

1 **ATA DA TERCEIRA SESSÃO EXTRAORDINÁRIA DE 2020 DO CONSELHO**
2 **UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS.** Aos oito dias do
3 mês de setembro do ano de dois mil e vinte, às nove horas, reuniu-se virtualmente o Conselho
4 Universitário da Universidade Estadual de Campinas, sob a presidência do Magnífico Reitor da
5 Universidade, Professor Doutor MARCELO KNOBEL, e com o comparecimento dos seguintes
6 conselheiros: Adilton Dorival Leite, Adriana Nunes Ferreira, Alberto Luiz Francato, Alberto
7 Luiz Serpa, Alexandre Leite Rodrigues de Oliveira, Alvaro Gabriel Bianchi Mendes, Anderson
8 de Rezende Rocha, André Martins Biancarelli, André Victor Lucci Freitas, Angel Pontin
9 Garcia, Anna Christina Bentes da Silva, Antonio Carlos Bannwart, Antonio Gonçalves de
10 Oliveira Filho, Antonio José de Almeida Meirelles, Carlos Alberto Rodrigo da Silva, Claudiney
11 Rodrigues Carrasco, Cláudio José Servato, Edson Tomaz, Eduardo Gurgel do Amaral, Eliana
12 Ferreira Elias, Eliana Martorano Amaral, Ester de Paula Moraes, Fernando Antônio Santos
13 Coelho, Fernando Augusto de Almeida Hashimoto, Fernando Cendes, Francisco de Assis
14 Magalhães Gomes Neto, Francisco Haiter Neto, Gláucia Maria Pastore, Guilherme Gonçalves
15 Capovilla, Heloise Oliveira Pastore, Ignacio Maria Poveda Velasco, Jefferson Cano, João
16 Frederico da Costa Azevedo Meyer, João Luis Saraiva Moraes Abreu, João Raimundo
17 Mendonça de Souza, José Claudio Geromel, José Luis Pio Romera, José Roberto Ribeiro, Léo
18 Pini Magalhães, Luan Ramos da Silva, Luis Fernando Mercier Franco, Luiz Carlos Zeferino,
19 Márcio Alberto Torsoni, Marco Aurélio Zezzi Arruda, Maria Helena Baena de Moraes Lopes,
20 Marisa Masumi Beppu, Matheus Alves Albino, Mirna Lúcia Gigante, Nancy Lopes Garcia,
21 Orival Andries Júnior, Osvaldir Pereira Taranto, Pascoal José Giglio Pagliuso, Patrícia
22 Kawaguchi Cesar, Paulo Adriano Ronqui, Paulo Cardieri, Paulo Régis Caron Ruffino, Rachel
23 Meneguello, Renê José Trentin Silveira, Robson Bomfim Sampaio, Rosmari Aparecida
24 Ribeiro, Samuel Rocha de Oliveira, Sávio Machado Cavalcante, Sérgio Luiz Monteiro Salles
25 Filho, Teresa Dib Zambon Atvars e Vanessa Petrilli Bavaresco. Como convidados especiais,
26 compareceram os professores: Ana Maria Alves Carneiro da Silva, José Antônio Rocha
27 Gontijo, Manoel Barros Bértolo, Marco Aurélio Pinheiro Lima, Maria Silvia Viccari Gatti,
28 Mariano Francisco Laplane, Paulo Lício de Geus, Shirlei Maria Recco-Pimentel e Teresa Celina
29 Meloni Rosa; os doutores Andrei Vinicius Gomes Narcizo, Fernanda Lavras Costallat Silvado
30 e Octacílio Machado Ribeiro; os senhores Aduino Bezerra Delgado Filho e Gilmar Dias da
31 Silva. Justificaram ausência à Sessão os seguintes conselheiros: o Pró-Reitor de Pesquisa,
32 Munir Salomão Skaf; Renato Falcão Dantas; Álvaro de Oliveira D'Antona, sendo substituído
33 pelo conselheiro Márcio Alberto Torsoni; José Alexandre Diniz, sendo substituído pelo
34 conselheiro Paulo Cardieri; Erich Vinicius de Paula, sendo substituído pelo conselheiro Luis
35 Fernando Mercier Franco; Paulo César Montagner, sendo substituído pelo conselheiro Léo Pini
36 Magalhães; Elaine dos Santos José; Alexandre de Oliveira da Silva, sendo substituído pelo
37 conselheiro Guilherme Gonçalves Capovilla; João Paulo Ferreira Bertacchi, sendo substituído
38 pelo conselheiro Luan Ramos da Silva; e Lucas Marques de Almeida. Havendo número legal,
39 o MAGNÍFICO REITOR dá início à Terceira Sessão Extraordinária do Conselho Universitário
40 da Universidade Estadual de Campinas, que é como todas, naturalmente, fundamental, mas é

1 um pouco mais leve, do ponto de vista da pauta. É uma reunião novamente realizada de forma
2 virtual, está na sala do Consu com a equipe da SG e da Ascom. Para participação, devem acionar
3 a ferramenta em formato de mão. Informa que o conselheiro José Luis Pio Romera, da
4 representação dos servidores técnico-administrativos passa à titularidade em substituição ao
5 conselheiro Iuriatan Felipe Muniz, em virtude de seu afastamento no período de 28.08.2020 a
6 19.08.2022. Passa à Ordem do Dia, com 01 item – Proc. nº 01-P-16383/2017–, que trata do
7 Relatório da Avaliação Institucional da Unicamp, período 2014 a 2018. Passa a palavra para a
8 professora Teresa, que vai conduzir esta sessão de explicações. Planejaram para que seja uma
9 sessão densa, porém rápida, para conseguirem condensar tudo em tempo razoável para mostrar
10 esses resultados. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARS diz que vai resumir
11 basicamente o processo e eventualmente fazer alguns comentários. Dará uma visão geral para
12 os membros do Consu sobre esse processo que envolveu basicamente três grandes conjuntos de
13 ações. O processo iniciou-se em 2018 com uma revisão do instrumento de avaliação
14 institucional, com algumas alterações substantivas, incluiu órgãos que nunca haviam sido
15 avaliados, que é o caso da Dedic na avaliação do ensino pré-universitário, e incluiu assuntos
16 que não eram abordados, como é o caso do capítulo de egressos e o tópico de inovação social,
17 e aprofundou assuntos que antes eram tratados marginalmente, e esse é o caso do capítulo de
18 gestão. Reconceituou o processo, dando ao mesmo um caráter de avaliação global da
19 Instituição, e não uma avaliação puramente dos órgãos isolados. Isso implicou não apenas
20 avaliar separadamente cada unidade de ensino e pesquisa e cada centro interdisciplinar de
21 pesquisa, mas também o conjunto. Isso implicou e teve reflexos no instrumento de avaliação e
22 também na forma como foi conduzida a avaliação externa. Buscou também integrar mais
23 facilmente os dados e os resultados ao processo de planejamento institucional que estão prestes
24 a iniciar. Para alcançar esses objetivos, atuam em três frentes. A primeira, a revisão completa
25 do instrumento, que se iniciou pela análise dos pró-reitores e diretores executivos, e isso foi
26 posteriormente discutido e aprovado na CAI e na Copei. Buscou a definição e automação dos
27 dados de suporte ao processo, e esse talvez seja o primeiro grande resultado do escritório de
28 dados implantado na CGU. E também o desenvolvimento de um sistema para tornar o processo
29 completamente digital, tanto para as unidades de ensino e pesquisa, como já era na versão
30 anterior, quanto para os centros e núcleos interdisciplinares de pesquisa. Cada uma dessas
31 frentes de trabalho teve sua complexidade e grandes dificuldades, todas superadas, de modo
32 que agradece publicamente a cada uma das equipes envolvidas, pelo esforço e pela dedicação.
33 As comissões internas elaboraram os seus relatórios, que posteriormente foram consolidados
34 em conjunto pela CGU, pró-reitorias, diretorias executivas e um conjunto de grupos de trabalho
35 envolvendo membros das unidades dos centros e núcleos, dos colégios e da Dedic. Na última
36 fase, ocorreu avaliação externa, que, no caso das unidades de ensino e dos centros e núcleos,
37 contou com um comitê internacional composto por oito membros, que se reuniu com a
38 Administração virtualmente e semanalmente ao longo de dois meses. Esse comitê elaborou um
39 parecer no qual destaca um enorme conjunto de pontos positivos da Universidade, e traz
40 algumas recomendações. Sobre esse parecer, a CGU e os pró-reitores elaboraram alguns

1 comentários, justamente para mostrar que do período 2014-2018 foram tomadas muitas
2 medidas que atendem a algumas das recomendações feitas. Todos os documentos gerados
3 constam do relatório que foi distribuído aos membros do Consu. Quanto ao ensino pré-
4 universitário, o comitê externo foi nacional, formado por especialistas em ensino técnico ou
5 ensino infantil, que emitiu um parecer e que foi posteriormente comentado pela Diretoria
6 Executiva de Ensino Pré-Universitário e pelos dirigentes nos órgãos. No caso, colégios técnicos
7 e DedIC. O relatório final, este que os membros do Consu receberam, foi aprovado pela CAI e
8 pela Copei e está para apreciação do Conselho Universitário, e após esta apreciação, o relatório
9 será encaminhado ao Conselho Estadual de Educação. Finaliza agradecendo a todos os que
10 participaram desse processo longo e complexo, que sem dúvida deixa para a Unicamp um
11 importante diagnóstico, isento, sobre sua inquestionável contribuição ao desenvolvimento do
12 país. Acha importante a leitura atenta do relatório da comissão internacional de avaliação, que
13 pontua a importância desta Universidade para o desenvolvimento do país, para sua inserção
14 como uma universidade líder na América Latina, e com muitas inserções internacionais de
15 caráter mais global. É um relatório extremamente denso e extremamente importante para que a
16 Universidade o utilize como instrumento de planejamento e consolidando o seu
17 desenvolvimento. O Conselheiro JOSÉ CLÁUDIO GEROMEL diz que não foi possível ler o
18 relatório com bastante detalhes, porque de fato ele é extremamente denso, mas assegura que se
19 vivo estivesse o professor Zeferino Vaz, ele hoje estaria, ao receber esse relatório, contente pelo
20 trabalho que fizeram durante os últimos 40 anos em prol da ciência do país, através daquilo que
21 construíram na Unicamp. Excelente trabalho, parabeniza todos que nele se envolveram.
22 Salienta alguns pontos: às folhas 06, na tabela 1.1, acha que seria muito importante colocar
23 como se mostra o desenvolvimento da Unicamp desde muito cedo até os dias atuais. Acha que
24 desde 1989 deveriam incluir, para que se possa fazer uma análise bastante mais aprofundada, o
25 número de docentes ativos em cada instância. Há todas as informações mais atuais, mas a de
26 1989 não encontrou. A respeito do que se encontra às folhas 96, sobre os ingressantes através
27 de ações afirmativas, de cotas, no que diz respeito à renda familiar, acha que é absolutamente
28 essencial que devem enfrentar em um futuro próximo. Ali se vê um bastante significativo
29 ingresso de pessoas de alta renda, acima de 10 salários mínimos, e muito poucos oriundos de
30 famílias de baixa renda, com renda familiar abaixo de 1,5 salário mínimo. Esperava,
31 sinceramente, que pudessem ter uma observação quanto a esse fato. Não é colocar as pessoas
32 de origem de baixa e alta renda em igualdade através de pontos em relação ao vestibular, não
33 lhe parece que seja uma política adequada. Às folhas 107, 108 e 109, gostaria que se
34 debruçassem sobre esse problema que o relatório da comissão, aliás muito bem feito, aborda
35 como perspectiva futura, que é o tempo mínimo de integralização. Olhou para as Engenharias,
36 e para o tempo mínimo de integralização sugerido, apenas 50% dos alunos têm este perfil. O
37 tempo médio das Engenharias é de seis anos para cumprir o programa mínimo. Um dos motivos
38 elencados é o intercâmbio, mas o próprio relatório coloca que o intercâmbio em relação à massa
39 total de alunos é da ordem de 7,6%, portanto isso não explica a integralidade dessa questão.
40 Acha que 50% das engenharias é um dos índices maiores, se excluirmos a Medicina e Biologia.

1 Outros são ainda menores; 50% é muito baixo, e precisam verificar o que está acontecendo e
2 tentar, de alguma forma, aumentar este valor. É um problema bastante agudo que precisam que
3 tentar resolver para aumentar inclusive a perspectiva de melhor utilização das vagas de que
4 dispõem. A produção científica detém vários aspectos, mas às folhas 329, na tabela 5.6, quando
5 se analisa a produção científica indexada para o Brasil, como ela é particionada entre as três
6 universidades paulistas, tem de se colocar, na sua visão, o número de docentes em perspectiva.
7 Parece-lhe claro que o impacto da produção científica indexada tem de ser relativizada, e não
8 colocada de forma global, em termos percentuais globais como está colocado ali. É bastante
9 simples de ver que a Unicamp tem por volta de 1/3, em termos percentuais, no que ocorre com
10 a USP, porque de fato deve ocorrer, tendo em vista que a USP tem três vezes mais docentes que
11 a Unicamp, aproximadamente. Às folhas 620, 621 e 622, acha que foi feita uma correta análise
12 do déficit orçamentário da Unicamp, inclusive mencionando questões históricas de aviso, desde
13 aquilo que deveria ter sido feito com cautela e não foi, e ali se encontra um dado que considera
14 muito importante, que deveria ser ressaltado: os recursos extraorçamentários oriundos de
15 empresas privadas é de R\$27 milhões nos últimos anos. Isso corresponde a algo abaixo de 5%
16 do total extraorçamentário. Deve ser colocado em clarividência que as empresas privadas, pelo
17 maior esforço que se faça, não atuam no sentido de terem uma participação bastante mais
18 relevante no financiamento da pesquisa do país. Todo o resto, praticamente, dos R\$645 milhões,
19 é de origem pública ou daquilo que é gerado pela própria Unicamp. Destaca o excelente trabalho
20 que foi feito, inclusive parabeniza a escolha das fotos, que colocam em evidência aquilo que
21 está se analisando logo em seguida. Sentiu falta de uma análise das recomendações e, sobretudo,
22 uma perspectiva de como atendê-las no estabelecimento de metas. Novamente salienta a grande
23 oportunidade possuem no momento de construir metas para esta década que se inicia. Poderiam
24 ter como perspectiva fazer uma análise do relatório que foi produzido pela comissão externa e
25 também pelas unidades, mas pela comissão externa, que é um relatório sucinto, contundente e
26 que levou em grande perspectiva aquilo que poderiam delinear para estabelecer o futuro da
27 Universidade, porém, com o estabelecimento claro, de poucas mas contundentes metas para
28 esta nova década. Parabeniza todos pelo trabalho realizado, é uma fotografia que faz com que
29 todos se sintam muito bem por ter participado dessa grande aventura que foi construir e
30 consolidar a Unicamp. O Conselheiro JOSÉ LUIS PIO ROMERA diz que a sua fala é no sentido
31 de transformar os dados, que são positivos, do ponto de vista da Universidade, em peça
32 publicitária, para fazer a defesa da autonomia da Universidade, em defesa da universidade
33 pública gratuita, de qualidade. Neste momento em que estão sob ataque, tanto do governo
34 federal como do governo estadual, esses dados são importantes se conseguirem transformá-los
35 em propaganda, que a sociedade consiga entender que é necessário ter universidade pública
36 gratuita e de qualidade. Poderiam encaminhar para a Assembleia Legislativa, para as
37 prefeituras, para as câmaras municipais, porque se ficarem só na discussão interna, vão regredir.
38 E ter também uma estratégia de como transformar esse decreto da autonomia em lei, para a
39 Universidade não viver isso a cada governo que entra. Estão sempre brigando para manter o
40 mínimo de funcionamento da Universidade. Sabe que é difícil, que várias tentativas já foram

1 feitas e não há por parte dos governantes muita atenção em relação a isso, mas as três
2 universidades deveriam ter uma estratégia no futuro, para não viver mais essa situação que estão
3 vivendo hoje, de perda de recurso, perda da autonomia. O Conselheiro ROBSON BOMFIM
4 SAMPAIO diz que o documento é bem extenso e muito importante, e histórico, porque retrata
5 um momento específico, 2014 a 2018. Sua colaboração para a discussão é como um pesquisador
6 e estudioso sobre ação afirmativa e cotas na pós-graduação, que é seu objeto de estudo. O item
7 que deseja abordar é da seção 4.6, inserção social. Informa que a APG Central da Unicamp se
8 apresentou, através do GT que foi instituído em maio, para dialogar sobre cotas na pós da
9 Unicamp, com mais de 48 pessoas ligadas a várias unidades. Produziram um relatório que está
10 com a professora Nancy, vai ser apresentado na próxima CCPG, um relatório de diagnóstico:
11 “Desafio para ampliação da política de cotas na pós-graduação na Unicamp”, com um breve
12 histórico do que é ação afirmativa, a lei, como ela está hoje no Brasil e na Unicamp, e traz várias
13 contribuições importantes. Acredita que a partir desse relatório, esses 73% de unidades que não
14 têm ainda uma discussão ou uma intenção de ampliação para diversidade da implementação de
15 cotas nos seus programas possam considerar que é um falso debate trazer a questão da
16 meritocracia como fundo para a não implementação das cotas, como se a implementação das
17 cotas nos programas fosse abaixar a qualidade ou tivesse um impacto não positivo para esses
18 programas. Há vários estudos e discussões em vários campos que trazem nesse documento.
19 Alguns programas apresentam uma discussão um pouco desatualizada ou sem informação, há
20 vários institutos que têm experiência já com a implementação e existem vários grupos de
21 pesquisa, pesquisadores, uma vasta literatura sobre a implementação de cotas no Brasil e
22 também fora do Brasil, se for fazer dados comparativos, há avaliações externas. Então há um
23 debate que necessita ser realizado dentro desses programas, há uma falta de conhecimento, o
24 que é demonstrado nas tabelas de muitos programas, e por um equívoco de interpretação ou de
25 discussão sobre isso. Colocam-se à disposição como pesquisadores do tema. Gostariam de
26 trazer a discussão do impacto positivo quando se tem a implementação das cotas, da qualidade,
27 porque ampliam a visão da ciência, tecnologia, inovação. Não trazem só a questão básica da
28 mobilidade social, de um segmento, de um grupo, mas ampliam a forma de olhar o problema
29 desde um olhar que faz uma discussão focada em gênero, na questão étnico-racial, na questão
30 de povos, de povos indígenas, então ampliam e transformam a ciência em um campo muito
31 mais diverso e muito mais amplo. Pede a sensibilidade dos programas que ainda não têm ou
32 não estão debatendo, que possam olhar esse documento, que encaminharam para todos os
33 programas, para todas as coordenadorias. Essa avaliação retrata 2014 a 2018 e não é um retrato
34 da atualidade que tem uma política efetiva, uma política acertada, uma política de ingresso da
35 graduação de cotas indígenas. Possuem uma experiência importante também de uma
36 averiguação, uma comissão de averiguação conduzida pela Cader, que é ligada à Diretoria
37 Executiva de Direitos Humanos. Então existe muita experiência positiva na Unicamp, em
38 comparação com todas as notícias que tem havido das universidades, de fraude, de processos
39 equivocados. É nesse sentido que traz essa discussão, e quando debatem mérito, isso não pode
40 estar escondido na exclusão social, não pode estar escondido nela o racismo institucional e

1 estrutural, não pode estar escondido como está também no quadro a questão do público que
2 acessa a pós-graduação, o elitismo, a meia ciência, não pode estar escondida a concretude do
3 campo, da nossa diversidade, da ampliação, não pode estar escondido o objetivo da
4 Universidade, que é a sua ampliação, de não uma única raça. Os dados mostram ainda uma
5 universidade ainda muito branca, uma universidade masculina, uma universidade que ainda
6 deixa a desejar o que possa se chamar universidade dentro da sua diversidade, da questão da
7 inclusão do pensamento e de nova epistemologia, ou epistemologias que não são discutidas por
8 não ter esse público específico que almejam no debate sobre cotas, tanto negros, indígenas,
9 pessoas trans, para pessoas com deficiência. Então não é só a questão da inclusão dessas
10 pessoas, mas fazer esse campo de diálogo que não está compreendido a partir do momento em
11 que essas pessoas estão fora desse espaço de diálogo da construção do conhecimento e da
12 ciência, da tecnologia e da inovação. Então é nesse sentido que traz sua contribuição para
13 poderem refletir. Foi buscar na parte de desafio desse item, do 4.6, e não percebeu esse desafio
14 da ampliação da diversificação, da inclusão, tanto social como epistemológico, de outros
15 olhares para a ciência, de outras problematizações que não estão no campo que hoje está de
16 uma parte racializada que é a universidade, que ainda é uma universidade branca, masculina,
17 cis. O Conselheiro ÁLVARO GABRIEL BIANCHI MENDEZ parabeniza a equipe que
18 trabalhou neste processo de avaliação, que será de extrema importância para pensarem as novas
19 fases do planejamento e de um planejamento estratégico da universidade, e se tornará um
20 material de consulta e referência por um bom tempo. Fará uma observação muito pontual a
21 respeito deste processo de avaliação, e diz respeito a um órgão que, com frequência, foge do
22 seu olhar, que é a Procuradoria Geral. Às folhas 577, aparece a informação de que há uma
23 avaliação negativa por parte de 37,5% das unidades de ensino e da pesquisa, uma avaliação que
24 diz respeito fundamentalmente à morosidade dos processos, mas não é sobre isso que gostaria
25 de falar. Uma opinião amplamente difundida pelo Instituto é que a Procuradoria Geral da
26 Unicamp está vinculada a uma concepção de universidade que consideram ultrapassada, ela
27 não se modernizou, não se atualizou e permanece presa em sua forma institucional, em sua
28 visão de mundo próprio, a um passado que diz respeito ao passado da Unicamp, um passado
29 que não deixa de ser conservador e até mesmo autoritário em vários de seus sentidos. A
30 Procuradoria da Unicamp não é mais adequada. A Unicamp já nos anos 1980 firmou um forte
31 compromisso com a democracia, e em um contexto de crescente judicialização da política,
32 judicialização da vida universitária, possuem uma Procuradoria com esta configuração, é um
33 risco gravíssimo. Isso se torna evidente, a seu ver, na implementação na política de direitos
34 humanos na Universidade, em particular na política de combate ao assédio sexual.
35 Implementação esta que em oportunidades várias encontra resistências abertas ou veladas por
36 parte da PG, e isso precisa ser colocado em discussão. A PG é um órgão da Universidade, mas
37 tem sido um órgão alheio à discussão estratégica e a controles democráticos na Universidade.
38 Precisam pensar na reforma da PG, na sua modernização, na sua requalificação e, em particular,
39 na sua adequação a uma política efetiva de promoção dos direitos humanos na Universidade.
40 E, por fim, precisam discutir a respeito de uma política de avaliação permanente da

1 Procuradoria Geral e da criação de mecanismos de controle desse órgão universitário, assim
2 como há mecanismos de avaliação e controle permanentes de outras instituições da
3 Universidade. O mecanismo de escolha dos dirigentes é fundamentalmente um dos mais fortes,
4 então precisam pensar mecanismos de avaliação permanente e de controle da Procuradoria
5 Geral para que ela não se constitua como um poder paralelo na Universidade e como um poder
6 fundamentalmente conservador, alheio ao escrutínio democrático que caracteriza a vida da
7 Unicamp. É uma questão pontual, mas que considera de grande importância. O Conselheiro
8 SÉRGIO LUIZ MONTEIRO SALLES FILHO parabeniza a equipe que fez esse excelente
9 trabalho de avaliação, que mostra que a Unicamp caminha na direção de um maior balanço
10 entre as três missões, o ensino, a pesquisa e a extensão e as relações com a sociedade de uma
11 maneira geral. Mas o que gostaria de pontuar é o seguinte: vê duas coisas que precisam ser
12 implementadas, uma é a continuidade e a outra é a comunicação. Para a continuidade, não só
13 manter a avaliação sistemática, mas fundamentalmente criar métricas, usar métricas ou
14 selecionar algumas dessas métricas de modo que elas possam representar aquilo que fazem de
15 uma maneira mais sintética, ou seja, ter métricas que sintetizem as diversas missões da
16 Unicamp, de forma também, já emendando no segundo ponto, a ter um material, um mecanismo
17 permanente de divulgação. Porque quando se entra na página da Unicamp, para usar o material
18 de divulgação, aparecerem essas métricas. E também como, evidentemente, instrumento de
19 planejamento, afinal a avaliação serve para olharem o passado, o que foi feito, mas
20 fundamentalmente ela serve para aprender o que foi feito e para planejar o que devem fazer.
21 Alguns dos pontos que aparecem nesse relatório são particularmente importantes, um deles é
22 justamente a necessidade que possuem de profissionalizar a gestão da Universidade, há um
23 capítulo sobre isso, buscar excelência em gestão, assim como buscam excelência acadêmica, as
24 duas coisas hoje em dia na maior parte das universidades do mundo são complementares. Já
25 não basta mais ter excelência acadêmica, ela é fundamental, ela é permanente, ela tem que
26 crescer sempre, e para que ela cresça mais, é preciso também incluir indicadores e metas de
27 excelência e gestão. Acha que tudo que foi dito até aqui, também nas reuniões de apresentação
28 da avaliação externa na Copei, aponta nessa direção. Então, entende que é preciso não só manter
29 essa sistemática de avaliação, mas aprimorar justamente no sentido de comunicar melhor,
30 sintetizar alguns desses indicadores, porque, de fato, a densidade do documento é evidente, a
31 quantidade de informação que há no documento também é evidente, mas precisam agora
32 transformar isso em uma coisa comunicável para a sociedade, levar esses indicadores para os
33 diferentes segmentos da sociedade que vão interpretar e vão aprender o que a Universidade faz,
34 e ver que ela faz coisas que vão de A a Z, que entrega para a sociedade uma diversidade muito
35 grande de serviços, de produtos, de relações e interações com a sociedade, e sabendo comunicar
36 vão poder sensibilizar esses diferentes segmentos de uma forma muito mais efetiva, e mais do
37 que isso, de uma forma sistemática. E associado a isso, apresentar para a sociedade aonde
38 querem chegar. Chegaram até aqui, possuem todos esses indicadores. Aonde poderão chegar,
39 quais são as próximas metas que devem ser buscadas pela Universidade, em toda a diversidade.
40 Não está se referindo apenas àquelas métricas daqueles indicadores mais comuns, mas também

1 a todo tipo de produção que a Universidade traz para a sociedade e que vai, como viram no
2 relatório, desde o ensino pré-universitário até a profissionalização, a entrega de profissionais
3 para sociedade, o empreendedorismo, um leque impressionante de atividades que certamente,
4 se fizerem isso de forma sistemática, com metas a se alcançar, com monitoramento e uma
5 profissionalização da comunicação disso junto a diferentes segmentos, porque cada segmento
6 tem formas específicas de se comunicar, tem indicadores mais apropriados, e aprendendo com
7 isso, investindo nisso, ganham um terreno imenso junto à sociedade. Portanto, para completar,
8 parabeniza novamente a equipe, acha que deram um salto de qualidade com essa avaliação, e
9 possuem um imenso material para usar doravante. O Conselheiro MATHEUS ALVES
10 ALBINO parabeniza a equipe que levou adiante esse esforço de construção do relatório e da
11 avaliação, acha que se trata de um documento muito importante para a Universidade. Fará
12 apenas dois apontamentos, e concorda com o professor Álvaro Bianchi que a Procuradoria
13 Geral precisa se modernizar e ser rediscutida para lidar de forma mais adequada com violações
14 de direitos humanos na Universidade. Chama a atenção em alguns pontos do relatório que existe
15 uma carga docente considerável em atividades administrativas, e acha que isso é um ponto
16 importante para pensarem daqui para a frente, principalmente porque tem ficado clara uma
17 intenção de aumentar a carga horária máxima em atividades simultâneas para o RDIDP. Mas
18 outro ponto que lhe chamou atenção foi o quadro que o conselheiro Robson descreveu sobre as
19 ações afirmativas no acesso à pós-graduação, principalmente um comentário de um certo
20 programa de pós-graduação, que diz o seguinte: “Embora não tenhamos acesso a dados
21 estatísticos para documentar essa afirmação, nos parece que atualmente o corpo discente do
22 programa reflete de forma bastante aproximada a sociedade brasileira”, e fica se perguntando
23 se é apropriado conduzir uma gestão sem dados estatísticos. Coincidência ou não, a conselheira
24 Heloise Pastore votou pela extinção do Departamento de Demografia na última reunião da
25 CAD, que de todas é o que tem mais apreço a dados populacionais. A conselheira disse que os
26 departamentos às vezes desestimulam a interdisciplinaridade, e acha que nessa lógica, em um
27 próximo relatório, uma maior interdisciplinaridade da Química com a Demografia Estatística
28 vai ser necessária. A pós-graduação se destacou este ano em criar grupos de trabalho para
29 discutir a Universidade em outro patamar. Como disse o conselheiro Robson, foi criado o GT
30 de cotas a partir do conselho de representantes da pós-graduação, e eles fizeram um excelente
31 trabalho, então reafirma que os coordenadores que estiverem assistindo a esta reunião, os
32 dirigentes de unidade, prestem atenção amanhã no que o GT tem a dizer na Comissão Central
33 de Pós-Graduação. Finaliza dizendo que não há meritocracia na desigualdade. Precisam avançar
34 nessa discussão com dados, com estudos demográficos, como é de costume se fazer em uma
35 universidade pública de excelência como a Unicamp. Trata de um tema que, no seu
36 entendimento, é muito importante para estar fundado em achismos, como veio do relatório. A
37 Conselheira PATRÍCIA KAWAGUCHI CÉSAR parabeniza toda equipe que trabalhou nesse
38 relatório, deve ter sido um trabalho muito longo e árduo. Ele está bastante completo, com dados
39 que vão ser muito importantes para pensar e planejar medidas a partir de agora, que possam
40 fundamentar os planejamentos. São dados que estudantes gostariam de ter também há muito

1 tempo, então vão ajudar os GTs estudantis que analisam algumas questões que são caras para
2 eles. Por exemplo, acha que com os dados da pós-graduação podem começar uma discussão
3 sobre a permanência na pós-graduação, que é um assunto que não é discutido quanto deveria e
4 que se faz necessário com os constantes cortes de orçamento dos órgãos de fomento, diminuição
5 do número de bolsas, e podem ver no gráfico que esses números vêm diminuindo ao longo dos
6 anos. Também podem ver uma coisa interessante que é a existência de cursos de *lato sensu* em
7 parceria com o estado, que possibilitaram que em anos anteriores tivesse um número muito
8 grande de estudantes matriculados no *lato sensu*. É uma pena que essa parceria tenha acabado,
9 talvez fosse interessante resgatá-la, até para ter uma parceria maior da Universidade com a
10 formação continuada de professores da rede pública, que era o objetivo desses cursos. E também
11 achou bastante interessante que haja alguns dados sobre quantos estudantes se formam no
12 tempo mínimo; essa é uma discussão que vêm trazendo por ocasião da mudança dos critérios
13 das bolsas SAE. Achou interessante que consta que 40% dos estudantes terminam o curso no
14 tempo, no prazo mínimo; nas áreas de Tecnológicas esse número é de 10%, e nas Artes Visuais
15 esse número é de 20%. Então acha que a partir deles podem pensar em como resolver de fato
16 os problemas que causam esses atrasos. E, dito isso, aproveita para fazer um apelo bem rápido,
17 para que a Pró-Reitoria de Graduação considere o apelo para que o conselheiro João Luis possa
18 integrar o GT indicadores, porque os membros da Cepe, o conselheiro Matheus e o seu suplente,
19 estão impossibilitados de fazer isso. Por exemplo, a conselheira Daniela está no meio do
20 Amazonas, sem conexão à internet. Então, se puderem colocar o conselheiro João Luis, seria
21 muito bom para todos para que consigam fazer uma discussão qualificada e chegar a um
22 consenso sobre esse ponto. O Conselheiro SÁVIO MACHADO CAVALCANTE diz que fez
23 quatro pequenos destaques a respeito do relatório, que leu com bastante atenção, considerou
24 belíssimo o trabalho, muito estimulante ler aquilo que a Universidade oferece para a sociedade,
25 todas as áreas, todos os setores em que atua. Foi um aprendizado também da estrutura interna.
26 Parabeniza muito a todos e todas que participaram. Talvez tenha sido uma pena que os
27 avaliadores em razão da pandemia não puderam vir conhecer localmente a Universidade, acha
28 que teriam outras tantas visões interessantes. E é uma ótima resposta aos ataques que a
29 Universidade sofreu, como na famigerada CPI da Assembleia Legislativa; um material como
30 esse de fato fornece um conjunto imenso de elementos para uma estratégia de divulgação da
31 Universidade e de sua importância. Fica muito orgulhoso de fazer parte desta Universidade,
32 ainda que com divergências, alguma ou outra crítica às formas pelas quais chegaram até aqui,
33 mas, de fato, o resultado é muito interessante. Queria destacar o primeiro ponto, que é a questão
34 de quando foram pensadas as reformas curriculares. Acha que houve uma inclinação dos
35 pareceristas externos para que mais disciplinas gerais, de formação, sejam pensadas para todos
36 os cursos. Houve indicações para várias áreas, e diria fundamental mesmo, até porque o termo
37 “pensamento crítico” foi utilizado várias vezes, e infelizmente esse tema é esvaziado de sentido
38 quando surgem jargões como “pensar fora da caixa”. Existe uma tradição enorme sobre o que
39 significa “crítica”, o que significa “pensar criticamente” e seria fundamental que todos os cursos
40 da Unicamp tivessem uma formação dedicada a esse tema, ainda mais no contexto atual em que

1 o terraplanismo tem suas versões na história, na ciência política. Então precisam ter bastante
2 garantia do conhecimento que todos os formandos da Unicamp, independentemente da área,
3 como eles saem em relação a princípios básicos de cidadania, direitos humanos, enfim, a
4 história brasileira, como se formou a nação brasileira, o que ela apagou, o que ela silenciou.
5 Acha que esse caminho é importante. O segundo ponto que achou muito interessante no
6 relatório é a questão da mensuração da produtividade. Eles foram muito atentos em dizer que
7 não é algo simples. As métricas sofrem questionamentos de várias ordens, existe o grande
8 desafio de tentar entender a questão qualitativa por trás dos números. Eles destacam uma coisa
9 bem interessante, que é o fato de ter cuidado para que algumas áreas não criem uma pressão tão
10 grande por publicar em inglês e percam especificidades de produção em língua local. Achou
11 que foi muito bem pontuado, precisam valorizar isso. E uma questão também de mensuração a
12 respeito dos egressos. A Universidade está fazendo um grande esforço para que tenham mais
13 informações sobre o que as pessoas quando saem daqui estão fazendo, e tem um ponto que foi
14 destacado que é não apenas mensurar isso pela remuneração que essas pessoas estão tendo
15 depois, pela renda, que é uma coisa muito de estratégias de universidades privadas, é o impacto
16 mesmo, é o que estão fazendo, como provocam modificações nas relações mais amplas da
17 sociedade. Outro ponto é a questão da internacionalização. Muito importante e interessante essa
18 ênfase que foi dada a uma maior aproximação e unificação com as universidades latino-
19 americanas. Infelizmente às vezes pensam internacionalização apenas em relação a países
20 centrais, Estados Unidos, Europa, e há muito a conhecer e a desenvolver em conjunto com as
21 universidades latino-americanas, que estão num processo que têm mais semelhanças do que
22 diferenças em relação à posição brasileira e em relação ao mundo. E também quando se diz que
23 internacionalização tem um caminho reverso, que é trazer pessoas para a Unicamp; a gratuidade
24 do ensino é um ótimo atrativo, sendo resguardado aquilo que direcionaram para a sociedade
25 brasileira, mas é uma amostra de que o serviço público no Brasil funciona, e que com a
26 ampliação de disciplinas que possam ser dadas em outras línguas será muito importante que
27 venham alunos de graduação, como já vêm, está bem demonstrado aqui o tanto que eles já vêm
28 para cá, mas que isso se amplie. O último ponto é apenas um destaque que já foi dado aqui por
29 alguns colegas que o antecederam, porque é evidente que o pressuposto do relatório está
30 colocado em certa visão de que é preciso buscar formas, diversificar fontes de financiamento
31 porque isso tem algumas restrições à maneira tradicional de financiamento do ensino público
32 no Brasil, tem algumas divergências em relação a essa questão, mas o complemento da
33 diversificação de financiamento da posição que informam os autores do parecer tem um
34 complemento, que é a diversidade do conjunto dos estudantes que fazem parte da Universidade.
35 Foi colocada a necessidade de avanço de políticas que adotam critérios de políticas de ação
36 afirmativa em cursos de pós-graduação, e é muito incisivo o parecer quando diz que no Brasil,
37 com seu legado e com uma população declarada preta e parda maior do que 50%, isso não é um
38 problema de uma minoria. Dizer que o mérito vai ser o critério decisivo pode ocultar na verdade
39 o sentido que estão dando para o mérito, e acha que a tendência internacional é fazer com que
40 essas questões sejam combinadas. O relatório deixou isso muito claro. Nesse pressuposto de

1 que há modelos mais flexíveis de contratação em outras universidades, é visto como, de certa
2 forma, até o termo utilizado é “heterodoxo”, o fato de que a Unicamp tem estabilidade, de que
3 mais de 97% do corpo docente está em regime de dedicação exclusiva. Existem críticas a isso,
4 mas também reconhece que foi essa estrutura administrativa e essa sinalização para uma
5 trajetória de pesquisa e docência que fez com que chegassem até aqui. Certamente pode
6 melhorar, mas é muito importante preservar esse princípio da dedicação exclusiva às atividades
7 na Universidade. Agradece bastante a todos e todas que participaram desse belíssimo relato,
8 que vai se completar nos próximos, vão sendo desenvolvidas outras questões, as melhorias vão
9 ser trazidas e vai ser um ponto de partida muito importante para as discussões do futuro. O
10 Conselheiro LÉO PINI MAGALHÃES diz que se junta a todas as falas sobre um relatório muito
11 bem elaborado e que vai servir de base para ações, para esclarecimento, que mostre as
12 prioridades executadas. O relatório retrata ações do passado, e com certeza será uma base
13 importante para as ações do planejamento que continuamente são elaboradas. Na tabela 3.16,
14 os dados vão de 2014 a 2018, logo no título, e não 2015. É favorável a um uso excessivo de
15 PADs, de PEDs, e vai retratar a situação da Feec, que conhece mais de perto, que tem mais ou
16 menos 40 PADs por ano, o que considera um número pequeno. Poderiam trabalhar para que
17 esse envolvimento dos alunos fosse maior, que oferecessem mais bolsas, e a mesma coisa com
18 relação aos PEDs. Na tabela 3.17, que também fala 2014 a 2015, não sabe se leu alguma coisa
19 errada ou se deveria ser 2014 a 2018, logo no título. De PEDs a Feec tem cerca de 60 por ano,
20 o que também na sua visão poderia ser incrementado substancialmente. Às folhas 151, há uma
21 afirmação sobre a Feec que diz que é recente o uso de PADs, 2018. Não sabe bem o que isso
22 quer dizer, pois usam PADs há bastante tempo na Faculdade. Isso não é uma crítica ao relatório,
23 simplesmente observações que podem permitir algumas correções pontuais. Às folhas 258 do
24 relatório, o gráfico 4.11 que mostra uma tendência preocupante, da evolução geral da relação
25 entre números de discentes e docentes credenciados na pós-graduação. Então, o comentário ao
26 final do relatório inclusive trata um pouco disso e verificam um constante declínio, uma
27 derivada negativa dessa curva. Então é um ponto onde a curva azul é “matriculados por
28 docentes” e a curva laranja “ingressantes por docente”. Às folhas 327, causou um pouco de
29 espanto não ter sido retratada a participação de recursos extraorçamentários no suporte a bolsas
30 de pós-graduação, inclusive iniciação científica também, isso é uma política comum na maioria
31 dos convênios da Feec, o uso de recursos de pessoas que trabalham, que fazem seus mestrados,
32 doutorados em projetos que também têm a participação de recursos de convênios de pesquisa.
33 Talvez fosse um dado que pudesse ser acrescentado, não nesse relatório, mas nos itens a serem
34 relatados no futuro. Às folhas 710, em que houve alguma alteração, o que é normal em um
35 relatório desse tamanho, no último parágrafo se fala na tabela 7.2 das folhas 486, mas não existe
36 a tabela 7.2; o que existe é a tabela 7.1 às folhas 485, e devem estar se referindo a ela. São
37 detalhes que de forma nenhum comprometem o relatório. Uma última observação, que não é
38 culpa do relatório, isso é a realidade, o relatório só retrata, é que falta uma articulação entre os
39 cursos da Universidade. Ela utiliza o esquema de créditos, desde o seu início. E essa articulação
40 permitiria uma multidisciplinaridade guiada pelo próprio aluno. Embora em todos os currículos

1 haja tantos créditos de uma forma ou de outra, mas não é alguma coisa que tenha objetivos
2 claros. Então seria um passo interessante, pensar isso em termos de planejamento, da articulação
3 entre cursos, oferecendo aos alunos a possibilidade de um conhecimento maior, de
4 multidisciplinaridade, de alargar a visão de mundo, um pouco guiado também pelo currículo
5 composto pela possibilidade que o sistema de créditos traz. O Conselheiro JOÃO RAIMUNDO
6 MENDONÇA DE SOUZA reconhece e saúda esse relatório como um relatório importante, que
7 abrange o período 2014 a 2018, e fará algumas considerações. Partindo de duas falas iniciais
8 do senhor José Luis e do professor Geromel, observa que não adianta só fazer, é preciso
9 divulgar, e é isso que a Universidade precisa fazer no momento de grandes dificuldades. E a
10 outra questão que o professor Geromel levantou era a questão de se trabalhar com o futuro,
11 trabalhar com as metas. Em relação ao relatório, a Universidade se impôs algumas discussões
12 que têm a ver com as realidades. A discussão de cotas na Universidade ocorre há 12 anos, desde
13 2004, e só se consolidou em 2016. Nesse meio tempo houve várias políticas alternativas, mas
14 o resultado desse relatório é um paradigma importante porque as cotas e a política de inclusão
15 tornaram a Universidade mais democrática e não a fez perder qualidade, então esse é um dado
16 importante do relatório que traz uma constatação importante. Estão avançando incluindo. Há
17 muito o que se caminhar ainda, mas é relevante o que a Universidade fez nos últimos anos,
18 tanto na inclusão de negros como na inclusão dos indígenas. O segundo ponto é que estão
19 aprovando um relatório, em que pese sua importância, bastante desconectado da sua
20 comunidade universitária no seu conjunto, é uma discussão ainda muito restrita e não fica claro
21 para a Universidade, porque o restrito impede isso, que a discussão das metas, dos objetivos da
22 Universidade seja a tarefa de todos que nela atuam, desde o enfermeiro ao técnico-
23 administrativo, ao técnico de laboratório, ao vigilante, todos os profissionais, a forma como é
24 tratado o planejamento não leva a essa questão de as pessoas incorporarem os objetivos da
25 Universidade como uma coisa sua. Então talvez uma propaganda desse relatório e uma outra
26 construção em um próximo período possa ajudar com essa tarefa. Estão vivendo um momento
27 que lhes aponta também desafios importantes. Alguns a Universidade já está discutindo, por
28 exemplo, como incluir a questão da pesquisa, vincular mais as pesquisas às empresas, há um
29 projeto disso. Acha que deveriam ter uma preocupação fundamental também enquanto
30 Universidade de trazer para si essa questão de projeto de inclusão digital de caráter popular,
31 muito vinculado à questão da educação. A pandemia mostrou que nesse quesito o país é uma
32 tragédia, os pobres estão excluídos da democracia digital. Se olharem para a educação, é uma
33 questão lastimável. A Universidade teria de se colocar para esse desafio, de se conectar com a
34 sociedade e fazer esse debate também mais amplamente na comunidade para que os objetivos
35 de um planejamento estratégico sejam incorporados mesmo pelo conjunto da comunidade.
36 Nesse sentido o relatório é importante, mas precisam olhar mais adiante, precisam combater
37 hoje seu adversário principal, que são aqueles hoje que querem impor uma derrota ideológica
38 para a Universidade, que não veem a ciência e a tecnologia como uma saída para projeto de
39 país, então, cabe a eles trabalhar para destruir principalmente a universidade pública que tem
40 essa missão. Possuem desafios enormes, as constatações desse relatório são positivas, de que o

1 caminho seguido até aqui está correto, mas que precisam olhar adiante para os novos desafios
2 e a necessidade de dois olhares: um para fora, que é essa conexão mesmo com a sociedade, e
3 acha que a inclusão digital é um veio para isso; e a questão de transformar a ideia de que a
4 Universidade trabalha por objetivos claros em uma conquista de cada trabalhador. Então, ou o
5 estudante, ou o pesquisador, cada um que se vê nesse relatório, vai dizer que isso é parte da sua
6 construção, independente do trabalho ou da área em que está atuando. O Conselheiro JOÃO
7 LUIS SARAIVA MORAES ABREU parabeniza a equipe, mas, acima de tudo, a Unicamp.
8 Esse relatório aponta coisas que são muito impressionantes, que fazem de fato que essa seja,
9 senão a melhor, uma das melhores universidades da América Latina, e uma das melhores
10 universidades proeminentes no mundo subdesenvolvido. A Universidade para ele, e acredita
11 que para a maioria aqui, só faz sentido em um país como este, subdesenvolvido, com uma
12 missão, uma missão que vai além da excelência, vai além de um projeto acadêmico de
13 qualidade, vai sobre uma missão de um projeto de país. Então, acha que há muitos elementos
14 nesse relatório que demonstram que a Universidade tem muito a caminhar e vem caminhando
15 no sentido dessa missão. Muitas vezes não se dão conta da qualidade da abrangência da
16 Unicamp, precisam de um relatório de 800 páginas para entender as dimensões desse conjunto
17 diverso, porém, muito profícuo de uma universidade. Também alarma sobre alguns dados
18 chocantes, em especial um que consta às folhas 314 e 315, na tabela denominada “Comentários
19 sobre as ações afirmativas no acesso à pós-graduação da Unicamp”. Nessa tabela, observam
20 quais são os programas de pós-graduação que aderiram às cotas étnico-raciais e quais não
21 aderiram, e as justificativas para terem aderido ou não. E um dado que lhe pareceu chocante é
22 que das 17 unidades de Humanas, 15 já aderiram essas políticas na pós-graduação e dois
23 programas, no caso do Instituto de Artes, estão no processo. Porém, os seis programas de pós-
24 graduação aqui referidos das áreas de Tecnológicas e os quatro de exatas não têm nenhuma
25 adesão ao programa, e existe apenas uma pequena sinalização por parte do IFGW. Os
26 argumentos que justificam essa não adesão constam, no caso do Imecc, como quesitos de mérito
27 e conhecimento, no caso da FEM utiliza-se o termo “meritocracia”, e no caso da FEC, formação
28 acadêmica. Acredita que precisam discutir o porquê existe essa resistência, mas talvez tenha a
29 ver com ausência de matérias que promovam um pouco de pensamento crítico, entendimento
30 da história nacional e do papel social da ciência. Nas Exatas, se não está enganado, há apenas
31 uma matéria para questionar o papel político e social da ciência, e pede que o corrijam se estiver
32 errado, ficará muito contente de saber que não é o caso. Talvez essa ausência de pensamento
33 crítico faça entender meritocracia de uma forma simplista. Precisam rever o padrão de mérito,
34 porque houve um conselheiro anteriormente que perguntou como é possível meritocracia na
35 desigualdade, mas também precisam lembrar que as cotas étnico-raciais, e talvez não esteja
36 claro às unidades de Tecnológicas e Exatas, não são uma afronta ao procedimento
37 meritocrático. Como bem perguntou um ex-prefeito da cidade de São Paulo que uma vez
38 palestrava na Unicamp, como podem avaliar a meritocracia? Através da foto do momento final
39 da corrida, onde veem quem chegou em primeiro lugar e quem chegou por último? Ou avaliarão
40 compreendendo todo o processo: quem estava descalço, quem estava calçado nesta corrida,

1 quem saiu na frente, quem saiu atrás, quais eram as condições, qual foi o delta de
2 desenvolvimento dessas pessoas para conseguir chegar até aquele lugar? Talvez esses sejam
3 padrões que avaliam melhor o mérito e que reafirmam a necessidade das políticas de ingresso
4 por quesitos étnico-raciais. Outro dado alarmante que não necessita que reentendam o conceito
5 de mérito, como parece ser necessário a muitos, são os dados oficiais da DAC, que apontam
6 que apenas 40% dos estudantes completam o curso no prazo e 16% dos cursos declaram não
7 possuir nenhuma estratégia para modificar essa situação. Ou seja, possuem praticamente um a
8 cada seis cursos na universidade que não tem proposta nenhuma para melhorar a questão da
9 integralização dos seus estudantes. E no caso das áreas Tecnológicas, isso parece ser uma
10 questão mais séria, porque não possuir estratégica parece ser algo recorrente, já que veem nos
11 indicadores de todos os anos anteriores uma formação no tempo de integralização regular muito
12 inferior à das demais unidades. A Universidade precisa dar atenção a essa área específica e
13 contribuir não apenas na implementação das cotas étnico-raciais, para um entendimento mais
14 claros sobre as políticas afirmativas, mas também sobre as políticas de permanência acadêmica,
15 porque apenas 10% dos estudantes dessas áreas de Tecnológicas se formam no tempo de
16 integralização regular. Isso é inaceitável e não se pode responsabilizar os estudantes, ou pelo
17 menos 90% dos estudantes desses cursos, por isso. Trata-se de uma falta de política pública
18 específica e voltada para esse quesito. Esses elementos todos aqui mencionados os fazem
19 refletir sobre o futuro da Universidade, inclusive estão em um momento em que o Planes está
20 vindo e é muito relevante, para pensarem qual universidade desejam, e acredita que as
21 divergências em relação a qual Universidade desejam os movem, e somente com divergências
22 se permitirão convergências. Então elas permitem nesse diálogo entender como vão vencer os
23 desafios a partir da diversidade. Para ele, a Universidade que se projeta para o futuro tem como
24 tema a diversidade, que consegue abrigar em si outras visões. Cada vez mais a universidade
25 que se projeta, inclusive internacionalmente enquanto universidade de pungência, é
26 universidade que não pensa apenas em uma única epistemologia. Quando a Unicamp aderiu,
27 por exemplo, ao vestibular indígena, trouxe pessoas que pensam e veem o mundo a partir de
28 outras lógicas. Enquadrá-las na lógica descartiana, racionalista cientificista clássica, será um
29 grande desperdício das possibilidades de troca que podem ter. Isso é um exemplo, só para
30 mostrar que a universidade que se projeta é uma universidade outra e pode ser não apenas para
31 um único projeto de globalização, não apenas para um único projeto de sociedade. Essa
32 diversidade da universidade é o que acredita que têm a fazer de melhor e, para isso, precisam
33 sim, e apenas por esse meio conseguirão defendê-la diante da crise que se passa, garantir aos
34 estudantes pobres que permaneçam nesta Universidade, e garantir à sociedade civil que cada
35 vez mais a acesse. Como o professor Geromel demonstrou preocupação na sua primeira fala,
36 estão vendo os dados até 2018, e acredita que os dados após 2018, com o ingresso das cotas
37 étnico-raciais, permitirão uma grande melhora nos quesitos “renda superiores a 5 e 10 salários
38 mínimos” e uma grande representatividade da sociedade brasileira. O Conselheiro LUAN
39 RAMOS DA SILVA parabeniza a equipe que escreveu esse relatório, no qual conseguiram ver
40 dados muito interessantes sobre a Universidade e muito importantes para pensarem o

1 planejamento para o futuro da Universidade que querem. Primeiramente, solicita que seja feita
2 uma revisão desse relatório com relação às tabelas, aos títulos, até na lista de siglas têm algumas
3 que estão erradas. O professor Léo Pini mencionou alguns títulos que estavam errados também.
4 Destaca o programa PED, que é o item 4.4, que está muito bem colocado, enfatizando a
5 importância desse programa na formação de pós-graduandas e pós-graduandos, e lembra o
6 quanto esse programa é essencial. Foi essencial agora neste período de pandemia, a atuação dos
7 PEDs foi extremamente importante para o desenvolvimento das atividades de ensino. Reforça
8 também o caráter formativo desse programa, ele não tem apenas um caráter técnico; estão ali
9 buscando formar futuros docentes. E verificam no gráfico 4.14 a evolução do número de
10 bolsistas e voluntários PEDs nesse período. Ao final do item 4.4, há um parágrafo que menciona
11 que não há conhecimento sobre o impacto do PED na qualificação profissional, então sendo um
12 programa que já foi implantado há tanto tempo, acha que a gente poderia pensar em alguma
13 forma de medir esse impacto na qualificação profissional de pós-graduandas e pós-graduandos
14 e futuros profissionais. O Conselheiro ANTÔNIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES
15 parabeniza a equipe pelo trabalho, que é mais um filme do que uma fotografia, mostra a
16 evolução durante quatro anos de forma extremamente detalhada, rica em informações, em
17 tabelas. Então realmente é importante parabenizar todo esse esforço, esse trabalho do conjunto
18 de pessoas que estiveram envolvidas na formulação desse relatório. Chama a atenção para
19 alguns números importantes, que revelam que em um período já difícil para a vida da
20 Universidade, já estavam enfrentando uma situação crítica, que basicamente já se desenhou em
21 2014, começou a se aprofundar muito em 2015, verificam na tabela 3.1, de vagas no vestibular,
22 que a Unicamp manteve os valores, inclusive com aumento de 20 vagas em 2014 a 2018. Nesse
23 período, também expandiram razoavelmente as pessoas que concluíram mestrado, de 1.350
24 para 1.430, como mostra a tabela 4.4; de doutorado, de 820, aproximadamente, para 1.016.
25 Nesse período, discentes e docentes, como consta na tabela 4.10, também tiveram ampliação
26 de seus prêmios, de um número em 2014 de 185 para um número, em 2018, de 391. A
27 participação da Unicamp na publicação indexada no Brasil também teve um leve crescimento,
28 de 6,19% para 6,34%. Um pouco antes, 2012, a publicação em artigos e revistas indexadas
29 girou em torno de 4.200 e se ampliou em 2018 para quase 4.600. Então é um crescimento, um
30 aumento da produtividade bastante expressivo, e conseguindo nesse período evitar aqueles
31 impactos negativos que poderiam ocorrer fruto da crise econômica. Ela se iniciou muito no final
32 de 2014 e já se aprofundou em 2015 em diante de uma forma bastante significativa. Se olharem
33 o quadro de MS na Unicamp, às folhas 330, na tabela 5.8, verificam que no período um pouco
34 anterior a esse número menor de pessoas na Carreira MS, que gira em torno de 1.730, e
35 atingiram o pico, se não está enganado, no ano intermediário entre 2014 e 2018, de 1.910
36 docentes. Veem que o aumento não chega à faixa de 200, embora, nesse período, tenham
37 repostado algo, se considerarem não só os MS, mas também as outras categorias de docentes da
38 Unicamp, uma reposição que se aproxima de 480 docentes. Isso ocorreu porque houve nesse
39 período também um número muito significativo de aposentadorias, e como o próprio
40 documento do Cruesp recente menciona ao questionar a PL 529, as aposentadorias saem do

1 próprio orçamento da Unicamp. Então a conclusão mais ou menos de uma crise econômica,
2 uma reposição de quadros e aposentadorias incidindo no orçamento da Unicamp, é praticamente
3 inevitável o que está exposto na tabela 10.16. Se imaginarem a alternativa, que seria não repor
4 esse conjunto de docentes, o resultado seria não ter os resultados que possuem no conjunto das
5 primeiras tabelas. Há disjuntivos que são difíceis de decidir, mas isso são as coisas que as
6 administrações têm de fazer, decidir o que é mais importante preservar. Acha que isso é o que
7 está expresso no grande êxito que demonstra esse relatório: foi necessário preservar o quadro
8 docente da Unicamp para que tivessem um desempenho significativo, É importante, como
9 vários conselheiros já mencionaram, que façam divulgação ampla desses resultados para a
10 sociedade. Estão com um ataque forte do governo federal, há o PL 529 que também coloca em
11 risco a autonomia, coloca em risco toda essa riqueza de produção que a Universidade possui,
12 importante para a inclusão, para formação de pessoas, a para autonomia científica e tecnológica.
13 Então, para preservar isso, precisam ir ao encontro da sociedade e mostrar esse desempenho e
14 que isso tem impacto tanto do ponto de vista econômico, quanto do ponto de vista social. Mais
15 uma vez parabeniza a equipe porque é realmente um trabalho de fôlego e muito importante para
16 refletirem sobre a situação presente da Universidade e para pensar o seu futuro, recuperando
17 toda essa disposição de avançar em construir um futuro, um amanhã mais promissor para a
18 Unicamp como um todo. A Conselheira MARIA HELENA BAENA DE MORAES LOPES
19 parabeniza a equipe que organizou o relatório, bem como às unidades que produziram todo esse
20 material. E também, principalmente, as pessoas que produziram o que foi demonstrado, os
21 atores que participaram da criação de todo esse material que compôs o relatório, que seriam os
22 alunos de graduação, de pós-graduação, os professores pesquisadores e os colaboradores que
23 produziram os dados que puderam ser relatados nesse documento. E concorda também com o
24 professor Léo Pini que precisam retomar a discussão da necessidade de haver uma articulação
25 entre os cursos, e também a multidisciplinaridade. Quando foi coordenadora de graduação, na
26 década de 2000, discutiram muito essa questão de multidisciplinaridade; chegaram a oferecer
27 a disciplina “Práticas de Saúde” para alunos de vários cursos da Universidade, e só não
28 continuaram porque uma das professoras estava se aposentando e se tornou inviável continuar
29 a oferecer o curso. Mas acha que precisam retomar essa ideia de realmente oferecer essas
30 disciplinas, facilitar essa integração dos cursos através dessas disciplinas que tenham caráter
31 multidisciplinar. E, mais uma vez, parabeniza a todos pelo trabalho, especialmente para a
32 equipe que organizou o relatório, que ficou excelente. A Conselheira MARISA MASUMI
33 BEPPU parabeniza o trabalho imenso que está refletido na equipe que fez avaliação
34 institucional. Acompanhou o início da estruturação desse trabalho, e só quem já viu a
35 organização disso sabe que trabalho grande, que envolve todas as unidades, todos os entes da
36 governança universitária. Parabeniza pelo documento, que está muito bem realizado, muito bem
37 escrito. Chamam atenção alguns pontos que a comissão externa colocou, e em alguns possuem
38 uma boa forma e um certo poder discricionário para agir, e em alguns outros nem tanto. A
39 questão da governança que eles colocam é uma parte importante realmente, que pode ser
40 trabalhada. Outras duas curiosidades, que não estão muito ao alcance da Universidade, são o

1 que eles colocam sobre como tratam eventualmente algum colaborador, algum docente que
2 esteja tendo o que eles chamam de baixa performance, e eles de certa forma colocam que a
3 única forma de trabalhar isso é reduzir a carga horária dessas pessoas. Então, é sempre
4 desafiador, mas também eles reconhecem que há poucos graus de liberdade em cima disso. A
5 outra questão é a que o professor Antonio Meirelles já colocou também na fala dele, que é a
6 parte do percentual que representa na folha da Universidade a folha de aposentados. Também
7 acha que é algo que possuem pouco grau de trabalho sobre isso, então lhes resta trabalhar
8 bastante firmemente na questão da governança. Em termos do desempenho, do ponto de vista
9 de ensino, do ponto de vista de progressão nas políticas sociais, tem todo o mérito de tudo que
10 está colocado no documento. Fará um comentário, pois talvez seja uma das poucas pessoas da
11 área de Tecnológicas que tenha se manifestado: muito foi falado das questões dos números
12 colocados etc., mas observa que normalmente desprezam aquilo que não conhecem. Acha que
13 todos dentro da Universidade estão falando o quanto a diversidade é importante, a inclusão é
14 importante, trazer as minorias para dentro da Universidade, trazer a representação da população
15 para dentro da Universidade é importante. Precisam tomar bastante cuidado é com a forma de
16 executar isso, porque algumas áreas específicas, como as de Tecnológicas, têm intrinsicamente
17 uma natureza que exige um arcabouço matemático muito forte. Para os primeiros grupos de
18 indígenas que ingressaram na Unicamp, quem tratou das aulas de reforço foi o grupo PET
19 (Programa de Educação Tutorial) da Engenharia Química. A Faculdade é bastante interessada,
20 bastante preocupada com a questão dessa inclusão, então eles que fizeram o trabalho de reforço.
21 Essa convivência trouxe experiências muito interessantes, primeiro a de saber que chamar todos
22 de indígena já é uma coisa bastante depreciativa. Estão falando de uma população muito diversa
23 dentro de todas essas etnias, com culturas, hierarquias e formas de organização próprias que
24 devem respeitar. Outra coisa interessante é que algumas delas têm como base matemática a
25 base 5, não a base 10. Podem imaginar o que se torna isso no momento em que você terão
26 sequências de cálculo 1, 2 e 3 numéricos, cálculo newtoniano, que é a base de projetos em quase
27 todas as engenharias, para absorver, para trazer de forma concreta e definitiva esses alunos.
28 Então solicita que reflitam também para muito além de algumas fórmulas mágicas, a fórmula
29 efetiva de trazer essas pessoas, esses cidadãos, porque também precisam zelar pela questão da
30 saúde mental, do respeito às culturas originais dessas pessoas. Antes de olhar simplesmente e
31 falar que o grupo das tecnológicas têm um problema, e rotular, precisam entender também a
32 estrutura da formação desses cursos e fazer propostas realmente para que possa absorver esse
33 tipo de programa, sabendo que a meta final é ter egressos, pessoas formadas que tragam essa
34 distinção, essa variabilidade, essa representação da diversidade da população. Então existe sim
35 muito a fazer nessas áreas, não é simplesmente colocar um percentual, um trabalho muito amplo
36 que tem de ser feito e não podem negar que existe sim diferença entre as áreas, existem
37 diferenças não só epistemológicas, mas metodológicas e de o que são os alicerces desses locais
38 de conhecimento. Nada se perde em agregar mais informações, trabalhar seja em base 5, base
39 binária, ou base do que for, mas precisam ter sim a clareza de que há reais dificuldades em
40 determinadas áreas, e não significa de forma alguma incapacidade dessas pessoas, mas uma

1 estrutura que tem de ser colocada, trabalhada de forma consequente e olhando principalmente
2 a parte humana dessas pessoas. Então, acha que se progredirem nessa linha para as próximas
3 metas da Universidade, darão um caráter exemplar na forma de tratar com consequência esse
4 assunto. Então mais uma vez parabeniza todo trabalho que a Universidade tem feito em todas
5 as suas áreas, isso mostra a pujança da Unicamp e o quanto é importante conversarem sobre
6 esses assuntos para terem mais profundidade também nos planos a serem traçados. A
7 Conselheira ELIANA MARTORANO AMARAL diz que o professor Geromel começou
8 fazendo um comentário a respeito do percentual que parecia baixo de alunos com o salário
9 mínimo abaixo de 1,5, mas observa que a Comvest recolhe informações por categorias, e o que
10 podem ver, na verdade, é que a categoria até 5,5 salários mínimos tem crescido e esse é um
11 dado com o qual têm trabalhado. Muitos estudantes, como tinha dito em outro momento, têm
12 até 1,5 salário mínimo per capita de renda. E acha que o que consta no gráfico é renda familiar
13 total, não é per capita. Vários conselheiros fizeram comentários a respeito da questão de
14 integralização. Os dados do Inep mostraram que a Unicamp tem uma das melhores taxas de
15 integralização, de fato, a melhor taxa de integralização em termos proporcionais, ao final dos
16 estudos. O Brasil como um todo tem uma taxa de integralização baixa, misturadas instituições
17 públicas e privadas, nas privadas muito mais baixas do que nas instituições públicas. Isso se
18 repete também na Europa. Existe uma diferença, nas diferentes áreas de conhecimento, com
19 taxas maiores em algumas e menores em outras, e acha que a análise mais detalhada da razão
20 pela qual as taxas, no tempo regular, são tão baixas, porque há o tempo final, com o tempo
21 máximo as taxas são razoáveis, são boas e razoáveis, é um trabalho que precisa ser feito dentro
22 dos cursos, entendendo seus currículos, entendendo as dinâmicas dos estudantes, e é difícil para
23 a Pró-Reitoria de Graduação ter um olhar mais refinado. Então isso faz parte da proposta, um
24 olhar para dentro, com informação de dados que a pró-reitoria está fornecendo para os cursos
25 de graduação nas suas comissões de ensino de graduação, junto com os seus MDEs e as
26 congregações. diz ao professor Léo que realmente há um erro naquele título, nenhuma dúvida,
27 aquilo não é 2015 a 2018 naquelas tabelas, ficou realmente errado, não tinham observado esse
28 erro. E aquela frase que está solta naquele texto, que parece não refletir a realidade, pediu para
29 acharem o texto original, e ela na verdade é o final de um texto onde aquilo se refere à
30 contribuição dos PADs para apoio aos estudantes de PAA, e ficou incompleta a frase, então por
31 isso ficou uma frase de conotação incorreta, e depois verão a possibilidade de poder corrigir
32 esse aspecto. Muito do que foi identificado por esse relatório, depois com o olhar dos
33 avaliadores externos a respeito dos currículos, e aqui foi bastante sintetizado a respeito dessa
34 dificuldade da integralização, da possibilidade de ser mais interdisciplinar, tudo isso é possível
35 desde que proposto nos projetos pedagógicos dos cursos. E essa é a grande finalidade da
36 discussão da renovação dos currículos, então continuarão neste segundo semestre nessa linha
37 de trabalho, possuem reuniões já agendadas com as engenharias, e continuarão então
38 conversando com os demais. Mas, definitivamente, existe um trabalho que é de olhar para
39 dentro e pensar nos seus próprios currículos para terem as propostas. O Conselheiro JOSÉ
40 CLÁUDIO GEROMEL diz que sobre a questão da renda, até hoje pode ser visto na Comvest

1 que ainda têm sim, e bastante, uma quantidade de pessoas oriundas de famílias de alta renda, e
2 muito poucos de baixa renda. Precisam verificar isso, pois não podemos colocar esses dois
3 alunos em igualdade de condições para o vestibular através da concessão de pontos. É
4 importante olhar para os mais pobres. Diz que foi professor titular convidado do Instituto
5 Politécnico de Milão, conhece muito bem aquela instituição, e o número de alunos, em termos
6 percentuais, que cumpre o programa no tempo mínimo estabelecido é muito menor que o nosso.
7 Entretanto, lá não existe vestibular, todos entram, basta assinar a solicitação e entrar, e os que
8 se formam são aqueles que têm a capacidade para chegar e querem chegar ao final do curso. É
9 um vestibular distribuído no tempo, por isso a evasão lá é muito mais baixa. Acha que não
10 deveria ser assim no caso aqui da Unicamp, em um país pobre em que todos precisam muito
11 das vagas que a Unicamp oferece. O MAGNÍFICO REITOR passa a palavra para a
12 pesquisadora Ana Maria Carneiro, que coordenou os trabalhos do relatório. A doutora ANA
13 MARIA ALVES CARNEIRO DA SILVA primeiramente ressalta o tamanho da equipe que
14 produziu esse relatório: o relatório envolveu pelo menos 478 pessoas nas comissões internas,
15 entre docentes, estudantes, pesquisadores e funcionários, envolvendo pessoas de todas as
16 carreiras. Envolveu pelo menos 43 pessoas na geração dos dados que foram utilizados pelas
17 comissões internas e depois na consolidação do relatório, e pelo menos 60 pessoas na redação
18 dos capítulos e na consolidação dos dados e dos textos. Também ressalta o que já foi
19 mencionado antes pela professora Teresa sobre a relevância de ter um relatório agregado da
20 Unicamp como um todo. Então essa foi a primeira vez que a consolidação do relatório
21 aconteceu antes da avaliação externa, tanto do ensino pré-universitário quanto das demais
22 atividades da Unicamp, e a transparência também que está sendo dada no relatório em relação
23 à incorporação dos pareceres das comissões externas e também das respostas da Administração,
24 das comissões internas a esse parecer externo. Agradece desde já a indicação desses pontos
25 específicos de correção de texto que foram mencionados, anotou os que foram citados aqui,
26 mas quem não citou pontos específicos, correção textual, solicita que enviem no e-mail da
27 avaliação institucional, que é avinst@unicamp.br. Sobre a fala do professor Geromel, diz que
28 podem inserir o número de docentes ativos na tabela 1.1, e em relação à produção científica,
29 apesar de a tabela 5.6 não ter o número de docentes, nas outras tabelas, nos gráficos 5.1 a 5.7
30 têm os dados normalizados, que incluem não só essa questão do número de pessoas por
31 instituição, mas também pela questão da área. E também as tabelas dentro desse capítulo de
32 pesquisa, quando entram em cada uma das áreas, tem a produção por docente, então essa
33 informação está ao longo do capítulo. Outra menção que o professor Geromel fez em relação à
34 análise das recomendações, isso está presente no capítulo 14, a partir das folhas 745, mas com
35 certeza é o objeto do planejamento estratégico que está se iniciando. Em relação às várias falas
36 dos conselheiros sobre a questão da avaliação das ações afirmativas na pós-graduação, acha que
37 foi bastante interessante o relatório dar visibilidade a esse assunto no texto, isso chamou
38 bastante a atenção da comissão externa, e no parecer do comitê externo vai estar bastante
39 reforçado que a Unicamp tem de prestar atenção nesse assunto. Em relação às menções que
40 foram feitas à PG, sem entrar no conteúdo, ressalta que foi a primeira vez que inseriram

1 questões para as unidades avaliarem os órgãos administrativos da Unicamp. Então, pela
2 primeira vez as unidades tiveram essa oportunidade de avaliar os órgãos, é claro que isso ainda
3 é uma avaliação pela metade, porque as unidades avaliaram os órgãos, mas os órgãos não
4 tiveram a opção de fazer uma autoavaliação, e isso precisa eventualmente ser incorporado no
5 próximo processo de avaliação. Em relação à fala do professor Sérgio Salles, a continuidade da
6 avaliação é certamente um ponto importante, estão atentos a isso, tanto na questão de selecionar
7 as métricas que representam o que a Unicamp faz, quanto de continuar fazendo avaliação
8 sistemática, e para isso vão fazer uma avaliação no processo de avaliação institucional a partir
9 da composição de um GT, que vai fazer então a meta-avaliação do processo. Em relação ainda
10 à questão das ações afirmativas na pós-graduação, observa que os dados para analisar isso
11 infelizmente a Unicamp não tem de forma sistemática, porque os processos seletivos da pós-
12 graduação são muito diferentes do processo de graduação, e esses dados que normalmente
13 possuem do questionário produzido pela Comvest não estão disponíveis para pós-graduação.
14 Nesse sentido, seria interessante que fosse implementado na Unicamp um processo semelhante
15 na pós-graduação, de haver esse questionário igual para todos os programas de pós-graduação,
16 porque assim teriam informação em relação ao perfil socioeconômico, demográfico, dos
17 estudantes. Em relação ao capítulo dos egressos, agradece o comentário do professor Sávio e
18 diz que pela primeira vez colocaram essa informação no relatório, sobre onde estão os egressos
19 da Unicamp, o que eles estão fazendo, em que ocupações eles estão, e também a questão da
20 remuneração. Ainda há limitações nesse estudo que foi feito, mas até então não tinham nenhuma
21 dessas informações, que considera importantes, porque ajuda a combater alguns mitos de que a
22 Unicamp não tem nenhuma conexão com a escola básica, que não contribui para a educação
23 básica, seja infantil, fundamental e médio, pois veem por esses dados o número de alunos que
24 são formados e que estão atuando na educação básica. Então a Unicamp dá uma grande
25 contribuição para a educação básica a partir da formação desses professores que estão lá
26 atuando. É claro que a integração, a relação com os egressos tem de ir além disso, precisa ser
27 uma relação bidirecional e isso é muito bem apontado pelo parecer da comissão externa, que
28 disse que precisa não só recolher informações sobre os egressos, que é um primeiro passo, mas
29 ter uma relação de fato, em que os egressos possam contribuir com a Universidade em vários
30 programas, e a Unicamp começou a lidar de forma mais ativa agora com isso, por meio da
31 plataforma Alumni. A Conselheira TERESA DIB ZAMBON ATVARS diz que fazer um
32 processo de avaliação institucional não é trivial, é complexo, envolve, como a doutora Ana
33 Maria já citou, centenas de pessoas e, portanto, envolve uma enormidade de informações
34 estruturadas que precisam ser fornecidas ao processo. Dessa forma, ele tem a sua complexidade
35 intrínseca, mas também a sua complexidade conceitual. Este é o quarto processo de que
36 participa, alguns deles coordenou, e acha que existe um ganho institucional imenso terem um
37 processo que olhou a Universidade como um todo, e não olhou de modo fragmentado as suas
38 partes. Há um conjunto relevante de informações nos relatórios externos, tanto do ensino pré-
39 universitário com informações extremamente importantes feitas por pessoas que entendem do
40 assunto, da mesma forma em relação às unidades de ensino e pesquisa e centros e núcleos

1 interdisciplinares em pesquisa. Portanto, esse relatório e os comentários da equipe da
2 Administração, tomando como base esse relatório externo, comentários adicionais, são
3 obviamente insumos fundamentais para o processo que vão iniciar a partir da semana que vem,
4 que é do planejamento estratégico. Respondendo a várias questões que foram aqui formuladas,
5 de que precisam atender às recomendações, fazer projetos, resolver problemas de inclusão da
6 na pós-graduação etc., observa que tudo isso tem de aparecer como planos de ação do
7 planejamento estratégico que deve nortear o próximo quinquênio 2021-2025. Essas discussões,
8 portanto, serão feitas na sequência justamente pelos membros do Conselho Universitário, que
9 estarão fortemente envolvidos no conjunto de atividades relacionadas ao planejamento, e são
10 tópicos que obviamente deverão ser ali colocados para que, uma vez estabelecido o objetivo,
11 tenham um plano de ação coerente com a missão da Universidade e com o objetivo postulado.
12 Sobre a questão de métricas e indicadores, a comissão externa de avaliação fez várias
13 ponderações relacionadas a esse assunto e pontuou de modo muito objetivo que deveriam ter
14 poucos objetivos estratégicos, mas objetivos amplos, objetivos que os façam enfrentar
15 realmente um futuro com todo nível de incerteza que um futuro pode ter. Portanto, devem ser
16 objetivos mais gerais, mas com métricas bem definidas, e metas e métricas não são um assunto
17 trivial. Mas terão de fazer, buscando justamente manter a excelência naquilo que já têm e
18 alcançar a excelência naquilo que ainda não conseguiram alcançar. Sobre dados, tem ouvido,
19 em diversas ocasiões, dizer que pediram dados para a Administração e eles não foram
20 fornecidos. Parece que há um certo desconhecimento de que a Unicamp, há décadas, publica
21 anualmente um anuário estatístico. Sugere àqueles que sentem falta de dados que entrem no site
22 da Aeplan e manuseiem os anuários estatísticos e, sem dúvida nenhuma, vão encontrar, se não
23 todos, a grande maioria dos dados que têm sido solicitados e têm sido demandados, ou que no
24 Conselho Universitário, na Cepe e na CAD tem sido argumentado que não dispõem ou que não
25 receberam porque a Administração não forneceu. Se consultarem os anuários estatísticos, vão
26 encontrar um enorme conjunto de dados. Sobre a estratégia da comunicação, sem dúvida a
27 Unicamp não resolveu a questão da comunicação, e precisa resolver. No Planos 2016-2020, um
28 dos objetivos estratégicos a ser alcançados era a comunicação, diagnóstico feito no passado,
29 que levou ao planejamento e que não se efetivou na prática porque, dando razão ao conselheiro
30 João Raimundo, as pessoas da Universidade não se apoderaram nem do planejamento, nem da
31 avaliação institucional, não usam isso como ferramentas de trabalho importantes e, portanto,
32 não assumem o compromisso com a mudança. Esse é um ponto que lhe parece absolutamente
33 relevante. Da mesma forma, a excelência da gestão estava pontuada no planejamento
34 estratégico 2016-2020, e obviamente terá de ser pontuada também no próximo, porque não
35 alcançaram a excelência na gestão, e talvez isso seja consequência de dois fatores. O primeiro
36 deles, e este é um desafio para a próxima avaliação institucional, é que duas áreas ainda não
37 foram incorporadas na avaliação institucional e precisam ser, pela dimensão e pela importância:
38 a área da Saúde, e podem notar que o relatório passa praticamente ao largo desse assunto que é
39 tão grande e tão relevante para a vida da Unicamp; avaliação dos órgãos da Administração,
40 que ainda não foi feita, apesar dos avanços alcançados neste último relatório e no instrumento

1 de avaliação que aplicaram. Observa a importância que cada um deve ter com relação a
2 conhecer e exercitar no dia a dia a missão da Universidade, e a missão da Universidade fala em
3 pluralismo, fala em diversidade, fala em sustentabilidade. É claro que na próxima discussão do
4 Planes vão rever essa missão, mas não tem dúvidas de que nesta gestão a missão da
5 Universidade, escrita e aprovada pelo Conselho Universitário, tem norteado o trabalho. Solicita
6 que verifiquem o calendário de atividades do Planejamento Estratégico, que será intensivo, será
7 importante, que ocorrerá nos meses setembro e outubro, para que seja consolidado o documento
8 no Consu de novembro. Pede a participação de todos, e a quem não puder, solicita que indique
9 o suplente, porque é muito importante o envolvimento do Consu nesta atividade que seguirá o
10 processo de avaliação institucional. Todos os membros do Consu deverão participar dessas
11 atividades. Agradece os comentários elogiosos, transmitirá isso a toda sua equipe e, sem dúvida
12 nenhuma, acha que possuem um bom instrumento de gestão nas mãos. A Conselheira
13 PATRÍCIA KAWAGUCHI CÉSAR solicita que a professora Teresa indique como podem
14 acessar os dados da Aeplan se o site está fora do ar há pelo menos quinze dias. Vem tentando
15 conferir o anuário, mas o site não entra. O MAGNÍFICO REITOR diz que vai verificar o que
16 está acontecendo. O Conselheiro ROBSON BOMFIM SAMPAIO diz, sobre a questão da
17 comunidade indígena, que sabem muito bem a dimensão e a complexidade de todas e todos os
18 estudantes indígenas que estão na Universidade. Acha que talvez alguns docentes não saibam
19 e não tenham acesso, por isso vão depois socializar um relatório que fizeram para ser
20 incorporado em uma próxima revisão, análise, pois possuem bons materiais produzidos pelos
21 estudantes. O MAGNÍFICO REITOR diz que podem enviar o material para a CGU. O
22 Conselheiro MATHEUS ALVES ALBINO pergunta para a professora Teresa se a
23 documentação dos grupos de trabalho está no anuário estatístico da Unicamp, porque foi isso
24 que a representação discente solicitou. Essa é a documentação que não chega para eles. Não
25 havendo mais observações, o MAGNÍFICO REITOR submete à votação o Relatório de
26 Avaliação Institucional da Unicamp, período 2014-2018, que é aprovado com 50 votos
27 favoráveis e 08 abstenções. Parabeniza novamente toda a equipe, foi um trabalho realmente
28 impressionante do que foi realizado neste relatório. Em seguida, propõe voto de pesar à família
29 de Gisele Aparecida Moreira Palermo, servidora do Centro de Ensino de Línguas, esposa do
30 professor Leandro Palermo Júnior, que foi Pró-Reitor de Desenvolvimento Universitário de
31 25.10.2016 a 24.04.2017, que faleceu no dia 07 de setembro. Informa que vai publicar no portal
32 uma carta que escreveu sobre os seis meses de atividades não presenciais, que serão
33 completados esta semana, com as preocupações e o momento atual que estão vivendo. Nada
34 mais havendo a tratar, o MAGNÍFICO REITOR declara encerrada a Sessão e, para constar, eu,
35 Ângela de Noronha Bignami, Secretária Geral, lavrei a presente Ata e solicitei a Aline Marques
36 que a digitasse para ser submetida à aprovação do Conselho Universitário. Campinas, 08 de
37 setembro de 2020.

*NOTA DA SG: A presente Ata foi aprovada na **169ª SESSÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**, realizada em 24 de novembro de 2020, sem alterações.*