um *hacker*, uma invasão grande e isso está fazendo com que trabalhem em
21 uma situação de contingência, restringindo certos tipos de acesso, até que tenham segurança de
22 que conseguiram isolar os problemas. Já avançaram muito nessa direção, o assunto também
23 está sendo tratado em nível criminal e estão colaborando com a Polícia Civil, tanto tecnicamente
24 quanto com informações. Neste momento, estão recuperando as máquinas que foram invadidas,
25 de modo que possam garantir que a disponibilização dos serviços seja feita com a máxima
26 segurança possível. Há uma equipe grande atuando no âmbito da CCUEC, da CGU, da DAC,
27 da DGRH, da DGA e de outros setores que estão colaborando. Então, na medida do possível,
28 vão restabelecendo o nível de operação, conforme identificarem que os problemas foram
29 resolvidos. Têm divulgado informações na página principal da Unicamp, sempre que
30 necessário. E tão logo o assunto se encerre, também farão uma divulgação. O MAGNÍFICO
31 REITOR diz que o mês de janeiro foi bastante atribulado e complexo. Além desse ataque, uma
32 série de outras questões apareceu, e realmente a sensação que possuem com essas notícias do
33 CNPq, da Capes, em todos os níveis de governo, estadual, municipal, federal, é que os ataques
34 vêm de todos os lados. Há muita complexidade no ambiente externo, e certamente não terão
35 também um ano simples do ponto de vista interno. Já sabem que alguns assuntos são
36 fundamentais, mas que geram ruído, uma situação às vezes de incompreensão, de falta de
37 comunicação, e às vezes até de pontos de vista diferentes. Nisso inclui a questão que está sendo
38 discutida sobre a implantação do ponto eletrônico, além da própria data-base e de uma situação
39 que é já atribulada por si só, que é a situação da reforma do restaurante universitário e de uma
40 nova licitação para o funcionamento do restaurante. Todos esses assuntos juntos, aliados com

1 um cenário externo, em que haverá também eleição municipal, que é uma eleição geralmente
2 muito próxima, que gera impactos dentro do ambiente universitário. Precisam colocar com toda
3 franqueza e transparência aqui que devem, em primeiro lugar, defender a Unicamp, defender a
4 universidade pública com todas as forças. Em janeiro, também descobriram, por acaso, que foi
5 embutida na reforma da previdência, aprovada dia 13 de novembro, a descontinuidade de
6 incorporação de gratificações em níveis federal, estadual e municipal. Esse assunto é da reforma
7 administrativa, mas foi embutido já na reforma da previdência, já foi aprovado e estão agora
8 fazendo consultas. Consultaram a Procuradoria Geral do Estado, ao Tribunal de Contas, como
9 e se a gente deve implementar já essa mudança, porque não há detalhamento de como isso seria
10 feito, e foi colocado inclusive na proposta preliminar de mudança sugerida aqui no estado de
11 São Paulo, com um pouco mais de detalhamento. Como todos sabem, a reforma da previdência
12 estadual está parada, voltará a ser discutida novamente agora na Alesp, mas possuem dúvida de
13 como de fato implementar essa mudança, que já foi aprovada nessa mudança constitucional e
14 que, portanto, devem, de uma maneira ou de outra, cumprir. Isso tem, naturalmente, implicações
15 importantes, até depende de como será implementada e do que devem fazer do ponto de vista
16 orçamentário também. Então, é um assunto, dentre tantos outros que estão sendo acompanhados
17 e que surgem neste momento bastante crítico para as universidades públicas no Brasil. Como a
18 professora Teresa já mencionou, nada aponta para uma importante melhoria da economia, então
19 continuarão acompanhando, lidando com essas questões, e trabalhando no sentido de aprimorar
20 os processos para melhor utilizar o recurso público que a sociedade investe na Universidade.
21 Em seguida, propõe votos de pesar à família de Modesto Caroni Neto, professor aposentado do
22 Instituto de Estudos da Linguagem, que faleceu no dia 16 de dezembro, e à família de Roberto
23 Silveira Pinto de Moura, professor aposentado da Faculdade de Ciências Médicas, que faleceu
24 no dia 9 de janeiro. Nada mais havendo a tratar, declara encerrada a Sessão e, para constar, eu,
25 Ângela de Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a Aline Marques
26 que a digitasse para ser submetida à aprovação da Câmara de Administração. Campinas, 04 de
27 fevereiro de 2019.

NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na 353ª SESSÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO, realizada em 03 de março de 2020, sem alterações.