



**A UNICAMP DE TOD@S**  
RACHEL E OSVALDIR 2017

**PROGRAMA DE  
GESTÃO  
2017-2021**

**Rachel Meneguello, Reitora**  
**Oswaldir Taranto, Coordenador Geral**

**FEVEREIRO DE 2017**

---

# Sumário

<b>I. Valores e diretrizes estratégicas .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Valorização das pessoas e das carreiras .....</b>	<b>8</b>
<b>Docentes .....</b>	<b>9</b>
<b>Pesquisadores .....</b>	<b>10</b>
<b>Funcionários .....</b>	<b>10</b>
<b>Alunos .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Vanguarda, protagonismo e compromisso social .....</b>	<b>11</b>
<b>3- Democratização e eficiência na gestão .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Inclusão, permanência e bem-estar no campus .....</b>	<b>15</b>
<b>II. Detalhamento das ações .....</b>	<b>17</b>
<b>1. Graduação .....</b>	<b>17</b>
<b>Programa de avaliação do ensino de Graduação .....</b>	<b>18</b>
<b>Acompanhamento dos egressos .....</b>	<b>19</b>
<b>Incentivo à reorganização dos Projetos Pedagógicos das Unidades .....</b>	<b>19</b>
<b>Atuação nas licenciaturas .....</b>	<b>19</b>
<b>Desenvolvimento pedagógico dos docentes .....</b>	<b>20</b>
<b>Qualificação dos Coordenadores de Cursos .....</b>	<b>20</b>
<b>2. Pós-Graduação .....</b>	<b>22</b>
<b>O papel da Unicamp na discussão sobre a Pós-Graduação no país .....</b>	<b>23</b>
<b>A manutenção da excelência e a avaliação de seu desempenho .....</b>	<b>23</b>
<b>A internacionalização como estratégia de desenvolvimento .....</b>	<b>24</b>
<b>Melhoria dos processos .....</b>	<b>24</b>
<b>A autonomia dos programas e a ampliação do sistema .....</b>	<b>25</b>
<b>O financiamento do sistema .....</b>	<b>25</b>
<b>3. Pesquisa .....</b>	<b>26</b>
<b>Ética e Integridade .....</b>	<b>28</b>
<b>A internacionalização como estratégia de desenvolvimento .....</b>	<b>29</b>
<b>Política de apoio aos docentes e pesquisadores .....</b>	<b>30</b>
<b>Elaboração de Bases de dados de produção científica e avaliação de impacto .....</b>	<b>30</b>
<b>O financiamento da pesquisa .....</b>	<b>31</b>
<b>O FAEPEX .....</b>	<b>32</b>

<b>Outras ações de apoio .....</b>	<b>32</b>
<b>4. Extensão.....</b>	<b>33</b>
<b>As atividades de extensão e o desenvolvimento .....</b>	<b>33</b>
<b>Fortalecimento institucional da extensão e de sua relação com o ensino e a pesquisa .....</b>	<b>34</b>
<b>Divulgação e avaliação das atividades de extensão .....</b>	<b>35</b>
<b>Fortalecimento das práticas culturais e esportivas .....</b>	<b>36</b>
<b>Programa UniversIDADE .....</b>	<b>36</b>
<b>5- Internacionalização.....</b>	<b>37</b>
<b>Articulação de Ações Institucionais .....</b>	<b>37</b>
<b>Parcerias para o intercâmbio cultural.....</b>	<b>38</b>
<b>Ações para formação e intercâmbios acadêmicos .....</b>	<b>38</b>
<b>O protagonismo da Universidade nas relações com os eixos sul-sul e sul-norte .....</b>	<b>39</b>
<b>6. Área da Saúde .....</b>	<b>41</b>
<b>7- Colégios Técnicos e Ensino médio .....</b>	<b>43</b>
<b>8. Acesso, inclusão e permanência .....</b>	<b>44</b>
<b>SAE,SAPPE e Moradia Estudantil.....</b>	<b>46</b>
<b>Direitos Humanos e Integridade de Minorias .....</b>	<b>48</b>
<b>9- Órgãos articuladores.....</b>	<b>49</b>
<b>Sistema de Bibliotecas .....</b>	<b>49</b>
<b>Arquivos e Centros de Documentação .....</b>	<b>51</b>
<b>Editora da Unicamp.....</b>	<b>54</b>
<b>Gestão da Editora .....</b>	<b>55</b>
<b>Ampliação da dimensão universitária da editora.....</b>	<b>55</b>
<b>Inovação na política de divulgação e comunicação .....</b>	<b>56</b>
<b>Sistema COCEN (Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa) .....</b>	<b>56</b>
<b>INOVA e Política de Inovação.....</b>	<b>59</b>
<b>10. Gestão de Pessoas.....</b>	<b>61</b>
<b>Conceitos, propostas e compromissos.....</b>	<b>61</b>
<b>Carreira PAEPE, Isonomia e a Avaliação de Desempenho.....</b>	<b>64</b>
<b>Qualificação e atualização profissional .....</b>	<b>66</b>
<b>Condições de trabalho e benefícios sociais.....</b>	<b>69</b>
<b>Qualidade de vida: atenção à saúde e à educação.....</b>	<b>73</b>

<b>Terceirização .....</b>	<b>75</b>
<b>Nosso Quadro Docente .....</b>	<b>76</b>
<b>11- Administração da Universidade .....</b>	<b>77</b>
<b>    Financiamento da UNICAMP: diagnóstico e propostas .....</b>	<b>77</b>
<b>    A Funcamp e suas relações institucionais com a Unicamp .....</b>	<b>83</b>
<b>    Política de Comunicação Integrada e TICs .....</b>	<b>85</b>
<b>    Tecnologias de Informação e Comunicação .....</b>	<b>86</b>
<b>    Bem estar e segurança no campus .....</b>	<b>89</b>
<b>    Plano Diretor Participativo.....</b>	<b>89</b>
<b>    Segurança e prevenção .....</b>	<b>91</b>
<b>    Sustentabilidade .....</b>	<b>92</b>
<b>Súmulas Curriculares .....</b>	<b>97</b>
<b>    Rachel Meneguello, candidata a Reitora.....</b>	<b>97</b>
<b>    Osvaldir Pereira Taranto, candidato a Coordenador Geral .....</b>	<b>98</b>

## I. Valores e diretrizes estratégicas

### **A defesa da universidade pública, gratuita, autônoma, inclusiva e democrática**

**E**ste documento apresenta à comunidade da Unicamp nossas propostas para o quadriênio 2017-2021. Ele é resultado de um amplo e participativo processo de discussão junto aos diversos segmentos da universidade. Nele, o valor fundamental que sustenta e anima nossa candidatura, qual seja, a defesa da universidade pública e de sua autonomia, ganha forma na indicação de um conjunto de ações para as mais diversas áreas.

Os caminhos que propomos têm como base o conhecimento acumulado ao longo de nossas carreiras dedicadas à construção da Unicamp como Universidade de excelência. Ao completar seus primeiros 50 anos de existência, é límpida a imagem da Unicamp como uma Universidade exitosa, construída à base de competências destacadas nas várias áreas de conhecimento. Essa trajetória permite à Unicamp responder aos desafios do pensamento e da ciência, no contexto de uma sociedade em desenvolvimento, pressionada por complexas e urgentes demandas para as quais o ensino, a pesquisa e a extensão nela desenvolvidos são parte das respostas e soluções.

O sucesso da Unicamp resulta do empenho de professores,

pesquisadores, funcionários e alunos. É o reconhecimento do papel que cada um desses segmentos desempenha no processo de construção da Instituição o único modo de garantir o prosseguimento de sua notável trajetória.

Nossa visão de universidade compreende um terreno democrático no qual a pluralidade de ideias é o subsídio para a produção do conhecimento, para a prática do ensino e para a disseminação de nossa produção. O terreno democrático é também o que orienta as relações de convivência da comunidade universitária, e devemos garantir que a prevalência do diálogo e do melhor argumento sejam os imperativos das práticas cotidianas; alicerçadas no respeito às instituições que regem o funcionamento da Universidade.

As transformações em curso na sociedade brasileira colocam novos desafios para a gestão da Universidade. A crise econômica e a redução orçamentária, associadas à demanda pelo acesso ampliado ao ensino superior e à premência de medidas mais inclusivas, requerem soluções inovadoras de gestão que reafirmem o papel da universidade na solução dos dilemas do desenvolvimento e reiterem sua legitimidade institucional frente às correntes que sustentam a privatização do ensino superior.

Essas serão algumas das orientações de nosso mandato na construção do futuro em uma Unicamp de tod@s. Partindo desses valores mais gerais, definimos as diretrizes que orientarão o diálogo com a comunidade universitária ao longo de nosso mandato.

## **O mérito e a excelência como valores centrais do ensino, da pesquisa e da extensão**

Entendemos que o mérito e a excelência são valores centrais do ensino, da pesquisa e da extensão, mas se consubstanciam em

pilares institucionais apenas quando respondem às demandas da sociedade e aos desafios da ciência, da tecnologia e do bem-estar social e econômico, e vislumbram as fronteiras do conhecimento como o lugar das possibilidades de superação das debilidades que marcam o contexto brasileiro e mundial.

O Programa Unicamp de Tod@s! se diferencia pela busca de uma nova excelência acadêmica. A concepção de excelência deve ser redimensionada de forma a articular as condições e necessidades de uma universidade mais inclusiva com as condições ótimas de formação e produção de conhecimento científico que possibilitem o impacto social, econômico e intelectual. A universidade do século 21 deve dedicar-se a enfrentar os desafios da sociedade contemporânea, e, sobretudo, os desafios colocados pelo contexto que a sustenta. Para nós, a ideia de excelência está associada a uma gestão democrática, pautada pela tolerância e pelo respeito à diversidade, constituindo um projeto científico vital para o enfrentamento dos dilemas da sociedade brasileira no qual a inclusão é central.

Esse novo conceito de excelência acadêmica resulta da articulação de quatro eixos: a valorização das pessoas e das carreiras; vanguarda, protagonismo e compromisso social; democratização e eficiência na gestão; inclusão, permanência e bem-estar.

# A UNICAMP DE TOD@S





## 1. Valorização das pessoas e das carreiras

---

A excelência da Unicamp em ensino, pesquisa e extensão é um patrimônio incalculável. A valorização das pessoas e das carreiras desempenhou e desempenha um papel fundamental na construção desse patrimônio. Mantê-lo, em um cenário de crise econômica, é um dos nossos principais desafios.

### **Docentes**

A valorização da carreira docente e das etapas de seu percurso é ponto básico para a manutenção da qualidade das atividades desenvolvidas na Universidade.

Temos claro que a atual crise vem prejudicando projetos pessoais de crescimento na carreira acadêmica para os jovens doutores e mesmo para docentes no meio de suas trajetórias institucionais, dadas as restrições orçamentárias. Nesse quadro, o risco de a Instituição perder novos talentos, ou mesmo perder professores de trajetória mais antiga, é real. Reiteramos, contudo, que este é um cenário temporário e que nossa gestão moverá todos os esforços para recompor os projetos de vida acadêmica dos docentes e sua satisfação pessoal e profissional com seus vínculos com essa Universidade.

É também um risco real a limitação do teto salarial definido para o funcionalismo do estado de São Paulo e que atinge todos os docentes: limita os ganhos dos professores mais antigos e inibe as perspectivas dos mais novos contratados.

Entendemos que a adoção de um teto remuneratório para o funcionalismo público é justa, mas o teto deve ser único no âmbito das universidades do país, de forma a traduzir o caráter nacional da educação e do ensino. Daremos curso às ações concretas já em desenvolvimento pelo CRUESP junto à Assembleia Legislativa e junto ao governo do estado em busca de solução definitiva quanto a esse ponto. Nosso compromisso com a redefinição do teto salarial para o funcionalismo das universidades públicas é total.

## **Pesquisadores**

O papel do Sistema de Núcleos e Centros de Pesquisa Interdisciplinares na trajetória exitosa da Universidade é inegável. Esse sistema destaca a Unicamp e revela sua capacidade de inovação em fomentar a interdisciplinaridade na pesquisa e na extensão.

Nossa gestão valorizará esse Sistema, de forma a garantir a consolidação da carreira de Pesquisador, o reconhecimento da COCEN como órgão central de articulação e desenvolvimento e o papel da Comissão de Atividades Interdisciplinares na sua dinâmica de funcionamento.

## **Funcionários**

Nossa gestão entende que os funcionários desempenham papel vital para o sucesso no ensino, na pesquisa e na extensão. Contrariamente à onda de 'enxugamento' que permeia as empresas e agências do estado, que faz da tecnologia e da informatização a solução para a eficiência; ou da onda que considera que planos de demissão voluntária resolvem questões de folha de pessoal, como já ocorre em outras universidades, nossa proposta valoriza os funcionários e, para isso, dará atenção especial à sua carreira e a suas expectativas. Não vamos começar nada do 'zero'. A proposta de carreira produzida recentemente deverá ser aperfeiçoada, de forma a coincidir com as expectativas da comunidade. Precisamos de uma avaliação objetiva e eficiente da carreira que reconheça o desempenho dos funcionários nos vários setores.

A gestão que ora se encerra deu início ao processo de isonomia, concebida nos moldes da organização do quadro de funcionários da USP. A primeira etapa atingiu especialmente os funcionários com menor escolaridade e com menores salários. A segunda etapa não pôde ser realizada em função da crise econômica.

Nossa gestão se compromete com a implantação completa da isonomia, tão logo o quadro financeiro mostre que ela será

possível. A comunidade de funcionários irá acompanhar esse processo por meio de uma gestão transparente das informações sobre o orçamento e de reuniões regulares com a Reitoria.

### **Alunos**

Nossa missão como Universidade pública é formar cidadãos qualificados para atuação no mercado de trabalho das diversas profissões, no exercício da docência em seus distintos níveis, atuando de forma ética e criativa na pesquisa e inovação nas mais diversas áreas do conhecimento. A qualidade do ensino que oferecemos aos nossos alunos, nos cursos de graduação e de pós-graduação, tem destacado a UNICAMP no país e no exterior. Para mantermos essa trajetória de sucesso é preciso repensar continuamente nossas práticas de ensino e avaliação. Protagonismo e originalidade orientarão nossas ações para garantirmos aos alunos que chegam à Unicamp um ambiente de ensino-aprendizagem sintonizado com as oportunidades e desafios do século 21.

Faz parte da natureza democrática de nossa proposta de gestão a aproximação da administração central e do corpo de alunos da universidade. Para isso, criaremos mecanismos de interação mais regular, de forma a tornar mais efetivas e rápidas as ações de permanência, inclusão e integração no campus.

## **2. Vanguarda, protagonismo e compromisso social**

---

A vanguarda e o protagonismo da UNICAMP marcam seu projeto de universidade pública desde a sua fundação. A Unicamp se destaca na produção da pesquisa em âmbito nacional e forma mestres e doutores qualificados para o mercado de trabalho, para o sistema de ensino e para o sistema de pesquisa e inovação. A qualidade e a excelência reconhecidas resultam da articulação das atividades de ensino, pesquisa e extensão e têm nos colocado em posições de destaque nos rankings globais universitários. Os desdobramentos positivos desse destaque devem ser cultivados, mas essa é apenas parte da missão da

universidade.

A trajetória futura da Universidade deve aprofundar a sua importância no processo de produção da Ciência, Tecnologia e Inovação do país, visando atender às demandas do conhecimento do século 21, mas, sobretudo, buscando colaborar de forma inovadora e decisiva para o desenvolvimento econômico e a mobilidade social e educacional de que a nação necessita.

Entendemos que a responsabilização social da universidade é o processo que lhe garante a legitimidade como instituição pública, e é o que faz com que a autonomia universitária e a liberdade acadêmica se articulem às demandas prementes da sociedade. Para manter essa posição de vanguarda na produção do conhecimento é preciso ampliar a proatividade da Reitoria na busca de recursos e superação de barreiras institucionais à inovação, assumindo o protagonismo que cabe à Unicamp como instituição de excelência.

É fundamental que a comunidade científica garanta o seu protagonismo na definição da agenda da pesquisa científica e esteja mobilizada para que a pesquisa, a formação e a inovação sejam cada vez mais valorizadas no país. Para colaborar com esse processo, defendemos que a Unicamp volte a participar do eixo central das decisões em pesquisa e esteja mobilizada junto aos organismos e associações que articulam a comunidade na defesa de recursos e fontes que viabilizem seu desenvolvimento.

No âmbito interno, a posição de vanguarda da universidade requer o aprofundamento da política de inovação já adotada e demanda, além de sua ampliação para todas as áreas de conhecimento, o incremento de sua participação em processos internacionais. Para isso vamos manter e ampliar a política de internacionalização já em curso.

A internacionalização amplia o acesso da comunidade acadêmica a ideias, temáticas, culturas e formas organizacionais variadas. É da articulação entre a diversidade e a complementaridade de

parcerias geográfica e cientificamente estratégicas que resultará a inovação no ensino, na pesquisa e na extensão aqui produzidos.

### 3- Democratização e eficiência na gestão

---

Os esforços da Universidade no diagnóstico dos entraves de procedimentos e na implantação de novos processos voltados à agilização das atividades administrativas e à eficiência de resultados têm sido significativos.

A elaboração do Planejamento Estratégico para o período 2016-2020, bem como a Avaliação Institucional realizadas durante a atual gestão resultaram em orientações centrais para a modernização dos modelos de gestão de natureza administrativa, acadêmica e de recursos humanos, articulando processos e sistemas de informação.

A implantação de alguns novos processos já teve início, e o empenho de nossa gestão será voltado para dar continuidade a esse movimento de correção, aperfeiçoamento e modernização, de forma a solucionar as deficiências que conduzem à ineficácia.

Em tempos de crise econômica, com forte impacto sobre o orçamento da Universidade, é fundamental que a administração saiba equacionar receitas e despesas de forma a adequar a gestão orçamentária aos interesses, prioridades e necessidades da instituição.

Ademais, para nós, a eficiência na administração pública é indissociável da democratização dos processos de gestão, o que pressupõe a valorização dos órgãos de consulta e deliberação já existentes. Essa valorização significa participar ativamente desses espaços de tal modo que as decisões sejam subsidiadas de forma mais ampla pelas representações da comunidade.

Transparência e comunicação são as orientações gerais desse movimento. As informações sobre a universidade, sobre seu funcionamento e sobre o orçamento precisam ser mais acessíveis. Todos precisam conhecer as possibilidades concretas com as quais a Reitoria trabalha e para isso vamos melhorar a gestão das informações.

Todavia, o maior acesso à informação só tem impacto positivo se acompanhado de canais regulares de comunicação entre a Reitoria e a comunidade acadêmica, dos quais participem representantes de professores, pesquisadores, funcionários e estudantes.

Esse processo de consulta terá a função de aproximar a comunidade universitária da administração central e, sobretudo, será um locus vital para antecipar problemas e gerir conflitos. Também nos comprometemos com a definição de ações para melhorar o fluxo interno de informações, bem como nossa comunicação com a sociedade. Precisamos garantir que o conhecimento que produzimos circule de forma ampla.

Finalmente, cabe afirmar que nossa gestão também estará comprometida com a continuidade do processo de Revisão do Estatuto da Universidade. Esse é um processo vital que adéqua a organização e o funcionamento da Unicamp às mudanças e inovações da Instituição ocorridas nas últimas décadas.

#### **4. Inclusão, permanência e bem-estar no campus**

---

A Unicamp tem como missão fazer com que seu mérito e excelência respondam às demandas da sociedade e aos desafios da ciência, da tecnologia, do pensamento e do bem-estar social e econômico.

Nossa candidatura é favorável ao princípio das cotas étnico-raciais, pois, para nós, as ações da universidade pública em um país tão desigual devem ser pautadas por princípios de justiça social. Nesse sentido, nossa gestão estimulará discussões, ações e projetos que vislumbrem a atuação da Unicamp na direção de ampliar suas respostas às demandas e expectativas da sociedade.

Reside aqui a importância da discussão sobre a política de cotas para ingresso nos cursos de Graduação. A política de inclusão da Unicamp, por meio do PAAIS, vigente desde 2004, e ampliada em 2010 com o ProFIS, tem mostrado resultados importantes na

inclusão de alunos oriundos das escolas públicas e de grupos étnicos autodeclarados negros, pardos e indígenas. Contudo, o diagnóstico sobre seus efeitos deve ser debatido e os programas aperfeiçoados à luz de modelos alternativos de inclusão.

A discussão que tramitou em 2016 na universidade através das audiências públicas para debater a política de cotas étnico-raciais para o ingresso na Graduação será encaminhada ao CONSU para discussão e deliberação. Isso deverá definir o caminho que a universidade entenderá como o mais acertado para incrementar seu papel público de inclusão e formação. Vamos respeitar e encaminhar essa discussão, bem como implementar as deliberações definidas no futuro.

No que se refere à permanência, propomos a criação de uma Comissão específica para desenvolver as políticas de ações afirmativas na Unicamp. A ampliação do acesso por políticas inclusivas traz como desafio garantir a permanência desses alunos durante os anos de estudo. A Universidade tem implementado uma política de bolsas de auxílio social, moradia e transporte que viabiliza a permanência dos alunos advindos de segmentos com maior vulnerabilidade social, mas entendemos que ainda é necessário buscar soluções mais amplas e mais adequadas.

No caso da moradia estudantil, terão continuidade os reais esforços e ações na direção da ampliação do número de vagas, com a criação da nova moradia, suprimindo uma demanda que há anos vem sendo apresentada pelos alunos. No tocante às bolsas de auxílio social, suas condicionalidades devem ser revistas, de forma a priorizar a presença do aluno nas atividades de estudo e a frequência às aulas, sem excluir a possibilidade de atividades de trabalho diretamente associadas à natureza de suas profissões e formação.

Entretanto, entendemos a permanência como dimensão mais ampla que as ações de cunho financeiro. A maior inclusão traz para a dinâmica universitária desafios que requerem a preparação da instituição e de seus órgãos de atuação. Trata-se aqui de



preparar a instituição para suprir as possíveis defasagens de formação dos alunos, de dar apoio e promover a integridade de minorias e de dar apoio a problemas de adaptação de natureza psicológica e psiquiátrica que requerem serviços qualificados de acompanhamento. O Serviço de Apoio ao Estudante deverá ser fortalecido e todos os seus serviços levados aos campi de Limeira e Piracicaba. Mas é também essencial a criação de um organismo que produza propostas de ações para o respeito aos direitos humanos, voltadas ao combate ao estupro, à homofobia, ao racismo, ao assédio e a outras formas de comportamento que ferem a integridade dos indivíduos.

## II. Detalhamento das ações

### 1. Graduação

---

O ensino de Graduação constitui um dos principais objetos de atenção de nossa gestão. Uma das missões da Unicamp é formar profissionais cidadãos inseridos em um contexto global de rápidas mudanças que resultam dos avanços da tecnologia e da informação. Com a dinâmica dominante da comunicação em rede, a maioria dos jovens que aqui ingressa traz habilidades próprias à sua geração, que possibilitam que informações sejam trocadas, propostas, contextualizadas de forma intensa, todos os dias.

Esse novo contexto leva a indagar se a manutenção das formas de organização curricular fundadas apenas em aulas expositivas ou laboratoriais – tendo o professor como principal ou único agente; e o aluno em uma postura passiva – é uma estratégia adequada e consegue estimular o aluno ao aprendizado.

Almejamos formar jovens efetivamente comprometidos com o saber, profissionais de excelência com uma visão crítica e propositiva da sociedade. Para isso, além de buscar e definir ferramentas de interação atualizadas que articulem para os jovens suas competências, habilidades, seu caráter e civilidade, entendemos que a Universidade deve estimular e tornar possível uma ação consciente e coletiva em torno de um Projeto Pedagógico construído e desenvolvido em conjunto entre gestores, professores e alunos dos vários cursos.

A Unicamp alcançou reconhecido sucesso nas suas atividades de ensino de Graduação nos seus primeiros 50 anos. Alguns de seus 66 cursos figuram em *rankings* internacionais entre os melhores do mundo e é essa posição que nos permite apresentar ações que potencializem a qualidade de nossos recursos humanos para a formação de nossos alunos.

As ações propostas a seguir acompanham a dinâmica das grandes universidades do mundo, que possuem instâncias especialmente planejadas para o desenvolvimento de políticas de melhoria do ensino de Graduação, na qual se incluem aquelas voltadas para a qualificação dos docentes e gestores que atuam na área.

### **Programa de avaliação do ensino de Graduação**

A importância e o porte da Unicamp no ensino de Graduação impõem a implementação de um robusto programa de avaliação. Esse programa será desenvolvido em dois níveis: inicialmente no âmbito das unidades de ensino e pesquisa que darão subsídios para o processo de avaliação específico dos Projetos Pedagógicos de cada curso e, em seguida, no âmbito geral da Universidade.

Esse processo envolverá alunos e docentes e resultará em subsídios às ações dos órgãos centrais da área. O papel da PRG será o de articulação desse processo amplo para toda a Universidade, bem como de apoio às unidades para o desenvolvimento de seus projetos.

### **Acompanhamento dos egressos**

Entendemos fundamental implantar um programa que permita à Universidade avaliar a inserção no mercado de trabalho dos profissionais formados pelos nossos cursos, por meio da coleta de informações dos egressos sobre aspectos que facilitam ou dificultam o exercício – sobretudo inicial – das profissões.

Considerado um dos mais potentes instrumentos de avaliação dos projetos curriculares do ensino superior, o *follow-up* produzirá dados objetivos para subsidiar a discussão de docentes e gestores quanto à necessidade de redimensionar os projetos pedagógicos dos variados cursos.

### **Incentivo à reorganização dos Projetos Pedagógicos das Unidades**

Esta será uma das diretrizes desafiadoras de nossa gestão: propor a reorganização dos Projetos Pedagógicos desenvolvidos pelas unidades de ensino e pesquisa.

A dinâmica e a complexidade das relações sociais, principalmente na área do trabalho, exigem das universidades projetos pedagógicos que ofereçam respostas mais ágeis, baseadas na excelência dos profissionais formados. Os Projetos Pedagógicos dos cursos de graduação devem ser considerados como o conjunto de princípios e diretrizes assumidos pelo coletivo dos gestores, docentes e alunos, propostos pelos docentes para o plano curricular, e que ultrapassam as atividades em sala de aula, dando balizamento às práticas e experiências vivenciadas pelos alunos. A PRG deverá dar apoio às atividades que envolvam esse processo.

### **Atuação nas licenciaturas**

Entendemos que a discussão sobre as licenciaturas precisa ser retomada. A Universidade pública perdeu seu protagonismo nesse campo porque restringiu seu lugar no Estado como o intermediário dessa relação na formação de profissionais. No nosso caso, os avanços ocorridos na área com o trabalho desenvolvido pela CPF (Comissão Permanente de Formação

de Professores) são evidentes, mas esse é ainda um desafio. Devemos destacar as licenciaturas como cursos de formação de profissionais que possibilitam nossa atuação responsável junto à educação básica.

A Pró-Reitoria de Graduação deverá encaminhar um processo de avaliação e identificação de diretrizes comuns que orientem e caracterizem o trabalho de formação de professores por meio da CFP e das Unidades de Ensino e Pesquisa, em parceria com a Faculdade de Educação.

### **Desenvolvimento pedagógico dos docentes**

O esforço de qualificação pedagógica deverá promover programas envolvendo ações contínuas para o aprimoramento dos docentes e voltadas ao trabalho pedagógico em sala de aula. O envolvimento voluntário dos docentes, sejam iniciantes ou veteranos, será devidamente valorizado como um esforço de qualificação profissional a ser considerado na avaliação dos relatórios institucionais de atividades.

Nesse sentido, o EA2 tem desempenhado um importante papel no ensino de graduação, por meio de ações visando o aprimoramento pedagógico de todos os docentes e o suporte às unidades que têm desenvolvido processos de reavaliação dos seus respectivos Projetos Pedagógicos.

### **Qualificação dos Coordenadores de Cursos**

O desenvolvimento das atividades da Coordenação de Graduação envolve tarefas complexas, muito além do cumprimento de normas e atividades burocráticas, que abrangem a discussão sobre o profissional a ser formado, o acompanhamento do trabalho pedagógico dos professores, a proposição de ações visando a qualificação docente e o acompanhamento dos alunos e o próprio processo de avaliação contínua do Projeto Pedagógico, entre outras tarefas.

A Pró-Reitoria de Graduação desenvolverá um programa de qualificação dos docentes nessas atividades em parceria com

representantes das unidades de ensino e pesquisa.

Fundamental ainda é ampliar as discussões com a comunidade universitária sobre mudanças nas políticas de acesso, inclusão e permanência, como indicados mais à frente, no item *Acesso, inclusão e permanência*.

## 2. Pós-Graduação

---

O sistema de Pós-Graduação da UNICAMP ocupa reconhecida posição de destaque nacional e internacional. Com 73 Programas de Mestrado e Doutorado, 9 Mestrados Profissionais, e 104 Cursos Lato Sensu, dentre os quais 46 Cursos de Residência Médica, o sistema agrega atualmente mais de 13.500 alunos matriculados, distribuídos nas cinco áreas de conhecimento.

O vigor do nosso sistema pode ser traduzido pela capacidade de formação de recursos humanos qualificados. São mais de 2.000 alunos de Doutorado e Mestrado formados por ano, incorporados de forma predominante nos setores do ensino e da administração pública, ao longo da última década.

O sucesso do ensino e da pesquisa realizados no âmbito da Pós-Graduação da Unicamp é também revelado pela excelência em nível nacional: o último processo de Avaliação da Pós-Graduação pela CAPES (2009-2012) conferiu à Universidade a melhor média em notas do país.

É esse patamar de qualidade e excelência que buscaremos manter e aperfeiçoar a partir de um conjunto articulado de ações voltadas a apoiar as atividades desenvolvidas por professores e alunos nas diversas áreas. A Reitoria envidará esforços para garantir um ambiente cada vez mais propício à inovação no ensino e na pesquisa no âmbito da pós-graduação, em constante diálogo e parceria com as comissões de pós-graduação.

Não é demais reiterar que as ações da Pós-Graduação estarão em consonância clara com duas diretrizes básicas que orientam o funcionamento do atual sistema: a gratuidade dos cursos stricto e lato sensu, e a autonomia das Comissões de Pós-Graduação na definição de suas linhas de trabalho, tal como está estabelecido pelo Regimento Geral de Pós-Graduação (Deliberação ConsuA-10/2015). Essas diretrizes alimentam a responsabilidade pública

do ensino e da pesquisa realizados, e garantem que a excelência seja desenvolvida com respeito à diversidade das áreas de conhecimento e às especificidades das unidades de ensino e pesquisa.

### **O papel da Unicamp na discussão sobre a Pós-Graduação no país**

O destaque da Unicamp no sistema nacional de Pós-Graduação conduz à busca de maior protagonismo no debate sobre os caminhos do ensino e formação de recursos humanos qualificados no país. A atuação junto às agências de fomento, em especial a Capes, para a discussão sobre as políticas de financiamento e expansão do sistema será tarefa central da Pró-Reitoria de Pós-Graduação.

Da mesma forma, a participação ativa no Fórum de Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação (FOPROP), e as ações articuladas com as Pró-Reitorias parceiras da USP e UNESP constituem vetores estratégicos para consolidar as conquistas do sistema de pós-graduação no país.

### **A manutenção da excelência e a avaliação de seu desempenho**

O percentual de programas de Pós-Graduação de excelência, em todas as áreas de conhecimento, com impacto nacional e reconhecimento internacional, é notável. O papel da administração central, através da PRPG, será de dar apoio às Coordenações para a manutenção adequada de seu funcionamento, de forma a potencializar a capacidade de formação e possibilitar a expansão de suas atividades. Para os cursos ainda em processo de consolidação, ou com dificuldades de funcionamento, a PRPG deverá definir ações de acompanhamento, de forma a colaborar para superar deficiências e possibilitar seu crescimento.

A PRPG deve estimular uma dinâmica de avaliação interna dos Programas que abranja o acompanhamento dos egressos e sua inserção no mercado de trabalho e a constante atualização dos

currículos e disciplinas.

### **A internacionalização como estratégia de desenvolvimento**

O desenvolvimento da nossa Pós-Graduação deverá ser potencializado através de ações que ampliem as redes internacionais de ensino e pesquisa. Vamos favorecer a recepção de pesquisadores e alunos em nossa Instituição, dando celeridade ao estabelecimento de convênios, assim como vamos apoiar a ida de nossos docentes, alunos e pesquisadores para estadia em instituições no exterior. As cotutelas terão estímulo e apoio da PRPG. Por meio do sistema de cotutelas vamos promover o adensamento das conexões internacionais já em curso, favorecendo a disseminação do conhecimento e a articulação entre experiências distintas de aprendizado e de investigação. A PRPG também deverá colaborar com a realização de eventos internacionais no nosso campus, assim como na participação de nossa comunidade em eventos no exterior.

A garantia de maior articulação entre as iniciativas desenvolvidas nos vários setores será dada pelo Colegiado com representação da PRPG, PRG, PRP, INOVA e VRERI, proposto como parte da política institucional de internacionalização mais ampla da universidade.

### **Melhoria dos processos**

Vamos dar continuidade à implementação de ferramentas que tanto aperfeiçoam procedimentos relacionados ao funcionamento dos programas, quanto traduzem a sustentabilidade dos processos, através de sua modernização/informatização. São exemplos desse movimento os procedimentos informatizados para defesa de dissertações e teses, a integração do sistema PED ao SIGA – que possibilitará a tramitação eletrônica de informações, pedidos e relatórios – e a comunicação entre a PRPG e as Coordenações através de ambientes virtuais.

Além disso, será implantada uma dinâmica de interlocução com



os discentes através de redes sociais, de forma a intensificar o acesso às informações da PRPG.

A melhoria dos processos também incluirá a manutenção do apoio administrativo às secretarias de Pós-Graduação, de forma a esclarecer e orientar sobre o funcionamento de sistemas. Vamos também dar condições e estimular a formação e o aperfeiçoamento permanentes dos funcionários que atuam no apoio à Pós-Graduação nas Unidades e na Administração Central.

### **A autonomia dos programas e a ampliação do sistema**

O desempenho exitoso da Pós-Graduação da Unicamp resulta em grande parte da autonomia e liberdade acadêmica que orientam a definição das linhas de ensino, formação e pesquisa de professores e alunos.

A PRPG deve respeitar e apoiar a diversidade das unidades e programas, estimular estratégias de atuação interdisciplinar, bem como apoiar a ampliação de atividades interinstitucionais que traduzam nosso protagonismo em áreas específicas, como os Mestrados e Doutorados interinstitucionais.

Frente à capacidade de nosso sistema, deve ser estimulada uma discussão permanente sobre os caminhos de sua ampliação, tanto na direção de uma formação mais especializada de recursos humanos, através da implantação de Mestrados profissionais, quanto de sua atuação junto à educação básica, através da formação de profissionais que ali atuam, uma diretriz presente na discussão dos rumos da Pós-Graduação no país.

Como órgão máximo da Pós-Graduação, a CCPG deve ser o espaço privilegiado e respeitado de discussão sobre a organização do sistema e ali deve ser preservada a autonomia dos Programas na definição de suas formas de acesso e funcionamento, garantida pelo Regimento Geral dos Cursos de Pós-Graduação.

### **O financiamento do sistema**

A Pós-Graduação da Unicamp recebe recursos vultosos das

agências de fomento, notadamente a CAPES, abrangendo bolsas de estudo, programas e editais específicos, seguida do CNPq e da FAPESP. A média de alunos bolsistas dos programas nos últimos quatro anos foi de 40% no Mestrado e 44% no Doutorado. A redução orçamentária das agências de fomento com a crise econômica recente apontou para a necessidade de a PRPG iniciar uma discussão para a definição de recursos orçamentários específicos que possibilitem o apoio financeiro institucional aos cursos. Os limites dessa linha de ação estão dados pela atual situação financeira da Universidade, mas sua discussão deve ser encaminhada, de forma a viabilizar um planejamento pela administração central das formas de apoio futuro ao sistema.

Será esse planejamento que possibilitará garantir condições mínimas básicas aos cursos novos de Mestrado e Doutorado, sobretudo às iniciativas de Mestrado Profissional, que não recebem recursos das agências de fomento.

Serão também as possibilidades orçamentárias futuras que permitirão a ampliação das bolsas do Programa de Estágio Docente. Embora esse exitoso programa de formação contemple mais de 1900 alunos, dos quais são mais de 700 bolsistas em média, por ano, sua ampliação deverá ser encaminhada como proposta da administração, beneficiando a formação dos alunos dos Programas de Pós-Graduação.

### 3. Pesquisa

---

A Unicamp é uma das principais instituições de pesquisa do país, responsável por cerca de 15% da produção científica nacional, e com destaque no registro de patentes. Alguns dos dados que marcam sua atuação no meio acadêmico e científico são notáveis. A título de exemplo, a relação entre docente e publicação é uma das maiores do país, 2,36 para o período 2013-2016; acolhemos 1.236 Grupos de Pesquisa cadastrados no CNPq, o que mostra nossa pujança em todas as áreas de conhecimento, e captamos através de projetos um volume significativo de recursos, mais de 104 milhões de reais oriundos apenas da FAPESP em 2016, para ilustrar a nossa capacidade de financiamento externo.

O sucesso de nossa dinâmica de pesquisa resulta, desde a fundação da universidade, das diretrizes básicas da liberdade acadêmica e da inovação, que se articulam sob o pressuposto de que seu avanço deve estar sedimentado, sobretudo, em valores humanísticos capazes de sustentar a instituição no longo prazo. São essas as diretrizes que darão base às nossas iniciativas institucionais de apoio e desenvolvimento à pesquisa na próxima gestão.

As ações de apoio à pesquisa através, sobretudo, do Faepex, responderão às iniciativas qualificadas que pesquisadores e grupos apresentarão como caminhos da investigação nas suas distintas abordagens. Ao lado de sua atuação ampla, a PRP deverá estimular iniciativas que busquem responder ao contexto de uma sociedade cada vez mais complexa, em que os problemas da ciência e do pensamento exigem abordagens multi e interdisciplinares, de forma a produzir soluções inovadoras ao enfrentamento de problemas e questões.

É fundamental que a Unicamp traduza seu desempenho na produção científica nacional com protagonismo na discussão das políticas públicas de financiamento a pesquisa e inovação, participando do eixo central das decisões em pesquisa no país. A relação da instituição junto ao Fórum de Pró-Reitores de

Pesquisa e Pós-Graduação, junto às Comissões de Ciência e Tecnologia no âmbito dos legislativos estadual e federal, bem como junto às instâncias governamentais, sobretudo o Ministério de Ciência e Tecnologia, será intensificada.

Destacamos pontos que terão atenção especial de nossa gestão:

### **Ética e Integridade**

É um ponto basilar das atividades de pesquisa que sejam desenvolvidas a partir de princípios éticos e valores de integridade, e que promovam a sustentabilidade no seu sentido amplo, qual seja, vislumbrando a equidade social com as gerações presentes e solidariedade com as gerações futuras.

A regulamentação da ética na pesquisa foi um ganho decisivo do período democrático, garantindo a integridade de indivíduos e o patrimônio material e imaterial de populações sujeitos de pesquisa. Sua importância fundamental na conduta acadêmica, efetivamente, tem reflexos no exercício da docência e na extensão universitária.

Três esferas de atuação foram regulamentadas por legislação federal, nas últimas décadas: a pesquisa que atinge populações humanas; a experimentação em animais; por fim, aquela afeta o patrimônio genético do país e os conhecimentos a ele tradicionalmente associados. A ética na experimentação animal também foi normatizada pela legislação estadual. Assim, em cumprimento à legislação federal e estadual, foram criadas na UNICAMP comissões de ética nestas áreas: Comissão de Ética em Pesquisa (CEP), Comissão de Ética no Uso de Animais (CEUA), Comissão do Patrimônio Genético (PATGEN), e recentemente, a Comissão de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas, que respondem tanto a instâncias internas quanto a externas, consolidadas nos conselhos nacionais.

Entendemos que, como parte da iniciativa global da Universidade em sua adequação ao imperativo legal de democratização da informação, será necessário regulamentar

internamente o fluxo das informações produzidas pelas comissões de ética, bem como seu acesso pela sociedade.

Além disso, nossa proposta é a de aprimorar a articulação dessas comissões às instâncias consultivas e deliberativas da Universidade, em especial no que concerne à definição de princípios éticos gerais que devem fundamentar a atuação da Universidade Estadual de Campinas em ensino, pesquisa e extensão.

Ao lado dessas ações, daremos encaminhamento aos seguintes pontos:

- 1) implementação da estrutura de funcionamento do Comitê de Ética em Pesquisa;
- 2) apoio à discussão e à definição de uma proposta de Código de Conduta de Pesquisa interno que busque regulamentar a conduta de alunos, professores, pesquisadores e funcionários em suas atividades de pesquisa;
- 3) apoio a atividades que estimulem ações educacionais para a comunidade acadêmica com relação a conduta ética e integridade, como a organização de seminários, a divulgação de materiais informativos etc., e
- 4) reconhecimento das atividades realizadas por docentes e pesquisadores nos Comitês de Ética, no conjunto das atividades realizadas na Universidade, através, por exemplo, da sua valorização em relatórios de atividades.

### **A internacionalização como estratégia de desenvolvimento**

O perfil dos grupos de pesquisa tem se tornado cada vez mais internacional, acompanhando a natureza dos objetos de estudo cada vez mais complexos, o que exige iniciativas que facilitem o intercâmbio de ideias e experiências, bem como a divulgação dos resultados de pesquisas e reflexões de docentes, pesquisadores e alunos. Esse cenário de crescente internacionalização possibilita

ainda ampliar o conjunto de instituições estrangeiras potencialmente parceiras de projetos e iniciativas de pesquisa. A PRP deve propiciar condições para ampliar as parcerias internacionais, de modo a situar a universidade no contexto da produção científica internacional.

As ações para o desenvolvimento da pesquisa na universidade devem contemplar essa dinâmica, tratando de forma transversal o processo de internacionalização da pesquisa realizada no âmbito das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Através do colegiado que compreende as demais Pró-Reitorias e a VRETI, a PRP deverá atuar para definir ações integradas nas diversas áreas de conhecimento.

### **Política de apoio aos docentes e pesquisadores**

A política implementada pela PRP nos últimos anos, de apoio aos docentes e pesquisadores que ingressaram recentemente na Unicamp através de suporte à pesquisa, teve êxito reconhecido. Vamos manter e ampliar o programa de início de carreira, com acompanhamento e suporte por mais tempo.

Essa política deverá atingir também os docentes próximos da aposentadoria para incentivar sua permanência na instituição como docentes ativos, colaborando com a sua expertise para a continuidade de projetos de pesquisa e funcionamento dos laboratórios.

### **Elaboração de Bases de dados de produção científica e avaliação de impacto**

Apesar dos esforços da PRP nos últimos anos em constituir bases de dados que possibilitem dimensionar a grande produção do conhecimento científico da nossa comunidade, ainda há a lacuna dos dados e informações das ciências humanas e artes. É de conhecimento amplo que a produção dos docentes e pesquisadores dessas áreas é volumosa, de referência internacional, mas os distintos meios e suportes em que ocorre sua divulgação não são absorvidos pelas bases de dados consagradas, orientadas por formas de divulgação e indexação de

áreas específicas. Será tarefa da PRP buscar meios e mecanismos para que essas informações sejam colhidas e componham uma base real de dados de produção científica.

Além disso, a Pró-Reitoria de Pesquisa deverá buscar plataformas que integrem programas de coleta de dados de produção em pesquisa (Plataforma Sucupira, Plataforma Lattes, etc.), de forma que docentes e pesquisadores otimizem seu trabalho de inserção de informações com uma única entrada de dados.

Ainda sobre a produção de dados de nossa produção científica, é essencial avaliarmos o impacto social da pesquisa que realizamos na instituição. O conhecimento de nossa intervenção concreta na solução de problemas e na inovação do cenário científico dará a dimensão de nossas respostas aos problemas e questões colocados pela sociedade nas várias áreas de conhecimento. Para isso, a PRP, articulada a representantes de todas as áreas de conhecimento, deverá discutir e constituir indicadores para essa avaliação. Tais indicadores, por exemplo, permitirão identificar se a pesquisa produzida deu base a uma política pública, criou nova tecnologia, criou novo produto, produziu subsídio à solução de problemas sociais ou políticos, e outras variadas formas de impacto na sociedade.

### **O financiamento da pesquisa**

A redução de recursos das agências de financiamento federais e estadual impõe uma prospecção mais ativa de novas fontes de fomento à pesquisa. As ações da PRP serão intensificadas na busca de financiamentos e parcerias internacionais, por meio de programas e projetos de colaboração junto a agências privadas e públicas.

Como etapa do processo de busca de financiamentos, buscaremos ampliar os recursos orçamentários do Faepex para fomentar a fase inicial de projetos de grande envergadura em novas áreas de conhecimento, sobretudo com abordagem inter e multidisciplinar, de forma a criar condições para obtenção de

recursos de agências de fomento à pesquisa tanto nacionais como internacionais.

### **O FAEPEX**

O Fundo de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão é um órgão vital nas ações de apoio à pesquisa e na articulação da pesquisa às atividades da pós-graduação, graduação e extensão na Universidade. Nos últimos anos, o sistema Faepex sofreu profundas alterações operacionais, possibilitando que as solicitações sejam realizadas dentro da sala dos docentes (Faepex Online), e de abrangência no atendimento das demandas qualificadas da comunidade. Os recursos próprios para o financiamento complementar à pesquisa alocados ao Faepex financiaram, em média, 1.357 projetos nas linhas de pesquisa, ensino e extensão; deram apoio inicial ao trabalho de pesquisa e à nucleação de grupos aos novos docentes e pesquisadores recém-contratados (Auxílio Início de Carreira), através do chamado ‘enxoval’ e de cotas de bolsas de mestrado e iniciação científica. A inclusão das bolsas de produtividade do CNPq nível 2 entre os critérios de complementaridade permitiu que mais docentes tivessem acesso aos recursos do Fundo.

Para além das frentes habituais de financiamento do Faepex, que continuarão a receber nosso integral apoio, vamos implementar uma linha nova que tem por objetivo funcionar como um incubadora de projetos inovadores e de destacado potencial de impacto social. Vamos apoiar ideias criativas e arrojadas de natureza interdisciplinar que avancem na construção do conhecimento de temas específicos, até o ponto em que estejam amadurecidas o suficiente para concorrerem aos editais das agências de fomento. Com esse passo a Unicamp reafirma sua vocação para a produção de um conhecimento de vanguarda e a valorização do potencial criativo do seu corpo docente.

### **Outras ações de apoio**

- Qualificação permanente dos funcionários de suporte à pesquisa, de forma a aprimorar a busca e divulgação de informações, bem como dar suporte operacional para a



submissão de propostas internacionais;

- Constituição de canais de comunicação com os órgãos de fiscalização de itens relacionados a pesquisa, de forma a facilitar a gestão da pesquisa pelos docentes/unidades de ensino e pesquisa (Anvisa, Polícia Federal, Polícia Civil, Ministério do Meio Ambiente, Exército brasileiro etc.).

## 4. Extensão

---

A Extensão é um processo educativo e de natureza interdisciplinar de interação com a sociedade orientada pelos princípios do desenvolvimento social e promoção da cidadania. A extensão potencializa o impacto social do conhecimento que produzimos e constitui um rico campo de aprendizagem e experimentação para toda a comunidade universitária, em particular para a formação ética e crítica do nosso corpo discente a partir do desenvolvimento das noções de responsabilidade e compromisso social.

Como um dos eixos estratégicos do nosso programa, nossa gestão propõe:

- a) estreitar os laços entre os campi da Unicamp e as cidades que os sediam;
- b) ampliar o reconhecimento institucional da participação em atividades de Extensão;
- c) instituir uma política de avaliação e divulgação dos resultados, com o objetivo de potencializar os impactos das ações de extensão para dentro e para fora da Universidade.

### **As atividades de extensão e o desenvolvimento**

Um dos desafios de nossa gestão será aumentar a presença dos campi da Unicamp nas cidades que os sediam – Campinas, Piracicaba e Limeira –, por meio da realização de atividades de

formação, minicursos, seminários e atividades culturais. Também vamos estimular a participação dos segmentos sociais comprometidos com a promoção dos direitos e da cidadania nas atividades de extensão. Com esse objetivo, vamos propor a discussão, junto às instâncias adequadas, de uma nova modalidade de Edital, a ser combinado com as políticas de promoção da Extensão já existentes, no qual projetos e parcerias com a Universidade possam ser propostos por organizações da sociedade civil e poderes públicos.

Continuaremos a investir no diálogo propositivo com os órgãos governamentais no sentido de incidirmos na busca de soluções para os problemas em diversas áreas de políticas públicas. Para isso, o Penses - Fórum de Pensamento Estratégico da Unicamp continuará a desempenhar papel central. Orientado pelos valores da originalidade de pensamento e crítica, o Penses tem favorecido a articulação entre pesquisa e extensão ao identificar novas áreas de especialização e investigação, voltadas ao desenvolvimento da sociedade. Nessa mesma direção, destacamos o papel do Sistema Cocen nas atividades desenvolvidas pelos centros e núcleos como espaços de produção e difusão de conhecimento de natureza interdisciplinar, fundamentais para a proposição de políticas de desenvolvimento.

### **Fortalecimento institucional da extensão e de sua relação com o ensino e a pesquisa**

Vamos continuar o processo de fortalecimento institucional da Extensão sob o princípio da sua indissociabilidade das atividades de ensino e pesquisa. Para isso propomos o seguinte conjunto de ações:

- Avançar em modelos de reconhecimento institucional da participação em atividades de Extensão por parte de discentes, docentes e funcionários de carreira, respeitando as aptidões e interesses de cada indivíduo no desempenho de suas funções na Universidade. Para tanto, propomos efetivar o Prêmio para o

Professor/Pesquisador/Funcionário Extensionista, nos moldes dos prêmios de reconhecimento ao docente.

- Apoiar o projeto de Bolsas de Extensão (integrando Extensão com Ensino e Pesquisa).
- Fortalecer a EXTECAMP também como órgão dinâmico de interação efetiva entre UNICAMP e Sociedade.
- Garantir que políticas de Ações Comunitárias da PREAC sejam construídas em diálogo com a comunidade universitária e que seu conteúdo seja objeto de discussão e aprovação pelo CONSU.
- Trabalhar as iniciativas de empreendedorismo ligadas à PREAC (via ITCP e empresas júniores) e a outros órgãos da universidade, como a INOVA, por exemplo.
- Promover a reestruturação e dinamização da Incubadora tecnológica de Cooperativas Populares, da Coordenadoria de Assuntos Comunitários (ITCP/CAC).
- Transformar a Estação Guanabara (Centro Cultural de Inclusão e Integração Social – CIS-Gb) e a Casa do Lago (Espaço Cultural Casa do Lago) em polos de Extensão plena e com a participação ativa de outros órgãos da UNICAMP e da Sociedade. Envidar todos os esforços no sentido de obter, junto às autoridades municipais, a decretação de Utilidade Pública do espaço da Estação Guanabara, que abriga o CIS-Gb.

### **Divulgação e avaliação das atividades de extensão**

É preciso ampliar o conhecimento que a Universidade possui sobre as atividades de extensão realizadas nas suas unidades e órgãos. Conhecer e sistematizar essas ações é fundamental para identificar oportunidades de conexão sinérgica entre elas, o que resultará em ganho de escala e eficácia das ações empreendidas. Esse conhecimento compartilhado será também a base para a construção de uma política de avaliação continuada das

atividades de extensão, em diálogo com experiências realizadas em outros contextos universitários nacionais e internacionais.

### **Fortalecimento das práticas culturais e esportivas**

Nossa gestão fortalecerá o campo artístico-cultural da universidade e suas potencialidades na formação cidadã. Para isso vamos integrar iniciativas, implementar a Política de Desenvolvimento Cultural para a UNICAMP, aprovada pelo Consu, e fortalecer a Coordenadoria de Desenvolvimento Cultural da Universidade (CDC). Vamos garantir as condições de infraestrutura para a realização das práticas esportivas em diversos setores no campus, bem como recuperar o Ginásio Multidisciplinar da UNICAMP, de forma que possa sediar expressões esportivas da macrorregião de Campinas e eventos de âmbito nacional e internacional.

### **Programa UniversIDADE**

A significativa transformação da pirâmide etária no nosso país torna necessário garantir o respeito à igualdade de direitos e dignidade da pessoa idosa, criando meios para a inclusão, desenvolvimento educacional e social. Atenta a essas mudanças referentes ao envelhecimento humano, a Unicamp buscou dar a sua contribuição à sociedade, através da implantação do Programa UniversIDADE.

O programa oferece atividades de extensão gratuita para pessoas da comunidade, com mais de 50 anos, em quatro grandes áreas temáticas: Arte e Cultura, Esporte e Lazer, Saúde Física e Mental e Sócio Cultural e Geração de Renda. Com mais de 1.000 inscritos, participando de mais de 100 atividades realizadas por semestre, esse programa promove um encontro entre gerações, dando àqueles que estão envelhecendo a oportunidade de se manterem ativos, e aos jovens estudantes, a oportunidade de participar e compartilhar seus conhecimentos com pessoas mais experientes, contribuindo para uma vida em sociedade mais humana e harmônica. Nossa gestão dará apoio a essa iniciativa para seu aperfeiçoamento e expansão, buscando recursos e parcerias em programas existentes nos governos federal, estadual

e municipal, além da sociedade civil.

## 5- Internacionalização

---

A etimologia da palavra ‘universidade’ indica o seu compromisso histórico com a busca universal de reflexão e conhecimento. A internacionalização amplia o acesso da comunidade acadêmica a ideias, questões, línguas, culturas e formas organizacionais diferentes. Ela traz, ao mesmo tempo, o ganho do contato com a diferença e o risco da homogeneização. Para alcançá-la, muitas universidades adotam estruturas curriculares comuns, homogeneizam suas referências bibliográficas e até contratam empresas de consultoria para adequá-las a um suposto padrão global. Em nossa opinião, esse é o exato oposto da verdadeira internacionalização. A inovação e o avanço do conhecimento não decorrem da homogeneização, mas do cultivo solidário da excelência, com equilíbrio entre universalidade, diversidade e complementaridade.

Para ter impacto não só acadêmico, mas também social, a internacionalização deve envolver parcerias geográfica e cientificamente estratégicas que integrem o ensino, a pesquisa, a extensão e a inovação. Para tanto, é preciso reorganizar a VRERI como um lugar transversal de articulação das ações de internacionalização.

### **Articulação de Ações Institucionais**

Propomos a constituição de um colegiado que integre a VRERI à PRG, à PRP, à PRPG, à PREAC e à INOVA, a fim articular as ações de ensino, pesquisa, inovação e extensão. Essa iniciativa possibilitará identificar e propor os caminhos para o financiamento de ações através de editais e convênios, bem como articular procedimentos e informações voltadas à pesquisa e à inovação. Isso fortalecerá iniciativas em andamento, tais como o programa do MEC “Idiomas sem Fronteiras”, o programa da CAPES “Universidade em Rede do BRICS” (BRICS NU), o programada FCM “Formação de Médicos Africanos”, a “Rede

Quatro Continentes” (U4C), formada recentemente com parceiros da China, Inglaterra e África do Sul, e o Grupo Primavera, rede de universidades cinquentenárias que constaram regularmente do ranking “50 under 50”. O colegiado será também responsável por receber, examinar e selecionar propostas inovadoras da comunidade que não caibam nos editais existentes.

Vamos manter os editais custeados por convênios e avaliar os resultados daqueles custeados com recursos orçamentários, a fim de maximizar o custo-benefício e abrir novas frentes, sem prejuízo dos programas de maior impacto. Em particular, urge criar programas de incentivo à consolidação de grupos internacionais de pesquisa e programas de pós-graduação multinacionais de iniciativa do corpo docente. Buscaremos também novas fontes de financiamento, através de parcerias com empresas, agências de fomento e embaixadas de países interessados. Para tanto, nos basearemos na avaliação do “Programa Ciência sem Fronteiras” promovida pela atual gestão e capitalizaremos a excelente impressão deixada pelos participantes da Unicamp nos quatro cantos do mundo.

### **Parcerias para o intercâmbio cultural**

A implantação do Instituto Confúcio e do Instituto King Sejong na Unicamp tiveram significativo impacto nas relações da nossa comunidade com a China e a Coreia do Sul. Continuaremos apoiando as atividades desses importantes centros de difusão linguístico-cultural com vistas à sua consolidação e crescimento.

Ao mesmo tempo, buscaremos novas parcerias com outros centros difusores das línguas e culturas, através de contatos com as próprias instituições e seus consulados e embaixadas.

### **Ações para formação e intercâmbios acadêmicos**

No campo da formação continuada dos docentes, buscaremos implementar ações como o “*Programa de Formação de Professores de Escrita Acadêmica em Inglês*”. A massa crítica formada por esse programa já é suficiente para deslançar a transformação do

*Espaço da Escrita* em um *Writing Center*, o que permitirá apoiar mais efetivamente as iniciativas de publicação internacional de docentes e alunos. Daremos continuidade, ainda, à busca de meios econômicos de oferecer cursos de “*Inglês como Meio de Instrução*” aos docentes interessados em ministrar aulas em inglês. Quanto à formação de alunos e funcionários, pretendemos adequar a política de línguas delineada pela atual gestão para criar, com a colaboração do MEC e do SAE, um “*Núcleo de Línguas*” do “*Programa Idiomas sem Fronteiras*” na Unicamp. Nele terão destaque os cursos de português para estrangeiros e inglês para internacionalização, que complementarão as ofertas do Centro de Ensino de Línguas, CEL, contemplando toda a comunidade.

### **O protagonismo da Universidade nas relações com os eixos sul-sul e sul-norte**

Tão importante quanto fortalecer as vias de formação e intercâmbio acadêmicos é ter uma atuação proativa no que diz respeito à recepção de discentes, docentes e pesquisadores oriundos de regiões em conflito ou sob o impacto de catástrofes. Com efeito, trata-se de transformar em agenda uma parte da história da própria Unicamp, que favoreceu a vinda professores oriundos da Argentina a partir de 1976 quando, após o golpe de Estado, a junta militar interveio diretamente no ensino superior, perseguindo e assassinando professores e alunos, encerrando cursos e inviabilizando o trabalho na própria universidade.

Mais recentemente, nas semanas que se seguiram ao terrível terremoto que abateu o Haiti em janeiro de 2010, a Unicamp apoiou a elaboração de um rápido diagnóstico do impacto da catástrofe junto ao ensino superior nesse país e integrou o programa “Pró-Haiti” do governo federal, sendo a universidade brasileira que mais estudantes haitianos acolheu desde então.

Guerras, conflitos e catástrofes têm um efeito devastador junto a comunidades acadêmicas cujos membros se transformam subitamente em demandantes de exílio e refúgio. Seu propósito é o de seguir seu trabalho de formação e pesquisa e, assim que possível, retornar ao seu país de origem ocupando o seu devido

protagonismo nas tarefas de reconstrução.

No sentido de fortalecer esse eixo da internacionalização da Unicamp, nossa proposta é:

- Garantir o apoio da reitoria a grupos de pesquisa que, em distintas faculdades e institutos, vêm trabalhando sobre a natureza dos conflitos e das catástrofes contemporâneas e propondo intervenções em diversas áreas do conhecimento (saúde, solução de conflitos, trauma, reconstrução urbana etc.);
- Integrar as redes internacionais de universidades que desenvolvem programas específicos para professores, alunos e pesquisadores oriundos de regiões de catástrofe e conflito;
- Integrar a rede que compõe a Cátedra Sérgio Viera de Mello da ACNUR, e da qual fazem parte mais de 15 universidades brasileiras;
- Fazer com que a revalidação de diplomas de profissionais oriundos de regiões de catástrofe e conflito seja gratuita;
- Criar vagas específicas para alunos oriundos de regiões de catástrofe e conflito e facilitar os trâmites burocráticos;
- Abrir turmas específicas de português para estrangeiros para alunos oriundos de regiões de conflito e catástrofe por meio de programas já existentes e que podem fazer uso do apoio de organizações governamentais como a CAPES;
- Apoiar e promover iniciativas que impliquem a vinda de professores e pesquisadores oriundos de regiões de conflito e catástrofe com bolsas FAPESP, CNPq, Capes ou de outras agências nacionais e internacionais.

O conjunto dessas ações nos permitirá alcançar um maior protagonismo internacional, expandindo e consolidando a nossa colaboração com os eixos sul-sul e sul-norte. Logo que possível,



pretendemos, ainda, ampliar os espaços do campus destinados a acolher visitantes docentes, pesquisadores, discentes e técnico-administrativos.

Queremos uma Unicamp multilíngue e multicultural, com voluntários engajados em assistir e colaborar com os novos quadros internacionais que essa política certamente nos trará – mesmo em tempos de contenção.

## 6. Área da Saúde

---

A área da Saúde da Unicamp é uma referência inquestionável por sua atuação acadêmica, científica e social. O complexo de atividades realizadas sob coordenação da Faculdade de Ciências Médicas no âmbito da formação de recursos humanos e da produção de pesquisa, e por meio das ações de assistência que atingem diretamente a população, constitui parte essencial das respostas da Universidade às demandas da sociedade e do conhecimento nesse campo.

Ao longo dos últimos anos, a estrutura assistencial em que atuam nossos docentes e alunos ganhou proporções volumosas, agregando ao Hospital de Clínicas, CAISM, Gastrocentro e Hemocentro, o Hospital Estadual de Sumaré e os Ambulatórios Médicos Especializados (AME), constituindo um complexo de serviços que dá bases à Unicamp para fortalecer seu papel de protagonista do processo de organização das ações da saúde e consolidação do SUS na região.

É sabido que esse contexto de excelência convive com dificuldades acarretadas pelo volume crescente de atendimento demandado, pela necessidade de acompanhamento e modernização dos processos e de tecnologia e pelas dificuldades de financiamento. É papel da Administração Central da Universidade buscar ações que equacionem os vários problemas junto aos órgãos públicos da saúde, vislumbrando, sobretudo, a definição de um modelo alternativo de financiamento para os hospitais universitários.

A busca de iniciativas alternativas de financiamento teve já resultado positivo com a criação da FASCAMP; caberá à Reitoria dar apoio necessário para o reconhecimento de sua natureza filantrópica. Especificamente quanto ao financiamento, no âmbito interno, entendemos que é necessário dar à área da saúde garantia de participação financeira no orçamento da Universidade de forma a prover condições básicas de funcionamento.

Adicionalmente, a administração deve apoiar a busca de recursos que possibilitem a modernização tecnológica dos vários órgãos, bem como a sua manutenção e modernização predial.

Também são necessárias ações de âmbito interno que articulem as várias ações realizadas. Para isso propomos a formação de uma Câmara de Planejamento e Acompanhamento da Área da Saúde composta pelos dirigentes dos vários órgãos da área e representantes da Reitoria, funcionários e alunos, voltada a possibilitar a integração entre as ações de ensino nos seus vários níveis (Graduação e Pós-Graduação, com destaque às Residências Médicas e Cursos de Aprimoramento), pesquisa e assistência, e agilizar a gestão de processos administrativos e financeiros, inclusive potencializando as ações do Núcleo Central de Acompanhamento e Gestão dos Convênios SES/UNICAMP.

No âmbito dessas ações integradas, entendemos que sua expansão deve ocorrer por meio de um amplo programa de ações de extensão a ser desenvolvido em conjunto com a Prefeitura de Campinas e as demais Prefeituras da região, multiplicando os locais onde o ensino prático acontece, e possibilitando acesso ampliado da população aos serviços de assistência.

Finalmente, entendemos que a área da saúde requer o constante aperfeiçoamento de seus profissionais. Para isso, a Reitoria deverá promover condições de capacitação e qualificação de seu quadro de servidores.

## 7- Colégios Técnicos e Ensino médio

Os colégios técnicos da Unicamp, COTUCA e COTIL, fazem parte do projeto original da universidade, concebido pelo Prof. Zeferino Vaz. O entendimento de que a participação da universidade, através dos colégios, na formação de profissionais de nível técnico seria fundamental para o desenvolvimento do país configurou-se, de maneira plena, ao longo dos últimos 50 anos. A qualidade do ensino ministrado nos dois colégios é reconhecida pelos sistemas de avaliação existentes, como o ENEM, e pelas instituições que empregam os profissionais formados e expressam seu reconhecimento em inúmeras oportunidades. A participação dos alunos em olimpíadas temáticas, feiras de ciências e concursos é constantemente vitoriosa, marcando e valorizando o nome da Unicamp por todo o Brasil.

Tais resultados são decorrentes da dedicação de professores e funcionários, de um projeto político pedagógico adequado e da constante busca de atualização de conhecimentos e qualificação profissional, estimuladas pela carreira do Magistério Secundário Técnico.

Conhecer e reconhecer essa história e a importância dos colégios para a universidade é essencial para defender a presença institucional de seus dirigentes na composição do Conselho Universitário da Unicamp. Pelo menos em duas oportunidades, grupos políticos atuantes na nossa universidade impediram que o assento dos colégios no CONSU fosse aprovado. Defendemos a representação dos Colégios no CONSU, por questões de mérito e justiça.

Destacamos, a seguir, nossas propostas e compromissos para os colégios:

- a) **infraestrutura física** - os dois colégios apresentam carências significativas, especialmente, de espaço físico adequado. Em relação ao COTUCA, há recursos

aportados para a construção do prédio novo no campus de Campinas, projeto definido e licitação prestes a ser aberta; nosso compromisso expressa-se na agilização dos procedimentos e definitiva execução da obra. Quanto ao COTIL, há proposta de GT do CONSU para transferir a Faculdade de Tecnologia para o campus II da Unicamp em Limeira, liberando espaço significativo para o colégio; nosso compromisso é com o prosseguimento dos trabalhos e a sua viabilização;

- b) **laboratórios** - equipar e atualizar os equipamentos dos laboratórios dos colégios deve ser tarefa constante. Propomos buscar parcerias com empresas e instituições públicas, além de estabelecer um cronograma de ações para o setor;
- c) **pesquisa** - há tempos discute-se a necessidade de envolver os professores dos colégios em atividades de pesquisa, integrando atividades com unidades, centros e núcleos. Propomos avançar nessa questão intensificando os esforços para viabilizar projetos e convênios que busquem os financiamentos necessários para sedimentar as atividades de pesquisa nos colégios;
- d) **qualificação dos professores** - vamos apoiar ações que possibilitem o aprimoramento e a formação dos professores através do incentivo à participação em intercâmbios, cursos e programas.
- e) apoio e incrementação do INOVA Jovem.

## 8. Acesso, inclusão e permanência

---

Desde 2004, a Unicamp vem implementando programas de inclusão visando à democratização do ingresso, em seus cursos de Graduação, de alunos oriundos da rede pública de ensino, e de grupos étnicos autodeclarados negros, pardos e indígenas, vinculados em geral a setores sociais menos privilegiados.

Nossa gestão propõe a revisão das ações já existentes – PAAIS, ProFIS e PAA (Programa de Apoio Acadêmico) – e a ampliação das suas possibilidades, como o encaminhamento de decisões do Conselho Universitário relativas às cotas étnico-raciais como forma de ingresso nos cursos de Graduação. Essas ações compreendem:

- realizar análise regular dos dados e resultados do PAAIS, de forma a constituir um diagnóstico preciso de sua capacidade inclusiva nos cursos de graduação;
- analisar o impacto do ProFIS sobre os cursos e sobre o perfil dos ingressantes da Unicamp; reestruturar sua estrutura curricular e a gestão pedagógica; remeter as vagas não ocupadas para o Vestibular;
- discutir a adoção adicional parcial do ENEM, sob demanda de cada unidade de ensino e pesquisa;
- atuar para trazer ao PAA as mudanças necessárias em sua organização, envolvendo principalmente as Unidades de Ensino e Pesquisa, nas quais as ações efetivas de acompanhamento e diminuição das deficiências dos alunos sejam implementadas.
- criar uma Comissão específica para desenvolver as políticas de ações afirmativas na Unicamp.

No que se refere às cotas étnico-raciais, manifestamos nossa posição favorável à sua implementação por dois motivos. Em primeiro lugar, porque as ações da universidade pública em um país tão desigual devem ser pautadas por princípios de justiça social. E, em segundo lugar, porque entendemos que ampliar a presença de negros, pardos e indígenas na universidade é parte de um projeto estratégico de Universidade. Não se trata de política assistencialista que mira o passado, mas de um projeto científico sintonizado com as exigências da produção do conhecimento nas complexas sociedades do século 21.

A manutenção, ampliação e aperfeiçoamento de políticas de ação afirmativa, além de sua importância para a construção de uma sociedade mais democrática e igualitária, têm se mostrado muito benéficas para a universidade brasileira. A diversidade do corpo discente (que terá impacto no corpo administrativo e docente, a médio e longo prazo) deve ser entendida como um ganho potencial, baseado em novas trajetórias sociais, visões de mundo e questionamentos sobre as ciências e a sociedade.

Não obstante a posição que defendemos, caberá à comunidade universitária por meio de suas instâncias decidir sobre o tema. A discussão que tramitou em 2016 na universidade através das audiências públicas para debater a política de cotas étnico-raciais para o ingresso na Graduação será encaminhada ao CONSU para discussão e deliberação. Nosso compromisso será encaminhar essa discussão bem como implementar as decisões tomadas pela comunidade no futuro.

A inclusão é um tema amplo, e não deve restringir-se às dimensões socioeconômica e étnico-racial. O direito incondicional à educação também exige da Universidade minimizar as barreiras que limitam os indivíduos do pleno exercício de suas funções e habilidades. Uma Unicamp de tod@s deve garantir as condições de acessibilidade, não de uma forma assistencialista, mas orientada pela perspectiva dos direitos à cidadania plena.

Através das linguagens específicas, a universidade deve garantir acesso e permanência a estudantes cegos e surdos em seus cursos de Graduação e atividades de pesquisa e extensão. Vamos aprimorar as condições existentes de realização das atividades acadêmicas em Libras e com a utilização do Braille, como as condições de acesso a bibliografias, disponibilização de meios adequados como equipamentos eletrônicos e softwares, e a formação e disponibilização de tradutores e intérpretes de Libras.

### **SAE, SAPPE e Moradia Estudantil**

A permanência no campus é uma dimensão central na relação da

instituição com seus estudantes. Boa parte dos jovens que aqui ingressam nos cursos de Graduação depara com os desafios de uma nova experiência de vida distante de suas famílias, tendo que administrar problemas concretos, como as dificuldades socioeconômicas, ou problemas de adaptação advindos de uma nova dinâmica de relações interpessoais, ou da pressão pelo desempenho acadêmico. Para nossos estudantes de Pós-Graduação, as dificuldades igualmente ocorrem. As dificuldades para sua adaptação na cidade, a pressão do ‘tempo da tese’ que muitas vezes conduzem a situações de desmotivação e depressão, são aspectos que podem marcar negativamente a experiência na universidade. Entendemos que a Instituição deve apoiar ações que possibilitem a permanência dos estudantes na universidade e a realização de seus cursos com condições para sua adaptação e desempenho. São necessárias ações mais rápidas da avaliação socioeconômica dos alunos ingressantes para que reduzir os riscos de evasão por questões financeiras.

A Universidade tem implementado uma política de bolsas de auxílio social, moradia e transporte que viabiliza a permanência dos alunos advindos de segmentos com maior vulnerabilidade social, mas é necessário fortalecermos e ampliarmos a capacidade de cobertura e a eficiência desse sistema. Nesse sentido, propomos:

- dar continuidade às ações já encaminhadas pelo GT Moradia, formado em 2016, para a ampliação da Moradia Estudantil com a construção das novas unidades no novo terreno, conforme definido entre estudantes e Reitoria;
- garantir providências para a reforma e manutenção predial da Moradia Estudantil;
- ampliar a atuação do SAE (Serviço de Apoio ao Estudante) nos campi de Limeira e Piracicaba, através de um quadro adequado de funcionários;
- manter no orçamento da universidade, no mínimo, a participação aprovada pelo CONSU em dezembro de

2016 destinada à política de bolsas e auxílios sociais existentes;

- encaminhar a revisão das condicionalidades para o usufruto das bolsas do SAE, visando, no caso das bolsas-trabalho, adequar as atividades envolvidas com os cursos dos alunos.

Além disso, é importante considerar que a permanência engloba uma dimensão mais ampla que as ações de cunho financeiro. A maior inclusão traz para a dinâmica universitária desafios que requerem a preparação da instituição e seus órgãos de atuação. A Instituição deve ser preparada para suprir as possíveis defasagens para a formação dos alunos, bem como desenvolver ações que busquem reduzir as deficiências observadas, como a falta de acolhimento dos alunos ingressantes, a falta de orientação ao aluno sobre o curso no qual ingressou, a ausência de repertório básico de parcela dos alunos dos conhecimentos previstos nos níveis anteriores, currículos mal planejados, entre outros fatores identificados. Será também preciso investir na atenção aos problemas de adaptação de natureza psicológica e psiquiátrica que requerem serviços qualificados de acompanhamento. Vamos implantar o trabalho do SAPPE nos campi de Limeira e garantir sua ampliação em Piracicaba e Campinas, de forma a atender adequadamente o aumento da demanda por esses serviços.

### **Direitos Humanos e Integridade de Minorias**

Por fim, é preciso dar apoio e promover a integridade de minorias. A universidade deve procurar garantir que essa etapa de vida ocorra em ambiente de solidariedade e bem-estar – eliminando práticas discriminatórias de qualquer natureza –, no qual as novas relações interpessoais façam parte de seus ganhos como cidadãos formados e qualificados para atuarem na sociedade.

Com esse objetivo vamos preparar a Ouvidoria da Unicamp para receber denúncias de assédio sexual e de racismo entre membros



da comunidade universitária, o que significa a adoção de mecanismos de apuração da denúncia (comissão de sindicância, por exemplo) e de aplicação de penalidades que podem ir da suspensão à demissão, nos casos que envolverem funcionários ou docentes, ou da suspensão à expulsão no caso de alunos. Outra proposta que vamos submeter ao debate com a comunidade acadêmica é a constituição de uma comissão específica para as questões raciais e de gênero, que trabalhe junto à Reitoria, e colabore na recepção e solução dos casos de assédio, estupro e racismo. Essa comissão deverá ser mista, composta por representantes dos docentes, dos funcionários e dos alunos. A Unicamp já conta com um acúmulo de pesquisas e produção sobre relações de gênero e relações raciais, que pode contribuir diretamente para a preparação seja da Ouvidoria seja de funcionários e docentes que venham a se envolver nessas instâncias propostas.

## 9- Órgãos articuladores

---

### **Sistema de Bibliotecas**

No âmbito do Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU), é necessário ponderar que estamos diante de um cenário de grandes transformações, uma vez que a forma como produzimos, comunicamos e acessamos o conhecimento está sofrendo mudanças abruptas: os suportes, os conteúdos e as possibilidades de acesso ao conhecimento são múltiplos. Consequentemente, a forma como tratamos e disseminamos as informações deve estar em consonância com essa nova tendência, representando um grande desafio para as bibliotecas e seus profissionais.

Além disso, é preciso repensar o papel das bibliotecas no ambiente acadêmico, tornando-as cada vez mais dinâmicas, versáteis e atrativas, ultrapassando a ideia convencional de que tais locais apenas armazenam livros ou oferecem algumas mesas para estudo. Muito além dessa concepção, as bibliotecas devem

ser vistas como espaços de convívio, pesquisa e formação profissional e pessoal, ao disponibilizar conteúdos híbridos (acervo impresso e digital, com acesso às mais completas bases de dados do mundo), suporte qualificado e orientação à pesquisa, atividades artísticas e culturais, ambientes modernos, dotados de avançados recursos tecnológicos voltados para a criação, *design* e integração entre as diversas áreas do conhecimento (Espaços *Makers*, Estúdios Digitais e *FabLabs*).

Diante desse cenário desafiador, nossas propostas para o SBU buscam atender aos seguintes requisitos:

- Serviços de excelência, disponibilizando a seus usuários produtos e recursos informacionais alinhados aos estudos e pesquisas desenvolvidos na Universidade;
- Revisão constante dos processos relativos a produtos e serviços, fazendo uso contínuo das tecnologias mais modernas disponíveis;
- Aprimoramento das gestões técnica, administrativa e orçamentária, a fim de implantar políticas e processos padronizados no âmbito do SBU;
- Atribuição de DOI (*Digital Object Identifier*) a todos os itens de produção científica da Universidade, tornando-os mais visíveis e promovendo sua divulgação nacional e internacional;
- Estabelecimento de políticas de segurança para pessoas, acervos e prédios;
- Qualificação e valorização do seu corpo técnico, através de treinamentos constantes e de programas de competência;
- Planejamento Estratégico do SBU em consonância com os objetivos estratégicos da Universidade;
- Gestão participativa e integrada, em constante

aprimoramento;

- Desenvolvimento de metodologias de avaliação das bibliotecas do SBU, visando à obtenção do Selo de Qualidade;
- Contribuição para o amplo acesso à leitura, à cultura e à inclusão social e digital;
- Respeito à diversidade e incentivo às práticas ambientalmente sustentáveis (economia de recursos hídricos, energéticos, reaproveitamento de materiais e destinação adequada de resíduos);
- Expansão e fortalecimento da parceria entre os Sistemas de Bibliotecas da Unicamp, USP e UNESP (CRUESP Bibliotecas), visando a otimização dos recursos financeiros e o desenvolvimento de projetos voltados para as três universidades;
- Ampliação das parcerias internas e externas, dando maior visibilidade do SBU no âmbito nacional e internacional;
- Otimização dos recursos financeiros e o incentivo e promoção da inovação, tendo como referência as ações desenvolvidas pelos melhores sistemas de bibliotecas no mundo.

Enfim, uma nova concepção já ocorre, e os esforços do SBU já têm colocado as bibliotecas da Unicamp em nível de igualdade com outros importantes sistemas mundo afora. O grande desafio da atualidade está na permanente implementação de mudanças e inovações. Essa necessidade é ainda mais evidente no ambiente universitário, já que esse deve ser um lugar de vanguarda quanto à produção de conhecimentos e concepção de novas ideias.

### **Arquivos e Centros de Documentação**

A Unicamp conta com um Sistema de Arquivos e com vários Centros de Documentação considerados modelos para as

instituições públicas do país. A excelência dos trabalhos realizados nessas instituições coloca a Universidade na vanguarda dos processos de gestão e preservação de documentos arquivísticos e históricos, tendo resultado em muitas políticas nacionais baseadas nas experiências teóricas e práticas vivenciadas nessas instituições.

O Sistema de Arquivos (SIARQ) da Unicamp é responsável por coordenar a gestão, preservação e acesso de documentos produzidos e recebidos pela Unicamp, sendo constituído pelo Arquivo Central (AC/SIARQ), Comissão Central de Avaliação de Documentos (CCAD) e Conselho Consultivo (CONSUL), e por centenas de arquivos e protocolos setoriais. Tem sob sua guarda um acervo documental produzido pelas unidades e órgãos e por arquivos pessoais de interesse científico. Além de cumprir com destaque a sua missão, o SIARQ desenvolve também importantes atividades de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, tanto para a própria Unicamp, como também para outras instituições acadêmicas. Além disso, o SIARQ presta importantes serviços de apoio a outros órgãos públicos.

Ainda com relação à preservação da memória social, cultural e histórica realizada pelos Arquivos e Centros de Documentação da Universidade, a Unicamp congrega coleções e acervos únicos e valiosos que a tornaram referência nacional e internacional para a comunidade acadêmica.

A importância do Arquivo Edgard Leuenroth (AEL/IFCH), do Centro de Documentação Alexandre Eulálio (CEDAE/IEL), do Centro de Memória (CMU/COCEN) e do Centro de Lógica, Epistemologia e História da Ciência (CLE) na formação de alunos e na pesquisa e produção do conhecimento impõe ações institucionais de apoio ao seu funcionamento, estrutura, atualização tecnológica, segurança e expansão. Há ainda Arquivos e Centros de Documentação em unidades específicas, como a Rádio e TV (RTV), o Núcleo Interdisciplinar de Pesquisas Teatrais (LUME/COCEN), o Centro de Documentação de Música Contemporânea (CDMC), o Centro

de Memória em Educação (CME/FE), o Centro de Documentação em Ensino de Ciências (CEDOC/FE) e a Centro de Memória e Arquivo da Medicina (CMA/FCM) que detêm importantes documentos e materiais a serem preservados.

Nossa proposta é dar todo o apoio necessário para que o SIARQ e os Centros de Documentação da Unicamp continuem a desenvolver suas missões, por meio das seguintes ações:

- Fortalecer o Sistema de Arquivos - SIARQ a fim de assegurar que a gestão de documentos arquivísticos, independentemente a forma ou do suporte em que os documentos e as informações da Universidade estejam registrados, atenda cada vez melhor a administração e a sociedade, dentro dos princípios da transparência do serviço público. Neste aspecto, destaca-se: a promoção de um amplo estudo nos arquivos das unidades e órgãos da Universidade a fim de propor avaliação e transferência de documentos ao prédio definitivo do Arquivo Central, atualmente em obras, visando o armazenamento seguro e racional, e consequente liberação de infraestrutura e de recursos locais;
- Incrementar e garantir a segurança física dos acervos documentais permanentes da Universidade, assegurando sua proteção como patrimônio histórico de inestimável valor para a pesquisa acadêmica e para a sociedade.
- Incentivar a informatização da gestão e preservação de documentos, já em andamento na Universidade com a implantação do SIGAD-Unicamp e com o estudo de implantação de repositórios digitais de documentos pilotos, para atender as demandas dos sistemas administrativos e acadêmicos no que concerne ao tratamento e armazenamento de documentos arquivísticos digitais, dentro de padrões de autenticidade e segurança. Implementar o Processo Eletrônico de Documentos para apoiar os programas de revisão de processos de negócio e

Repositórios de Arquivos Digitais corporativos.

- Apoiar o desenvolvimento de um projeto para a implantação de um repositório institucional de documentos digitais permanentes autênticos, no sentido de prover condições básicas para garantir a preservação e a autenticidade documental ao longo do tempo, e garantir seu acesso e utilização para as gerações futuras.
- Fomentar ações relacionadas a qualificação profissional e intercâmbio dos funcionários e pesquisadores dos Arquivos e Centros de Documentação, de forma a manter a excelência na gestão e preservação do patrimônio documental da Unicamp.
- Promover ações institucionais para apoiar a expansão e a manutenção da infraestrutura dos prédios e dos equipamentos dos Arquivos e Centros de Documentação, possibilitando a aquisição de novos acervos documentais e sua condição de guarda.

### **Editora da Unicamp**

Para efetivamente diferenciar-se das editoras comerciais, uma editora universitária precisa ter sua natureza, objetivos e missão orientados não apenas por seu lugar no mercado editorial, mas pelo projeto político de universidade que busca realizar. Para nós, a Editora da Unicamp é um canal fundamental de comunicação da Universidade com o público externo para a difusão do conhecimento aqui produzido, e um vetor de dinamização do ensino e da pesquisa na sua relação com o público interno.

Para consolidar a Editora da Unicamp como veículo estratégico de comunicação, nossa candidatura se compromete a:

- 1) elaborar e implantar uma política editorial de vanguarda, construída a partir de um significativo processo de interlocução com os vários setores da Unicamp, de forma que as linhas editoriais atendam a diversidade de demandas das diversas áreas de conhecimento;

- 2) fortalecer a dimensão institucional da Editora, em termos de gestão e orçamento, aprimorando seus mecanismos internos e criando canais que a vinculem de forma mais orgânica aos espaços deliberativos da Universidade e,
- 3) investir na sua visibilidade nacional e internacional.

### **Gestão da Editora**

- fortalecer a Editora como instituição de difusão do conhecimento produzido, de forma a construir uma relação mais orgânica com os Programas de Pós-Graduação, o ensino de Graduação e os Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa;
- aprimorar a sua estrutura interna de modo a garantir maior participação da comunidade acadêmica, assim como maior transparência e eficiência na implementação das linhas e políticas editoriais;
- criar dotações e mecanismos orçamentários mais eficientes que permitam ampliar a sua autonomia na execução das políticas editoriais;
- valorizar e aumentar a capacitação profissional e técnica dos seus funcionários

### **Ampliação da dimensão universitária da editora**

- ampliar os canais de comunicação com o público especializado, interno e externo à universidade, criando parcerias com outras editoras universitárias, nacionais e estrangeiras, e editoras comerciais com reconhecido impacto no mundo acadêmico;
- estimular a publicação em língua estrangeira, em parceria com editoras nacionais ou estrangeiras interessadas;
- criar linhas editoriais específicas em diversos suportes e linguagens que atendam de forma ágil e dinâmica as demandas da Graduação e os desafios da educação

universitária no século 21, publicando textos especializados e de divulgação científica;

- criar linhas editoriais que, pautadas pela excelência da produção acadêmica da Unicamp, busquem atingir e interessar o público não especializado

### **Inovação na política de divulgação e comunicação**

- incentivar a busca por novas linguagens editoriais e novos suportes, especialmente os digitais, que ampliem ampliar os canais de comunicação com o público leitor, especializado ou não;
- fortalecer a divulgação das publicações da Editora no exterior;
- fortalecer os mecanismos de divulgação da produção editorial, com maior uso das redes sociais de comunicação;
- diversificar a política de preços diferenciados, contemplando não apenas os professores, mas criando canais para distribuição de livros gratuitos, de modo a atingir um público mais amplo.

### **Sistema COCEN (Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa)**

A Unicamp possui um Sistema de Centros e Núcleos em pesquisa interdisciplinar implantado a partir de 1977, concebido para desenvolver, em clara convivência com as Unidades de Ensino e Pesquisa e outros Órgãos da Universidade, projetos sobre temas transversais e em estreita relação com a sociedade. O projeto da Unicamp foi nisso pioneiro, antecipando um modelo que iria impor-se nas Universidades no mundo todo, principalmente a partir dos anos 1990. Para a UNESCO, a interdisciplinaridade é um dos principais desafios da universidade atualmente, para honrar seu compromisso social, e isso traz consigo a necessidade de idealizar novas estruturas, mais flexíveis e dinâmicas, que favoreçam esse trabalho colaborativo entre temas, especialistas e instituições.



O sistema é hoje composto de 21 Centros e Núcleos coordenados pela COCEN (Coordenadoria dos Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa) que, junto com a Comissão de Atividades Interdisciplinares do Conselho Universitário (CAI/CONSU), estabelece as diretrizes gerais para o desenvolvimento e avaliação das atividades interdisciplinares e presta suporte à gestão acadêmica e administrativa desses Órgãos. Uma peça fundamental nessa arquitetura institucional é a Carreira de Pesquisador (Pq), que possibilita condições para que os Centros e Núcleos fixem quadros profissionais com dedicação preferencial à pesquisa, de forma a conduzir um volume diferenciado de projetos e estabelecer extensas redes de colaborações, articulando relações entre diversos Departamentos, Unidades e Órgãos da Unicamp e outras instituições, públicas e privadas, nacionais e internacionais.

Dada sua vocação para atender às demandas sociais, os Centros e Núcleos, além das pesquisas desenvolvidas nas fronteiras de todas as áreas do conhecimento, têm uma forte atuação na extensão, incluindo trabalhos de prestação de serviços de alta complexidade, alimentados pelas suas pesquisas de ponta. Destaca-se também sua forte atuação na formação de recursos humanos, através da participação de alunos de graduação e de pós-graduação, de pesquisadores e de técnicos em seus projetos e convênios; através da participação dos pesquisadores Pq em programas de pós-graduação dos Institutos e Faculdades, e através dos programas de mestrado e doutorado interdisciplinares mantidos em parceria com os Institutos e Faculdades, todos bem avaliados pela CAPES. Os Centros e Núcleos têm uma intensa atividade editorial, tanto por meio da publicação de livros como de periódicos científicos (17) reconhecidos no sistema Qualis da CAPES, alguns deles com classificação máxima A1.

Em nossa gestão à frente da Universidade, comprometemo-nos com o fortalecimento desse Sistema, enquanto estrutura inovadora que permite induzir e fortalecer a interdisciplinaridade na Unicamp.

Um ponto fundamental será o reconhecimento do Sistema nas diferentes instâncias decisórias da Universidade, em particular através do apoio à representação da COCEN e da Carreira Pq no Conselho Universitário e em outras Comissões. O fortalecimento da CAI/CONSU é outro ponto estratégico, enquanto espaço institucional privilegiado de articulação institucional. Apoiamos também a equiparação do peso do voto dos pesquisadores Pq ao peso do voto dos docentes (tanto da Carreira MS como das Carreiras Especiais) na consulta para Reitor, dado que, por serem profissionais dedicados à atividade-fim da Universidade, devem ter peso condizente nas decisões sobre os rumos da gestão da Instituição.

Vamos apoiar a ampliação de sua atuação acadêmica através da realização de cursos e atividades de extensão, bem como a ampliação dos cursos de pós-graduação multiunidades. Apoiaremos também, junto ao FAEPEX, a criação de uma área interdisciplinar e a realização de editais interdisciplinares, de forma a fomentar a colaboração entre Centros e Núcleos e Unidades de Ensino e Pesquisa em torno de temas transversais e de claro interesse social.

Internamente, vamos garantir à COCEN condições de gestão que traduzam de forma adequada a dimensão dos recursos humanos, financeiros e de pesquisa atrelados ao seu Sistema, reforçando seu papel político institucional no acompanhamento efetivo de todas as decisões que digam respeito à estrutura e ao funcionamento dos Centros e Núcleos.

Com relação à Carreira Pq, assim que a situação orçamentária da Universidade permitir será garantida a dotação orçamentária para a promoção por mérito dos pesquisadores cujos perfis acadêmicos correspondam aos estabelecidos pela Universidade. Além disso, será garantido um número mínimo de três pesquisadores Pq por Centro/Núcleo, a fim de possibilitar o bom andamento das pesquisas neles desenvolvidas. Nessa direção, daremos atenção também às carências de infraestrutura física existentes, em particular daqueles Centros e Núcleos que

até hoje não têm sede própria, bem como de outros que precisam de melhorias.

### **INOVA e Política de Inovação**

O relacionamento com o setor produtivo sempre foi uma pauta relevante para a UNICAMP. Nos últimos anos esse relacionamento foi intensificado e demonstrado pelos indicadores positivos obtidos, tanto do número de parcerias estabelecidas quanto de geração de patentes.

Em nossa gestão, a Unicamp deverá, em meio ao cenário atual de cortes e redução de recursos públicos para a ciência e tecnologia, buscar oportunidades e mecanismos para ampliar e atrair investimentos em parcerias que promovam o avanço do estágio de desenvolvimento de tecnologias para a sociedade. Esses esforços para desenvolvimento e inovação terão impacto positivo na sociedade por meio de geração de renda, empregos, tributos, novos produtos e processos em alinhamento aos Planos Estratégicos Federal e Estadual.

Apresentamos as seguintes propostas para avançarmos para uma posição de destaque ainda maior no cenário nacional e internacional:

- Estabelecimento de uma Política de Inovação com a finalidade de instaurar diretrizes de articulação com os *stakeholders* da Universidade, atendendo ao preceito do Marco Legal de Inovação. Tal política deve ser construída com o envolvimento da INOVA e deve ser desdobrada em três outras políticas específicas:

**Política de Empreendedorismo:** Estabelecer propostas voltadas à educação empreendedora, focada em alunos de pós-graduação; efetivar relação com as empresas-filhas da Unicamp, com propostas concretas e focadas nas necessidades dessas empresas; apoiar e ampliar o Programa de Incubação de Empresas de Base Tecnológica da Unicamp. Reforçamos que o movimento de maior aproximação da comunidade universitária às ações de pesquisa,

desenvolvimento e inovação (P&D&I) deve incluir o corpo discente, especialmente pós-graduandos, dando-lhes maior acesso a informações, oportunidades e capacitando-os a ações de empreendedorismo. É fundamental que não se deixem perder potenciais oportunidades, seja de parceria seja de criação de *startups*, oriundas de teses de doutorado ou de outros trabalhos acadêmicos.

**Política do Parque Científico e Tecnológico:** Fazer a interface com as agências de fomento para que possam viabilizar Programas para empresas interessadas em se estabelecer no Parque Científico da Unicamp (especialmente no que se refere à viabilização de infraestrutura); dar visibilidade à comunidade acadêmica da existência e dos benefícios do Parque Científico com ações mais efetivas de comunicação; tomar ações concretas de comunicação internacional na busca de parceiros para o Parque.

**Política de Propriedade Intelectual:** Atualizar a Política de Propriedade Intelectual e trazer mais agilidade e prioridade aos processos de transferência de propriedade intelectual, seja por meio de patente, *software*, marca ou *know-how*; delegar competências de assinatura de contratos de licenciamento, abertura de processos (sempre observando os preceitos legais); implementar o depósito online de patentes e outras melhorias que forem necessárias, observando as recomendações e sugestões dos envolvidos. Para isso, nossa proposta supõe a formação de um grupo de trabalho formado por professores com histórico recente de licenciamentos e parceiros empresariais, liderado pela diretoria técnica da Agência de Inovação Inova Unicamp.

- Criação de um Comitê Científico da UNICAMP para promover interlocução e articulações em ciência, tecnologia e inovação entre diversos atores externos à Unicamp, visando avanços em Políticas Públicas, interlocução com órgãos de fomento e academias de ciência, etc. A Unicamp, historicamente, tem seus

professores exercendo cargos ou indicações formais representativas nas diversas esferas seja do governo, academias de ciência ou órgãos de fomento.

- Promoção de maior sinergia entre a INOVA e as Pró-Reitorias, particularmente de pós-graduação (PRPG) e de pesquisa (PRP), no sentido de identificar temas de P&D&I estratégicos para o país, e estimular o envolvimento da comunidade científica universitária. Nesse sentido, é importante criar mecanismos que favoreçam a participação dos jovens docentes nesse esforço. É importante que a estratégia de inovação da UNICAMP nos próximos anos tenha presente a renovação que se deu em nossos quadros, por conta da política de reposição docente, e a abertura de boa parte desses novos colegas ao tema da inovação na universidade. É necessário promover também a sinergia com os Colégios Técnicos apoiando o Programa Inova Jovem.

## 10. Gestão de Pessoas

---

### **Conceitos, propostas e compromissos**

Cada vez mais, e mais rápido, passamos por mudanças significativas de ordem política, econômica, científica e cultural. Diante desse cenário de múltiplas incertezas, seria imprudente falarmos de um modelo de gestão de pessoas que possa se revelar adequado neste momento e que continuará a sê-lo amanhã, como se as transformações parassem de ocorrer.

No entanto, mesmo diante de incertezas, é possível afirmar que algumas mudanças em curso se aprofundarão tornando irreversíveis alguns aspectos nessa área. Exemplo dessa irreversibilidade está no enfraquecimento do controle da organização sobre as pessoas, o que demandará o convencimento da necessidade de entender a importância da proatividade e do mérito das decisões.

Entendemos que uma instituição responsável deve, na gestão de suas pessoas, cuidar fortemente dos espaços que permitam prepará-las para esse cenário. Prepará-las significa mostrar o trabalho como alicerce de uma concepção sistêmica, em que as pessoas possam compreender a sua relevância para o cumprimento dos objetivos institucionais. Significa mostrar coerência entre as políticas da área de gestão de pessoas e as estratégias da instituição. Isso só é possível com ampla participação de todos, em todas as instâncias.

Nossa convicção está configurada na necessidade de desenvolver políticas que reflitam a ideia de que as pessoas, a Unicamp e todo o seu ambiente são tecidos juntos, em rede e não podem mais ser objeto de ações e decisões isoladas, sem interligação.

Defendemos, de forma integrada e associada, outras premissas básicas, que merecem destaque:

- Atenção ao tripé constituído por Pessoas, Processos e Tecnologias, evidenciado nos últimos tempos. São as pessoas que movimentam os processos e que criam e implementam a tecnologia. Parece óbvio, mas, infelizmente, não é. Pessoas estão sendo engolidas por processos e pelas tecnologias ao invés de serem os protagonistas.
- Envolvimento cada vez mais com os objetivos institucionais independentemente de sua estrutura ser mais ou menos vertical, sem descuidar do acompanhamento das tendências que parecem indicar que as relações podem e devem se tornar mais horizontais.
- Compromisso permanente com o aprendizado das pessoas e da organização.
- Difusão da ideia de que gestão de pessoas é uma atividade a ser realizada não apenas pela estrutura responsável por sua execução, mas incorporada por todos que estão na administração da Universidade.

- Incorporação vigorosa dessa responsabilidade pelos gestores das Unidades/Órgãos – para isso, precisam ser preparados e podem ser assessorados pela DGRH. É necessário continuar fortalecendo os RHs locais para que sejam capilares na implementação das políticas e ações de acordo com a cultura de cada Unidade/Órgão. RH deve ser instância assessora do Diretor da Unidade, que precisa conhecer como as pessoas estão contribuindo para o desenvolvimento das metas do Planejamento Estratégico local.
- Defesa de uma gestão estratégica desse tema, dada a importância que dos funcionários para toda a dinâmica de uma organização.
- Permissão de espaços para que os gestores tenham uma boa compreensão da macroestrutura de funcionamento da Universidade, principalmente nos seus processos vitais, e assim poder atuar como protagonistas.
- Ênfase no fato de que não é mais suficiente a simples definição de regras, remuneração e capacitação: é necessário que essas políticas sejam integradas e reflitam consistência e coerência entre elas.

Enfatizamos que a política de gestão de pessoas deve ser articulada, integrando ações, avaliando e permitindo estabelecer um processo de melhoria contínua, através do Planejamento Estratégico Institucional. Deverá, também, levar em consideração todas as informações advindas da avaliação de desempenho, contemplando assim as necessidades indicadas nesse processo. Salientamos que a atualização de conhecimentos, a formação e a capacitação são componentes fundamentais, pois permitem aos funcionários acompanhar as constantes mudanças de tecnologia e dos processos de trabalho.

Consideramos fundamental e inadiável a implementação do processo de carreira e avaliação de desempenho para os funcionários da universidade, de modo a tornar os

procedimentos contínuos e duradouros (sem constantes revisões e modificações). Tal estabilidade garantiria uma metodologia adequada para determinar as necessidades existentes, assim como permitiria a necessária visibilidade da trajetória da pessoa na instituição.

## **Carreira PAEPE, Isonomia e a Avaliação de Desempenho**

### **Isonomia salarial com a USP**

O pagamento de salários diferentes nas universidades estaduais paulistas é, além de injusto, inadequado. A Unicamp deve continuar o processo de correção, iniciado na atual gestão, e interrompido por causa da enorme crise econômica que ainda estamos atravessando. Reafirmamos o compromisso com o objetivo de equiparar os pisos salariais dos segmentos médio e superior, assim como a efetiva complementação do processo, que atinge os enquadramentos até agora menos contemplados, assim que as condições orçamentárias da universidade permitirem.

### **Carreira PAEPE**

Atualmente, a carreira PAEPE passa por amplo processo de revisão, que permitiu a participação de toda a comunidade, debates e tramitação institucional. Todo o esforço alocado a esse processo não deve ser desprezado. É certo que a demora é excessiva e é evidente a necessidade de agilizar a tramitação final e a efetiva implantação da estrutura que for aprovada, agindo para que se consolide uma carreira duradoura, com mecanismos de atualização permanentes e bases sólidas para o reconhecimento do mérito, da busca constante de aperfeiçoamento profissional e do esforço e dedicação pessoal do funcionário.



### **Processo avaliatório**

A existência de um processo de avaliação é indispensável, tanto para a instituição, quanto para os profissionais que nela atuam. O ambiente universitário, caracterizado por constante questionamento e apresentação de novos desafios, exige aprimoramento permanente dos conhecimentos e postura ativa nas atividades do dia a dia. Melhorar sempre é a regra. A universidade deve estimular a busca de novos conhecimentos, de aprimoramento do trabalho e de desenvolvimento educacional e acadêmico. Como consequência, necessita ter um processo que identifique os avanços e os reconheçam. Nosso compromisso é com a implantação de um sistema de avaliação justo, retributivo, impessoal e permanente. O aporte de recursos deve ser debatido e deliberado por ocasião da definição do orçamento anual da universidade.

### **Mudança de Regime**

Enfatizamos nossa opinião de que todos os servidores da universidade deveriam pertencer ao Regime Estatutário, consagrando a disposição constitucional que estabelece o Regime Jurídico Único para os funcionários públicos.

Infelizmente, no decorrer da nossa história, inúmeras contratações foram realizadas no Regime CLT, gerando situações distintas para servidores com formação, características e atividades iguais. Ao longo dos últimos anos, algumas dessas distorções puderam ser corrigidas sem grandes dificuldades.

Entretanto, a mais recente decisão do Conselho Universitário de permitir a opção pelo Regime Estatutário para os funcionários contratados no período 85-88 recebeu questionamento jurídico e encontra-se sem solução final.

Essa é uma questão de difícil acompanhamento e entendemos necessária a implantação de um canal de comunicação entre a Administração Central e os funcionários, para mantê-los devidamente informados sobre os desdobramentos de todo o

processo. A implementação desse canal será uma das primeiras ações da nossa gestão.

Envidaremos todos os nossos esforços em defesa da decisão que a universidade tomou, por entendermos que o Regime Estatutário é o mais correto e aquele determinado pela Constituição Brasileira.

### **Qualificação e atualização profissional**

É essencial para uma Universidade de excelência que seus funcionários estejam sintonizados com os princípios e valores que conduzem a um trabalho qualificado e responsável. Para alcançar tais propósitos, uma série de medidas é necessária, buscando criar as condições adequadas para o pleno desenvolvimento das atividades. Condições de trabalho e qualificação continuada são indispensáveis para que se obtenham resultados institucionais significativos e melhoria contínua dos processos existentes.

Também é fundamental a existência de uma Área de Recursos Humanos comprometida e sintonizada com o que foi explicitado acima. Nossa atuação ocorrerá no sentido de fortalecer, nas Unidades de Ensino e Pesquisa e nos diversos órgãos existentes, o papel e as ações dos setores dedicados a esse tema, promovendo seu desenvolvimento pleno, em sintonia com as diretrizes implantadas no RH em Rede.

Dessa forma, temos clareza da importância e da necessidade de consolidar, prestigiar e ampliar o que poderíamos chamar de ações de qualificação e atualização profissional, a saber:

### **Escola de Educação Corporativa (EDUCORP)**

Criada na atual gestão, a EDUCORP elevou a antiga Agência de Formação Profissional da Unicamp a um novo patamar de abrangência e qualidade, disponibilizando estrutura mais adequada, moderna e ampliando as atividades oferecidas e o número de funcionários atendidos.

Serão necessárias ações no sentido de consolidar o órgão, implantar programas para a formação de gestores e utilizar melhor os profissionais da própria universidade (docentes e funcionários) no oferecimento dos cursos.

### **Programa Gestores Atualizados**

Ações para preparar nossos gestores com programas de formação e atualização, desenvolvendo habilidades para que possam enfrentar os grandes desafios advindos da rapidez das mudanças, das novas tecnologias, da administração de comportamentos internos e do desenvolvimento profissional dos funcionários sob sua responsabilidade.

### **Programa do Servidor Estudante (PROSERES)**

Com vinte e três anos de existência, esse programa começou para dar sustentação e condições melhores para que os funcionários cursassem a graduação em instituições de ensino superior de Campinas e região. Cerca de dois mil funcionários utilizaram o programa. Evoluiu e passou a apoiar, também, estudos no nível de pós-graduação, o que precisa ser mais estimulado. Nossa proposta é a de que o Programa passe a apoiar atividades de educação continuada, permitindo constante atualização de conhecimentos dos funcionários da universidade. Importante lembrar que o PROSERES sustenta-se sem aporte de recursos diretos da Unicamp, operando com base em parcerias com instituições educacionais.

### **Simpósio de Profissionais da Unicamp (SIMTEC)**

Com seis edições já realizadas, o Simpósio configura-se como a grande oportunidade de troca de experiências, aprendizado e disseminação do conhecimento gerado pelos funcionários da universidade. Apresentando expressiva programação cultural e apresentações de renomados pensadores da atualidade, o evento merecerá forte apoio institucional da reitoria. Aprimorá-lo e ampliar sua abrangência são metas a serem buscadas com intensidade.

### **Revista Saberes Universitários**

Muitos profissionais da Unicamp produzem conhecimento de qualidade que devem ser disseminados no meio acadêmico. A revista oferece essa oportunidade, além de permitir autores docentes e de outras instituições. O apoio institucional à publicação é nosso compromisso.

### **Prêmio PAEPE**

Ação fundamental da universidade para reconhecer, dar visibilidade e disseminar os bons projetos de funcionários em cada unidade/órgão, o prêmio permite, ainda, estimular o envolvimento dos nossos colaboradores com as questões de gestão e prestação de serviços ao público interno e externo. Há necessidade de aperfeiçoar o regulamento e discutir alguns aspectos, como áreas específicas, definição de um tema central a cada ano e outros.

### **Mural de Oportunidades**

Identificamos a necessidade de incrementar a transferência de conhecimentos entre as diversas unidades/órgãos da universidade. Muitas ideias e soluções são encontradas e geradas em um determinado local e poderiam ser úteis a outros. De outra forma, problemas de uma determinada unidade/órgão poderiam ser "oferecidos", internamente, para que os demais funcionários pudessem avaliar a existência de soluções com base em suas experiências. Colaborações e parcerias internas seriam estimuladas, com apoio institucional da administração superior da universidade. O projeto proposto pode contemplar, ainda, o envolvimento de alunos e de docentes.

### **Profissionais sem fronteiras**

Essa é uma iniciativa organizada por um grupo de servidores da Unicamp e que integra ações no âmbito do SIMTEC, Revista Saberes Universitários, Prêmio PAEPE, programa de mobilidade da VRERI e outros. Tem por objetivo o desenvolvimento profissional e acadêmico dos funcionários,

propiciando a oportunidade de aquisição de habilidades e competências para a produção de artigos científicos, confecção de relatórios e elaboração de projetos. O que propomos é institucionalizar a iniciativa como um programa efetivo da Unicamp e oferecê-lo de forma mais abrangente.

### **Condições de trabalho e benefícios sociais**

O pleno aproveitamento do potencial de conhecimento de cada funcionário ocorre quando as condições de trabalho são adequadas e motivadoras. Há um amplo leque de ações, medidas e programas que permitem contribuir com a criação de um ambiente propício, tranquilidade pessoal e motivação profissional. Destacamos a seguir os nossos compromissos com essas questões.

#### **Unicamp sem Assédio**

Vamos fortalecer o programa de condutas positivas no ambiente de trabalho, visando à adequada administração de conflitos e estabelecendo a prevenção como meio de impedir as práticas abusivas na relação de trabalho. Em situações conflituosas, seguir fielmente o TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho.

#### **Mobilidade**

Vamos melhorar o processo de transferência de servidores entre as áreas da Universidade, promovendo uma melhor adequação entre as competências do servidor e o posto de trabalho e, conseqüentemente, seu desenvolvimento profissional.

#### **Jornada de 30 horas na área da saúde**

Implantada na Área da Saúde para os profissionais ligados às atividades de assistência, a jornada de 30 horas representa importante e justa providência para o setor. Ela constitui uma significativa contribuição à melhoria das condições de trabalho, resultando em melhoria da qualidade do atendimento à população, às atividades de ensino e de pesquisa. Afirmamos

nosso compromisso com a manutenção dessa conquista, buscando os aperfeiçoamentos necessários.

### **Segurança no Trabalho**

A Divisão de Segurança do Trabalho, da DGRH, deve zelar pela execução de uma política de segurança no trabalho que seja eficiente no sentido de assegurar a proteção e a integridade física de seus servidores e alunos, definindo as estratégias necessárias e estabelecendo programas, campanhas e ações preventivas. Incrementar as ações no que diz respeito à proteção radiológica, intensificando as atividades relacionadas ao adequado cumprimento do plano de proteção radiológica, além das atividades de treinamento e orientação. Vamos realizar, em toda a universidade, a caracterização/mapeamento dos postos de trabalho no que diz respeito a atividades realizadas, insalubridade, periculosidade, perfil, requisitos etc.

### **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)**

Vamos apoiar institucionalmente a Comissão, respeitando sua autonomia de ação e a legislação que a rege, reconhecendo nela e nos seus representantes um espaço da maior relevância em ações como: prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, preservação da integridade física e da saúde do trabalhador, estudos de riscos ambientais e as ações para combatê-los.

Garantir informações necessárias ao exercício de suas atribuições, espaço físico adequado e recursos para a realização das SIPAT's - Semana Interna de Prevenção de Acidentes, em Campinas, Limeira e Piracicaba.

### **Benefícios sociais**

Há, ainda, várias ações e programas que propiciam melhores condições de vida aos profissionais da Unicamp e que merecem ser destacados. Em geral, são considerados benefícios espontâneos e quase todos administrados pelo Grupo Gestor de Benefícios Sociais (GGBS). Importante destacar o relevante

papel desempenhado por esse órgão no apoio aos servidores da Unicamp e o nosso compromisso de prestigiá-lo nas suas ações. A seguir, nossos conceitos e propostas:

### **Auxílio alimentação**

Esse benefício consolidado no âmbito das universidades estaduais paulistas deve ser mantido e considerado para atualização assim que as condições orçamentárias permitirem. Na próxima licitação para oferecimento do auxílio deve ser considerada a flexibilização do seu uso, tanto para gastos em compras, como para pagamento de refeições.

### **Crédito consignado**

Importante programa, em especial nos momentos de crise econômica, tem permitido atender dificuldades emergenciais e equacionar a realização de conquistas pessoais e familiares. Associado ao trabalho de conscientização e orientação financeira propiciado pelo GGBS, tornou-se um mecanismo muito útil para que o servidor possa planejar a conquista dos seus objetivos. Com a queda das taxas de juros, que deve ocorrer ao longo dos próximos meses, nosso propósito é negociar com as instituições financeiras condições ainda melhores para os servidores da Unicamp.

### **Transporte Fretado**

Caberá realizar uma análise detalhada do sistema, buscando adequar as linhas de circulação e o melhor aproveitamento dos recursos alocados aos contratos. Estimular o uso, com o objetivo de diminuir o número de veículos que circulam no campus.

### **Nova Medicarium**

Essa solução em implantação para o consumo de medicamento, através de uma cooperativa, merecerá todo o apoio da nossa gestão. O consumo de medicamentos tem crescido por vários motivos: envelhecimento, crescimento do número de familiares, maior oferta de alternativas, princípios ativos mais elaborados

(mais caros) e outros. Adquirir medicamentos por preços muito inferiores ao do mercado, certamente, será uma grande contribuição para as finanças dos servidores da Unicamp.

### **Saúde Ocupacional**

Evidentemente, os servidores da Unicamp são o maior patrimônio da instituição. A Política de Saúde Ocupacional que defendemos e propomos fundamenta-se em uma atitude proativa da universidade em prol da promoção e manutenção da saúde integral dos nossos trabalhadores. Assim, ações efetivas de prevenção, correção, orientação e assistência à saúde dos servidores devem ser consideradas prioritárias pela administração da universidade, como base indispensável para alcançar o cumprimento da sua missão institucional. Ao falarmos de saúde integral, estabelecemos que não apenas os fatores físicos ou materiais devem ser considerados, mas, também, aqueles de ordem social, psicossocial, hábitos e costumes. Atenção especial deve ser dedicada a algumas questões mais delicadas (transtornos mentais e comportamentais, consumo de álcool e drogas), nas quais a orientação de profissionais especializados é indispensável. Ressalte-se a necessária e estreita colaboração da DGRH e do CECOM na execução da política proposta.

### **Vale Cultura e atividades culturais**

Estabelecer o Vale Cultural, nos moldes do PROSERES, ou seja, através de convênios com cinemas, teatros, livrarias, museus, eventos etc., sem custos para a Unicamp, de modo a oferecer a funcionários, alunos e professores melhores condições de participar de atividades culturais.

Essa iniciativa deve, ainda, valorizar a significativa produção cultural da própria universidade, com apresentações nos campi, em vários horários, criando oportunidades para a comunidade e para o público interno.

### **Prática desportiva e atividades físicas**

A universidade dispõe de várias iniciativas de estímulo à prática



desportiva e à realização de atividades físicas, reconhecendo os benefícios para a saúde e a qualidade de vida. Há a necessidade de reorganizar e sistematizar os programas existentes, buscando integrar as ações e otimizar os resultados. Assim, programas como os do Labex-IB, preparação de professores e funcionários para modalidades de atletismo; FEF, Corridas e Volta da Unicamp; do CECOM, Mexa-se e Academias ao ar livre; do GGBS, campeonatos, copas e torneios de futebol, inclusive estimulando a implantação da modalidade feminina, e outros, devem compor uma linha geral de atividades esportivas, com definição de calendários e uma agenda da universidade.

### **Qualidade de vida: atenção à saúde e à educação**

#### **Centro de Saúde da Comunidade (CECOM)**

A saúde é um pilar essencial para que as pessoas que trabalham e/ou estudam na universidade alcancem os objetivos institucionais e pessoais. Há décadas, o CECOM desempenha o relevante papel ambulatorial de proporcionar serviços aos professores, funcionários e alunos da Unicamp, disponibilizando atendimento através de equipe multiprofissional das áreas médica, enfermagem, odontologia, psicologia, nutrição, fisioterapia e educação física.

Dada a importância das atividades desenvolvidas, expressamos nossos compromissos em relação ao CECOM:

- a. criar o agendamento "online" de consultas e exames;
- b. implantar medidas que permitam reduzir o tempo de espera para atendimento;
- c. estabelecer parcerias com outras unidades da área da saúde para atendimento nas especialidades não disponíveis no Centro;
- d. buscar financiamento para o avanço tecnológico, tanto em equipamentos, como em qualidade de

insumos;

- e. fortalecer e ampliar as ações de promoção à saúde e prevenção de doenças: ampliar e diversificar as atividades físicas do Programa Mexa-se, com aulas de treinamento funcional, Pilates, Ioga, Condicionamento Físico, entre outras; fortalecer e ampliar o uso de práticas integrativas e complementares - homeopatia, acupuntura, plantas medicinais e fitoterapia; criar novos programas voltados para a prevenção de doenças cardíacas e para o cuidado com a saúde do homem;
- f. adequar a infraestrutura física, proporcionando melhores condições de atendimento e acessibilidade;
- g. garantir a oferta de atendimento pré-hospitalar (ambulância) no campus (Serviço VIDAS);
- h. buscar a viabilização dos mesmos atendimentos em Limeira e Piracicaba.

### **Divisão de Educação Infantil e Complementar (DEdIC)**

Nosso compromisso será consolidar todos os avanços implantados na Educação Infantil da Unicamp, ação indispensável para evitar novas tentativas de desmonte dos programas educativos existentes.

Manifestamos nossa sintonia com as várias ações desenvolvidas na atual gestão: Projeto Político Pedagógico, Credenciamento, Conselho de Escola, Programa de Formação (um terço da jornada para essa finalidade), Recesso, Módulos, Adequação dos Espaços, Complementação do Quadro de Professores e outros; providências, regulamentações e mecanismos voltados à qualificação da educação formal e não formal para os filhos de professores, funcionários e alunos da Unicamp.

Vamos promover, em decorrência dos avanços citados, a autonomia dos programas educativos da Unicamp,

transformando a DEdIC em uma Escola de Educação Infantil, caracterizada plenamente por ações educacionais. Vamos, ainda, analisar e discutir com a comunidade o calendário e os horários de funcionamento da DEdIC.

### **Terceirização**

O Brasil vive em nossos dias uma intensa pressão de vários setores do empresariado, do governo e do Congresso que são favoráveis à terceirização não só das atividades-meio, mas também das atividades-fim. Dois projetos em tramitação no Congresso Nacional (no Senado, o PLC 30/2015 e na Câmara dos Deputados, o PL 4302/98) liberalizam a utilização da terceirização de forma indiscriminada. A ampliação das possibilidades de terceirização pode, ainda, ser definida a partir do julgamento de um processo em curso no Supremo Tribunal Federal. Ou seja, existem possibilidades reais de alteração do marco legal da terceirização no Brasil.

As pesquisas acadêmicas, em sua ampla maioria, mostram que os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) recebem menores salários, têm jornadas mais extensas, apresentam piores condições de trabalho e de saúde, e sofrem maior incidência de acidentes de trabalho. Além disso, as empresas terceiras frequentemente encerram suas atividades ou alteram sua razão social para burlar o pagamento de direitos trabalhistas.

No setor público essas tendências também se verificam e não há evidências de que sua prática traga grandes ganhos econômicos para o Estado. Ao contrário, além de tantos elementos problemáticos, frequentemente essa forma de contratação acaba abrindo as portas para a corrupção dentro do setor público.

A importância do tema e sua relevância social serão objeto de nossa reflexão qualificada, mas é importante indicar que a nossa candidatura assume o compromisso de não apenas não ampliar a terceirização na UNICAMP, mas de discutir seriamente com a comunidade acadêmica da universidade alternativas que possibilitem sua redução efetiva no tempo, visando a preservação

dos valores do trabalho no setor público.

### **Nosso Quadro Docente**

Cabe mencionar aspectos da política para o nosso quadro docente. O quadro docente da UNICAMP vinha, em anos recentes, sofrendo uma marcante redução, tendo atingido seu nível mais baixo em 2011, com pouco mais de 1.700 docentes ativos. O prejuízo dessa redução se acentuava frente à expressiva expansão de todos os demais indicadores acadêmicos, a começar pelo número de alunos de graduação e de pós-graduação, assim como pelo número de cursos. Portanto, a universidade encontrava-se sob grave ameaça de perda da qualidade em suas atividades de formação, de pesquisa e de extensão.

A reversão desse cenário começou a ocorrer em 2013, por meio de uma corajosa política de recomposição do quadro docente. Os resultados positivos dessa política vêm sendo sentidos, com o quadro atingindo, ao final de 2016, a marca histórica de cerca de 2 mil docentes. Nesse período foram contratados mais de 450 novos docentes, o que equivale a cerca de 25% do total do quadro. Mas o mais importante é que, com isso, a universidade investiu significativamente em seu futuro, atraindo jovens talentos acadêmicos e assegurando a continuidade da excelência que marca a história da UNICAMP.

Frente ao quadro econômico adverso que se desenha para 2017, é de fundamental importância evitar a redução desse quadro docente. Ainda que deva ser temporariamente suspensa, em face desse cenário, a retomada da reposição integral das aposentadorias docentes é uma ação que propomos retomar no mais curto espaço de tempo possível.

É também um risco real a limitação do teto salarial definido para o funcionalismo do estado de São Paulo, e que atinge todos os docentes: a situação real dos professores mais antigos, e as perspectivas dos mais novos contratados. A adoção de um teto remuneratório nacional para o funcionalismo das universidades públicas é justa, de forma a traduzir o caráter nacional da

educação e do ensino. É no âmbito dessa afirmação que entendemos, da mesma forma, que os docentes titulares e docentes associados de nossa universidade (bem como os colegas docentes da Usp e da Unesp) que recebem justas remunerações acima do teto estipulado no estado de São Paulo não podem ter suas remunerações reduzidas em função de uma linha arbitrária de corte. Trata-se, inclusive, do respeito às conquistas acadêmicas estabelecidas sobre as bases da autonomia universitária.

A redução salarial promoverá uma nociva onda de aposentadorias que terá impacto sobre a posição de liderança da Unicamp no ensino de graduação e pós-graduação, bem como na pesquisa e inovação, e afetará de forma contundente a integração entre as atividades aqui realizadas e as demandas da sociedade que nos contorna. Daremos continuidade às ações do CRUESP junto à Assembleia Legislativa e junto ao Governo do Estado para encaminhar definitivamente essa questão.

## 11- Administração da Universidade

---

### **Financiamento da UNICAMP: diagnóstico e propostas**

#### **Fragilidade Financeira e Evolução das Receitas**

A Unicamp e as demais Universidades públicas paulistas apresentam um quadro de crescente fragilidade financeira provocado por um descompasso entre a redução das receitas orçamentárias e a evolução das despesas de pessoal, custeio e investimento.

Embora a situação financeira da Unicamp seja bem melhor que a das demais Universidades, o quadro é crítico e merece toda atenção. No entanto, um quadro crítico não é o mesmo que um quadro caótico e a Unicamp tem todas as condições de honrar seus compromissos financeiros nos próximos dois anos (2017-2018), mesmo em um cenário externo tão negativo como foi o

de 2016. Especulações, por motivações políticas ou de qualquer natureza, sobre a capacidade de a Unicamp honrar os salários e financiar o custeio de suas atividades, devem ser evitadas e/ou combatidas porque não correspondem aos fatos.

A Unicamp conta hoje com um fundo financeiro de aproximadamente R\$ 780 milhões, suficiente para financiar o montante de dois déficits financeiros como o ocorrido em 2016, de R\$ 329,2 milhões (Fonte: Aeplan). Esse saldo financeiro corresponde a aproximadamente quatro folhas de pagamento da Unicamp (referência dezembro de 2016).

Em 2017, as previsões são de agravamento da fragilidade financeira, já que não há expectativas, no curto prazo, de melhoria substantiva nas receitas e, por outro lado, há uma tendência inercial de elevação das despesas totais, em especial as despesas com a folha de pagamento (crescimento vegetativo de 1,5% a.a.).

Nossa fragilidade financeira se deve principalmente à forte queda das receitas orçamentárias, sobretudo nos anos de 2015 e 2016, com a diferença negativa entre a receita prevista pelo Governo do Estado de São Paulo e a executada (receitas efetivas) crescendo no período. Essa diferença foi de R\$ 100,4 milhões em 2015 e de R\$ 246,3 milhões em 2016. O fato é que a piora do quadro econômico de forma tão acelerada não foi prevista nem pelos analistas dos Governos Estadual e Federal, nem pelos analistas do mercado. Assim, em janeiro de 2015, o Relatório Focus do Banco Central do Brasil, o qual reflete as previsões econômicas dos maiores bancos e instituições financeiras do país, estimava um crescimento de 0,5%, sendo que ao final daquele ano a economia encolheu 3,0%. Em 2016 a situação foi similar, com a previsão de janeiro do Boletim Focus apontando aproximadamente 0,9% de crescimento e o resultado sendo uma redução de 3,5% no Produto Interno Bruto.

A principal fonte de receitas das Universidades públicas paulistas está diretamente vinculada à arrecadação do ICMS do Estado. A situação das Universidades se agravou ainda mais porque o ICMS

paulista teve queda de 8,6% nos últimos 12 meses (novembro 2015 a outubro de 2016), enquanto no restante do país essa queda foi de 4,8%.

Diante do quadro de queda das receitas orçamentárias vinculadas ao ICMS nos últimos dois anos, adotaram-se, em 2016, as medidas de contingenciamento e de contenção de gastos sugeridas pela Reitoria e aprovadas pela COP e Conselho Universitário. Assim, repetimos, apesar da gravidade da situação, a UNICAMP é capaz de honrar seus compromissos financeiros nos próximos dois anos (2017-2018).

Fazem parte das receitas próprias os resultados de aplicações financeiras do fundo de reserva, que devem totalizar em 2016 R\$ 153 milhões e a previsão para 2017 é um montante um pouco inferior, de R\$ 151,3 milhões, representando atualmente algo próximo a 6,7% do total de receitas orçamentárias.

Além de recursos orçamentários, as atividades da Unicamp são financiadas com receitas extra-orçamentárias, com destaque para as agências de apoio (Fapesp, Capes e CNPq) e recursos do SUS. Em 2015, as receitas não orçamentárias atingiram R\$ 650,6 milhões, sendo R\$ 219,3 milhões do SUS, R\$ 155,8 milhões da Fapesp, R\$ 75,9 milhões do CNPq e R\$ 69,2 milhões da Capes. A aprovação pelo Congresso Nacional da PEC 55 terá impactos diretos nessas receitas, sobretudo aquelas financiadas pelo MCTI (CNPq), Capes (MEC) e SUS (Ministério da Saúde). O congelamento em termos reais dos recursos do SUS para a área da Saúde deverá agravar ainda mais as condições de financiamento das atividades do complexo de saúde da Unicamp. Do total de recursos para o complexo da saúde, aproximadamente dois terços são recursos orçamentários e um terço é proveniente do SUS. Os recursos destinados pelo SUS à Unicamp em 2015 são apenas 4,2% maiores, em termos nominais, que os recursos de 2013, antes do início da crise econômica.

### **Propostas para o Aumento das Receitas**

- 1) Cobrar o acordo firmado com o Governo do Estado de São Paulo em 2005, de acrescentar 0,05% do ICMS da quota parte do Estado, em razão da criação do campus da FCA em Limeira. Esse acréscimo representaria aproximadamente R\$ 50 milhões anuais. O pagamento retroativo desde 2008 representaria algo em torno de R\$ 500 milhões.
  - 2) Demandar do Governo Federal o reajuste do valor repassado pelo SUS, congelado em termos nominais há mais de três anos, apesar do significativo aumento dos serviços e atendimentos realizados.
  - 3) Negociar com o Governo Estadual e as prefeituras da região recursos para financiar o atendimento no complexo da área de saúde.
  - 4) Ampliar a captação de recursos junto às empresas públicas e privadas, para o financiamento de pesquisas acadêmicas.
  - 5) Participar ativamente da discussão da reforma tributária e dos mecanismos de substituição do ICMS por outro imposto.
6. Defender a política de autonomia universitária e assegurar na Constituição do Estado de São Paulo o percentual do ICMS (quota-parte) do Estado destinado às Universidades públicas paulistas.

### **Evolução das Despesas Totais e com Pessoal**

As despesas totais da Unicamp somaram R\$ 2.382,1 milhões em 2016, sendo R\$ 2.012,2 com pessoal, correspondendo a 84,5% do total. Para 2017, a previsão é de despesa total de R\$ 2.371,6 milhões e de pessoal de R\$ 2.034,6 milhões (85,7%). No quadriênio 2013-2016, as despesas totais (28,6%) cresceram em termos nominais mais que as receitas totais (18,4%), tendo esse descompasso sido motivado, sobretudo, pela queda abrupta da arrecadação. Assim, no quadriênio 2013-2016, enquanto as receitas exclusivamente relacionadas ao ICMS (RTE – Receitas



do Tesouro do Estado) cresceram em termos nominais 14,2%, a despesa com pessoal expandiu-se 30,8%, elevando a participação da folha de pagamento nas RTE de 92,3% em 2013 para 101,5% em 2016.

Vale, no entanto, observar que, mesmo no período anterior à crise econômica, as despesas com folha de pagamento já vinham crescendo acima das RTE. Assim, no período 2008-2012, as despesas com pessoal expandiram-se em 58,5%, contra apenas 41,3% das receitas. Destaque para o biênio 2011-2012, com expansão de 27,5% nas despesas, com pessoal contra apenas 18% de incremento das RTE. Nesse período, o comprometimento com a folha saltou de 82% para 88,6%, um indicador que vem crescendo desde meados de 2011.

Do ponto de vista do quadro de docentes e funcionários ativos na UNICAMP, as ampliações com despesas associadas a pessoal tiveram o seguinte reflexo ao longo de todo o período. De 2009 a 2012 o quadro docente da UNICAMP diminuiu em 1,5%, passando de 2070 para 2039, com grande queda de docentes nas carreiras especiais, de aproximadamente 11% (de 337 para 300 docentes), e praticamente estagnação na carreira MS, que variou de 1733 para 1739. No quadriênio seguinte, de 2013 a 2016, as carreiras especiais novamente encolheram, passando de 292 para 269, com uma queda de aproximadamente 8%, mas o número total de docentes aumentou de 2051 para 2180, um crescimento de 6,3%, com destaque particular para a carreira MS, com crescimento de 8,6% (1759 para 1911). Esses são números líquidos, ou seja, referem-se a docentes na ativa, portanto, o nível de reposição docente neste último quadriênio foi ainda maior em função do número elevado de aposentadorias.

Em termos de funcionários, o número de servidores ativos passou de 7808 a 7878 no quadriênio 2009 a 2012, com expansão de aproximadamente 0,9%. No quadriênio 2013 a 2016 o número de funcionários da Universidade diminuiu de 8254 para 8178, uma redução também de aproximadamente 0,9%. Vê-se, portanto, que a expansão do quadro de servidores concentrou-

se na transição de um quadriênio para o outro, exatamente de 2012 para 2013, com o número de funcionários aumentando de 7878 para 8254, um crescimento de 4,8% que também corresponde ao aumento percentual dos últimos 8 anos.

Vale destacar que a reposição e a expansão do quadro docente e de funcionários indicada acima foi realizada enquanto as condições financeiras permitiram. Essa reposição representa, adicionalmente, uma importantíssima reserva estratégica para mantermos a qualidade das atividades de ensino e pesquisa neste período de forte contenção de gastos em que estamos entrando, e para possibilitar a retomada de nossa expansão em melhores condições, quando a situação financeira assim o permitir.

Contudo, mesmo com o congelamento de novas contratações e independentemente dos reajustes concedidos na data-base, as despesas com pessoal deverão continuar pressionando o orçamento. Vale destacar dois fatores que contribuem para essa pressão. Atualmente mais de 8,8 mil servidores ativos já usufruem da sexta-parte, o que representou 9,35% da folha de pagamento em 2015. Se somados aos servidores com direito ao adicional por tempo de serviço (13,47%), totalizaram 22,82% da folha de pagamento em 2015. Por outro lado, há uma crescente participação dos inativos, estimadas em 28,2% das despesas com pessoal no orçamento de 2017. Os dados do Anuário 2016 apontam uma participação de 31,21% dos aposentados na folha de pagamento em 2015, constituindo-se em um problema estrutural que terá que ser enfrentado em futuro próximo. Adicionalmente, as incertezas quanto à proposta de mudanças na Previdência podem provocar um número muito grande de aposentadorias, elevando ainda mais aquele percentual.

### **Propostas em Relação às Despesas com Pessoal**

- 1) Para o ano de 2017, enquanto permanecer o quadro de recessão econômica com forte contração das receitas, é prudente rever a política de reposição de servidores (docentes e não-docentes).

- 2) A proposta de isonomia salarial com os servidores da USP deverá ser adiada temporariamente, enquanto as condições financeiras permanecerem críticas.
- 3) Um patamar de referência para a retomada das contratações e da concessão de benefícios salariais poderia ser o indicador de 90% da folha de pagamento em relação às RTE.
- 4) A partir dos resultados do desempenho financeiro e da revisão orçamentária de abril de 2017, e com acompanhamento transparente e contínuo pela comunidade das informações sobre a evolução de despesas e receitas, daremos início a um processo de diálogo regular para estudar as possibilidades de reajuste salarial.

Reiteramos o nosso compromisso com a transparência orçamentária. Uma gestão eficiente deve ser uma gestão democrática no exercício da qual o público externo e interno à comunidade universitária tenham acesso a informação de qualidade, inteligível e disponibilizada por plataformas adequadas e intuitivas. Ao garantirmos à comunidade universitária o pleno conhecimento da situação financeira da Instituição, conferimos a todos a possibilidade de participar de forma qualificada na busca de alternativas para lidar com os problemas conjunturais de financiamento da Universidade.

### **A Funcamp e suas relações institucionais com a Unicamp**

Desde a sua implantação em 1977, a Funcamp vivenciou muitos desafios e conquistas que confirmam sua relevância para o desenvolvimento da Universidade.

Com um quadro de aproximadamente 5 mil profissionais, é considerada modelo de Fundação para as instituições brasileiras. Sua principal missão é atender a Unicamp no seu pleno desenvolvimento e compromisso com a sociedade, atuando com excelência e respeito aos princípios éticos, morais e legais.

A nossa fundação confirma, dia após dia, através das ações de

interveniência e qualificação profissional, sua vocação e importância fundamental para o desenvolvimento da ciência, da pesquisa, do ensino e da extensão de serviços, através do seu apoio ao enorme esforço do conjunto de docentes, pesquisadores, funcionários e estudantes da Unicamp.

A ocorrência da expansão dos serviços pela Funcamp e o crescimento das atividades de suporte foram significativas nos últimos anos, o alto grau de comprometimento de seus colaboradores e a excelência nos serviços contribuíram decisivamente com atividades acadêmicas, atuando de forma consistente na prestação de serviços e como interveniente administrativa nos convênios e contratos firmados pela Unicamp com entidades nacionais e internacionais.

No quadriênio 2013-2016, a Funcamp administrou 1,5 bilhão de reais, uma média anual de 400 milhões, provenientes dos 1,2 mil convênios, contratos e cursos de extensão. Foram realizados mais de 40 mil processos de compras e 1,5 mil importações. A Casa do Professor Visitante acolheu centenas de docentes e pesquisadores que visitaram a Universidade, oferecendo refeições e hospedagem, com alto nível de qualidade e digno da nossa universidade. Mais de 650 profissionais da Fundação estiveram envolvidos nas atividades de prestação de serviços operacionais nos almoxarifados, segurança e restaurantes nos diversos campi da Unicamp.

Reconhecemos o papel institucional da Funcamp e sua importância para a Universidade Estadual de Campinas. Esse é o motivo pelo qual prezaremos cada vez mais – e permanentemente – pela aproximação, contribuição e presença institucional da Unicamp no crescimento da Fundação da universidade, dada sua missão prioritária, seu papel histórico, compromisso técnico, jurídico e profissional, na abrangência do conjunto dos projetos desenvolvidos pela comunidade acadêmica.

## **Política de Comunicação Integrada e TICs**

Os novos paradigmas de comunicação abrem oportunidades ímpares para a democratização das relações entre a Universidade e a sociedade, ao favorecer o controle social das atividades que realizamos sob os princípios da transparência ativa e dos dados abertos. Contudo, para respondermos a esse novo momento, é preciso reestruturar os meios hoje existentes na Unicamp. Nosso desafio é ampliar a interatividade construindo conteúdos considerados relevantes e disponibilizá-los de forma adequada, de acordo com a especificidade dos públicos que buscamos alcançar, e daqueles que procuram a Instituição demandando informação. Dessa forma podemos contribuir para a formação de uma cultura científica, ao disseminar o conhecimento produzido e, ao mesmo tempo, fortalecer e preservar nossa imagem institucional como uma instituição de ensino, pesquisa e extensão responsiva à sociedade.

A Lei de Acesso à Informação (Lei Federal 12.527/2011), que exige que órgãos públicos divulguem informações e ofereçam serviços por meio da internet, e os Serviços de Informação ao Cidadão (SICs), previstos na Lei, são avanços para a democracia brasileira. Não obstante, sua implementação traz desafios para as universidades que terão que rever seus processos de gestão visando geração, gestão e disponibilização das informações. A Unicamp vem promovendo ativamente o acesso à informação e recentemente reformulou o seu sistema de comunicação.

O SIC da Unicamp foi instalado de fato em 2013. Em 2014 promoveu o I Encontro dos Serviços de Informações ao Cidadão das Instituições Públicas de Ensino Superior e Pesquisa do Brasil, que resultou na divulgação da Carta de Campinas. No mesmo ano, o Consu aprovou a Política Institucional de Comunicação da Unicamp, que estabelece os princípios e diretrizes sobre o tema e define as estruturas organizacionais que lhe darão suporte.

Nossa gestão se compromete a levar adiante esse processo por compreender que o pleno acesso à informação é um direito

fundamental. Para tanto, vamos trabalhar junto aos institutos e órgãos da Universidade, visando adequar os processos de geração, gestão e disponibilização da informação no sentido de facilitar o seu acesso. Vamos também fortalecer a Coordenadoria de Comunicação, recém-criada, como instância de proposição e articulação da política de comunicação da Universidade.

Temos um compromisso vital com a produção e a difusão de uma nova cultura organizacional voltada à produção de informação de qualidade e acessível, tendo a transparência como eixo norteador de nossa relação com a cidadania. Na reestruturação dos processos internos, nossa prioridade será implementar o princípio da comunicação integrada, aprovado pelo Consu, o qual pressupõe investimentos no planejamento global das ações de comunicação da Unicamp, na capacitação profissional e na atualização tecnológica.

### **Tecnologias de Informação e Comunicação**

As demandas do mundo contemporâneo requerem uma estrutura de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) à altura dos requisitos dos processos de trabalho da instituição. No caso de instituições acadêmicas de ponta como a Unicamp, as necessidades dos usuários dessas tecnologias crescem na mesma proporção em que se dá a evolução tecnológica, cujo progresso é exponencial. Diante desse cenário, investimentos e custeios na área de TIC são fundamentais para evitar impactos negativos nos pilares acadêmicos representados pelo ensino, pesquisa e extensão.

Dentre as questões de TIC a serem priorizadas na nossa gestão destacamos:

### **Computação em Nuvem**

A computação em nuvem é um paradigma contemporâneo de importância estratégica e fundamental em TIC, com enormes benefícios para as atividades de gestão, ensino, pesquisa e extensão.

A Unicamp já conta, desde meados de 2016, com um embrião da sua Nuvem Computacional em operação. Contudo, para que ele evolua para uma Nuvem plena, há necessidade de uma especial atenção nos próximos anos. Os investimentos necessários priorizarão a melhoria dos “data centers” já existentes e a implantação de novos, otimizando as questões de hospedagem de sistemas de informação e de administração da infraestrutura necessária, com forte economia de recursos financeiros.

A continuidade dos planos e dos investimentos já estabelecidos para a Nuvem Unicamp deverão ter prioridade nas ações de TIC para a próxima gestão.

### **Sistemas de informação corporativos**

Os sistemas de informação que dão suporte aos principais processos administrativos da Unicamp deverão estar fortemente integrados para que não haja redundância de dados e para que seja evitado o retrabalho pelos usuários desses sistemas. Outro requisito fundamental é que disponibilizem as informações aos gestores da forma mais ágil possível.

Considerando que historicamente a Unicamp, por diversos motivos, desenvolveu e implantou esses sistemas de forma descentralizada, é necessário atuar intensamente na sua integração.

Dentre os sistemas de informação da Unicamp, deve ser dada especial atenção ao que dá suporte aos processos de assistência da Área da Saúde. Esses processos necessitam ser apoiados por um sistema específico de informação de qualidade, atendendo tanto os requisitos da gestão em saúde como também os processos administrativos relacionados.

A automatização dessas atividades abrange desde a utilização de prontuário eletrônico de paciente até o processo de diagnósticos sustentado por um sistema de imagens computadorizado (PACS - *Picture Archiving and Communication System*). Essas ferramentas

conferem padrões de extrema qualidade à prática e à gestão da assistência à saúde, com benefícios diretos aos pacientes, além de gerar economia de recursos.

### **Governança de TIC**

A integração e a evolução dos novos sistemas de informação impõem uma demanda crescente à gestão padronizada dos processos de TIC. Nesse sentido se faz necessária a adoção de procedimentos de Governança de TIC que possibilitem o emprego otimizado dos recursos de infraestrutura, sistemas e pessoas. Serão empregados métodos que auxiliam na gestão e na padronização de processos operacionais associados a TIC, promovendo a integração e melhoria de sistemas de informação.

Para que a governança de TIC seja eficaz, é imprescindível a atuação de uma coordenação centralizada com visão sistêmica, que integre, direcione e compartilhe diretrizes, ao mesmo tempo em que identifica necessidades, tendências e requisitos da comunidade usuária.

Entendemos que a Governança em TIC é um processo no qual a melhoria contínua, por meio da expansão das iniciativas já existentes, e a sistematização com novos conhecimentos, constituem condição essencial para um atendimento de qualidade às demandas de TIC da Unicamp.

### **Transformação de dados em informação**

Dentre as questões relevantes de TIC abordadas na avaliação institucional destaca-se a necessidade de se transformar a imensa gama de dados produzidos pela comunidade universitária em informação. O desafio de gerar informações passa pela implantação de um conjunto de ações orquestradas de maneira centralizada, com a participação efetiva de representantes locais de TIC. Passa também pela disponibilização de ferramentas e métodos que permitam a criação e posterior utilização de um repositório de dados da Unicamp.

Embora já existam iniciativas locais relativas às rotinas de geração



de informações, são necessárias ações de orientação e facilitação.

Destacamos que o conceito e a prática da coordenação centralizada não serão fatores de engessamento das ações locais, apontando para soluções que visem a recuperação de dados e a sua transformação em informação com eficiência e eficácia.

Finalmente, é importante explicitar a importância da TIC como recurso fundamental nos processos de trabalho dos três pilares da nossa universidade— o Ensino, a Pesquisa e a Extensão—, além dos processos da Administração Central, da Saúde e das áreas-meio e de suporte de toda universidade. Atualmente a qualidade de qualquer instituição é diretamente proporcional à qualidade da informação por ela gerada.

## **Bem estar e segurança no campus**

### **Plano Diretor Participativo**

Após a fase inicial de criação da Unicamp, a ocupação de seu *campus* Sede passou a ocorrer sem o devido planejamento global que orientasse seu crescimento. Essa falta de planejamento é sentida hoje, por exemplo, quando ocorrem enchentes nas áreas em que há um córrego canalizado, ou pela escassez de espaços de convivência que possibilitariam um maior contato interdisciplinar, tão importante em uma Universidade como a nossa.

A necessidade de um novo planejamento também é expressa pelos dilemas não resolvidos, como a escolha entre priorizar o acesso indiscriminado de veículos particulares a todos os pontos do *campus* e o investimento em um sistema eficiente de transporte coletivo, calçadas e ciclovias; ou ainda, entre o cercamento da Universidade e de suas unidades de ensino e pesquisa e um espaço mais permeável aos pedestres.

Cabe referência aqui a um aspecto específico do planejamento que é a política de acessibilidade, através da implantação de sinalizações e a eliminação de barreiras arquitetônicas que permitem a efetiva inclusão na vida do campus das pessoas

portadoras de deficiências, nos moldes do que define a Constituição Federal sobre sua integração social.

Para resolver essa questão, a Universidade, por intermédio da CGU, iniciou em 2014 os preparativos para a realização de um amplo processo para a elaboração do Plano Diretor Participativo do *campus* Sede da Unicamp. Para isso, contou com o suporte de um grupo de docentes e funcionários especialistas em diversas áreas do conhecimento, que estabeleceu uma metodologia a ser empregada no estabelecimento do Plano Diretor.

Essa não é a primeira iniciativa de realizar um Plano Diretor para o *campus* Sede. Houve ao menos três tentativas ao longo das últimas décadas, as quais, infelizmente, foram interrompidas antes da sua conclusão. Desta vez, decidiu-se partir da experiência e dos resultados parciais anteriores e envolver as pessoas que participaram daqueles esforços.

É, portanto, nosso compromisso dar continuidade ao trabalho de realização do Plano Diretor do *campus* Sede já iniciado, bem como estender o objetivo de fazer Planos Diretores para todos os *campi* de nossa Universidade.

Propomos que esse planejamento seja feito com base em uma ampla participação da comunidade acadêmica, de forma absolutamente transparente, com informações claras e públicas, e elaborado com suporte técnico altamente especializado.

Nosso propósito é que a ocupação da nova área (antiga “Fazenda Argentina”) seja concretizada após a elaboração do Plano Diretor. Também propomos que o Plano Diretor a ser enviado ao Conselho Universitário tenha vinculação de recursos financeiros, de modo que as decisões desse planejamento participativo sejam materializadas em ações concretas na Universidade.

Com isso queremos incentivar uma nova forma de decidir as intervenções no território. Essa forma permitirá que a própria comunidade acadêmica possa contribuir com sua visão sobre o

espaço em que convivemos. Planejar as intervenções possibilitará economizar recursos financeiros, tanto pela racionalidade dos investimentos como pela maior eficiência das escolhas. Propiciará também a reformulação dos métodos utilizados para as tomadas de decisões sobre o uso e a ocupação do território da Universidade.

Nosso esforço será para esse seja o Plano Diretor de toda a Universidade, e não apenas de uma gestão.

### **Segurança e prevenção**

O atual contexto social marcado pelo aumento da violência e da sensação de insegurança tem impacto sobre a Universidade e exige dos gestores uma resposta firme para a garantia do respeito à integridade dos indivíduos e do patrimônio, os quais historicamente têm regido nossa convivência pacífica no ambiente universitário.

Nosso projeto para a segurança, tanto das pessoas quanto do patrimônio, está alicerçado no princípio da prevenção e mantém relação direta com os usos que se faz dos campi da Universidade. Nesse conceito, a segurança não decorre, apenas, da atuação do corpo de profissionais da Vigilância, mas envolve também a ação da comunidade da UNICAMP.

Para garantir a segurança é preciso associar a prevenção com a valorização da ideia do campus vivo. Ou seja, um campus habitado e aberto à expressão criativa, pacífica e solidária da diversidade dos indivíduos e grupos que constituem nossa coletividade. Assim, propomos construir e fomentar ações que articulem diferentes atividades que resultem em uma Unicamp viva e segura. Fomentaremos as atividades intelectuais, esportivas, culturais e artísticas, que permitam a interação entre os membros da nossa comunidade e reforce os vínculos de solidariedade. Não obstante, continuaremos investindo na atualização dos profissionais da Vigilância, na sua aproximação com a comunidade e na atuação efetiva de uma Vigilância Comunitária.

Buscaremos envolver a ampla participação da comunidade no debate quanto a medidas democráticas para sua segurança no campus. A tarefa da administração será a de apoiar a programação cultural já existente, bem como incentivar o estabelecimento de seminários e debates periódicos que, abordando temas relevantes— seja o combate ao racismo, ao machismo e à homofobia ou, ainda, os direitos do meio-ambiente, dos animais e outros direitos difusos—, possam informar a vida cotidiana no campus. Nessa linha, um programa de debates deverá ser elaborado e oferecido aos estudantes ingressantes, ao início de todo ano letivo, como forma de coibição da violência no trote, em particular da violência de gênero.

Outra dimensão importante para a prevenção é a democratização da informação, no sentido de torná-la clara e acessível, facilitando sua circulação e disseminação, com as tecnologias e meios de comunicação disponíveis. Com a ampliação da cobertura da rede sem fio nas áreas abertas do campus, além dos aplicativos já existentes, como, por exemplo, o “Botão de Pânico” e do “Unicamp Serviços” – que já contêm várias funcionalidades –, e outros que podem ser desenvolvidos com o objetivo de facilitar a comunicação e a interação na comunidade e entre ela e a administração da Universidade.

Ainda na linha da prevenção, as ações de manutenção da infraestrutura dos campi – como, por exemplo, a iluminação, as podas de árvores e as sinalizações viárias – serão intensificadas e qualificadas, incentivando o controle da comunidade através dos instrumentos de comunicação.

### **Sustentabilidade**

A definição corrente de sustentabilidade deriva da Declaração da Conferência da ONU, em Estocolmo, 1972, a saber, “o atendimento das necessidades das gerações atuais, sem comprometer a possibilidade de satisfação das necessidades das gerações futuras”. Apesar de sua contribuição teórica e política para a tomada de consciência ecológica na segunda metade do

século 20, o conceito requer, hoje, abordagem crítica, sobretudo porque não desestabilizou o antropocentrismo inerente à episteme ocidental, nem o utilitarismo voltado à produção capitalista. Com efeito, tentando aliar as demandas, no mais das vezes irreconciliáveis, da produção industrial e da reprodução das condições da vida no planeta, a noção tem desperdiçado seu potencial inicial, e tem servido, ainda, à premissa da centralidade da espécie humana e do direito que esta se arroga em gerenciar a natureza. Como demonstram as últimas décadas, a noção de sustentabilidade vem se prestando à apropriação utilitarista por práticas produtivas que, em seu âmago, persistem predatórias.

O colapso ambiental, que para alguns se avizinha e, para outros, já avassala o planeta – nos impõe um desafio intelectual muito maior e urgente para o século 21. Como vêm anunciando teóricos de peso nas mais diversas áreas do conhecimento, a crise exige uma profunda reavaliação de paradigmas e mesmo uma ruptura de ordem ontológica e epistemológica, que possam transformar a produção do conhecimento científico em bases biocêntricas, ou seja, atinentes ao reconhecimento do direito à vida, em todas as suas formas.

De uma perspectiva biocêntrica, a relação do humano, enquanto espécie, com outras espécies e formas de existência, deixa de ser um tema administrativo, de gestão ou manejo de recursos, passando a se localizar, propriamente, no campo da justiça social e da democracia. É nessa abordagem ampla e biocêntrica que nos engajamos.

A universidade é, certamente, o espaço privilegiado para a transformação e a quebra de paradigmas no conhecimento científico. A tarefa prioritária da gestão universitária é a de fomentar e apoiar a formação e a produção do conhecimento comprometidas com novos horizontes, vale dizer, trabalhar em fina sintonia com os grupos inter e multidisciplinares de pesquisa existentes na universidade – além de estimular a formação de novos grupos – que tragam alternativas aos combustíveis fósseis, ao modelo agroindustrial ou aos padrões vigentes de ocupação

urbana, entre outros tantos temas para os quais a Unicamp já tem contribuído e pode contribuir de forma ainda mais decisiva. Nos campos da formação, da pesquisa e do convívio universitário, entendemos caber à administração central, entre outras medidas:

- implementar a Resolução 02/2012 do Conselho Nacional de Educação com relação às diretrizes curriculares para educação ambiental;
- estimular os temas transversais da ética, da educação e do direito ambientais, em conexão aos direitos humanos, nos cursos de graduação;
- estimular a visão biocêntrica e, especificamente, a aplicação do princípio dos 5R's –Repensar/Substituir, Reduzir, Reaproveitar, Reciclar e Recusar consumir produtos que gerem impactos socioambientais significativos – em procedimentos e resultados, como critérios para as premiações PIBIC, PAEP, Pq e Zeferino Vaz;
- Manter um fórum permanente para o debate dos 5R's, em particular dos métodos substitutivos em pesquisa;
- custear a aquisição programada, em curto prazo, de recursos didáticos alternativos aos modelos vivos, em cumprimento à legislação federal (Leis 9605/08,e 11794/08) e estadual (Lei 11977/05).
- estabelecer atividades culturais e acadêmicas de acordo com o calendário Ambiental Nacional e Internacional, de modo a manter ação constante de conscientização ambiental junto à comunidade universitária.

Uma visão biocêntrica e inovadora deve, ainda, permear as normas internas e as decisões administrativas, notadamente aquelas relativas à gestão dos espaços dos *campi*.

Desde 1990, a Unicamp é membro fundador da USLF [*Universities Leaders for a Sustainable Future*]. Em 2015, filiou-se à

ISCN [*International Sustainable Campus Network*], rede de universidades de todo o mundo voltada para a formação de pessoal e para a proposição de políticas universitárias voltadas à sustentabilidade. Um dos compromissos principais da carta de intenções da ISCN é que o respeito pela natureza e pela sociedade integre não apenas o planejamento e a construção de novas edificações, mas também a renovação e a manutenção de todos os prédios dos campi. Nesse sentido, propomos:

- avançar na implementação dos princípios da AGENDA21 nos *campi* da UNICAMP, adotando as metas da AGENDA ICLEI *Local Governments and Sustainability*;
- adotara EcoAtitude proposta pela SEMA/SP, com base no Guia de Boas Práticas Ambientais;
- adotar a A3P – Agenda Ambiental da Administração Pública – que preconiza práticas administrativas baseadas no princípio dos 5 R's, com ênfase no consumo responsável;

Propomos, ainda, avançar na implantação do Sistema de Gestão Universidade Sustentável da UNICAMP, contemplando os seguintes pontos:

- fortalecer as instâncias técnicas para a proposição de soluções ecologicamente satisfatórias para a renovação e manutenção dos edifícios dos campi e da moradia estudantil;
- ampliar o Programa de Economia de Água e Energia em todas as edificações, com troca programada para equipamentos duráveis e de tecnologias mais eficientes;
- implementar a Política UNICAMP de Resíduos Sólidos recém-aprovada;
- iniciar, em diálogo com as representações docente, discente e técnico-administrativa, a construção de um

Sistema de Mobilidade, que privilegie a circulação por transporte coletivo e veículos não movidos a combustíveis fósseis;

Com a ampla participação da comunidade universitária, deveremos concluir o Plano Diretor dos campi, com atenção à proteção da flora e da fauna, contemplando:

- ampliar a cobertura arbórea dos campi, bem como tomar medidas de proteção àquela existente;
- estabelecer corredores e passagens subterrâneas para a movimentação segura e livre da fauna silvestre;
- identificar e proteger áreas de nidificação de pássaros;
- oferecer condições aos setores experimentais para o enriquecimento ambiental e bem-estar dos animais em biotérios e laboratórios;
- equipar o CEMA, de modo a consolidar a assistência e o encaminhamento emergenciais de animais feridos ou atropelados nos campi, além de campanha de coibição do abandono de animais domésticos, em parceria com o Departamento de Proteção e Bem-Estar Animal do município.

De modo a obter necessária aplicação da legislação ambiental nas decisões administrativas e responder a demandas vindas da sociedade, a administração central deverá incentivar, no âmbito da Procuradoria Geral e da Ouvidoria, a especialização em direito ambiental.

Em conclusão, trata-se de consolidar a atuação da universidade no sistema público de gestão ambiental, em parceria com as instituições federais, estaduais e municipais. Mais do que isso, trata-se de intensificar a pesquisa, o ensino e a extensão na Unicamp, somando-os aos esforços de todos aqueles que, hoje, agem pelo futuro das manifestações variadas da vida.





## A UNICAMP DE TOD@S

RACHEL E OSVALDIR 2017

### Súmulas Curriculares

---

#### **Rachel Meneguello, candidata a Reitora**



**RACHEL MENEGUELLO**, candidata a Reitora, é Professora Titular no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Graduiu-se em Ciências Sociais pela UNICAMP (1977-1980), fez Mestrado em Ciência Política e Doutorado em Ciências Sociais também pela UNICAMP, e estudou Metodologia e Métodos Quantitativos em Pesquisa Social na Universidade de Michigan. É docente do Departamento de Ciência Política do IFCH desde 1986, realizou a Livre-Docência na área de Partidos Políticos em 2005 e é professora Titular desde 2013 na área de Partidos Políticos e

Comportamento Político.

No âmbito administrativo do IFCH, foi Diretora Associada do Arquivo Edgard Leuenroth, Chefe de Departamento de Ciência Política, Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política e Coordenadora Geral da Pós-Graduação do Instituto. Também no IFCH tem sido representante docente nos seus distintos níveis

na Congregação durante vários anos, além de ter representado a unidade na antiga CADI em duas gestões. No âmbito da universidade, foi pesquisadora do NEPP, fundadora e pesquisadora do Centro de Estudos de Opinião Pública (1992), onde foi diretora por quatro mandatos e fundadora e atual editora da Revista OPINIÃO PÚBLICA (1993). Foi membro titular da CAI/Consu por dois mandatos e membro do Grupo de Estudos nomeado pelo CONSU para elaboração do Perfil Mínimo da Carreira de Pesquisador. Foi representante docente no CONSU e coordenadora do Grupo de Trabalho que realizou o processo de revisão do Estatuto da Universidade.

Recebeu o prêmio nacional concedido em 1988 pela ANPOCS - Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciências Sociais, recebeu dois prêmios internacionais na área de estudos em opinião pública conferidos pela WAPOR - World Association for Public Opinion Research (1992 e 2005), e é associada a duas redes internacionais de pesquisa, o Latin American Public Opinion Project (LAPOP), sediado na Universidade de Vanderbilt, do qual é Membro do Americas Barometer International Advisory Board, e o Comparative Study of Electoral Systems Project (CSES), sediado na Universidade de Michigan, do qual é membro do Comitê de Planejamento. Foi Membro do Comitê de Avaliação da CAPES na área de Ciência Política e Relações Internacionais (2005-2007; 2008-2010); Membro do Comitê de Assessoramento do CNPq para a área de Ciência Política e Relações Internacionais (2011-2014), Membro do Conselho Diretor da ALACIP- Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (2006-2008, 2008-2010), Membro da Diretoria da ABCP- Associação Brasileira de Ciência Política (2004-2006, 2006-2008) e sua Secretária Adjunta entre 2012-2014.

Atualmente é pesquisadora 1B do CNPq, coordenadora do Projeto Temático Fapesp 'Organização da Política Representativa no Estado de São Paulo', e da Escola São Paulo de Ciência Avançada em Metodologia em Ciências Humanas/IFCH. Exerce o cargo de Pró-Reitora de Pós-Graduação da Universidade desde agosto de 2014.

### **Oswaldir Pereira Taranto, candidato a Coordenador Geral**



**OSVALDIR PEREIRA TARANTO**, candidato a Coordenador Geral da Universidade, é Professor Titular (2016) na Faculdade de Engenharia Química, onde é docente desde 1996. Graduiu-se em Engenharia Química na Unicamp (1985-1989) e fez mestrado na área de Tecnologia de Partículas e Secagem também na FEQ (1992). Já o doutorado seguiu um programa entre a FEQ/UNICAMP e a McGill University de Montreal, Canadá na área da Tecnologia de Fluidização.

No âmbito da Unidade, tem sido representante na Congregação por diversos períodos e níveis. Foi Coordenador Associado de Graduação, representante da FEQ na COMVEST de 2000 a 2002 e Diretor Associado da Unidade de 2002 a 2006.

Entre 2006 a 2010 foi Diretor da FEQ, representando a Unidade no CONSU e inúmeras comissões da Administração Central.

No período 2010 a 2012, foi Diretor Presidente da FUNCAMP, após ter sido eleito pelo conselho superior da Fundação. Foi membro do Conselho Universitário da Unicamp de 2011 a 2013, eleito por seus pares.

Recebeu o Prêmio Nacional Braskem - ABEQ de Pós-Graduação na categoria Doutorado pela orientação de tese em 2006. É o representante do Brasil no IDS's Advisory Panel (Comitê Consultivo dos Simpósios Internacionais de Secagem), desde Outubro de 2010 e foi Editor Associado do Brazilian Journal of Chemical Engineering entre 2003 e 2006.

Atualmente é Pesquisador nível 2 do CNPq, presidente da Comissão do Programa do Artista Residente desde e ocupa o cargo de Chefe de Gabinete Adjunto da Reitoria da Unicamp desde 2013.