

ATA DA QUARTA SESSÃO EXTRAORDINÁRIA DE 2019 DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Aos dez dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezenove, às nove horas, reuniu-se o Conselho Universitário da Universidade Estadual de Campinas, em sua sede, no prédio da Reitoria II, na Cidade Universitária “Zeferino Vaz”, em Barão Geraldo, Campinas, sob a presidência do Magnífico Reitor da Universidade, Professor Doutor MARCELO KNOBEL, e com o comparecimento dos seguintes conselheiros: Adriana Nunes Ferreira, Alberto Luiz Francato, Alberto Luiz Serpa, Alexandre Leite Rodrigues de Oliveira, Alexandre Oliveira da Silva, Álvaro de Oliveira D’Antona, Alvaro Gabriel Bianchi Mendes, André Buonani Pasti, André Martins Biancarelli, André Victor Lucci Freitas, Angel Pontin Garcia, Anna Christina Bentes da Silva, Antonio Gonçalves de Oliveira Filho, Antonio José de Almeida Meirelles, Christiano Lyra Filho, Cláudia Maria Bauzer Medeiros, Diego Machado de Assis, Dirce Djanira Pacheco e Zan, Edson Tomaz, Eduardo Gurgel do Amaral, Elaine dos Santos José, Eliana Martorano Amaral, Fernando Antônio Santos Coelho, Fernando Augusto de Almeida Hashimoto, Francisco Haiter Neto, Francisco Hideo Aoki, Guilherme Gonçalves Capovilla, Harian Pires Braga, Heloise Oliveira Pastore, Ignacio Maria Poveda Velasco, Iuriatan Felipe Muniz, Jefferson Cano, João Ernesto de Carvalho, João Frederico da Costa Azevedo Meyer, João Raimundo Mendonça de Souza, José Luis Pio Romera, Leandro Aparecido Villas, Leandro Camargo de Oliveira, Léo Pini Magalhães, Leonardo Lorenzo Bravo Roger, Luis Fernando Mercier Franco, Luiz Carlos Kretly, Luiz Carlos Zeferino, Marco Aurélio Zezzi Arruda, Maria Helena Baena de Moraes Lopes, Mirna Lúcia Gigante, Nancy Lopes Garcia, Orival Andries Júnior, Osvaldir Pereira Taranto, Patrícia Kawaguchi Cesar, Paulo Adriano Ronqui, Paulo Cardieri, Paulo César Montagner, Paulo Régis Caron Ruffino, Rachel Meneguello, Samuel Rocha de Oliveira, Sávio Machado Cavalcante, Sérgio Luiz Monteiro Salles Filho e Teresa Dib Zambon Atvars. Como convidados especiais, compareceram os professores: Cláudia Regina Cavaglieri, José Roberto Ribeiro, Marco Aurélio Pinheiro Lima, Peter Alexander Bleinroth Schulz, Teresa Celina Meloni Rosa e Wagner de Melo Romão; a doutora Ana Carolina de Moura Delfim Maciel; o doutor Andrei Vinicius Gomes Narcizo; o doutor Octacílio Machado Ribeiro; os senhores Gilmar Dias da Silva, Clayton Bianchini Levy e Thiago Baldini da Silva. Justificaram ausência à Sessão o Pró-Reitor de Pesquisa, Munir Salomão Skaf, e os seguintes conselheiros: Pascoal José Pagliuso e a diretora associada Mônica Alonso Cotta; José Alexandre Diniz, sendo substituído pelo conselheiro Paulo Cardieri; Fernando Cendes, sendo substituído pelo conselheiro Christiano Lyra Filho; José Cláudio Geromel; Erich Vinícius de Paula, sendo substituído pelo conselheiro Luís Fernando Mercier Franco; Marisa Masumi Beppu, sendo substituída pelo conselheiro Léo Pini Magalhães; Gláucia Maria Pastore, sendo substituída pelo conselheiro Luiz Carlos Kretly; Cláudio José Servato, sendo substituído pelo conselheiro José Luis Pio Romera; Adilton Dorival Leite, sendo substituído pelo conselheiro Guilherme Gonçalves Capovilla; e Eduardo Hiroshi Tikazawa. Informa que acontecerá no dia 13.12.2019, às 9h, no auditório do Centro de Convenções, a cerimônia de entrega dos Prêmios Institucionais de 2019, para a qual estão todos convidados. Havendo número legal, o

MAGNÍFICO REITOR dá início à Quarta Sessão Extraordinária do Conselho Universitário da Universidade Estadual de Campinas, com Ordem do Dia única, em destaque, que é a Proposta de Distribuição Orçamentária da Unicamp para 2020 – Proc. nº 01-P-24425/2019. Registra a ausência do professor Francisco, que avisou agora pela manhã que foi para o pronto-socorro com fortes dores abdominais. Espera que não seja nada grave. Solicita ao senhor Thiago que faça as explanações iniciais e depois tentarão responder possíveis dúvidas. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA diz que falará um pouco das diretrizes gerais de como pensaram e trabalharam essa proposta. Para a receita, como é de costume, utilizaram como base o projeto da Lei Orçamentária Anual do Estado de São Paulo, que no momento está tramitando pela Alesp. Do lado das despesas, tentaram fazer uma manutenção do que está sendo distribuído na Universidade atualmente, sem aplicações de cortes, nenhuma mudança de política nesse sentido. Foram feitos alguns suportes adicionais do que já está previsto na proposta, tanto para as unidades de ensino e pesquisa como para os recursos humanos da Universidade. Aprofundando um pouco nas receitas, informa que a receita prevista pela Lei Orçamentária está baseada no projeto da LOA, que prevê para o ano de 2020 uma arrecadação para o estado de São Paulo de R\$152 bilhões. Essa receita foi feita pela Secretaria da Fazenda utilizando os dados realizados até junho de 2019, com as estimativas até o encerramento do exercício de 2019 e previsões para o ano de 2020. Diferentemente dos anos anteriores, a Secretaria da Fazenda não explicitou os valores que ela está utilizando, tanto para o PIB como para a inflação do ano seguinte. O que conseguiram, fazendo mais ou menos uma engenharia reversa, é verificar que o crescimento na proposta de 2020 perante o que eles têm de estimativa para 2019 é de aproximadamente 7,5%. Fazendo uma relação com o PIB e inflação previstos para 2020, dá um valor de um ponto a um ponto e meio acima dessa somatória para 2020. Então muito provavelmente eles estejam trabalhando com um valor que possa ser contingenciado no início do exercício, da mesma forma que aconteceu em 2019. Na proposta de 2019/2018, eles também usaram esse artifício, um crescimento superior a PIB e inflação e logo no início do exercício fizeram um contingenciamento. Talvez aconteça o mesmo em 2020, mas não estão tratando nenhum contingenciamento na proposta atualmente, mesmo porque neste momento está aberto o Programa Especial de Parcelamento para as dívidas do ICMS, então pode ser que aconteça algum acréscimo de arrecadação. Ainda não há dados de como foi a aceitação do programa e qual vai ser o volume de recursos. Talvez na primeira revisão já possuam alguns dados mais claros sobre isso, e talvez o que possa vir a mais seja compensado um pouco com esse contingenciamento, permitindo que os números atuais possam ser utilizados. Os números de arrecadação de ICMS, usando a quota-parte do estado, com o desconto dos programas habitacionais, resulta na quota-parte de R\$2,5 bilhões para a Universidade. Além das Receitas do Tesouro do Estado, existem as receitas próprias, que estão com valor projetado para 2020 um pouco abaixo do estimado para 2019 na segunda revisão orçamentária, devido à utilização de recursos da reserva estratégica para cobertura do déficit de 2019. Mesmo com o crescimento da arrecadação do ICMS e as receitas próprias, pelo quarto ano consecutivo não será possível as receitas cobrirem todas as despesas da Universidade. Então, para isso, mais uma vez

utilizarão recursos do saldo financeiro, acarretando em um déficit do exercício de 2020 relativo às novas despesas propostas de R\$75,5 milhões. Para manter a continuidade do que vem sendo feito na Universidade sem o cancelamento das despesas aprovadas anteriormente, entra também de recursos da reserva estratégica um valor de R\$128 milhões, relativo às despesas já autorizadas em anos anteriores. Isso é um pouco da receita, o que dá, no exercício, um déficit de R\$75,5 milhões para o exercício de 2020, somado a R\$128 milhões de despesas aprovadas em anos anteriores. Entrando um pouco nas despesas, como já disse anteriormente, foi proposta uma manutenção dos valores atuais em grande parte das despesas, mesmo nos programas de qualificação orçamentária, programa de manutenção predial. Citará somente os itens que tiveram algum acréscimo. Nos recursos de pessoal, fizeram a estimativa com a folha paga até setembro de 2019, e já incluíram as novas contratações que já aprovadas em CVD, CVND e CAD, que resultam em cerca de 185 vagas Paepe, que estão já orçamentadas, e 54 vagas de docentes. Além desses recursos, pela primeira vez estão trazendo o Programa de Desenvolvimento de Carreiras da Universidade para dentro do Grupo Pessoal. Sentiram algumas dificuldades ano passado, até de entendimento da própria comunidade, porque esse programa entrava como um projeto especial, como um investimento, e ao passar do ano ele ia aumentando o pessoal. Para não haver mais esse problema em 2020, estão aglutinando todos na despesa de pessoal, assim já fica mais clara a visualização de qual vai ser o real comprometimento da folha dos recursos do ICMS. No Programa de Desenvolvimento de Carreiras estão sendo colocados recursos de quase R\$27 milhões, e pela primeira vez estão mudando um pouco a distribuição desses recursos. Eles estão sendo orçados de forma total e distribuídos, com base na folha de pagamento, 60% para a Carreira Paepe e 40% para a carreira docente, seguindo mais ou menos uma média histórica do que aconteceu na folha de pagamento da Universidade em relação a Paepes e docentes. Dentro de cada programa, estão sendo distribuídos 60% para novas contratações e 40% para os processos de avaliação e progressão de carreira. Outras despesas que sofreram acréscimo foram bolsas auxílio moradia, bolsa auxílio social, foram acrescentadas 30 bolsas em cada, e um acréscimo de oito bolsas PED para o exercício de 2020. Entrando um pouco nas unidades, fizeram um acréscimo de custeio do serviço de manutenção de serviços de 3% dentro do custeio das unidades, o que está gerando um acréscimo de recursos por volta de R\$1 milhão para ser distribuído entre as unidades. Nos projetos especiais, foram distribuídos recursos da mesma forma anterior, mantidos R\$15 milhões de investimento para obras, acrescidos os valores ao apoio aos novos programas da Universidade, que antigamente era um valor de R\$1,5 milhão, e estão agora distribuindo R\$3 milhões para novos programas, lembrando que em 2019 esses recursos serviram para apoiar o programa de laboratórios, que foi distribuído pela CGU. Também pensando em um suporte mais forte às unidades, o montante de R\$12 milhões para os projetos estratégicos do ano passado está subindo para R\$16,5 milhões em 2020. Desses R\$16 milhões, R\$10 milhões irão diretamente para as unidades de ensino, em suporte ao ensino e à pesquisa dentro das unidades, e R\$2,5 milhões serão aplicados na infraestrutura da área da Saúde, que é onde encontram um maior suporte de recursos. Além disso, como aprovado no último Consu extraordinário, estão

fazendo uma projeção de despesas de R\$2,5 milhões para contratação de empresa de consultoria para o Hospital de Clínicas. Em relação ao saldo, dos R\$128,5 milhões que são as despesas aprovadas em anos anteriores, é um valor que realmente está subindo muito, já que nas propostas anteriores foram R\$81 milhões e R\$75 milhões. Aqui fizeram a inclusão da lista de projetos definidas pela PRDU entre 2017 e 2018, pela primeira vez estão orçamentando esses recursos, uma vez que estavam encontrando um pouco de dificuldade porque algumas obras já estavam previamente orçamentadas e outras não. Para fazer uma isonomia entre as obras e não ter mais nenhuma despesa aprovada fora da proposta orçamentária, incluíram esses valores no Grupo X, em que acontece esse aumento. Na proposta orçamentária, é informado que o déficit pode ser suportado com recurso do saldo financeiro, que está na reserva estratégica. É informado um saldo de R\$512 milhões, referente à posição de 31.10.2019, mas hoje, com o primeiro pagamento da primeira parcela do décimo terceiro, esse saldo financeiro baixa para por volta de R\$450 milhões. Se imaginarem que diminuiu R\$60 milhões na primeira parcela, colocam mais R\$60 milhões que ainda será utilizado para isso e encerram o ano por volta de R\$390 milhões no saldo financeiro. Esse valor seria suficiente para o pagamento de todas as despesas que estão sendo aprovadas e sobraria por volta de uma folha mensal. O MAGNÍFICO REITOR agradece ao senhor Thiago e toda equipe da Aeplan pelo trabalho, e todos sabem que não é simples a organização da proposta orçamentária, e também ao pessoal da PRDU, que apoiou essa confecção. O Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que no acompanhamento que faz da arrecadação do ICMS, verificou que em novembro houve um crescimento nominal, comparado com novembro do ano passado, de 9,4%. Então, há uma recuperação em curso da arrecadação, porque em setembro estava 5,64%, outubro 5,82% e agora 9,4% sobre o ano passado. No acumulado, saiu de 5,31% para 5,7%, então há de fato uma recuperação na arrecadação do ICMS, que não vai atingir, provavelmente, o previsto pela Secretaria da Fazenda, mas é um dado positivo. Do outro lado, comprometimento de folha, devem terminar o ano com o menor comprometimento dos últimos sete anos, pelo menos, por conta do acumulado no quadro 10, que é o último que tem, o quadro 11 deve estar sendo fechado, está com acumulado de 88,51%. No mês de outubro, a Unesp está com 84%, a Unicamp com 86,10% e a USP com 85,62%. Então houve uma queda significativa ao longo do ano no comprometimento da folha com os repasses do ICMS do estado. Seguindo nessa direção, há uma comissão do Fórum das Seis com o Cruesp discutindo uma política salarial. Como a autonomia universitária está em risco, na sua opinião, sugere, e já colocou isso várias vezes no passado, incluir uma rubrica, nem que seja simbólica, para a questão do reajuste salarial, porque até o reajuste salarial está sendo questionado pelo Tribunal de Contas. Não sabe se chegou aqui na Unicamp esse questionamento, mas acha importante que prevejam no orçamento uma rubrica onde mostrem que haverá reajuste na data-base. Além disso, chegar na definição de uma política salarial que está sendo discutida na comissão, e faltam resolver pouquíssimas divergências para fecharem essa política salarial. Fechar uma política salarial assinada pelo Cruesp com o Fórum das Seis, prever o reajuste no orçamento, porque o orçamento é para isso, para fazer uma previsão, ajudaria até na defesa do questionamento do Tribunal de Contas do

1 Estado, porque sabem que o decreto tem uma fragilidade como instrumento de autonomia
2 universitária. E, segundo o próprio senhor Reitor informou, não há a vontade política do
3 governo do estado de transformar esse decreto em lei. Se houvesse, ficariam mais tranquilos,
4 mas como avalia que estão com a autonomia universitária em risco, sugere que se crie no
5 orçamento, nem que seja simbólica, uma rubrica de reajuste salarial na data-base, pode ser no
6 valor de R\$1, R\$100, para mostrar que possuem previsão de que isso aconteça no ano seguinte,
7 para que não haja esse tipo de questionamento por parte do Tribunal de Contas. Inclusive no
8 sentido de preservar o CPF do senhor Reitor, porque o Tribunal de Contas, em algum momento,
9 vai pegar aquelas declarações dele de que a Universidade tem déficit orçamentário de R\$274
10 milhões, como tinha no início do ano passado, e questionar como mesmo com esse déficit a
11 Universidade concedeu um reajuste de 2,2%. Vai no mínimo ser multada. Essa previsão na peça
12 orçamentária terá uma força maior, fora a autonomia garantida no artigo 207 da Constituição,
13 e mais o decreto, tentariam uma cobertura em relação a isso, porque na atual conjuntura não
14 acha que esse governo tenha algum amor pela Universidade. Em relação à política salarial,
15 portanto, sugere uma reunião no final de janeiro, daquela comissão, para tentar fechar. Acha
16 que é possível, pois há pouca divergência, e o mínimo que a Universidade deveria incluir é
17 pagar a inflação do período, que deve ficar em torno de 3% neste ano, a arrecadação está com
18 crescimento de 5,7%, pode chegar a 6% nessa ascendente do ICMS, então acha que é possível
19 fechar um acordo em relação à política salarial, e ficaria protegida do ponto de vista de
20 planejamento e da defesa em relação ao questionamento do Tribunal de Contas do Estado.
21 Sobre a carreira, também acha que a redução é muito drástica. Não sabe se há uma abertura por
22 parte da Reitoria, de elevar esse valor da progressão, porque passando de R\$18,2 milhões para
23 R\$6,4 milhões, se for utilizada a mesma política da progressão deste ano, daria para contemplar
24 apenas 200 pessoas. Poderiam pensar em uma nova metodologia de política de pessoal, para
25 atingir mais servidores, porque fazia cinco anos que não era realizado esse processo, começou
26 com um recurso que não é pequeno, mas devido à metodologia utilizada ele atingiu poucas
27 pessoas. Portanto, existe a necessidade de ampliação desse recurso em relação à carreira dos
28 servidores. Sobre a reserva, comentada pelo senhor Thiago, já em 2017 tinha uma divergência
29 quando foi criada o Grupo X da despesa, que garantia no ano seguinte despesa já prevista dos
30 anos anteriores para as unidades. Alertou que isso era um lançamento em duplicidade, porque
31 já estava previsto em um orçamento anterior e era repetido no orçamento seguinte. Fizeram a
32 proposta, tiveram uma reunião técnica com a Aeplan naquela época, por sugestão do senhor
33 Reitor, em março de 2018, existe essa proposta protocolada, de transparência nota 10, que
34 inclusive foi definida pelo Ministério Público de Campinas, com várias prefeituras, que é
35 colocar o boletim de caixa. Significa pegar o CNPJ da Unicamp, todas as contas bancárias,
36 saldo da data do dia 31 de dezembro do ano, e publicar no portal de transparência da
37 Universidade. Há várias prefeituras que fazem isso por obrigação, pois se trata de dinheiro
38 público, todos têm o direito de saber, vai ficar o boletim de caixa, então não há essa polêmica,
39 se é orçamentário, se é regime de competência, se é fluxo de caixa. Quando houve o debate da
40 apresentação do saldo da reserva, perguntou para a professora Marisa por que misturam duas

1 metodologias na apresentação do saldo. A resposta foi que sempre foi feito daquele jeito, no
2 entanto é preciso definir uma metodologia e publicar. Essa metodologia que é proposta do
3 Ministério Público Federal sobre a transparência é colocar o boletim de caixa, movimentação
4 diária de todas as contas, o que evita qualquer polêmica. Esse ofício do sindicato foi protocolado
5 em 15 de março de 2018 e até hoje não há resposta. Sugere que isso vá para o portal da
6 transparência da Universidade para que todos tenham acesso a quanto tem no banco, que conta
7 é. Por exemplo, na conta do auxílio-alimentação, em reunião passada do Consu, propôs que
8 fosse feito um aporte de recursos para aumentar o valor do auxílio-alimentação dos que estão
9 na ativa, tendo em vista que houve muitos aposentados e que este mês já faz um ano que houve
10 o último reajuste, no valor de R\$20, no vale-alimentação. O Conselheiro ANTÔNIO JOSÉ DE
11 ALMEIDA MEIRELLES diz que tem acompanhado a discussão do orçamento na COP, na
12 CAD, e na CAD destacou um ponto, mas o fez fora do microfone e acabou não entrando na
13 peça orçamentária um pequeno detalhe: acha que houve uma mudança importante que a Aeplan
14 realizou e foi aprovada na COP e na CAD, com relação a essa diferenciação. Parabeniza a
15 iniciativa de diferenciar o que é o déficit anual e aquilo que seriam recursos orçamentados de
16 obrigações com as unidades, realizadas anteriormente. Já fizeram esse debate nas duas últimas
17 discussões do orçamento, e havia sempre um conflito entre as unidades e os diretores que
18 queriam manter isso explicitamente colocado no orçamento, já que são recursos que as unidades
19 poderiam usar, e o fato de que isso acaba, na forma como era computado anteriormente,
20 elevando o déficit orçamentário. Então o que acaba acontecendo é que no fim do ano sempre
21 estão com déficit consideravelmente abaixo do que aquilo que é projetado na peça orçamentária.
22 Na estrutura sugerida atualmente, fica claro que o déficit anual, algo em torno de R\$75 milhões,
23 é bem menor do que a soma disso com as obrigações dos anos anteriores. A sugestão que havia
24 feito na CAD, que retomará aqui por conta de não ter no momento falado no microfone e
25 portanto não ter ficado registrado, é: às folhas 6, no segundo parágrafo, onde está escrito “para
26 cobertura do déficit anual”, na penúltima linha do segundo parágrafo, que fique explicitado que
27 esse valor é R\$75,457 milhões, e os recursos para orçamentação de obrigações firmadas
28 anteriormente fique também entre parênteses explicitado que o valor é o R\$128,576 milhões,
29 que são recursos de orçamentos anteriores que foram alocados nas unidades. Acha que assim
30 ficaria mais claro, mais explícito qual é o valor efetivamente esperado do déficit no orçamento
31 do ano seguinte, e conseqüentemente cria uma visão mais realista do que é a situação
32 orçamentária, que tem permitido que passar por esse momento extremamente difícil de queda
33 da arrecadação, queda do orçamento, dificuldades para reposição salarial etc., mas deixa mais
34 claro a dimensão, o tamanho do problema e o fôlego que ainda detêm. O senhor Thiago
35 comentou sobre os R\$500 milhões que ainda possuíam em saldo bancário, o quanto caiu com
36 o décimo terceiro e como começam o ano que vem, o que dá um horizonte e um certo fôlego.
37 Outro assunto é a proposta do senhor José Luís sobre o reajuste, que lhe causou uma primeira
38 impressão positiva, então gostaria de ouvir outras pessoas e discutirem o assunto. Quando em
39 vários momentos debateram a nova metodologia de aplicação do teto, levantou a questão sobre
40 um ofício do Tribunal de Contas do Estado para a USP, questionando o reajuste de 2,2% e a

1 necessidade de que isso fosse levado à Assembleia. Houve um questionamento explícito do
2 reajuste junto à Reitoria da USP, e a preocupação com a metodologia de aplicação do teto já
3 levantava preocupação com a autonomia universitária no aspecto financeiro. O questionamento
4 do reajuste é algo que vai na mesma direção. Então acha prudente imaginarem formas que
5 tenham alguma base jurídica, é interessante ouvir os comentários a respeito, para se prevenirem
6 de uma batalha em relação à autonomia da Universidade em definir a sua política salarial. O
7 MAGNÍFICO REITOR diz que vão incluir a informação que já tinha sido comentada na CAD.
8 Esclarece, com relação ao que o senhor José Luis comentou sobre transparência 100%, que isso
9 a Unicamp já faz, pois não apenas publica o saldo no final do ano como o saldo está disponível
10 todos os dias. O saldo hoje é R\$450 milhões, e a previsão até o fim do ano é que caia para
11 R\$390 milhões. Esse saldo é total, ele não está compartimentalizado em diferentes questões.
12 Quando se economiza em um lado, se usa para outro, independentemente do que for. A
13 preocupação é que baixando de R\$400 milhões, como acontecerá no final do ano, em final de
14 2020, caso a economia mais ou menos continue como está, e se tiverem esses R\$75 milhões de
15 déficit colocados, e utilizando os recursos previstos para as unidades, podem ter ao final de
16 2020 apenas uma folha de saldo, e deixar 2021 também apenas com uma folha, o que seria
17 extremamente preocupante. Claro que isso se a economia não mudar, não melhorar, etc.
18 Esclarece também que o questionamento não é do Tribunal de Contas pelo fato de não constar
19 na peça orçamentária, não se trata disso; o questionamento para as três universidades públicas
20 do estado de São Paulo é que é o único reajuste de São Paulo que não passa pela Alesp. Segundo
21 a visão de algumas pessoas, teria de ser enviado à Alesp para aprovação, o que a Universidade
22 tem a convicção de que não é necessário. Mas certamente a questão orçamentária permanece a
23 mesma, independentemente do valor, e não considera pequeno o valor de R\$75 milhões. O
24 Conselheiro ANDRÉ BUONANI PASTI solicita a palavra ao professor Wagner. O Professor
25 WAGNER DE MELO ROMÃO diz, a respeito do modo como se apresenta a proposta, que
26 seria muito interessante que houvesse algum tipo de comparação, inclusive em termos
27 percentuais, sobre o quanto uma determinada rubrica aumenta de um ano para o outro. Na
28 ADunicamp, na assembleia que será realizada amanhã, mostrarão para os associados a diferença
29 entre o que foi orçado no ano anterior e o que está se propondo para o ano vigente, em termos
30 percentuais, porque às vezes pela proposta não conseguem ter a noção do quanto se alterou de
31 um ano para o outro. Acha que na tabela isso fica mais claro, seria uma sugestão para os
32 próximos anos. Um elemento que considera fundamental diz respeito às novas contratações.
33 Está entendendo, no ponto F das folhas 9, que essas novas contratações já aprovadas, 57 vagas
34 docentes, 54 nível MS-3.1, 3 MST, e 185 vagas Paepe já se incluem no orçamento, e que para
35 além disso se propõe esses R\$26,7 milhões, que se dividem entre docentes e funcionários.
36 Fizeram uma conta sobre os recursos para contratação, que esse ano estão divididos, e
37 identificaram que esses recursos destinados aos docentes se refere a algo em torno de 43
38 contratações de docentes nível MS-3.1. A dúvida é sobre as aposentadorias ao longo do ano;
39 tiveram grandes dúvidas a respeito da reforma da previdência, tanto no nível do governo federal,
40 como agora no nível do governo estadual, estão em plena luta política contra a reforma da

previdência do governo Dória, mas sabem que muita gente se aposentou ao longo desse ano, com receio sobre as novas condições de aposentadoria, com receio aliás muito sábio. Então acha que seria interessante ter informações sobre quantidade de aposentadorias, recursos para contratações, se isso será compatível com o pleno andamento das atividades de docência, de ensino, pesquisa e extensão. Corrobora com a fala do senhor José Luis a respeito do GT de política salarial. Tiveram duas boas reuniões e estão caminhando para um consenso a respeito de como deve ser uma política salarial, sobretudo nesses tempos de crise econômica ainda, então seria muito importante conseguir finalizar ainda este ano essa visão de política salarial. Há um GT de previdência que foi proposto e consensuado também na negociação da data-base deste ano, que ainda não se reuniu, protocolaram um ofício há algumas semanas para retomada disso, sobretudo neste momento em que o trabalho político tem sido o de adiar a reforma da previdência para que possam ter argumentos mais consistentes para defender no mínimo uma reforma alternativa a essa reforma que está colocada. O Conselheiro PAULO ADRIANO RONQUI diz que o apoio à qualidade e produtividade em pesquisa não é uma proposição nova, já foi colocado isso algumas vezes com relação ao IA, mas destaca a utilização do Qualis artístico para adequar a qualificação das produções do IA. O Qualis artístico já é utilizado na Capes, mas não é utilizado na Unicamp, então isso cria um descompasso com relação às publicações artísticas. Exemplo disso são concertos, exposições e criações etc., que são muito bem qualificadas pela Capes, equivalentes a publicações de referência, mas não qualificadas aqui na Unicamp. Em 2016, foram 488 trabalhos qualificados como “outros”, que têm um peso de 0,5, e com relação às outras unidades é enorme essa quantidade de publicações, mas isso não é contabilizado. Solicita uma readequação utilizando o Qualis artístico para melhor qualificar as publicações do IA. O Conselheiro ANDRÉ MARTINS BIANCARELLI diz que em relação ao documento apresentado, concorda com alguns que o antecederam, sobre o modo mais adequado dessa velha questão de separar o que é o déficit do exercício futuro dos exercícios dos anos anteriores. E não é para diminuir ou aumentar o valor em si, acha que do ponto de vista econômico faz muito mais sentido trabalhar com a previsão de receitas e de gastos, sem carregar no número cheio esse comprometimento, essa alocação de despesas previstas de exercícios anteriores, que historicamente não se concretizam nem no exercício seguinte. Então, tem de aparecer as duas coisas, R\$204 milhões e R\$75 milhões, que também não considera pouco, mas ele é substancialmente diferente. Na reunião da COP, perguntou, o senhor Thiago fez na hora uma retrospectiva deste número, e é um número que vem caindo. Isso é importante para valorizar o esforço de ajuste que tem sido feito ao longo dos últimos anos, e externamente acha que esse número também precisa ter destaque, porque ele tem mais significado econômico. Sobre o documento, acha que o texto poderia ser um pouco mais didático. Embora não seja uma peça muito grande, existem algumas questões que são técnicas, e alguns aspectos poderiam ser mais explicados, ou eventualmente até remetendo a algum outro documento, por exemplo, essa questão das reservas, o que elas significam, a variação de um ano para o outro, a previsão etc. O Grupo X agora está explicado, mas também pode haver um pouco mais de didatismo. Acha que é muito válida uma mudança, também gostaria de elogiar aqui, a alocação dos recursos para

1 as carreiras e para a contratação na rubrica Pessoal, porque de fato isso esclarece na comparação
 2 ano a ano. Concorde com o professor Wagner que na peça orçamentária algum tipo de
 3 comparação com os anos anteriores, das rubricas principais, facilitaria a avaliação da previsão.
 4 Sobre a receita, a boa notícia é que existe uma recuperação econômica em curso, uma retomada
 5 da atividade econômica que deve se manifestar nos dados do final de 2019. Já apareceram os
 6 dados do PIB, é muito tímido ainda, mas, diante dos patamares muito baixos e da longuíssima
 7 recessão, estão no quinto ano de crescimento ou muito baixo ou muito negativo, um quadro
 8 histórico do péssimo desempenho da economia brasileira na história. Estão em uma depressão,
 9 que é o período em que, depois de uma recessão muito forte, não se consegue recuperar o
 10 crescimento, e há risco de que voltem a crescer muito próximo de zero. Mas de fato a conjuntura
 11 é de melhora, e provavelmente o ano que vem será bem melhor do que este ano. O emprego
 12 recupera um pouco, mas de péssima qualidade, é muito movido a crédito, a taxa de juros
 13 historicamente baixa está provocando um deslocamento de estoques de riqueza para
 14 empreendimentos imobiliários, muito de alta renda, de baixa renda não. Há uma série de
 15 considerações qualitativas sobre isso, e a resultante é que não é muito sustentável essa retomada
 16 do crescimento, não existe um ciclo novo de crescimento, mas há um miniciclo, o que vai tornar
 17 os números melhores ao longo do primeiro semestre do ano que vem no que concerne a
 18 emprego, renda média, então é bom não apostar na continuidade de um desempenho péssimo
 19 como foi nos últimos anos. A má notícia é que não dá muito para saber como isso vai se refletir
 20 no ICMS, que é, como vêm discutindo em alguns outros fóruns, uma base agonizante,
 21 moribunda de financiamentos da Universidade, primeiro porque há mudanças estruturais na
 22 economia do estado de São Paulo e do Brasil inteiro, que diminui muito a relação entre o
 23 crescimento econômico e o PIB. Aliás, tem um gráfico, que depois até podia circular, que
 24 compara a evolução do PIB nacional e do ICMS e mostra que tem um período muito específico,
 25 de 2011 a 2014, em que eles andaram juntos. Antes era muito inferior à arrecadação, e agora é
 26 muito inferior também. Existem fatores extraordinários, da própria aceleração do crescimento,
 27 tem substituição tributária, que colocou uma coisa com a outra, mas o fato é que, seja por fatores
 28 estruturais, seja por alguns programas muito específicos que no curto prazo aumentam a
 29 arrecadação e depois comprometem, seja pelas ameaças representadas pelas propostas de
 30 reforma tributária, acha que não se pode confiar em um crescimento econômico e depois em
 31 um crescimento muito conjuntural do ICMS como fonte estável e segura de financiamento da
 32 Universidade para o futuro. Existem algumas iniciativas, o Instituto de Economia está
 33 começando a acompanhar, pensar mais médio e longo prazo no financiamento, acompanhar as
 34 propostas de reforma tributária, porque também há o risco de que não saia quase nada da
 35 reforma tributária, mas o que sair pode prejudicar bastante a Universidade. Reforma tributária
 36 é muito difícil, mas é possível que só mexa na tributação do consumo. E se mexer no mínimo
 37 que seja do ICMS já os deixa em uma posição de ter de renegociar a fonte, é algo muito frágil.
 38 Sobre a insuficiência financeira e a forma como contabiliza isso, os *royalties*, etc., isso não tem
 39 de estar na peça orçamentária, na sua opinião, mas pergunta se existe algum tipo de estudo ou
 40 previsão do impacto que teria uma eventual elevação da contribuição de 11% para 14%, que é

o que está colocado. Pode ser que isso mude bastante o gasto, o resultado líquido dessa rubrica. Elogia, mesmo que do ponto de vista absoluto não seja tanto, o aumento de recursos para projetos estratégicos da graduação, da pesquisa, uma novidade importante que já começou no passado e aumentou. Outro ponto é sobre o aumento de gastos com sentenças judiciais, bastante significativo, e acha que demanda alguma atenção se isso é pontual, se isso reflete uma tendência. Chama atenção que a conta de água e a conta de luz são mais ou menos o tamanho da conta de sentenças judiciais. O MAGNÍFICO REITOR diz que fizeram uma auditoria na folha e há uma série de novidades sobre isso. Claro que os preocupa também e vão comentar sobre esse assunto. Adianta que vão propor, no fim deste Consu extraordinário, a aprovação de três moções: uma diz respeito às notícias recentes de desoneração do ICMS, a última que apareceu foi domingo, bem preocupante, que o governo está querendo desonerar todo o porto de Santos de ICMS. Apesar de a economia eventualmente crescer 1%, 2%, podem não ter isso refletido no ICMS, o que, de fato, preocupa. O Conselheiro ÁLVARO GABRIEL BIANCHI MENDEZ diz que fará algumas observações sobre a maneira de exposição dos dados, pedirá alguns esclarecimentos e, por último, falará um pouco sobre a situação das unidades. Acha que na maneira de exposição, este ano tiveram alguns avanços significativos, que já foram destacados. A passagem da linha G do Grupo I, que antes estava no Grupo VII, a linha destinada ao desenvolvimento das carreiras torna melhor a exposição, assim como a nova modalidade de apresentação dos valores referentes ao Grupo X. Entretanto, concorda com o professor Wagner sobre a importância de estabelecer algumas comparações, deixar essas comparações explícitas, referentes aos anos anteriores. Há aqui provavelmente uma multiplicação de esforços, porque cada um vai fazer as comparações que lhes são mais sensíveis. E também crê que a exposição ganharia em clareza e transparência se ela fosse acompanhada de um glossário, pelo menos de uma descrição da maneira como são calculados certos itens. Já foram feitos vários anos consecutivos sem que fosse dada uma solução. As modalidades de cálculo da PMP, do Paeg e do PAQPP tornaram a exposição mais transparente. No Grupo I, linha F, referente a contratações já aprovadas, estão colocados 57 docentes, 54 docentes nível MS-3. O que aprovaram na CVD este ano estava por volta de 34. Pergunta se a diferença diz respeito a vagas aprovadas em 2018 e não implementadas em 2019, de onde sai essa diferença. Com relação às obras, foi feita uma menção de uma suposta lista da PRDU. Em 2017, fizeram várias reuniões e algumas delas eram organizadas por área. Os diretores das Humanidades fizeram reuniões com a PRDU, com participação da professora Teresa, e se estabeleceu uma lista de prioridades, inclusive criaram até uma prioridade zero. Depois, o gerenciamento do processo foi transferido para a Depi e a partir daí as unidades perderam o rastro das obras. Pergunta quais são as prioridades, quais são as obras de 2019, as de 2020; não sabem absolutamente nada disso. A partir do momento em que foi para a Depi, não houve mais possibilidade de rastrear esse conjunto de obras. Não saberia nem dizer se aquela lista que organizaram em 2017 continua em vigor e qual é o cronograma dela. Com relação ao orçamento das unidades, embora tenham tido com relação ao ano de 2017 uma melhora substantiva, por exemplo, a soma de PMP, Paeg e PAPQQ para o Instituto de Filosofia e Ciências Humanas era de R\$138 mil, ao passo que a

1 previsão para 2020 é de R\$283 mil. Quando comparam isso com 2015, ainda estão trabalhando
2 nas unidades com receitas que são a metade daquelas que tiveram naquele ano. Ou seja, sem
3 nem jogar a inflação nisso, verificam que estão trabalhando com receitas nominais equivalentes
4 ao ano de 2010. É uma diferença muito grande, e isso tem provocado, pelo menos no IFCH,
5 uma deterioração grande da infraestrutura e uma dificuldade crescente para manter em
6 funcionamento, em condições mínimas, o Instituto. Em algum momento, terão de discutir
7 medidas emergenciais, principalmente no que diz respeito à manutenção predial. O
8 MAGNÍFICO REITOR informa que no site da Depi constam todas as obras em andamento,
9 todos os projetos. Mas, certamente, solicitará que entrem em contato para informar e retomar
10 essa conexão. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARS esclarece, em relação às
11 vagas, que são vagas que foram aprovadas em 2018 para entrar no orçamento de 2019. Havia
12 um programa do IA, um da FEnf que foram aprovados, por isso esse aumento em relação àquilo
13 que discutiram ao longo deste ano na CVD. A Conselheira CLAUDIA MARIA BAUZER
14 MEDEIROS diz que vai se referir a duas questões que não estão escritas, mas que se relacionam
15 com a questão conjuntural e possíveis repercussões no orçamento. A primeira é o fato de não
16 haver mais DPVAT e, portanto, o SUS vai perder muito dinheiro. Com o SUS perdendo muito
17 dinheiro, pergunta se há alguma previsão, algum estudo já no Hospital, associado a serviços
18 que não poderão ser prestados ou complementados pelo orçamento da Universidade.
19 Independentemente da decisão, isso vai afetar a imagem que a comunidade tem da qualidade
20 de serviço no HC, pois ele talvez não possa mais prestar alguns serviços. Isso é uma questão
21 que não está no orçamento, mas envolverá possivelmente o orçamento no ano que vem. Outra
22 questão tem a ver com o abono permanência, os 11%, que passarão a 14%; pergunta como isso
23 vai afetar o orçamento. Para quem não sabe do que está falando, exemplifica: poderia se
24 aposentar já há 10 anos, e vai ficar mais 10 anos na Unicamp. O que significa que, há 10 anos,
25 o dinheiro pagaria ao INSS lhe é devolvido pela Unicamp, de alguma forma, e isso vai aumentar
26 para 14%, e esse dinheiro vai sair de algum lugar. Pelo menos é o que entende, e pergunta se
27 esses cálculos já estão sendo feitos. O MAGNÍFICO REITOR diz que também prepararam uma
28 moção para reclamar do SUS. O Conselheiro SAMUEL ROCHA DE OLIVEIRA diz que boa
29 parte da peça orçamentária foi feita considerando o crescimento de 7,5% da arrecadação de
30 ICMS. Não entendeu muito bem esse otimismo, e a pergunta é se foi baseado fortemente o
31 orçamento nessa expectativa muito otimista. Foi levantado aqui também a fragilidade que tem
32 essa arrecadação, por vários contextos, portanto pergunta se não seria mais prudente serem
33 cautelosos na retomada altamente desejada e esperada, de contratações, promoções e tudo o
34 mais. Fizeram uma série de esforços para reduzir o déficit e ainda assim vão chegar no ano que
35 vem com déficit de R\$75 milhões, e sua pergunta é se conseguiriam aproveitar o eventual
36 aumento do ICMS para reduzir ainda mais esse déficit. Estão sistematicamente consumindo a
37 reserva acumulada no passado, e em algum momento seria prudente começar a repor essas
38 reservas para intempéries que podem acontecer. Outra pergunta é se existe alguma razão para
39 a divisão 60% e 40% em relação à contratação e em comparação às promoções. Acha que, de
40 fato, precisam tentar repor o quadro, mas pergunta se esse número é baseado em algum estudo.

1 Outro ponto é que não viu no orçamento previsão para pecúnia dos prêmios. Isso já está ausente
2 há vários anos, e acha que seria um reconhecimento ao esforço do corpo docente, do corpo de
3 funcionários, ter um pouco de valorização em termos financeiros. O Conselheiro JOÃO
4 RAIMUNDO MENDONÇA DE SOUZA diz que estão aguardando desde maio uma solução
5 para uma discussão feita na data-base: houve um acordo com a Reitoria para que os
6 trabalhadores que fazem plantão, em especial na área da Saúde, paguem o fretado de acordo
7 com a utilização. Eles vêm 10, 11 vezes para a Universidade, por mês, e tinham de pagar o mês
8 cheio, 30 dias de fretado. Houve um acordo formalizado entre o STU e a Reitoria de que eles
9 pagassem só o período utilizado, que são os dias de plantão em que vêm trabalhar, mas até
10 agora isso não se concretizou. Isso desmoraliza a discussão e a negociação; estão em dezembro
11 discutindo um acordo que foi feito em maio. Acordo tem de ser cumprido. Já fizeram algumas
12 cobranças e não tiveram uma posição, sempre respondem que está sob análise, mas essa análise
13 não vem. Quando se faz um acordo, pressupõe-se que a discussão econômica e a discussão
14 jurídica estão incorporadas. Então gostaria desse posicionamento, até porque estão também
15 discutindo hoje o quadro dos recursos que vão ser gastos, inclusive com as despesas de fretado.
16 Em relação à carreira dos funcionários, considera equivocado estabelecer um valor tão baixo,
17 tendo em perspectiva que ela ficou em torno de cinco anos sem nenhum processo de mobilidade.
18 Portanto, ela não está em uma situação de igualdade com a carreira docente. Há de se fazer ali
19 ainda acertos que estão presentes nas diferenças da carreira. Existem muitas pessoas
20 concentradas no piso, há a necessidade de uma mobilidade maior na carreira para que ela de
21 fato se estruture. Há do ponto de vista da representação dos funcionários, do sindicato, uma
22 divergência forte em relação ao modelo de avaliação que foi implantado, mas é preciso discutir
23 isso. Então acha importante que se revejam esses R\$6 milhões, pois é muito pouco para esse
24 processo de avaliação, que ainda precisa passar por uma estruturação da carreira dos
25 funcionários. Não sabe o quanto seria possível propor, mas a redução de R\$18 milhões para
26 R\$6 milhões é muito grande, considerando o que precisa ainda ser feito na carreira dos
27 funcionários. O senhor José Luis propôs a criação de uma alínea para definir no orçamento a
28 questão do compromisso com salários, e é óbvio que só teria sentido se ela se comprometesse
29 pelo menos a repor a inflação do ano. Se a proposta não couber nesse sentido, sugere que pelo
30 menos no enunciado da proposta orçamentária houvesse uma consideração de que, observando
31 o GT de política salarial e a situação financeira, existirá um compromisso da universidade, ou
32 do Cruesp, com o reajuste dos salários na data-base, tendo em vista que as perdas salariais, tanto
33 de docentes como de funcionários, já chegam a cerca de 16%, considerando os últimos quatro
34 anos. Ter isso no enunciado formaliza também a própria discussão que o Consu trouxe para si
35 de que na data-base a definição do reajuste seria do Conselho Universitário, mas ele está dando
36 uma sinalização de que na data-base vai haver a discussão, vai haver uma negociação, e deve
37 haver também uma proposta de reposição das perdas salariais. O Conselheiro FERNANDO
38 ANTÔNIO SANTOS COELHO diz que possui algumas dúvidas. A primeira é sobre o déficit
39 projetado, de pouco mais de R\$200 milhões, e nele está incluído um valor no total de R\$128
40 milhões, que são de recursos que estão efetivamente comprometidos e que ainda não foram

1 gastos. Desses recursos que foram comprometidos e ainda não foram gastos, pergunta se existe
2 alguma parcela que pode não ser gasta. Pelo que está escrito no documento, alguns desses
3 recursos foram repassados para unidades, as unidades não gastaram, mas o recurso ainda está
4 disponível. Pergunta se existe possibilidade de esses recursos não serem utilizados, porque isso
5 teria um impacto direto sobre o total do déficit final. Em relação ao item de despesas de
6 manutenção, especificamente energia elétrica e água, lembra que quando chegou à Unicamp,
7 uma parte da água que a Universidade consumia era de poço artesiano. Depois foi feita uma
8 negociação com a Sanasa, os poços foram fechados e a Universidade começou a consumir a
9 água que era fornecida pela Sanasa, e hoje água e energia elétrica têm um impacto de R\$54
10 milhões ao ano no orçamento. Pergunta se existe a possibilidade de diminuir esse impacto, por
11 exemplo, voltando a utilizar esses poços artesanais. Sobre energia elétrica, algum tempo atrás
12 teve contato com informações que chegaram ao IQ sobre um programa que havia sido montado
13 entre a Universidade e a CPFL de eficiência energética, incluindo modificações de ar-
14 condicionado, iluminação etc. Pergunta se existe uma projeção de qual seria o tamanho do
15 investimento para que a Universidade caminhasse para ter suficiência energética, pensando na
16 utilização, por exemplo, de células fotovoltaicas, coisas desse tipo. Pergunta qual o tamanho
17 desse orçamento, se isso seria uma ação a ser programada no médio e longo prazo para diminuir
18 o gasto que a Universidade tem de energia elétrica. Em seguida, diz que estão vivendo uma
19 situação bastante preocupante, porque estão em um processo de votação de uma legislação que
20 muda completamente o sistema de aposentadoria do servidor público do estado de São Paulo,
21 de forma muito mais radical do que aquilo que aconteceu no setor público federal. A professora
22 Claudia comentou agora a respeito de devolução de SP-Prev, e com a proposta que está
23 apresentada existe uma possibilidade de não mais haver a devolução do dinheiro. Solicita que
24 a DGRH elabore um documento resumido, como o fez a ADunicamp, informando os riscos e o
25 que a nova legislação vai causar em termos de impacto no salário de todos, porque talvez as
26 pessoas não estejam sabendo exatamente qual é o tamanho dessa proporção. O Conselheiro
27 DIEGO MACHADO DE ASSIS diz que essa proposta orçamentária tem alguns problemas para
28 os funcionários, e a diminuição substancial de recursos para progressão é um deles. Diminuir
29 para 1/3 do que foi a progressão deste ano, a progressão que já causou vários problemas e
30 contemplou poucos servidores, será um problema. A falta de uma política salarial, o fato de não
31 olharem com preocupação para as perdas que tiveram neste ano e conseguir orçamentar uma
32 perspectiva de recuperação do que foram essas perdas são problemas graves também. A falta
33 de uma política para isonomia salarial, que é um compromisso colocado inclusive no programa
34 de gestão, um compromisso institucional da Universidade, não foi cumprido. A questão do teto
35 salarial, daquele aventado fundo de economia, com o dinheiro que seria economizado com os
36 descontos, com o corte efetivo do teto, sequer aparece na proposta. Pergunta em que estágio
37 isso está. Acredita que isso deveria constar de alguma forma, dizer se está sendo constituído
38 um fundo, qual que é a perspectiva de quanto vai ser esse fundo durante o ano. Há esses pontos
39 que os colocam em uma posição desconfortável em aprovar essa proposta da forma como está,
40 se não tiverem essas modificações mínimas, que são a questão da política salarial e a questão

da diminuição dos recursos para a carreira. Mas se inscreveu principalmente para tirar uma dúvida em relação ao programa de desenvolvimento das carreiras, às folhas 09 da pauta, alínea G, que define que: “Os valores relativos à progressão de carreiras serão distribuídos conforme as tratativas atuais”. Solicita que seja explicado o que seriam exatamente essas tratativas atuais. Na última reunião da CAD, o professor Francisco utilizou um termo parecido, moldes atuais, algo assim, para justificar o desconto dos encargos na verba destinada ao programa de desenvolvimento da carreira não docente, ao passo que no caso no programa de desenvolvimento da carreira docente não houve esse desconto dos encargos, e o valor cheio aprovado na peça orçamentária foi usado como valores a serem distribuídos nas unidades. O Conselheiro SÉRGIO LUIZ MONTEIRO SALLES FILHO parabeniza a Aeplan e a PRDU pelo trabalho, que tem permitido acompanhar a situação financeira de perto. Embora haja sinais positivos da economia, de crescimento etc., tudo isso depende uma conjunção de fatores que não controlam. Então, se chegam no final do ano realizando esse déficit, só teriam o recurso equivalente a mais uma folha, o que significa que em 2021 estarão em péssima situação e terão de cortar gastos. Então é prudente desde já, e acredita que a Reitoria esteja fazendo isso, mas talvez este Conselho deva se envolver também, em um estudo para saber qual é o plano de contingência caso esse cenário ruim se verifique. É a hora de fazer isso pois ainda há tempo de pensar em saídas, em alternativas caso o pior cenário se verifique. Precisam esperar o crescimento da economia, que a reforma tributária não atinja o ICMS, que as desonerações ou nova política fiscal que venha pela frente também não os impacte, que a questão da autonomia das universidades não seja batida de frente. São tantos fatores que os ameaçam que é prudente fazer algum estudo de cenários e saber o que fazer no caso de essas coisas darem errado, para não estejam aqui no final do ano que vem discutindo o que fazer, dado que os eventos positivos que se anunciam hoje não se realizaram. Sugere talvez um GT, mas que se envolvessem e produzissem um estudo para saber o que fazer perante diferentes cenários. No IG, têm utilizado esse recurso de reserva, que aparece aqui, os tais R\$60 milhões, e eles têm sido absolutamente necessários. Estão consumindo a reserva, mesmo com um trabalho sistemático de economia dentro da Unidade, e acredita que todos estejam fazendo isso. Se gastarem metade do déficit previsto, já será grave e já exigirá um plano de contingência. Então, deixa aqui a sugestão para que façam isso e que na primeira revisão orçamentária esse estudo esteja pronto. O Conselheiro LÉO PINI MAGALHÃES diz que a peça orçamentária é um guia, e ela será aprimorada nas revisões. A receita para 2020 tem de ser essa mesmo, porque ela é baseada na previsão fornecida pelo governo do estado, portanto a Universidade não pode dizer que ela é 15% a menos, ou 50% a mais. Existe uma diretriz que precisam seguir, como um órgão que pertence ao estado de São Paulo. A Receita da Universidade é R\$2,5 bilhões, o que corresponde a cerca de 50% da receita da cidade de Campinas. São R\$63 milhões de receitas próprias, e a notícia dos 3% de aumento, de 11% para 14%, que independem dessa peça legislativa que está em votação. O governo federal, em função da aprovação no Congresso, já estipulou que todos os entes terão de aumentar de 11% para 14% até final de junho, e terão também o acréscimo advindo da doação voluntária de muitos professores em função do teto. Gostaria muito de ver esses 3% e

1 os recursos do teto colocados em um fundo para utilização em investimentos na Universidade,
2 e não no uso do dia a dia. Existe esse perigo da extinção do abono de permanência, leu as duas
3 propostas enviadas para a Assembleia Legislativa e não encontrou menção ao fato. Já as
4 despesas chegam a quase R\$2,8 bilhões, o que traz um déficit de R\$300 milhões. Esse déficit
5 tem a ver um pouco com o uso de reserva estratégica, que tem relação com a não efetivação de
6 despesas aprovadas. Quando a reserva aumenta, é porque alguma coisa não foi feita, por
7 exemplo, a obra de prédio não foi efetivada, a aprovação foi postergada, do ponto de vista
8 financeiro. Já se discutiu, e pessoalmente lhe agrada essa ideia, ter um teto para gasto com
9 pessoal aprovado por este Conselho. Muitos anos atrás, imaginavam que com 85% de gasto
10 com pessoal reservariam 15% para política de investimento da Universidade. Acha que é um
11 assunto sobre o qual devem se debruçar, com esse teto organizariam o orçamento, no sentido
12 de que ele se efetivasse. Não adianta nada gastar mais de 100% e ter uma série de assuntos não
13 resolvidos. Solicita esclarecimento sobre o que se trata o item E das folhas 03. O item F
14 menciona a Carreira Paepe, com a contratação de 105 servidores do segmento superior e 80 do
15 segmento médio. Pergunta qual o perfil de atividade desses servidores. O item G, que trata
16 sobre PED, na sua opinião tem a ver com centralização e descentralização universitária, pois da
17 forma que está centralizado é muito difícil de ser tratado, pelo menos na Feec. O PED deveria
18 ser alocado ao diretor. Há aquele PED que dois meses depois desiste; outro que desiste três dias
19 depois do prazo, portanto não pode ser substituído. É muito detalhe para ser tratado de uma
20 forma central, por isso é absolutamente a favor da descentralização administrativa. Outro
21 assunto é que considera que precisam de um GT de carreira docente, que está espremida entre
22 o nível MS-3.1, que tem um salário de entrada de R\$11 mil, lembrando que a bolsa de pós-
23 doutorado da Fapesp é de R\$7 mil reais, e o teto de R\$23 mil. Um juiz entra na carreira, como
24 juiz substituto, com salário de R\$28 mil. É preciso olhar o estado de São Paulo como um todo
25 e não dividido entre Executivo, Legislativo e Judiciário, com políticas salariais totalmente
26 diversas. Não funciona assim, não vai ser bom para o estado, como não está sendo. Aqui o
27 docente nível MS-3.1 entra com R\$11 mil e o teto é R\$23 mil, e em países desenvolvidos a
28 diferença é até menor, de 1 para 2, entre o ingresso e o máximo. Então não estão falando de
29 nenhum absurdo, mas são um país peculiar também, por essa ótica. Pensando no MS-3.1,
30 precisam dar um incentivo ao ingresso da pessoa para ser docente. O incentivo hoje é muito
31 pequeno, ou seja, os novos docentes são contratados, não têm fundo de garantia, e sabem que a
32 progressão vai até R\$23 mil. O que já está acontecendo é que professores nível MS-5.1, MS-
33 5.2 estão indo embora, simplesmente. Deixam a Universidade, porque sabe que chegou o teto
34 ali, acabou, não tem mais progressão, não adianta ele ser professor titular, não vai mudar nada
35 financeiramente. Então a Universidade tem de pensar nesse assunto, substituir professor titular
36 ou professor associado que foi embora por professor novato, MS-3.1, não vai levar a
37 Universidade para um bom caminho. Se a carreira docente for destruída, como está em
38 processo, não vai adiantar ter outras carreiras, porque a Universidade não vai existir. No item
39 6-C, às folhas 11, há recursos para aquisição de periódicos, para o qual solicita uma rápida
40 explicação, porque imagina que a maioria dos periódicos hoje é acessada via convênios com a

1 Capes, mas talvez isso tenha escapado. No item H do 6-C, solicita uma breve explicação sobre
 2 o “Programa Cesar Lattes”. Sobre obras, destaca que estão com o teatro parado, e isso lhe dói
 3 enormemente. Em 2000, participou do GT que definiu o uso de R\$20 milhões para
 4 investimentos em obras na Universidade, e três obras ganharam R\$3 milhões: IC, IG e o teatro.
 5 A única que se efetivou foi o IG. O Instituto de Computação não chegou ao termo de ter um
 6 novo prédio, não sabe se usou a verba para outras obras ou se ainda está reservado, e o teatro
 7 literalmente afundou. Precisam sair dessa amarra administrativa, não é possível uma obra ficar
 8 quatro, cinco anos parada, uma obra tão importante, só porque se discute de quem é a culpa.
 9 Precisam resolver isso de outra forma. Grande parte das reservas é feita de acumulação para
 10 pagamento de férias, décimo terceiro e coisas equivalentes, então na verdade não são reservas
 11 efetivas. E a outra parte são despesas realizadas. É muito preocupante isso que o professor
 12 Marcelo lembrou, de que fiquem com menos de uma folha de pagamento nessa reserva, que
 13 não é reserva, é muito preocupante. Sobre serviços de manutenção, destaca que estão
 14 insatisfatórios. Há algum problema nesse contrato de manutenção que, por exemplo, impede
 15 pessoas de limparem o telhado da Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação. Não
 16 sabe se é o único telhado que não é limpo, acredita que não. Faz um apelo à Administração
 17 Central e aos diretores que viabilizem a cantina da FEM e da FEA, pois precisam delas; não se
 18 pode deixar uma obra dessa ficar parada discutindo quem vai construir o banheiro. Está fazendo
 19 dois anos, e além de ser um jeito de alguém ganhar dinheiro, também é um ponto em que as
 20 pessoas se encontram. Às folhas 26, constam recursos para pagamento de pessoal do GR, R\$42
 21 milhões. Isso envolve o Gabinete, imagina, a PG e outros órgãos. Os ativos consomem R\$21
 22 milhões, e os aposentados R\$19 milhões. Pegou os dados de algumas unidades para comparar:
 23 a Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação gasta R\$51 milhões, com Paepe R\$10
 24 milhões, sendo 45 ativos e 38 aposentados. Dentre os docentes, gastam R\$40 milhões, e são 76
 25 ativos e 63 aposentados. Deu o exemplo da Feec, que é a unidade que conhece um pouco mais,
 26 exatamente para mostrar esse descompasso. O GR engloba órgãos que, na sua visão, regulam a
 27 Universidade, mas quem faz a Universidade são as unidades fim. Essas unidades têm de ter um
 28 orçamento muito maior em relação a isso. Já chama a atenção para isso há muito tempo, e não
 29 tem a ver com uma política do professor Marcelo, mas com aspectos que precisam pensar na
 30 Universidade cada vez mais. Um último ponto, fora do orçamento, é chamar a atenção de todos
 31 os diretores das Engenharias de que o Crea novamente veio com a questão de que quem pode
 32 dar aula para cursos de Engenharia são engenheiros. Pede que não caiam nessa armadilha; não
 33 devem dar a informação que o Crea quer. A Feec tem físicos, já teve médicos ministrando aulas.
 34 A PG pode até esclarecer. No passado veio demanda semelhante e a Faculdade respondeu que
 35 ao Crea não interessava a eles quem dava aula, interessava apenas se tinham um curso bom.
 36 Não devem dar informação, e se houver problema a PG resolve. A Conselheira RACHEL
 37 MENEGUELLO diz que alguns colegas já mencionaram aqui a preocupação com a questão do
 38 abono de permanência, esse aumento para 14% de contribuição, e como a professora Cláudia
 39 mencionou, como isso está sendo previsto na Universidade para os que fazem jus ao abono de
 40 permanência, como isso está no orçamento. Também não tem dúvida de que isso vai acontecer,

1 por isso a preocupação com o orçamento, como isso pode estar sendo previsto já pela
2 Universidade. O segundo ponto é uma consideração sobre o que foi proposto pelo senhor José
3 Luis de inclusão na peça orçamentária de uma previsão de reajuste salarial. Continua
4 considerando que o Conselho Universitário não é o lugar de discussão de política salarial, que
5 essas são questões muito distintas, que dizem respeito ao Cruesp, ao Fórum das Seis, mas sabe
6 que é voz vencida, este Conselho aprovou isso, nos mesmos moldes que o Conselho da USP e
7 da Unesp. Mas continua achando que colocar na peça orçamentária um percentual de reajuste
8 significa substituir a data-base, e considera isso uma discrepância enorme sobre o lugar das
9 coisas. No entanto, o Conselho precisa decidir se quer manter a coerência de fazer dele o lugar
10 onde se discuta e preveja isso na peça orçamentária, que seria coerente com a política de trazer
11 para cá essa discussão, ou não. Ou se isso é um risco para se colocar. Enfim, essa é apenas uma
12 consideração, mas uma reafirmação de que o pedido de inclusão em uma peça orçamentária de
13 um percentual de reajuste salarial, levando em conta a trajetória que temos de autonomia,
14 levando em conta a trajetória de luta do Cruesp, de luta do Fórum das Seis e das relações dessas
15 entidades, é incongruente. O terceiro ponto é um pedido de informação à Reitoria. Possui uma
16 preocupação neste momento, bastante grande, com o fato de que o CNPq reduziu drasticamente
17 os recursos do programa editorial este ano e para o ano seguinte. São mais de 50% de cortes no
18 financiamento de publicações científicas. Já sabem que isso afeta este ano e vai afetar o ano
19 seguinte, e a área mais afetada são as Humanidades, como já veio alertando uma série de
20 medidas deste governo federal. Sabe que a Reitoria, pela própria manifestação que houve na
21 Cepe passada, compartilha dessa preocupação, inclusive o professor Francisco mencionou na
22 ocasião que a Unicamp talvez já tivesse uma determinação de como colaborar com uma política
23 de financiamento de revistas da Universidade neste momento de emergência, em que realmente
24 os orçamentos foram zerados das revistas financiadas pelo CNPq. Não consegue ver na peça
25 orçamentária onde isso poderia estar, se está em algum item nos Projetos Especiais, ou em outro
26 local. O Conselheiro ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES diz que concorda com a
27 fala do professor Marcelo de que o questionamento do Tribunal de Contas do Estado é bastante
28 voltado para o fato de que a definição salarial das universidades não passa pela Assembleia.
29 Tem dúvidas sobre a questão, teve contato com essa sugestão alguns dias atrás, mas imagina
30 que valeria a pena pensarem no assunto. Não sabe se vão tomar alguma posição em relação a
31 isso hoje, mas de toda forma envolve várias discussões e um problema orçamentário, que tem
32 várias visões, tem a questão do reajuste, o que a professora Rachel acabou de tocar, se aqui é o
33 fórum adequado ou não. De toda forma, ficou decidido que isso seria feito aqui. Há também a
34 questão do ICMS, o problema de poder mudar a base de arrecadação, o que terá um impacto
35 muito grande no orçamento, além da própria desvinculação, de certa forma, entre o crescimento
36 econômico e o crescimento do ICMS. Mas sabem muito bem que a autonomia teve uma
37 importância muito grande para o desenvolvimento das três universidades paulistas, que isso
38 sempre teve um pé na autonomia financeira, e que isso é questionado há bastante tempo. Sua
39 dúvida é se uma decisão desse tipo, no contexto atual, contribui ou não para reafirmar essa
40 questão. O Tribunal de Contas do Estado não é um tribunal no estrito senso jurídico da palavra,

quer dizer, decisões desse tipo vão eventualmente levar a uma judicialização da questão, então fica em dúvida se ter isso na peça orçamentária contribui ou não na questão jurídica. Não sabe se a PG teria alguma opinião a respeito. Pensa também em termos de uma luta institucional e política vinculada à questão da autonomia, porque a Unicamp é uma peça isolada na forma como os vários setores do estado definem a política salarial, mas preservaram isso desde 1989. Sua preocupação, no contexto atual, em que essas coisas provavelmente serão cada vez mais questionadas, é se ou não conveniente ter isso para que estejam mais bem calçados tanto em uma batalha que venha a ter um elemento jurídico, como em uma batalha institucional pela própria autonomia financeira. As poucas pessoas que falaram aqui sobre isso foram em direções distintas, portanto é um tema que não está amadurecido. Mas, de toda forma, acha que valeria a pena mantê-lo na ordem do dia para que possa ser avaliado. O MAGNÍFICO REITOR diz que tem uma sugestão, depois comentará. O Conselheiro LUIZ CARLOS KRETLY diz que concorda com o professor Sérgio Salles sobre a necessidade de uma análise dos cenários. Já está em tempo de a Universidade tomar essa iniciativa e fazer uma análise desses diversos cenários que vão se manifestar em 2020. Outro comentário é que no documento de apresentação da Aeplan, e já mencionou isso algumas vezes, acha que deveriam historiar a alocação da parcela extrateto, na forma de mencionar a lei, e numericamente também o valor que não está sendo pago aos docentes. Isso é um impacto muito grande para vários docentes que estão sofrendo esse corte salarial. Então acha que a Unicamp tem de historiar, pelo menos no documento de encaminhamento, como esses cortes e esses valores têm sido processados ou documentados. Por último, em relação às folhas 34, quadro 8, onde constam as sentenças judiciais, acredita que nesse quadro não deveriam colocar nominalmente as pessoas, apenas o CPF, pois para o conselheiro é mais interessante saber a motivação, a origem dessa sentença judicial. Mas vendo essa lista, deparou-se com o fato de que 22,2% desse valor é para o Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp. Solicita informação do que aconteceu, do porquê dessa ação judicial. A Conselheira HELOISE DE OLIVEIRA PASTORE, respondendo ao professor Samuel sobre por que os prêmios não foram colocados no orçamento, diz que existe um GT que estava examinando os prêmios para propor o retorno à pecúnia. Estudaram esse assunto, fizeram um relatório e estão aguardando o parecer ainda de, aproximadamente, a metade da comissão. O que pode comentar é que a proposta é que, para qualquer pecuniarização dos prêmios, a verba seja extraorçamentária, então de fato não precisaria ser comentado aqui hoje. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA, em resposta sobre o GT da política salarial, informa que o GT realizou duas reuniões, ele ficou um pouco parado por falta de tempo, nesse último mês, tanto da Aeplan, que estava debruçada totalmente na proposta, como da PRDU, que investiu muitos esforços no processo de progressão da carreira Paepe. Isso causou um atraso, mas ontem conversaram no sentido de marcar uma nova data para a próxima reunião do GT. Disponibilizará os dados conforme a última reunião. Sobre o GT da previdência, não podem expor muito porque a presidência do GT não está na Unicamp, então não sabem exatamente o que tem ocorrido. No que diz respeito à inclusão de uma previsão de reajuste na proposta salarial, como já foi explicado pelo próprio professor Marcelo, não é esse o

questionamento do Tribunal de Contas. Se incluírem uma alínea com valor muito menor do que ocorrerá, para não antecipar essa decisão da data-base, talvez estejam entrando em outro problema no momento do reajuste salarial, por estarem eventualmente aplicando uma porcentagem diferente da prevista no orçamento. Portanto, a inclusão de uma alínea pode se voltar contra a própria Universidade, caso não sejam aplicados os recursos que estão ali orçados, caso seja um recurso menor. Sobre o que o professor Paulo Ronqui colocou, realmente não há o Qualis artístico para o IA. Entendem que talvez essas mudanças do programa de qualificação orçamentária tenham de vir com uma força maior do que uma sugestão da Aeplan, talvez uma solicitação do Conselho Universitário, criação de um novo programa ou readequação, atualização desse. E também não seria um assunto mesmo da proposta, seria uma decisão para o Conselho tomar durante o ano. Foi solicitado um glossário para saber a fórmula de cálculo, tanto do PQO, como do PMP, mas esclarece que nenhuma dessas fórmulas foram feitas de forma diferente dos anos anteriores. As duas metodologias de cálculo estão disponíveis no site da Aeplan, onde é explicado como é feito o cálculo de cada unidade, com os dados de PMP e PQO até 2019. Com a aprovação dos recursos para 2020, atualizarão o site. Talvez a possibilidade de fazer um glossário sobre os termos da proposta e até sobre o que é a reserva estratégica, como ela se formou, possa surgir em um documento anexo em algum momento, mas não necessariamente na proposta. Talvez possam trabalhar isso durante 2020. Sobre o que foi comentado em relação às divisões das contratações e promoções dentro do programa de desenvolvimento, 60% para Carreira Paepe e 40% para a carreira docente, isso vem baseado em uma média histórica de a folha mensal da Universidade ser formada 60% pela Carreira Paepe e 40% pela carreira docente. Os valores inicialmente foram divididos nessa proporção, e dentro de cada programa, a divisão de 60% para contratações e 40% para progressão vem da necessidade de reposição de docentes e servidores que tendem a sair durante o ano. Vale a pena lembrar que a CVD já aprovou essa distribuição de recursos, portanto, independentemente de estar na proposta, no caso dos docentes já seria realizado dessa forma. No caso da Carreira Paepe, pela primeira vez estão entrando com recursos claros para serem divididos para contratação. Os recursos da carreira docente já eram divididos entre contratação e promoção, mas na carreira Paepe só existiam os recursos para progressão. Essas novas contratações que eram aprovadas durante o ano iam sendo incluídas nas revisões orçamentárias, por não terem uma prévia orçamentalização. Tanto que em 2019 passou na primeira revisão um aumento de vagas para contratação de Carreira Paepe, exatamente pelo fato de a CVND poder trabalhar o restante do ano com novas contratações. Em relação às pecúnias dos prêmios, elas não estão mesmo na proposta orçamentária. Recursos como PMP e PQO realmente estão abaixo do que já foram distribuídos, antes da crise, em 2015, 2016, tinham valores superiores, mas é importante lembrar que não são somente os recursos de PMP e PQO que estão com receitas equivalentes a 2010. Há muitas despesas que também não estão sofrendo reajustes. Essa foi uma política adotada pela necessidade de manter os pagamentos em dia e não gastar demais os recursos da reserva financeira. Sobre as mudanças da previdência, especificamente o abono permanência, não trataram nada na proposta orçamentária, não há nenhuma previsão de

1 aumento ou diminuição de gastos aqui. Estão esperando a aprovação da proposta. O que
2 entendem é que a maior parte da diferença dos 11% para os 14% no que é cobrado do servidor
3 e cota patronal em grande parte a Universidade vai absorver apenas como uma troca de rubrica.
4 Pagarão um valor de folha maior, mas, por outro lado, a insuficiência da Universidade será
5 menor. Então, de modo geral, essas despesas se compensarão. Falando um pouco do Grupo X,
6 para o qual foram solicitadas explicações, os R\$128 milhões são divididos em quatro alíneas.
7 Os recursos aprovados em anos anteriores e não executados, a creditar nas unidades, R\$64
8 milhões, que são exatamente o saldo que as unidades de ensino e pesquisa, administração,
9 possuíam no último dia de execução orçamentária de 2019, e que será creditado
10 automaticamente no início de 2020 às unidades. As outras alíneas, quando colocam “valor
11 equivalente a programas aprovados e controlados pela Aeplan”, são os recursos que estão dentro
12 da Aeplan para serem divididos. Aqui se encontram diversos programas, como as obras
13 aprovadas para controle da Depi. Dos R\$15 milhões aprovados em 2019, uma pequena parte,
14 aproximadamente R\$1 milhão, conseguiu ser executada. Esses R\$14 milhões permanecem com
15 a Aeplan aguardando que seja finalizada a licitação para suplementação e empenho no processo
16 de contratação. Os outros dois programas foram aprovados em anos anteriores. No caso dos
17 programas específicos aprovados, existem alguns recursos com a Aeplan que já passaram pelas
18 unidades, voltaram para a Aeplan e estão programados para alguns itens específicos. Na última
19 alínea, que é a novidade, os R\$36 milhões, é onde se encontram todos aqueles investimentos
20 que foram trabalhados dentro da lista de investimentos da PRDU, ou que ainda não foram
21 executados ou que passaram pela Aeplan e ganharam um processo com uma programação
22 orçamentária. Então, no sentido orçamentário, esses processos estão andando de alguma forma.
23 Esses recursos estão considerados aqui e também todas as aprovações de recursos feitas pela
24 COP no ano de 2019, aprovação de recursos para o Cotuca, no convênio com a Campinas Decor,
25 uma obra da FE, algum novo contrato, esses valores estão aqui esperando licitação para serem
26 executados. Sobre os periódicos, foi feito um trabalho pela Biblioteca Central em 2018 que
27 reduziu esses valores. Não podem informar exatamente, mas estão sendo mantidos valores em
28 patamares menores que de anos anteriores. Este ano houve um pequeno aumento pela
29 consideração do dólar, pois grande maioria é formada por periódicos digitais internacionais,
30 que sofrem bastante efeito do dólar. Sobre o abono permanência não trabalharam nada, talvez
31 a DGRH possa falar como está exatamente na proposta do estado. O Professor WAGNER DE
32 MELO ROMÃO observa que esse ponto está no parágrafo 19 da PEC, que estabelece que o
33 servidor poderá fazer jus a um abono de permanência equivalente, então ele tira a
34 obrigatoriedade do gozo do abono permanência. O senhor THIAGO BALDINI DA SILVA
35 agradece o esclarecimento e diz que em relação ao cancelamento das despesas do DPVAT que
36 podem influenciar os recursos do SUS, lembra que o Hospital de Clínicas tem com o SUS um
37 contrato de prestação de serviços, então essa diminuição de recursos do SUS pode afetar o
38 pagamento à Universidade, mas os pagamentos da Universidade teoricamente independem
39 desse valor porque são um contrato separado. Sobre os programas de desenvolvimento das
40 carreiras, quando informam as tratativas anuais, referem-se às divisões dos recursos. Os

programas estão em valores anuais e as tratativas atuais mantidas são: será feita na carreira Paepe a divisão de recursos da mesma forma, com o mesmo cálculo que foi feito em 2019, e 2018, incluindo todos os encargos. E na carreira docente, continuará sendo dividido pela CVD, que faz o próprio cálculo, ela divide em cotas, então já faz uma análise prévia e não é distribuído o valor total para as unidades escolherem. O que é um pouco da diferença com a carreira dos funcionários. Na Carreira Paepe, em 2019, para facilitar o cálculo da instância equivalente, que ia fazer a divisão dos recursos, foi decidido que em vez de passarem um valor cheio e a instância equivalente ter de fazer todos os descontos de encargo, abono de permanência, ou todos os acréscimos, foi passado somente o valor equivalente à referência da unidade. Então, em vez de usar o valor específico, trabalharam com uma média, mas que no final deve se refletir praticamente igual, só facilitaram o trabalho da instância equivalente dividindo em valores menores. O MAGNÍFICO REITOR informa que recebeu a notícia de que o professor Francisco está com apendicite e será operado agora. Ficarão na torcida. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARS diz que é muito difícil substituir o professor Francisco, mas acha pertinente fazer alguns esclarecimentos. O primeiro deles é sobre os recursos para o plano de desenvolvimento das carreiras; algumas falas que estão sendo feitas aqui tentam colocar a carreira docente em contraponto à carreira de servidores, e isso tem se repetido com muita frequência, como se alguma dessas carreiras fosse dispensável na Universidade ou menos relevante. Em 2019, no orçamento que foi aprovado em dezembro de 2018, foram colocados recursos para o desenvolvimento das carreiras docente no valor de R\$9,6 milhões, e de funcionários com mais ou menos o mesmo valor, mas com várias diferenças. A primeira diferença é que o recurso da carreira de funcionários era para seis meses, e o recurso da carreira de docentes era para 12 meses. Portanto, 50% menor. A segunda grande diferença é que no montante total da carreira de docentes, 50% era para contratações e 50% era para promoções, e na carreira de funcionários era exclusivamente para promoções. Portanto, mais 50% de diferença. Então, quando se tenta jogar que o montante é menor, é bom colocar as coisas no seu devido lugar. O recurso para promoção de docentes e pesquisadores no ano de 2019 foi muito menor do que para a carreira de funcionários. Esse é o primeiro esclarecimento a ser feito, para evitar esse jogo que em toda reunião da CAD, toda reunião do Consu se tenta fazer, contrapondo uma carreira a outra. Não é verdade, não está ocorrendo, as duas carreiras têm suas importâncias relativas, equivalentes, porque desempenham funções que são diferentes, mas que são absolutamente essenciais para o desenvolvimento da Universidade. Este ano fizeram diferente, olharam qual o orçamento porcentual da carreira de funcionários em relação à folha; é 60%. Então, do montante possível dentro do orçamento, 60% é para a carreira de funcionários, 40% é para a carreira de docentes, respeitando a proporção da folha. Também é importante a filosofia de se montar uma peça orçamentária; todos sabem que precisa haver promoções e contratações. E todos sabem que possuem uma limitação orçamentária, então é preciso equilibrar essas coisas de tal maneira que se faça o mínimo possível de cada uma delas dentro do que cabe no orçamento. É essa a filosofia com que trabalham. Não trabalham mais com ou promoções ou contratações, procuram agrupar dentro do orçamento possível as duas coisas. Sobre as sentenças

judiciais, estão pagando a conta em 2020, 2019, de decisões que foram tomadas no passado; há processos abertos em 2008, 2007, 2004, 2011, basta verificar na documentação. Para as ações tomadas no âmbito da Administração, se não têm a consequência imediata, em algum momento a conta chegará. Chegaram. Em referência a comentários sobre análise de cenários, informa que esta gestão criou, no âmbito da PRDU, uma comissão justamente para fazer esse trabalho e orientar a Administração Central sobre os possíveis cenários. Acha que isso não elimina a proposta do professor Sérgio Salles, mas acrescenta a informação de que estão fazendo análise de cenários na Administração, e acha bastante boa a ideia de expandir isso para um grupo de trabalho, porque os cenários são dinâmicos, e realmente tem havido muitas mudanças. Sobre a reserva e esse déficit de R\$128 milhões, em todas as reuniões de CAD, Consu, COP etc., esse assunto retorna. Acha que cada conselheiro pode se sentir absolutamente livre para olhar onde estão comprometidos esses recursos e propor a eliminação. Continuarão a trabalhar com essa metodologia de arrastar o que não foi gasto, mas foi aprovado em situações anteriores, porque isso é déficit. Se for executado, é déficit. Há muitas pessoas otimistas com o crescimento da economia, e acha que o professor André fez uma análise muito interessante. Para aqueles que estão imaginando que o ICMS vai crescer 7,5%, como o governo do estado, torce para que isso se concretize, seria ótimo. Mas não sabem, e portanto há prudência. Sobre como será a contratação de servidores, estão trabalhando com uma nova metodologia na CVND e apresentando-a para a CAD. Ela é denominada “dimensionamento de equipes”, então fizeram isso para as bibliotecas, para secretarias de graduação e de pós-graduação, e mais recentemente aprovaram na CVND para secretarias de pessoal e secretarias de departamento. A partir daí se identifica em cada unidade onde há realmente um déficit, e destinarão, no âmbito da CVND, contratações para onde há um déficit maior. A PRDU está imbuída da iniciativa de fazer estudos para outros tipos de secretarias e laboratórios de ensino das unidades, para que possam, olhando o cenário, tomar uma decisão mais baseada em indicadores para essas contratações. Esperam poder evoluir também para os órgãos da Administração e da área da Saúde. Em relação ao orçamento qualificado, PQO, PMP etc., a reclamação sobre os indicadores é pertinente. Vai conversar com o professor Marcelo para criarem um grupo de trabalho para rever a deliberação que trata de como fazer alocação de recursos. Sobre aquisição de periódicos, o que está no orçamento são aqueles periódicos que não são assinados pela Capes. As unidades fazem anualmente um exame das suas necessidades e dos periódicos que não são assinados pela Capes, que consideram relevantes, o Sistema de Bibliotecas, através do colegiado, aprova e, a partir daí, é efetuada a compra. Esse valor tem diminuído sucessivamente nos últimos cinco ou seis anos. Sobre obras, informa que há obras paradas e há obras sendo executadas e inauguradas; é uma situação bastante dinâmica. Algumas obras estão paradas, mesmo tendo recurso, simplesmente porque estão com interdição judicial. Enquanto não for suspensa a interdição judicial, não podem tomar medidas. Por outro lado, esta gestão mudou completamente a forma de alocação de recursos para obras: identificada a priorização de uma obra, se faz o orçamento e se aloca o recurso inteiro, mesmo que ele não seja inteiramente executado naquele ano. As prioridades que estão sendo seguidas pela Depi são exatamente aquelas que foram levantadas

1 nas conversas com diretores, mas ainda estão naquelas obras classificadas como primeiro grupo,
2 as mais urgentes. No site da Depi pode ser feito todo esse acompanhamento. É importante
3 sempre lembrar que as reservas, que estão na faixa dos R\$400 milhões, são para essas obras
4 que foram, em algum momento, autorizadas. À medida que esse saldo vai sendo consumido,
5 terão de revisar e analisar cancelamento de obras. Não adiamento, mas cancelamento. O déficit
6 no orçamento é de R\$75 milhões, com mais um passivo que vem com R\$128 milhões, e ainda
7 assim ouvem uma lista de demandas, como falta de política salarial, falta de reposição, falta de
8 isonomia, que tem de usar o dinheiro que está sobrando do corte de salários, tem de reajustar o
9 vale alimentação etc. É preciso também dizer de onde vai sair. Se for do aumento do déficit, e
10 o Conselho Universitário assim entender, assim será feito, em estrita obediência à deliberação
11 do Consu. Mas a Administração não encaminhará. A questão do centro orçamentário do GR,
12 que o professor Léo Pini destacou, talvez se referindo a uma discrepância de salários médios,
13 está sendo possível ver isso porque em 2017, 2018 tomaram a decisão de desdobrar o que era o
14 GR por centro orçamentário, por órgão. Então hoje todos sabem o que é o Gabinete do Reitor,
15 o que é a CGU, porque antes estavam em um bolo só, incluindo os centros e núcleos, os órgãos
16 da Administração; hoje há DGRH, DAC. Então, decisão estratégica de transparência completa
17 sobre aquilo que é o orçamento e as despesas por órgão. Decisão estratégica tomada para dar
18 visibilidade completa ao orçamento. E, finalmente, é importante deixar clara a questão da
19 dinâmica do reajuste, o que é papel do Cruesp, o que é papel do Consu. A negociação é feita no
20 Cruesp, e vem para o Consu depois porque precisa orçamentar a despesa que vai ser feita.
21 O Consu tem de homologar, não é antes o Consu e depois negociação. O Cruesp faz a
22 negociação salarial, com o Fórum das Seis, analisa a situação, propõe um reajuste e, depois,
23 vem ao Consu para homologação. Então, não devem inverter a ordem nem subvalorizar o papel
24 do Cruesp, e nem supervalorizar o papel do Consu. Eles têm papéis distintos em momentos
25 distintos. O MAGNÍFICO REITOR diz que a Administração, e ele em particular, gostaria de
26 finalizar a gestão atingindo o equilíbrio orçamentário, que parece pouco, mas está difícil. Parece
27 pouco, que é o equilíbrio é 0x0, chegar a não ter déficit no final do ano, que seria o lugar ideal
28 para começar a trabalhar e planejar de uma maneira efetiva e adequada, conforme muitos aqui
29 já comentaram. Então, a principal tentativa é chegar ao equilíbrio, sem comprometer as
30 atividades fim da Universidade. Estão fazendo algo bastante equilibrado, no sentido de propor
31 e contratar pessoas, mesmo com as dificuldades, ao contrário do que acontece e aconteceu nas
32 universidades coirmãs. A USP ficou anos sem nenhuma contratação, pelo contrário, teve um
33 plano de demissão voluntária. A Unesp não contrata ninguém há anos. Mas a Unicamp optou
34 por fazer essa recuperação, que poderia ser mais rápida, se cortasse todas as promoções, todas
35 as contratações, todas as obras. Provavelmente ela estaria agora no equilíbrio financeiro
36 orçamentário, mas teria sofrido muito mais. Então, encontraram uma maneira de buscar o
37 equilíbrio um pouco mais lento, apostando em uma recuperação financeira econômica que não
38 aconteceu ainda, espera que aconteça, estão torcendo todos os dias para que as previsões
39 otimistas do senhor José Luis se confirmem, e que de fato tenham crescimento de 7,5%, 10%
40 etc. Mas, até agora, não ocorreu. Então, infelizmente, como está previsto para 2020 na peça

1 orçamentária, a não ser que aconteça um milagre, fecharão o último ano completo de gestão
 2 ainda com déficit. Podem discutir se é pouco, se é muito; acha ainda um déficit considerável.
 3 Mas tendo em vista o impacto que havia quando assumiram, acha que conseguiram fazer uma
 4 redução drástica. Claro que há consequências. Não conseguiram repor todos os professores e
 5 funcionários que se aposentaram, porque, além de tudo, veio uma proposta de reforma da
 6 previdência, veio em conjunto também a idade da própria Universidade, chegou o momento
 7 exato de uma grande quantidade de gente que havia sido contratada se aposentar. Tiveram
 8 também uma pressão muito forte de jovens professores que foram contratados em anos recentes
 9 e que, com toda razão, querem subir na carreira. Então, há uma série de assuntos que precisam
 10 equilibrar, mas acha que conseguiram um trabalho bastante adequado desse equilíbrio. Como
 11 foi dito aqui, por muitos anos não houve recursos para promoção, houve contingenciamentos,
 12 e estão chegando no terceiro ano com recursos. Podem discutir se são menores, se são maiores,
 13 se poderia ser mais, no entanto criaram uma cultura de ter recursos todos os anos para
 14 promoção, o que consideram fundamental para todas as carreiras da Universidade. Além do
 15 cenário econômico, que todos aqui já discutiram, entrarão 2020 em um cenário político bastante
 16 conturbado. Um ano eleitoral, como será o ano que vem, geralmente é mais conturbado, do
 17 ponto de vista político. Além disso, como todos sabem também, coincide com o processo de
 18 sucessão à Reitoria da Unicamp. Respondendo à professora Rachel sobre as revistas científicas,
 19 isso entrou no Grupo VIII, item k. Aumentou do ano passado, que era R\$1,5 milhão, para R\$3
 20 milhões nessa rubrica, planejando já o apoio a periódicos científicos da Universidade. A
 21 discussão será feita por um GT, como já foi informado, para definir o que é periódico da
 22 Unicamp, quais serão apoiados e assim por diante. A professora Teresa já esclareceu sobre o
 23 papel do Cruesp e do Consu, mas seguindo uma sugestão colocada pelo conselheiro João
 24 Raimundo, rascunhou um parágrafo que talvez possa ajudar: “Assim como ocorre
 25 historicamente, o Cruesp fará discussão do reajuste salarial com o Fórum das Seis, buscando,
 26 dentro das possibilidades orçamentárias das três universidades, manter o poder aquisitivo dos
 27 servidores da Universidade. O impacto orçamentário deverá ser discutido no Consu e
 28 incorporado nas revisões orçamentárias”. Sugere a incorporação desse parágrafo, que acha que
 29 contempla a preocupação de que apareça pelo menos a questão de busca, e é uma busca genuína
 30 do Cruesp para tentar recuperar o poder aquisitivo dos trabalhadores. Outra sugestão seria
 31 acrescentar os números sugeridos pelo professor Antonio, como haviam definido na CAD, com
 32 os valores do que é o déficit previsto e do que é o déficit acumulado. O Conselheiro ALVARO
 33 GABRIEL BIANCHI MENDEZ diz que sobre a questão das obras, foi mencionado pelo
 34 professor Marcelo e pela professora Teresa que o site da Depi informa as obras e projetos em
 35 andamento e as obras remanescentes, dentre elas o teatro, que preocupava o professor Léo Pini.
 36 Mas essa informação é uma informação óbvia. O MAGNÍFICO REITOR diz que é muito mais
 37 completo, tem todas as obras. O Conselheiro ÁLVARO GABRIEL BIANCHI MENDEZ
 38 pergunta onde. O MAGNÍFICO REITOR diz que na home da Depi, “Gestão de
 39 Empreendimentos”; há todas as obras previstas. O Conselheiro ALVARO GABRIEL
 40 BIANCHI MENDEZ diz que está com a página aberta aqui, e o que constam são obras em

1 andamento, projetos em andamento, obras remanescentes, obras concluídas e novo modelo de
2 gestão. O MAGNÍFICO REITOR diz que não é isso e que mostrará depois. O Conselheiro
3 ALVARO GABRIEL BIANCHI MENDEZ diz que sua solicitação é que a lista de prioridades
4 seja colocada no site. No site diz que há organização das demandas por listas por tipo de obras,
5 estabelecendo uma sequência de prioridades. O MAGNÍFICO REITOR diz que também está
6 com o site aberto, e acha que a página que foi aberta não é a completa. O Conselheiro DIEGO
7 MACHADO DE ASSIS diz que tem uma sugestão de que às folhas 9, aquela frase que havia
8 citado, “Os valores relativos à progressão de carreira serão distribuídos conforme as tratativas
9 atuais”, seja suprimida, porque além de não dizer nada, não menciona quais são essas tratativas
10 atuais. O senhor Thiago comentou, a professora Teresa também, mas acha que não está claro o
11 que são essas tratativas atuais, o que quer dizer essa frase. Não havendo mais observações, o
12 MAGNÍFICO REITOR submete à votação a proposta orçamentária para 2020, retirando a frase
13 que o conselheiro Diego sugere, colocando entre parênteses os números sugeridos pelo
14 professor Antonio e acrescentando o parágrafo que leu, sendo aprovada com 54 votos
15 favoráveis, 02 contrários e 02 abstenções. Solicita agora que ouçam as sugestões sobre as três
16 propostas de moção. O Conselheiro JOÃO FREDERICO DA COSTA AZEVEDO MEYER diz
17 que no final do primeiro parágrafo está colocado que: “aumentará as dificuldades no equilíbrio
18 entre receitas e despesas, podendo resultar em redução do atendimento”; acha que poderiam
19 colocar “resultando”, porque se diminuir a receita, certamente vai afetar, então já colocaria
20 “resultando”. E no final do terceiro, “desoneração pretendida irá impactar”, em vez de “deverá
21 impactar”. O MAGNÍFICO REITOR sugere que aprovem só o tom, e posteriormente corrigem
22 o que precisar. Podem deixar o tom um pouco mais incisivo, como sugerido aqui pelo professor
23 João Frederico. O Conselheiro PAULO REGIS CARON RUFFINO diz que há pequenas
24 correções gramaticais a fazer, mas podem encaminhar depois. O MAGNÍFICO REITOR
25 concorda, depois recolhem as sugestões e fazem a versão final. Não havendo mais observações,
26 submete à votação o espírito das moções, que é aprovado por unanimidade. Em seguida,
27 agradece a todos os trabalhadores da Universidade, todos os servidores, todas as pessoas que se
28 dedicam todos os dias da sua vida para fazer desta uma Universidade melhor. Ao pessoal da
29 Secretaria Geral, pessoal da transmissão, a todos os funcionários da copa e todos os que fazem
30 possíveis essas reuniões, e naturalmente a todos os conselheiros, que, além dessas reuniões, da
31 CAD, da Cepe, de grupos de trabalho, nas unidades também têm um trabalho intenso e bastante
32 árduo, e é importante dizer que tiveram um ano muito difícil, do ponto de vista de perspectivas
33 para o futuro um ano dos piores que já viveram. Acha que terão um trabalho ainda muito grande
34 pela frente, isso focando na questão da defesa da universidade pública, da autonomia e de
35 valores que são fundamentais para nesta construção que vivem fazendo. Então, agradece a todos
36 pelos debates, sempre muito qualificados, muito importantes. Aqui é o lugar que sempre dizem
37 que vale a pena ter. Podem concordar, discordar, brigar, mas fica restrito a uma coisa que é
38 comum, que é um bem maior, que é um bem comum. Podem ter diferenças de prioridade, de
39 pontos de vista, de maneiras de atuar, mas certamente é sempre com respeito, com respeito à
40 opinião do outro, e é sempre importante ouvir, poder comentar, criticar, isso faz parte do dia a

1 dia. Infelizmente não estão vendo isso de maneira geral na sociedade, e faz muita falta. Recebeu
2 a notícia de que o professor Francisco já foi operado e correu tudo bem. Nada mais havendo a
3 tratar, o MAGNÍFICO REITOR declara encerrada a Sessão e, para constar, eu, Ângela de
4 Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a Aline Marques que a
5 digitasse para ser submetida à aprovação do Conselho Universitário. Campinas, 10 de dezembro
6 de 2019.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na **165ª SESSÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**, realizada em 31 de março de 2020, sem alterações.*