

# CONSULTA UNICAMP 2017

## CRISE

***JU - Como preservar a qualidade do ensino, da pesquisa e dos serviços prestados pela Unicamp à comunidade, principalmente no setor de saúde, num cenário de recessão econômica e restrição orçamentária?***



***Marcelo Knobel*** – Nosso programa visa melhorar a qualidade do ensino, da pesquisa e dos serviços prestados, especialmente na saúde. Ou seja, devemos ir muito além de preservação da qualidade. A proposta completa detalha um conjunto de ações para qualificar o ensino, a pesquisa e a extensão na Universidade. Entre ações e princípios para a realização do nosso programa estão: transparência; rápido diagnóstico para reequacionar a questão orçamentária; parâmetros técnicos, não políticos; redução de despesas com

ações estruturantes; busca de mais receitas; reforma curricular; e apoio à pesquisa multi-, inter- e transdisciplinar, por meio de editais específicos e programas voltados às grandes questões da atualidade.

Tornar a Unicamp uma universidade forte é a melhor resposta que podemos dar para que a sociedade nos veja como um órgão público de extrema relevância social. Considerando que o cenário econômico nacional deverá apresentar melhoras paulatinas no médio prazo, a administração da Universidade deve liderar um amplo movimento de discussão sobre a execução orçamentária, diagnosticando detalhadamente os problemas, construindo diversos cenários, e explicitando claramente as dificuldades para a comunidade interna, com absoluta transparência. Vamos organizar rapidamente uma pauta de discussões para responder, de forma efetiva, com medidas concretas, como vamos reequacionar a questão orçamentária para reduzir gradativamente o déficit, preparando as bases para voltar a crescer. Isto será feito divulgando todos os números do orçamento e da Reserva Estratégica, dando visibilidade e explicações detalhadas. Implantaremos o Portal da Transparência, disponibilizando todos os dados financeiros e orçamentários da Unicamp. Buscaremos equacionar a situação orçamentária com parâmetros técnicos, não políticos. Realizaremos um conjunto de ações estruturantes na gestão para reduzir despesas e estabelecer as bases do crescimento futuro. Buscaremos mais receitas, principalmente para o financiamento necessário da área de saúde pelos governos federal e estadual.

Há muitas ações que demandam relativamente poucos recursos, e podem ser implantadas de imediato. Entre

elas, sugerimos uma ampla discussão na Universidade sobre os currículos de nossos cursos, que possa levar a uma formação mais abrangente e contemporânea, contribuindo para formar cidadãos em condições de participar, como protagonistas, nos destinos de nosso país. A Reitoria será incentivadora deste processo, que deverá favorecer práticas interdisciplinares que integrem o ensino à pesquisa e à extensão, pautando o enfrentamento de problemas reais apresentados pela sociedade, a exemplo do que é feito em algumas das melhores universidades do mundo. Também podemos citar o apoio à pesquisa multi-, inter- e transdisciplinar, através de programas voltados às grandes questões da atualidade, que pela sua inerente complexidade devem ser tratadas por diferentes olhares.

Acreditamos que assim a Unicamp poderá dar um verdadeiro salto de qualidade na pesquisa. Estes grandes projetos deverão abordar os desafios do mundo contemporâneo com um poder mobilizador e agregador e que nos permitirá focar em projetos de grande alcance social, com estratégias de formação geral e profissional academicamente pertinentes e socialmente inclusivas.



**Luís Alberto Magna** – Trata-se da capacidade de manter as atividades da Universidade, o que requer múltiplas ações, de curto e médio prazos; e, em ambos os casos, ações nos planos interno e externo. A redução do “custo Unicamp” pela eficiência no custeio e investimento, pela atuação nos processos e redução de seus prazos; para isso, estabelecimento claro de prioridades e planejamento nas execuções são medidas essenciais.

Uma instância executiva, aqui chamada *Diretoria Executiva*, composta por todos os diretores das unidades, presidida pelo reitor e com a participação efetiva de todos os órgãos da hoje chamada “administração central” – pró-reitorias, DGA, DGRH, entre outros – permitirá estabelecer os caminhos para dotar a Unicamp de maior eficiência na execução orçamentária. A consequência dessa estrutura executiva é a autonomia plena de gestão orçamentária das Unidades, o que é essencial, já que cada uma delas tem particularidades e especificidades nas suas prioridades.

Mas, no plano externo, a força da marca Unicamp tem que estar presente, o que somente será conseguido com o envolvimento direto e pessoal do reitor, já que ajustamentos têm que ser acertados diretamente com a Presidência do TCE, assim como com o Ministério Público, o que tem que ser conduzido diretamente com o Procurador Geral de Justiça.

A área da saúde da Unicamp é um exemplo claro da necessidade da presença da Universidade, por seu reitor, tanto no gabinete do governador quanto por despachos rotineiros com os secretários de Estado, hoje inexistente. Fortalecer a marca Unicamp é tratar diretamente com as instâncias decisórias e, no caso da saúde, o secretário de Estado da Saúde, readequando os parâmetros do Convênio SUS, tanto em relação ao tipo, número e valor de cada procedimento, hoje remunerados inadequadamente se compararmos aos mesmos procedimentos realizados nas outras universidades estaduais paulistas. E, ainda, a busca de parcerias com empresas, o que já existe na Unicamp mas de forma dispersa.

Tais parcerias têm-se mostrado efetivas na qualificação profissional e acadêmica e, como consequência, no aporte de recursos para manutenção e atualização do parque laboratorial de que dispõe a Unicamp. Em suma: renovação da gestão administrativa – *Diretoria Executiva* – reestruturação da gestão financeira – *autonomia plena de execução orçamentária às Unidades* – fortalecimento da marca Unicamp – *presença da Unicamp, por seu reitor, nas esferas de decisão do governo do Estado e Federal e nos órgãos de fiscalização e controle* – além de implementação das parcerias com empresas. Isso, no seu conjunto, garantirá estabilidade financeira, nos momentos de

crise, e grande aumento da capacidade de investimento, incluindo o dimensionamento do quadro de pessoal, nos momentos de maior atividade econômica.



**Leo Pini** – Inicialmente, é preciso que seja dito que, no curto prazo, vamos continuar a ter plenas condições para exercer com plenitude nossas atividades, desde que os corpos dos servidores docentes, não docentes e discentes ajam com a seriedade e o comprometimento sempre existentes, e a administração central ofereça, adequadamente e com transparência, as opções existentes para a tomada de decisão pelo Consu e suas Câmaras. O que nos preocupa e motiva nossas propostas de radical alteração da gestão da Unicamp são o médio e o longo prazos. Nosso Programa de Gestão credita à absoluta centralização orçamentária e, por conseguinte, de poder, ou seja, à forma de gestão, a fonte de nossos problemas, secundariamente à recessão. Dificuldades na leitura dos acontecimentos e tomada de decisão tardia no órgão central causaram problemas em todo o sistema Unicamp. Distribuir

orçamento e poder parece-nos um caminho para minorar drasticamente, sob a ótica da gestão, os riscos em todas as situações e permitir focar em soluções usando expertise de gestores locais para tratar questões locais, com foco na qualidade de ensino, de pesquisa e de ações de extensão junto à sociedade.

Com relação ao setor de saúde deveremos buscar uma solução com a participação de outros atores – municipais, estaduais e federal – de forma a reduzir a fatia, hoje da ordem de 20%, do orçamento comprometido com a área da saúde, e isto independentemente da situação atual. Também deve-se pautar a assistência em saúde baseada em evidências científicas, pois isso pode reduzir ações desnecessárias que muitas vezes consideram apenas o hábito instalado há décadas, mas não os avanços que foram conquistados pela ciência. Isto inclui uma capacitação ampla do setor de saúde, tendo a Universidade como agente propulsor.

Outra frente importante para a economia de recursos no campo da saúde é a informatização dos seus sistemas de informação, para que não haja o retrabalho e a duplicação de exames e procedimentos por perda, omissão ou extravio de informações e também uma melhor gestão de estoques de medicamentos e materiais. Assim, o estabelecimento de redes informacionais informatizadas pode ser um grande aliado para a economia de recursos e melhoria da assistência prestada, tanto pela própria Unicamp como pelas unidades de saúde parceiras, sejam elas municipais, estaduais ou federais.

Aqui, neste âmbito tecnológico, as unidades acadêmicas que atuam no campo das Tecnologias da

Informação e Comunicação podem ser convidadas e incentivadas a desenvolver soluções de interesse da Unicamp e da sociedade, no espírito da Pesquisa e Inovação Responsável. Pelo exposto, entendemos que serviços como a assistência em saúde devem ser vistos não apenas na sua dimensão econômica, mas também na dimensão de inteligência e gestão.



**Antonio Fonseca** – O setor de saúde é o que presta serviços mais relevantes, no olhar e nas necessidades da nossa sociedade, atendendo tanto os pacientes vindos da população mais pobre, quanto aqueles que querem assistência médica melhor qualificada, tanto os que vivem nas proximidades como até mesmo muito longe da Unicamp. Os serviços na área de saúde devem ser ampliados, distinguindo os recursos que virão para a academia, via orçamento da Unicamp, para formar bons médicos e bons pesquisadores, daqueles que deverão aportar via Secretaria da Saúde, para atender a grande lacuna existente devido à falta de investimentos do governo. O Hospital de Sumaré, aparentemente, é um bom exemplo do caminho a ser

seguido para, no futuro, chegarmos ao anteriormente exposto.



**Rachel Meneguello** – Esse será um dos principais desafios da próxima Reitoria, e dependerá de uma gestão responsável, mas determinada na preservação da qualidade de nossas atividades. Embora difícil, a situação financeira da Unicamp conta com o fundo financeiro de aproximadamente R\$ 780 milhões, resultante das reservas realizadas ao longo do tempo e devidamente administradas pelas várias gestões, um montante suficiente para financiar dois déficits como o ocorrido em 2016. A Universidade consegue fazer frente a seus compromissos até o final de 2018, mantendo o pagamento dos salários de seus quadros, e suas atividades de ensino, pesquisa e assistência.

Em grande parte, as possibilidades de preservação da qualidade das atividades será possível em função da reposição do quadro de professores, levada a cabo nos últimos quatro anos. Nesse período, o número de docentes cresceu 6,3%, levando nosso quadro a atingir um total de 2.180 professores. A reposição docente, no

entanto, foi maior (cerca de 450 professores), em função do número elevado de aposentadorias no período. Esta reposição representa uma importante reserva estratégica para mantermos a qualidade de nossas atividades de ensino e pesquisa durante o período de contenção de gastos em que estamos.

No caso do setor de saúde, é previsível um crescimento da demanda como resultado da crise que afeta a população. As atividades de assistência realizadas pela Universidade são apenas parcialmente financiadas pelos recursos do Sistema Único de Saúde, os quais, além de não sofrerem correção há mais de três anos, serão diretamente impactados pelas limitações da PEC 55 aprovada pelo Congresso Nacional. A busca pela ampliação de recursos para essa área será uma das principais tarefas da gestão. Assim como será a busca de recursos junto às empresas públicas e privadas, bem como parcerias internacionais, para o financiamento de pesquisas acadêmicas, que também serão potencialmente afetadas pelos cortes sofridos pelo Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação (CNPq) e o Ministério da Educação (Capes).

Mas, insistimos, esse cenário de recessão e restrição orçamentária impõe ampla e intensa comunicação entre a Reitoria e a comunidade universitária, de maneira a informar devidamente as condições financeiras da instituição, as possibilidades de trabalho da gestão, e as condições de funcionamento das várias unidades, órgãos e setores. Essa dinâmica visará não apenas prestar contas, mas dar transparência ampla e acolher sugestões e compartilhar decisões.

## 50 ANOS

***JU - Com 50 anos já completados, a Unicamp vê uma proporção expressiva de seus docentes e funcionários mais experientes chegarem à aposentadoria. Se a perda da expertise desses profissionais já traria reveses em qualquer circunstância, agora essa movimentação ocorre num momento em que condições econômicas dificultam a reposição de quadros. Como minimizar os danos?***



***Marcelo Knobel*** – Nosso programa traz uma análise aprofundada desta questão tão preocupante, com a responsabilidade de não fazer promessas que não poderão ser cumpridas. Vale ressaltar que essas medidas serão essencialmente de caráter administrativo e de gestão, e não estão previstas quaisquer reduções nos benefícios dos trabalhadores, nem corte no vale-alimentação, nem demissões, nem fechamento de órgãos. Entendemos que a manutenção das atividades-fim da Universidade e a valorização das

pessoas que aqui trabalham são fundamentais para a defesa da Unicamp.

Trataremos o assunto da reposição de quadros procurando estruturar mecanismos adequados e sustentáveis, por meio do desenvolvimento de indicadores, utilizando critérios quantitativos, qualitativos, transparentes e públicos para que, na eventualidade das aposentadorias, não sejam criadas lacunas de conhecimento das atividades. As demandas das unidades e órgãos serão diferenciadas pelas necessidades, a partir de critérios transparentes acordados previamente, e serão discutidas revisões de normas que permitam reposição automática no futuro. Criaremos critérios de eficiência administrativa com desburocratização e informatização de processos, criação de serviços compartilhados, visando reduzir a demanda por reposições. Implantaremos boas práticas da administração pública na definição das estruturas gerenciais e do tamanho dos quadros. Mapearemos os processos de trabalho, iniciando ações de gestão de conhecimento, simplificando as atividades, padronizando informações, desburocratizando e possibilitando processos de trabalho mais transparentes e eficientes.

Daremos atenção especial à reposição e expansão do corpo docente e de funcionários na graduação, priorizando os cursos novos, os que oferecem disciplinas de serviço, as licenciaturas e as unidades em fase de consolidação, levando em conta as demandas formativas e projetos pedagógicos compatíveis com as exigências da atualidade.

A necessidade de reposição de quadros precisa ser conduzida dentro da perspectiva da realidade

orçamentária. O comprometimento do orçamento com a folha salarial chegou, em 2016, a superar 100% do repasse do ICMS. Ao mesmo tempo em que a situação não permite reposições automáticas, temos aproximadamente 10% dos funcionários e 27% dos docentes recebendo abono permanência, o que implica dizer que poderão se aposentar a qualquer momento. Para eles, a reforma da Previdência pode ser um grande risco, a depender de como for formulada pelo Congresso. Os dados do Anuário Estatístico mostram que a participação da folha de aposentados cresce continuamente, e atingiu em 2015 um percentual de 31,21% da nossa folha de pagamentos. Mesmo se nenhuma aposentadoria fosse repostada, a despesa com pessoal crescerá até 2023. Isso ocorre porque há elementos na composição dos salários que crescem vegetativamente, e porque a maior parte dos quadros da Unicamp é estatutário e permanece em folha após a aposentadoria.

Repor os quadros de docentes, pesquisadores e funcionários de modo automático hoje é orçamentariamente insustentável. Por outro lado, não repor levará a um colapso das atividades, prejudicando enormemente as atividades-fim. Por isso, seremos extremamente cuidadosos no que se refere à reposição de quadros, pois entendemos que temos a responsabilidade de buscar a sustentabilidade financeira da Universidade sem prejudicar as áreas em situação crítica.



**Luís Alberto Magna** – O reequilíbrio financeiro e a retomada da capacidade de investimento da Unicamp, tratada em linhas gerais na questão anterior, são, sem dúvida, a garantia de que as reposições necessárias sejam adequadamente conduzidas. Importante salientar que tais reposições são críticas nas unidades; e que cada unidade tem suas particularidades e especificidades, além de estarem em momentos diferentes quanto aos seus planos de desenvolvimento e consolidação, daí a importância da plena autonomia de sua execução orçamentária, permitindo direcionar seus recursos para promoções ou reposições, mediante planejamento interno.

Gradativamente haverá uma natural, porém necessária, evolução do atual modelo de orçamento, baseado em série histórica, para um modelo de orçamento *qualificado*.

É esse o caminho pelo qual iniciamos a modernização da gestão da Unicamp em consonância com seus

objetivos – ensino, pesquisa e atividades de extensão – baseada no conceito de *inteligência estratégica*, que se ajusta ao dinamismo de instituições como a nossa, permitindo, nessa qualificação, que se aplique plenamente um conceito daí derivado, o da *certificação inteligente*, que trata da estrutura e dos quadros necessários a cada momento, e que responde com agilidade a modificações circunstanciais ou conjunturais, tanto externas quanto internas. Importante ressaltar aqui o nosso lema: “Juntos **até** 2021”, com destaque para o “até”. Isso porque é parte essencial do nosso programa dotar a Unicamp de uma nova geração, qualificada para a sua administração.

O que é essa *nova* geração? Não somente os jovens, mas todos aqueles, dos diferentes segmentos de nossa comunidade, que tenham vocação e interesse em participar da administração universitária, função essencial e tão importante quanto as essencialmente acadêmicas. E para fazer isso é preciso quebrar, definitivamente, a cultura de grupos cujo interesse vai exatamente no sentido contrário, excluindo dessa oportunidade de qualificação setores importantes de nossa comunidade.



**Leo Pini** – A manutenção de um modelo centralizado de gestão, muito adequado ao momento inicial de nossa Universidade, passados 50 anos, dificulta tratar unidades com histórias diversas, idades diversas, realidades diversas. Por exemplo, a política de substituição integral de docentes e servidores não docentes, sem observar peculiaridades e prioridades locais, agravou, em muito, nossa situação econômica. Mais uma vez, faltou o olhar local para a tomada de decisão. Aliás, políticas de recursos humanos equivocadas para os servidores não docentes são uma constante na Unicamp; em outro exemplo, a substituição de avaliação e promoção agregadas por uma política de promoção dos servidores não docentes, sob o nome de isonomia, não se mostrou política adequada e nem aderente à nossa legislação. Isto gerou descontentamento, inquietude e, conseqüentemente, queda de rendimento. Políticas de reposição centralizadas, boas e corretas em sua intenção, mas míopes em função do contexto econômico, são outro bom exemplo da necessidade de alteração do modelo de gestão e não apenas do gestor.

Como minimizar os danos? Descentralizar o orçamento, cogestão nas unidades, transparência total. Quanto mais a comunidade local estiver informada, quanto mais participar desse processo de gestão e quanto mais fiscalizar as ações dos gestores, maiores serão as possibilidades de que sejam tomadas decisões corretas.



**Antonio Fonseca** – Hoje não temos mais a figura do professor convidado que havia no passado, e que atualmente poderia permanecer no quadro de docentes, sem se aposentar, e devolver para a sociedade o que de melhor ela lhe propiciou realizar durante décadas, seja no ensino, na pesquisa ou na extensão.

Deve-se lembrar que a relevância das atividades do professor convidado, o qual era convidado para trabalhar em algo mais específico, estava relacionada com o ensino, ou com a pesquisa ou ainda com a extensão e vinha do reconhecimento acadêmico evidenciado pelo pedido de seus pares.

A perda de tais docentes, pela falta de flexibilidade administrativa da Unicamp, é academicamente irreparável. Os servidores não docentes, com tempo para aposentar, foram, na atual gestão, estimulados a receber o Fundo de Garantia, deixarem o regime CLT e se aposentarem pelo Esunicamp. Ou o próximo reitor altera este quadro, ou continuaremos a caminhar para o abismo acadêmico e administrativo.



**Rachel Meneguello** – De fato, a Unicamp alcançou o inevitável marco demográfico em que boa parte de seus docentes e funcionários adquiriram o direito à aposentadoria. Esses docentes concentram uma capacidade de ensino, orientação e pesquisa construídos à base de anos de dedicação. O mesmo ocorre com os funcionários, que em distintos setores, na administração e no apoio ao ensino e à pesquisa, detêm a memória de procedimentos e processos que sustentam o funcionamento de atividades específicas, nas unidades e demais setores da Universidade.

Teremos de fato uma perda real se toda a expertise e o conhecimento que docentes e funcionários em fase de

aposentadoria detêm não fizeram mais parte da dinâmica da produção em ensino, pesquisa e gestão. Eis aqui um dos dilemas do início dos próximos 50 anos: como planejar a instituição de forma a preservar nosso funcionamento e excelência frente à crise e redução de nossos quadros.

No caso dos docentes, se aqueles que, neste momento, podem se aposentar – pouco mais de 240 – efetivassem seus direitos, a perda em capacidade e competência acadêmica e científica seria inestimável, traduzida por exemplo em número de orientações e pesquisas. Mas, por outro lado, a política de reposição de quadros planejada no início da atual gestão, quando as perspectivas orçamentárias permitiam, possibilitam, hoje, minimizar os danos para a pesquisa e ensino. Foram contratados nos últimos quatro anos por volta de 450 novos docentes, equivalente a 1/5 de nosso quadro, permitindo, neste momento de crise, a manutenção do funcionamento regular das atividades dos cursos de graduação e pós-graduação e para a pesquisa.

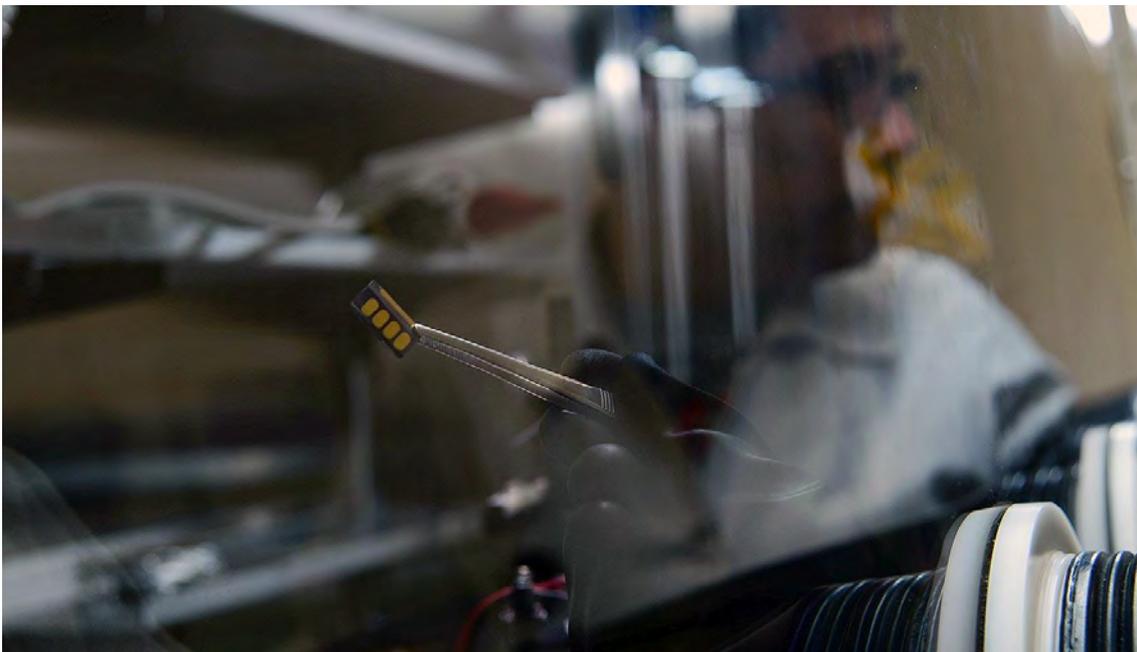
É muito importante enfatizar este aspecto associado à reposição do quadro docente. Não somente porque ele aponta para algo que é primordial em nosso programa de gestão: a valorização dos recursos humanos, especialmente de nossa competência acumulada em ensino e pesquisa, como o ativo essencial a ser preservado neste momento de dificuldade porque passamos, mas também porque esta reposição já está permitindo uma transição mais suave do conhecimento acumulado, sob diversas formas, nas gerações mais antigas de pesquisadores para a nova geração de docentes recém-incorporada à Unicamp. Isto poderá ocorrer principalmente se soubermos incentivar os

docentes que possam se aposentar a adiar seus planos por algum tempo a mais.

Essa mesma dinâmica será necessária entre os funcionários. Nesse caso, será necessário à instituição planejar uma política de médio e longo prazos que contemple, em tempos com maior perspectiva orçamentária, a reposição planejada de quadros, encaminhada ao lado da modernização de processos e qualificação de atividades.

## ÉTICA NA CIÊNCIA

***JU - A má conduta científica é uma preocupação crescente em todo o mundo, colocando em risco a reputação de instituições e, mesmo, países – no ano passado, divulgou-se que 80% dos dados de testes clínicos chineses são falsos, um golpe para a imagem da ciência daquele país. Como tratar essa questão?***



***Marcelo Knobel*** – Esta é uma preocupação presente em todas as universidades do mundo. E deve ser nossa também. O assunto deve estar incorporado na prática diária e na formação. Propomos, além da ética na pesquisa, tratar a questão do ponto de vista da ética e da conduta profissional em todas as dimensões. Propomos promover o debate sobre diretrizes de ética e integridade acadêmica e oferecer orientação à comunidade da Unicamp; incorporar, nas disciplinas de todos os cursos, conteúdos relacionados à sustentabilidade, ética e valores humanísticos, para aprimorar a formação dos estudantes e criar, em todos

os cursos, formas de orientação de alunos de pós-graduação em ética na pesquisa. Vamos também apoiar e valorizar o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), constituído pelos seus dois comitês (Pesquisa em Seres Humanos e Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais), dando-lhe as adequadas condições de trabalho (espaço físico, apoio e recursos humanos) e uma eficiente estrutura organizacional, através da certificação do órgão. Na área biomédica, vamos apoiar e ampliar a infraestrutura e as atividades de pesquisa experimental que dependem do fornecimento de animais de laboratório, garantindo controle genético, sanitário e de ambiente adequado, assegurando condições ideais para experimentação em estrito respeito à legislação e sob a supervisão da Comissão de Ética em Experimentação Animal (CEUA/Unicamp).

Criaremos um Comitê de Ética Institucional, que será um grupo multiprofissional que receberá, analisará e encaminhará as diversas manifestações recebidas pela Ouvidoria da Universidade, referentes a conflitos interpessoais, assédio moral e sexual, discriminação de gênero, racial, religiosa e demais posturas inadequadas ou desrespeitosas. Essa instância deverá estabelecer protocolos e treinar pessoal de acordo com as melhores práticas para o acolhimento de relatos, queixas, denúncias, com o objetivo de garantir atendimento rápido, seguro e respeitoso a todos os envolvidos. Em paralelo, vamos trabalhar no desenvolvimento de um Código de Conduta Ética e Profissional, que será formulado e constituído de maneira participativa, e versará sobre os princípios da administração pública, constituindo valioso instrumento de orientação e consulta, com vistas à promoção do respeito mútuo, na

construção das boas relações e na adoção de posturas e ações profissionais.



**Luís Alberto Magna** – Infelizmente, nenhum lugar do mundo está completamente imune a esse tipo de má conduta, a qual pode ser mais acentuada em alguns lugares do que em outros, mas a comunidade científica precisa sempre estar atenta a essa questão. A Unicamp, como parte desse cenário, igualmente tem se ressentido de episódios semelhantes. Importante dizer que, em muitos casos, passam-se anos até que a má conduta seja evidenciada, pois requer avaliação criteriosa pelos pares, isto é, os pesquisadores e especialistas na matéria, até que a inconsistência dos dados seja cabalmente mostrada.

Evidente que tais más condutas merecem todo o repúdio e devem ser apuradas com rigor e a maior rapidez possível, daí o fato de que, usualmente, as revistas científicas o fazem com mais presteza e precisão, ao contrário de instituições como a nossa. O Comitê de Ética em Pesquisa é órgão que não tem essas atribuições precipuamente, o que indica que,

dada a comunicação do fato por um determinado periódico, cabe à instituição à qual pertence o pesquisador – ou pesquisadores – promover a investigação para adotar as medidas aplicadas ao caso.

Por causa dessas questões, muitas revistas científicas e sociedades científicas têm comissões que cuidam especificamente dos desvios éticos dos pesquisadores, com quadros de assessores *ad hoc* rapidamente mobilizáveis para emissão de parecer conclusivo, o que pode ser pensado na Unicamp para, acima de tudo, preservar seu bom nome, que é o lastro da “marca Unicamp” que queremos ver fortalecida na defesa dos interesses institucionais de nossa Universidade.

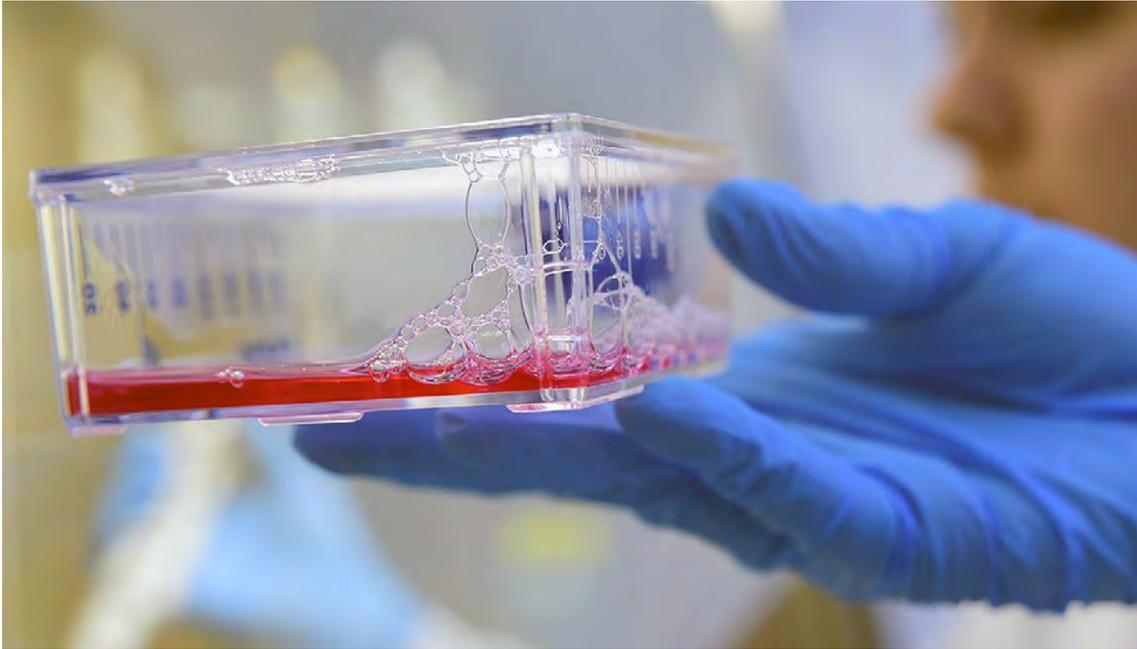


**Leo Pini** – Denúncias de má conduta científica da parte de pesquisadores vinculados à Unicamp podem afetar a reputação da Universidade e devem ser institucionalmente apuradas. A nossa legislação atual provê todos os mecanismos para a investigação e a punição de transgressores que fazem parte de nossa comunidade acadêmica, sejam eles denunciante ou denunciados, discentes ou servidores docentes ou não-

docentes. Má conduta científica, após sua comprovação, deve ser punida de forma exemplar, podendo levar à demissão ou expulsão da Universidade. Um reestudo e aperfeiçoamento da legislação voltada à prevenção, e não apenas à punição, desses delitos deve ser uma prioridade de qualquer gestão.

Deve-se observar que os casos de má conduta científica estão fortemente associados à pressão por mais publicações acadêmicas em curto espaço de tempo, levando a procedimentos acadêmicos antiéticos e inadequados como falsificação de dados, omissão parcial de dados, plágio e autoplágio, casos muitas vezes tornados públicos por órgãos de fomento como a Fapesp e por sites independentes como o *Retraction Watch*.

Uma política institucional de incentivo à publicação e transparência de dados de pesquisa, principalmente daquelas financiadas com recursos públicos, é mecanismo essencial para inibir a falsificação de dados e resultados de pesquisas, além de servir como elemento para uma difusão mais ampla das pesquisas realizadas na Unicamp. Porém, o modo mais eficaz de aliviar essa pressão pela publicação (o famoso “*publish or perish*”) é a definição de outras métricas para valorizar a pesquisa, tais como o seu impacto social. Mais uma vez, a descentralização da gestão tem aqui forte papel, pois em diferentes campos do saber devem ser definidas métricas diferenciadas, que possam indicar como valorizar a Pesquisa e a Inovação Responsável em cada área de pesquisa.



**Antonio Fonseca** – Quando a alta administração da Universidade, que é composta por docentes, apresenta boa conduta ética, a tendência é que os demais os sigam.



**Rachel Meneguello** – As questões envolvidas com a ética em pesquisa são centrais não apenas para a reputação da Universidade, mas porque as atividades de pesquisa e a conduta acadêmica devem ser

desenvolvidas a partir de princípios éticos e valores, de modo a garantir a integridade de indivíduos e o patrimônio material e imaterial de populações pesquisadas.

Testes falsos, fabricação de resultados, plágio, publicação redundante, ou o não acompanhamento das regras básicas legais que regulamentam a relação do pesquisador com o indivíduo ou com o objeto de pesquisa são condutas alheias ao valor básico da honestidade intelectual, descoladas das definições legais e morais consagradas da pesquisa científica e de sua divulgação.

A Unicamp está adequada às legislações federal e estadual através da formação das várias comissões de ética – Comissão de Ética em Pesquisa (CEP), Comissão de Ética no Uso de Animais (CEUA), Comissão do Patrimônio Genético (PATGEN), e mais recentemente, a Comissão de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas.

A Comissão de Ética em Pesquisa tem feito um trabalho cuidadoso de atenção ao atendimento às normas e à legislação pertinente para os projetos de pesquisa apresentados na Unicamp, mas os desdobramentos positivos desse trabalho requerem ainda um esforço institucional na definição e divulgação do que a Universidade considera como “boas práticas” ou “boa conduta científica”.

É preciso dotar a instituição de um Código de Conduta de Pesquisa interno, que regulamente a conduta de alunos, professores, pesquisadores e funcionários em suas atividades de pesquisa e na divulgação dos seus resultados, de forma a preservar os valores e normas

que subsidiam os princípios da Universidade nas suas atividades de pesquisa e produção de conhecimento. Estamos tratando da disseminação e consolidação de valores morais e éticos na produção científica e, dessa forma, ganham importância as ações educacionais para a comunidade acadêmica, que devem se consolidar nos cursos de Graduação e de Pós-Graduação, e em atividades amplas de reflexão e debates.

Mas cabe ainda uma reflexão sobre o sistema acadêmico de reconhecimento e recompensa que rege a dinâmica da produção científica nacional e internacional. Em boa medida, tais condutas negativas resultam de defeitos desse sistema, que se baseia em indicadores contábeis que, por exemplo, estimulam a proliferação de artigos, a velocidade inadequada da produção, e outros problemas éticos variados. Se esse sistema não for revisto, não é difícil prever os efeitos deletérios que tais comportamentos podem provocar sobre as atividades de pesquisa na instituição, desde a iniciação científica até os projetos institucionais mais amplos.

## QUALIDADE DA PESQUISA

***JU - Também em escala global, a ênfase nas avaliações de qualidade de pesquisa vem se deslocando da mera atenção à produtividade para questões de impacto e relevância. Como a Unicamp deve responder a essa mudança cultural?***



***Marcelo Knobel*** – A produção científica, tecnológica e artística de qualidade será valorizada em todas suas dimensões, respeitando-se os valores e a cultura próprios de cada área. Para tal, propõe-se construir critérios qualitativos pertinentes às diferentes áreas do conhecimento, que permitam compreender o desempenho acadêmico para além das métricas quantitativas.

É necessário também criar condições para superar certos limites tradicionalmente colocados para o avanço do conhecimento. O incentivo ao desenvolvimento de ações transversais, que apoiem a articulação de competências e da infraestrutura instalada, é fundamental para enfrentar o desafio de oferecer

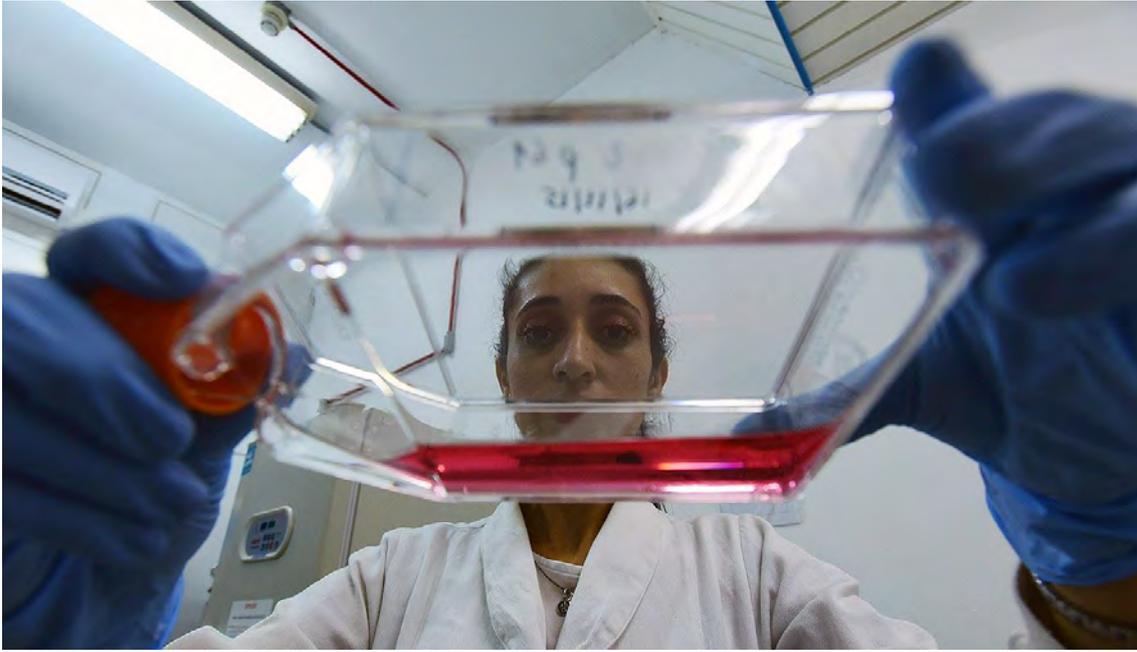
soluções para problemas complexos que exigem a mobilização de conhecimentos de diferentes tipos e naturezas, para contribuir na solução de questões urgentes e importantes para a sociedade. A Unicamp deve continuar a exercer seu protagonismo na inovação, contribuindo com ideias e processos que emanam de suas atividades de ensino e pesquisa e contribuem para a inovação tecnológica em seus diferentes setores.

A parceria com colaboradores externos, por meio de convênios e de outros instrumentos que preservem a missão da universidade pública, será estimulada, em paralelo ao aperfeiçoamento do sistema de gestão, a fim de garantir a necessária agilidade na tramitação dos processos pelas instâncias universitárias. Além disso, todas as áreas devem ser apoiadas no seu esforço para participar dos debates que considerarem mais qualificados, por meio de ações amplas e sustentadas na valorização da produção acadêmica. Entendemos que as áreas têm tradições diferentes, mas todas compartilham o valor primeiro que deve orientar as ações em pesquisa: a excelência acadêmica.

A avaliação dos docentes e pesquisadores tem que ser pautada pela valorização de todas as atividades necessárias a uma instituição que atua na formação de recursos humanos, na produção de conhecimento e que interage e responde às necessidades da sociedade onde está inserida. Para avaliar de modo adequado a atividade acadêmica, por exemplo, é preciso ter um bom registro das suas atividades, passo importante que já foi dado com a implantação de um único repositório de produção acadêmica.

Embora a pesquisa constitua um dos eixos das atividades, entendemos que é preciso ponderar o seu peso na avaliação, atendendo às especificidades das áreas de atuação e às preferências pessoais. A avaliação deve, dessa forma, refletir a indissociabilidade de pesquisa, ensino e extensão, valorizando as três áreas de forma mais equilibrada, pois só dessa forma se obtém uma avaliação mais qualitativa do que quantitativa e se evita que o padrão adequado a uma dada área seja estendido às demais. Soma-se a essa avaliação geral, a dimensão da gestão universitária como uma esfera importante de atuação, que necessita, igualmente, ser considerada no conjunto da avaliação de desempenho, pois os docentes que se dedicam aos cargos na Universidade muitas vezes acabam penalizados devido à sobrecarga de trabalho.

A contribuição dos funcionários que apoiam as atividades-fim também é um aspecto fundamental do trabalho desenvolvido na Universidade. Sua participação e seu engajamento serão reconhecidos e estimulados, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho seguros, instigantes e que apoiem o desenvolvimento profissional.



**Luís Alberto Magna** – Mais que uma mudança cultural, este sempre foi um anseio apregoado pela comunidade de docentes e pesquisadores da Unicamp, tanto que isso vem sendo utilizado, com sucesso, na avaliação de desempenho dos professores de cursos de pós-graduação e, também, na avaliação periódica do desempenho dos docentes da Universidade, quando da apresentação dos seus relatórios de atividades. Mas cabe aqui uma importante ressalva: se os critérios de impacto e relevância são importantes, sua métrica não pode ser a mesma para todas as áreas dos saberes e conhecimentos: seria um contrassenso avaliar, pela mesma métrica – tipo de publicação, por exemplo – um artigo científico em Matemática ou em Física com uma publicação em Ciências Sociais ou Economia; para não falar em produção artística, nas suas diferentes expressões, ou em trabalhos desenvolvidos nas áreas da Saúde ou Engenharias.

O que aqui chamo atenção é que a medida com que o critério de impacto e relevância será aferido depende – mas depende muito – do tipo de produção e da área na

qual tal produção se deu, pois sua divulgação, sempre necessária, segue caminhos diversos. Portanto, a Universidade tem que assumir, de uma vez por todas, a pura e simples descentralização da medida da qualidade do que, internamente, é produzido. E dar-lhe a importância como tal!



**Leo Pini** – É imprescindível sempre avançar o olhar para políticas que começam a emergir no mundo e que buscam articular atores no cenário da pesquisa – pesquisadores, cidadãos, políticos, empresas, serviços, etc. – para que trabalhem em conjunto, alinhando processos e resultados com os valores, necessidades e expectativas da sociedade. A Unicamp deve alinhar seus objetivos a iniciativas como esta. Qualidade, como sabemos, é algo muito mais amplo e complexo do que as métricas atuais permitem apurar. Desse modo, cabe à Unicamp assumir um papel protagonista na definição de novas métricas para avaliação de pesquisas que extrapolem a contagem de publicações e de citações.

Nesse sentido, a tecnologia mais uma vez é aliada da ciência. Um exemplo concreto foi apresentado na

edição 647 do ***Jornal da Unicamp***, de fevereiro/março de 2016, em estudo que permitia uma avaliação do impacto de evidências, resultados de pesquisas da área da saúde, diretamente por profissionais que atuavam na assistência a pacientes. Esse é um exemplo de como a pesquisa na área da saúde pode ter uma avaliação que extrapola o seu caráter exclusivamente acadêmico. Da mesma maneira, outras áreas do conhecimento podem ter novas métricas similares de impacto de seu trabalho para a sociedade. Mais uma vez, caberá a cada Unidade e área de pesquisa propor e avaliar a efetividade de métricas alternativas para direcionar os rumos de suas atividades, na direção e sentido orquestrados pela Universidade.



**Antonio Fonseca** – A alta administração da Universidade deve acompanhar, estimular e ampliar as pesquisas que são de interesse da sociedade que a mantém, sem perder de vista o horizonte mais amplo e universal das ciências exatas, biológicas, humanas e das artes, que nem sempre são de fácil compreensão para leigos. Somente quando as boas notícias, geradas

pelas atividades acadêmicas, ultrapassarem as de má gestão, é que voltaremos a ter nossa contribuição de caráter cultural reconhecida pela sociedade.



**Rachel Meneguello** – Essa mudança, na qual as universidades de destaque nos vários países têm se engajado, ainda é lenta, vem provocando uma transformação importante nas instituições, aprofundando e valorizando pesquisas e atividades de impacto social e respostas aos problemas nacionais e internacionais. Entretanto, os rankings universitários ainda exercem impacto sobre o planejamento das instituições, e os indicadores de produtividade ainda influenciam o trabalho da comunidade acadêmica. No caso brasileiro, os indicadores de produtividade continuam ocupando espaço importante na produção e divulgação da pesquisa realizada, orientadas, em boa medida, pelos critérios de avaliação das agências de fomento à pesquisa e à pós-graduação.

O sistema de avaliação da Capes define critérios contabilizáveis, pontos e notas que condicionam o funcionamento dos cursos de pós-graduação e impõem

comportamentos acadêmicos que respondem às imposições. O mesmo ocorre com os critérios dos comitês do CNPq e da Fapesp, para financiamento à pesquisa. Esse movimento institucional de valorização das questões de impacto e relevância não pode, portanto, ser isolado desse contexto mais amplo, é um esforço de transformação a ser movido pela comunidade acadêmica nacional (e internacional).

Mas a Unicamp pode, sim, responder a essa mudança internamente, através de ações específicas como, por exemplo, redimensionando seus critérios de avaliação do trabalho acadêmico nos relatórios de atividades docentes e de pesquisadores. Outra iniciativa importante é a avaliação do impacto social da pesquisa que realizamos na instituição. Para isso, a PRP, articulada a representantes de todas as áreas de conhecimento, deverá constituir indicadores adequados que 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 social.

Cabe dizer, por outro lado, que a Unicamp tem sido capaz de combinar uma produção acadêmica focada na qualidade e produtividade, em padrões internacionais, com um olhar sobre temas de interesse nacional. Na agenda de inovações, desenvolvimento de tecnologias e depósito de patentes, nós já nos destacamos há um bom tempo, justamente pelo vínculo de nossa produção científica, a necessidades do mundo industrial e da produção.

Na extensão universitária, tem crescido nosso compromisso com atividades vinculadas ao apoio a

pequenas comunidades, a pequenas empresas, a grupos locais no desenvolvimento de atividades de formação e de geração de renda própria. Estes e outros exemplos indicam a procura por temas de pesquisa, ensino e extensão que colocam os problemas nacionais de autonomia e desenvolvimento tecnológico, os problemas sociais econômicos e culturais e outros, no foco das atividades que realizamos. Trata-se de incentivar o aprofundamento desta agenda, conectando cada vez mais nossas atividades aos problemas do país e de nossa região.

## CONFLITOS E INVASÕES

***JU - Qual deve ser o papel do reitor frente a situações de conflito na comunidade interna, como a ocupação da Reitoria e as desavenças entre docentes e estudantes que ocorreram em 2016?***



***Marcelo Knobel*** – A Unicamp vivenciou em 2016 um cenário complexo de conflitos internos que não podem ser minimizados ou tidos como resolvidos. Além dos desafios de natureza orçamentária, portanto, a próxima administração terá que lidar com o clima tenso ainda presente na Universidade. Os efeitos dessa tensão não foram devidamente compreendidos nem enfrentados pela atual gestão, gerando, em parcela significativa da comunidade, uma sensação de falta de governança, de abandono, de falta de capacidade de mediação e de estímulos para a boa convivência nos campi, e de falta de reconhecimento da importância da missão da Universidade.

Por isso mesmo, é urgente restabelecer o clima de tranquilidade para as atividades acadêmicas e de

normalidade nas relações interpessoais na Universidade. Para isto é necessário enfrentar com determinação as crises financeira e política na sua profundidade, suas dimensões internas e externas e seus horizontes de solução no curto, médio e longo prazo. O reitor tem que ser a liderança a coordenar o processo de reconstrução das relações interpessoais e recuperar, com a serenidade necessária, um ambiente acadêmico marcado pelo respeito mútuo entre estudantes, docentes, funcionários e gestores. Para isso, o diálogo tem de ser permanente, efetivo, franco e honesto, rejeitando qualquer tipo de jogo de aparências, e sobretudo tem de se basear nos princípios fundamentais de respeito à pluralidade de ideias que devem prevalecer em uma instituição como a Unicamp.

A reconstrução do ambiente universitário sereno exigirá, portanto, novas e efetivas ações que valorizem o debate genuíno e democrático, com envolvimento e participação de todos, sobre os múltiplos assuntos da pauta política e acadêmica, preservando e visando sempre tornar ainda melhores as atividades de ensino, extensão e pesquisa, que constituem nossa função e bem mais precioso.

Garantimos que na nossa gestão não haverá espaço para decisões monocráticas. Queremos construir uma Unicamp que seja um espaço de debate contínuo e profícuo, de alto nível, que a qualifique para seu contínuo desenvolvimento.



**Luís Alberto Magna** – Canais permanentes de diálogo com todos os setores da Unicamp são o único meio eficaz de evitar esses conflitos, pois manifestações deixam de ser necessárias: as reivindicações estarão permanentemente em discussão e soluções encaminhadas, com a participação permanente das Unidades. Daí a importância da *Diretoria Executiva*, necessidade imediata para a Unicamp. Assim, reitor e diretores estarão, o tempo todo, sintonizados e prontos a responder, de acordo com a pertinência e o mérito das reivindicações, de maneira racional e pacífica, sem transtornos para a vida nos *campi*.

No entanto, caso manifestações venham a ocorrer, é necessário separar o quê se reivindica do como se reivindica. Manifestações legitimamente conduzidas e que não cerceiam os direitos de cada indivíduo ou parcela da comunidade são constitucionalmente previstas e garantidas; no entanto, ultrapassados os limites do previsto no ordenamento jurídico brasileiro, não podem ser toleradas e serão confrontadas nos

limites da lei, preservando o interesse público acima de tudo.



**Leo Pini** – Antes de tudo, a ocorrência repetitiva de iniciativas de invasões de prédios administrativos e salas de aula por minorias, sem qualquer representatividade no âmbito da Unicamp, é fruto de uma visão e reações equivocadas de nossas administrações centrais e de parte de nosso corpo docente. Estes atores deveriam atentar para o fato de que nossa instituição deve educar, em seu entendimento mais amplo. Em 2016, a administração superior observou, atônita e imóvel, o agravamento de uma situação inicialmente causada por eventos alheios à nossa Universidade. Reitor e pró-reitores devem tratar questões dessa natureza com brevidade, e amparados em nossa legislação, não transigindo nem fazendo concessões que em nada engrandecem a Universidade. Transparência de todas as ações e acordos é uma necessidade absoluta.



**Antonio Fonseca** – Nunca estarei nesta situação, visto que não serei reitor, entretanto, pondero que nestes casos deve-se impedir, de modo pacífico, o fluxo de trânsito de entrada na unidade ocupada. Os que quiserem sair que o façam de modo civilizado, e sem punições caso não tenham danificado o patrimônio público, e com ressarcimento dos danos no caso contrário. Não se deve estimular a invasão permitindo entrar colchões e alimentos para dar suporte ao evento por tempo ilimitado, como ocorreu nesta gestão. O canal do diálogo deve sempre estar aberto e a autoridade do reitor, se legítima, deve ser respeitada.



**Rachel Meneguello** – Não é demais repetir o que temos apontado nos vários documentos que já apresentamos à comunidade universitária, afirmando que um dos principais valores que orientarão nossa gestão é a preservação do terreno democrático das relações de convivência entre professores, funcionários e alunos. A Universidade é o lugar, por definição, do argumento, do debate, do diálogo, e são eles que devem conduzir as práticas cotidianas. Da mesma forma, o respeito é o que dará harmonia entre as diferentes opiniões e garantirá a solução de problemas e constrangimentos.

Dentre os vários problemas que provocaram as situações ocorridas em 2016, nosso diagnóstico aponta que a falta de informação acessível à comunidade universitária, sobre os problemas decorrentes da necessidade do contingenciamento orçamentário, aliada à falta de comunicação mais intensa e regular da administração central com os alunos, sobre problemas objetivos, sobretudo relacionados à permanência

estudantil, foram componentes importantes das mobilizações.

A Reitoria precisa aproximar-se da comunidade universitária através de canais de comunicação que intensifiquem a informação sobre a gestão e amplifiquem o contato com professores, alunos e funcionários. O diálogo com a comunidade é o principal mecanismo de prevenção dos conflitos e solução de problemas.

As situações de greve e movimentação política podem evoluir para cenários de maior ou menor intensidade nas manifestações ou mobilizações. O fato é que não existe fórmula que preveja comportamentos, e as formas de ação política recentes adquiriram variações próprias da política contemporânea. Certamente, isso não significa que a Universidade deva acompanhar a impunidade quando comportamentos violentos ou contrários à convivência respeitosa ocupam o espaço da mobilização política legítima. Nesse sentido, a Unicamp possui regras que pautam o comportamento na Universidade, que garantem a integridade das pessoas e do patrimônio e que devem ser respeitados igualmente por docentes, funcionários e alunos. Ao mesmo tempo, o(a) reitor(a) responde como autoridade pública sobre o patrimônio da Universidade, e não pode esquivar-se das responsabilidades legais.

Mas somos enfáticos ao afirmar que não há lugar no campus para a repressão e para a polícia, quando se tratar de manifestações e mobilizações políticas legítimas de entidades e grupos que compõem a comunidade universitária. As trajetórias administrativas das gestões anteriores, e desta atual gestão, preservaram um vetor fundamental da autonomia

universitária, que é a capacidade de solução pela própria instituição dos seus problemas internos. Esse vetor nós vamos preservar.

O que a próxima gestão fará será tomar todas as medidas possíveis para evitar que as greves de estudantes, professores e funcionários se repitam em 2017, tendo como método o diálogo regular e democrático, e a negociação.

## GOVERNO ESTADUAL

***JU - A relação recente do governo do Estado com a comunidade acadêmica tem sido tumultuada, com declarações do governador questionando pesquisas supostamente “inúteis” financiadas com dinheiro público e, já neste ano, pelo corte no orçamento da Fapesp. Como, em sua visão, a Reitoria deve se portar diante de um chefe do Executivo talvez indiferente ao ensino superior público?***



***Marcelo Knobel*** – De fato, houve nos últimos anos um afastamento entre as lideranças universitárias e o governo estadual. Buscaremos um diálogo franco com o governo, solicitando que compromissos assumidos sejam respeitados e que iniciativas do próprio governo, que diminuíram o repasse para as Universidades, sejam reavaliadas. Há também, no caso da Unicamp, um afastamento em relação aos outros governos, municipal e federal. Isto precisa ser revertido, e

requererá a reconstrução de uma relação de confiança mútua. Esse diálogo deve, necessariamente, ser articulado com as lideranças políticas e grupos da sociedade civil das macrorregiões onde a Unicamp tem campi, e do país como um todo. Recompôr a imagem da Universidade, por meio da demonstração da sua importância e da qualidade do trabalho que aqui se faz, nos parece prioritário. E a isso dedicaremos grande atenção e esforço, por meio de um conjunto de ações de comunicação e de divulgação que serão parte importante da interlocução com a sociedade.

Há um conjunto de assuntos relevantes para a vida universitária que passa necessariamente pela interlocução com os governos, dentre os quais destacamos os relacionados com a área de saúde, que vem sendo sistematicamente subfinanciada. Sua importância para a sociedade regional é imensa, pois presta atendimento da melhor qualidade a uma população desassistida. Como é uma área que já representa parte substancial dos recursos do orçamento da Unicamp, a saúde tem fortes restrições ao seu pleno desenvolvimento. A articulação entre governos municipais atendidos deverá sensibilizar os governos estadual e federal a aportar recursos adicionais aos nossos hospitais. Sem um novo e substancial aporte de recursos, de caráter permanente, que permita um melhor financiamento da área de saúde da Unicamp, teremos imensos problemas no futuro, pois os hospitais precisam de uma ampla melhoria em suas instalações.

Da mesma forma, o desenvolvimento do campus II de Limeira necessita de aportes adicionais. Mostrar ao governo estadual a transformação que ocorreu em Limeira pela implantação do novo campus poderá

sensibilizar o governo a resolver esta questão, ainda pendente. Há também alguns repasses que devem ser negociados com o governo estadual, vinculados ao programa Nota Fiscal Paulista, redução do serviço da dívida do Estado com a União e a participação estadual na repatriação de capitais, por exemplo. O teto salarial, que compromete o pleno desenvolvimento da carreira docente, é outro assunto que depende da interlocução com o governo estadual e com a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo.

Portanto, cabe à futura Reitoria rearticular o diálogo com os governos, de modo autônomo, apartidário, criando as condições para participar de modo proativo no desenvolvimento regional e nacional. Há diversos programas que podem alavancar parcerias estratégicas com governos. A Unicamp tem projetos, por exemplo, na área educacional que podem interferir positivamente na qualidade do ensino no Estado, na formação de professores, onde podemos ser protagonistas. Outro exemplo é a discussão do plano diretor da nova área do campus de Barão Geraldo. Localizada em um polo de desenvolvimento, pode servir como um vetor que orientará o desenvolvimento regional. Discutir com a comunidade e com os governos um plano de longo prazo é uma tarefa a que o novo reitor da Unicamp não poderá se furtar.



**Luís Alberto Magna** – Pautar situações institucionais, como as descritas, pelo que é divulgado na mídia, mesmo que o que se divulgue sejam trechos de fala do governador, é sempre um risco. Como já afirmei aqui antes, a Unicamp – isto é, seus reitores – tem estado ausente das esferas de decisão do governo do Estado de São Paulo, muito embora seja parte do sistema de educação superior desse mesmo Estado.

Aí é que está o erro: essa ausência certamente leva à ausência de conhecimento e de interesse direto do governo, representado pelo governador e pelas secretarias de Estado, naquilo que é a natureza do trabalho realizado na Unicamp – o mesmo se aplica às demais universidades estaduais.

Portanto, a aparente indiferença pode tão simplesmente ser uma reação de alguém que não participa, assim como a Unicamp não participa, com prejuízos já demonstrados, nessa entrevista, das ações de governo e seu interesse institucional, como é o caso do Convênio SUS. A *força* da marca Unicamp é a maneira pela qual o reitor deve se portar, pois quem está

distante é mal avaliado e, frequentemente esquecido. Quero crer que seja esse o caso aqui aludido.



**Leo Pini** – Ações neste quesito envolvem as três universidades paulistas e devem, após sua consideração no âmbito de cada uma das universidades, ser consideradas no Cruesp e junto ao governo do Estado. Deve-se também acrescentar que seria natural, e mesmo desejável, a existência de metas definidas para o sistema de educacional paulista, o que não existe, e isto dificulta o entendimento desse tipo de manifestação. Iniciativas que busquem tais formulações devem ser mesmo incentivadas por parte das universidades paulistas, levando assim a uma cobrança positiva e salutar por parte da sociedade, e baseada nas políticas e metas estabelecidas para seus agentes.

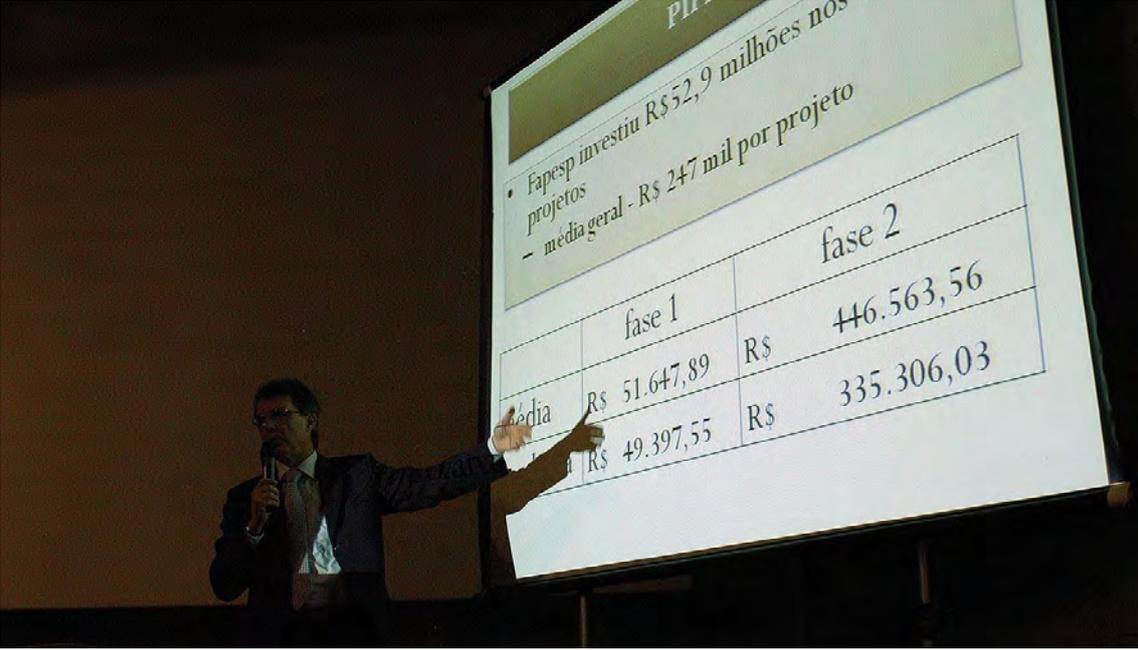
Cabe destacar que a possível indiferença de chefes do Executivo em relação ao ensino superior público é decorrente de uma possível indiferença da Universidade frente às demandas da sociedade. A partir do momento em que a Unicamp esteja fortemente engajada com a sociedade, até mesmo na realização

de pesquisas que respondam às necessidades concretas da população, a Universidade terá na sociedade uma aliada que saberá reconhecer como investimento o montante de recursos destinados ao ensino superior público. Dessa forma, Executivo e Legislativo teriam de responder também à sociedade por eventuais ataques ao ensino superior e à pesquisa nas universidades públicas.



**Antonio Fonseca** – Enquanto forem reportados gastos comprováveis de pagamentos de salários de R\$ 70.000,00 para uma secretária, de duplos salários para a alta administração, de invasões não contidas e mal negociadas e de impedimento de professores ministrarem as aulas, é de se crer politicamente correto o governador condenar o desperdício de recursos públicos. Neste cenário, infelizmente, aqueles que estudam, trabalham, ministram aulas, pesquisam e orientam seus alunos com dedicação são avaliados, pela sociedade, como cúmplices daquilo que de pior ocorre na academia. O forte vínculo da Fapesp com a

comunidade acadêmica universitária, aparentemente, de modo injusto também a está penalizando.



The slide shows the following data:

- Fapesp investiu R\$ 52,9 milhões nos projetos
- média geral - R\$ 247 mil por projeto

	fase 1	fase 2
média	R\$ 51.647,89	R\$ 446.563,56
	R\$ 49.397,55	R\$ 335.306,03

**Rachel Meneguello** – A universidade pública tem sofrido ataques de várias direções sobre seu papel e função social, em uma tendência que questiona os recursos investidos nas suas atividades e põe em risco sua gratuidade. Essa tendência, que responde ao movimento de enxugamento das funções públicas, aflora com mais veemência em situações de crise econômica, e parece não faltar argumentos equivocados para retirar o mérito do que a universidade pública faz em termos de ensino, pesquisa e extensão. São Paulo é o único Estado da federação que direciona 9,57% da quota parte estadual do ICMS ao ensino superior; isso demonstra que não é, portanto, sem motivos, que as três universidades públicas paulistas detêm mais de 38% da produção científica do país.

Por outro lado, esse montante estimula alguns setores, inclusive do governo paulista, a buscar o

redirecionamento desses recursos para outros setores não ligados à educação e à ciência.

O atual governo de São Paulo tem dado demonstrações de desconhecimento sobre o que a universidade pública produz e como ela contribui para o desenvolvimento da sociedade brasileira. Cabe lembrar, adicionalmente às declarações conhecidas, que o atual governador movimentou-se para reduzir a quota parte do ICMS às universidades quando procurou alterar a expressão em projeto de lei que definia a LDO de 2016, de “no mínimo” 9,57%, para “no máximo”, conferindo flexibilidade ao repasse, o que felizmente não teve sucesso.

Trata-se, portanto, de combater a não priorização pelo executivo estadual das atividades realizadas pelas universidades. Supondo que isso se deva ao desconhecimento do que produzimos aqui, a Reitoria deve, em primeiro lugar, mover esforços para demonstrar ao governador e à sociedade o volumoso retorno que nossas atividades trazem para a vida social e o desenvolvimento do país. Temos que aprimorar e ampliar a divulgação de nossa produção, para que esta seja percebida de forma efetiva pela sociedade.

Temos tido papel fundamental na formação de profissionais e quadros qualificados para o mercado e para o sistema de ensino em todos os seus níveis, temos produzido pesquisa básica e aplicada nos vários campos do conhecimento, com impacto significativo no desenvolvimento industrial, assim como temos produzido a reflexão sobre o país e suas necessidades; nossas atividades de extensão articulam estreitamente a comunidade externa com a instituição, e a assistência à saúde realizada pela Universidade em Campinas e na

região tornou-se um braço imprescindível para que o Estado dê conta de sua função constitucional de atendimento à saúde da população. A Reitoria deve, portanto, aproximar-se do executivo munida de informações que se contraponham à percepção equivocada sobre a utilidade do que fazemos. Mas, além disso, deve conjugar esforços, no âmbito do Cruesp, para que a entidade demonstre a necessidade de garantir as condições de nossa autonomia, que tornaram possível o sucesso do sistema universitário público paulista.

## TORRE DE MARFIM

***JU - O discurso institucional tem pontuado a interação com a sociedade como uma das marcas históricas da Unicamp. Entretanto, persistem as críticas segundo as quais a Universidade mantém-se distante da comunidade e insensível à opinião pública, principalmente no que diz respeito a temas polêmicos. Como responder a estas críticas?***



**Marcelo Knobel** – Neste momento de crise, a sociedade precisa defender, mais do que nunca, a Universidade pública, com autonomia, gratuita, de qualidade e com uma inserção que atenda às exigências das transformações acadêmicas, científicas, tecnológicas, sociais e culturais de nossos dias. Mas a gestão institucional, acadêmica e financeira destas Universidades precisa estar fortemente comprometida com os diferentes setores da sociedade. Elas devem ser instituições líderes na formação de profissionais críticos, criativos e proativos, capazes de contribuir com a construção de uma sociedade mais justa, menos

desigual, mais democrática. Devem assumir seu papel como universidades contemporâneas fundamentadas na excelência acadêmica, repensando o papel da graduação, da pós-graduação e da pesquisa neste novo milênio, e sobre a atuação da extensão na construção de uma parceria efetiva e mais abrangente com a sociedade.

A universidade pública deve ampliar a interação com a sociedade em múltiplas dimensões. A Unicamp tem uma incrível capacidade instalada que permite pesquisar, discutir e propor soluções, seja para o desenvolvimento sustentável do Brasil e do mundo, seja para atacar problemas emergenciais. Vivemos uma trajetória de colapso social e ambiental, com mudanças climáticas e declínio da biodiversidade, transformações demográficas profundas, guerras, refugiados, violência urbana, epidemias. Esses problemas e suas graves consequências influenciam-se mutuamente, e as respostas acadêmicas e políticas a eles têm sido lentas e deficientes. É importantíssimo que a universidade do século XXI aborde essas questões como prioridade, e que discussões e pesquisas interdisciplinares apoiem as ações efetivas requeridas para solucioná-las.

O avanço nesses grandes temas deve se alinhar com outras demandas da Universidade, como formação de professores para o ensino fundamental e médio; atividades de divulgação científica e cultural; atendimento na área de saúde; inovação e empreendedorismo; atividades culturais e esportivas; comunicação integrada, entre outras. Além de serem relevantes e urgentes, estes grandes assuntos têm enorme alcance social. Do ponto de vista interno, é imperativo modernizar a gestão das universidades públicas, com mecanismos internos de controle e

acompanhamento da execução do orçamento, que permitam que as decisões compartilhadas, transparentes e consistentes estejam alinhadas com a realidade econômica e com a priorização de projetos de maior impacto e relevância. É fundamental que a ação simultânea em todas essas frentes seja orientada pelo compromisso mais amplo com a sociedade, que deposita confiança e esperança na universidade pública.

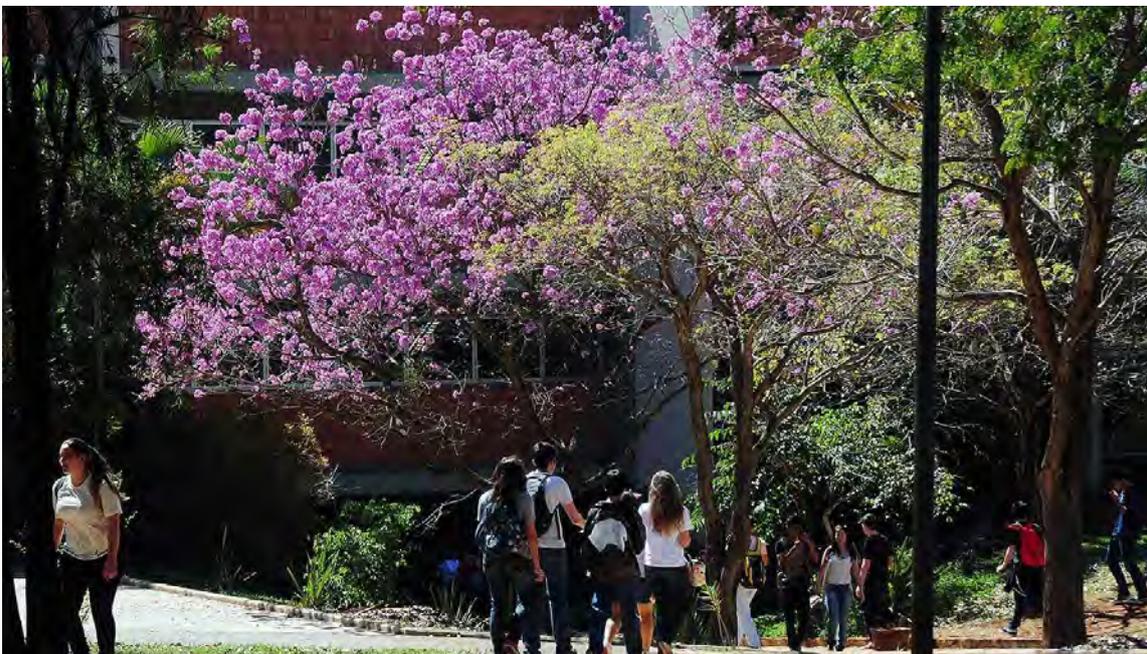
A sociedade exige que a universidade pública, neste momento de grandes desafios sociais, econômicos e culturais, seja mais dinâmica e inovadora, e que tenha responsabilidade com um projeto institucional e acadêmico em um mundo em constante transformação. A verdadeira defesa da universidade pública e de qualidade se faz através do estabelecimento de uma gestão sólida e responsável, que entregue os elementos essenciais que possibilitem o real desenvolvimento de nossa sociedade.



***Luís Alberto Magna*** – Não cabe à Universidade criar ou se envolver em polêmicas, mas delas participar com

aquilo que é a sua missão: trazer ao esclarecimento, em linguagem apropriada ao tema e ao público interessado, todo o conhecimento acumulado no assunto em discussão, assim permitindo que todos os interlocutores possam pautar a discussão com sólidas e mesmas premissas pois, muitas vezes, as polêmicas são decorrentes de desconhecimentos dos mais variados e de diferentes níveis do assunto em pauta – e aqui a Universidade não somente pode como deve atuar enfaticamente – enquanto que em outras o posicionamento ideológico é preponderante.

Mesmo nesses extremos, a ponderação da racionalidade do conhecimento é fundamental para que as pessoas, em particular, e assim a sociedade, como um todo, possam se aproximar mais intensamente do relevante papel que a Unicamp desempenha no âmbito das suas diferentes unidades de ensino e pesquisa, e também seus colégios técnicos.



**Leo Pini** – Nós precisamos ter uma atuação que nos leve a uma sociedade resiliente e sustentável.

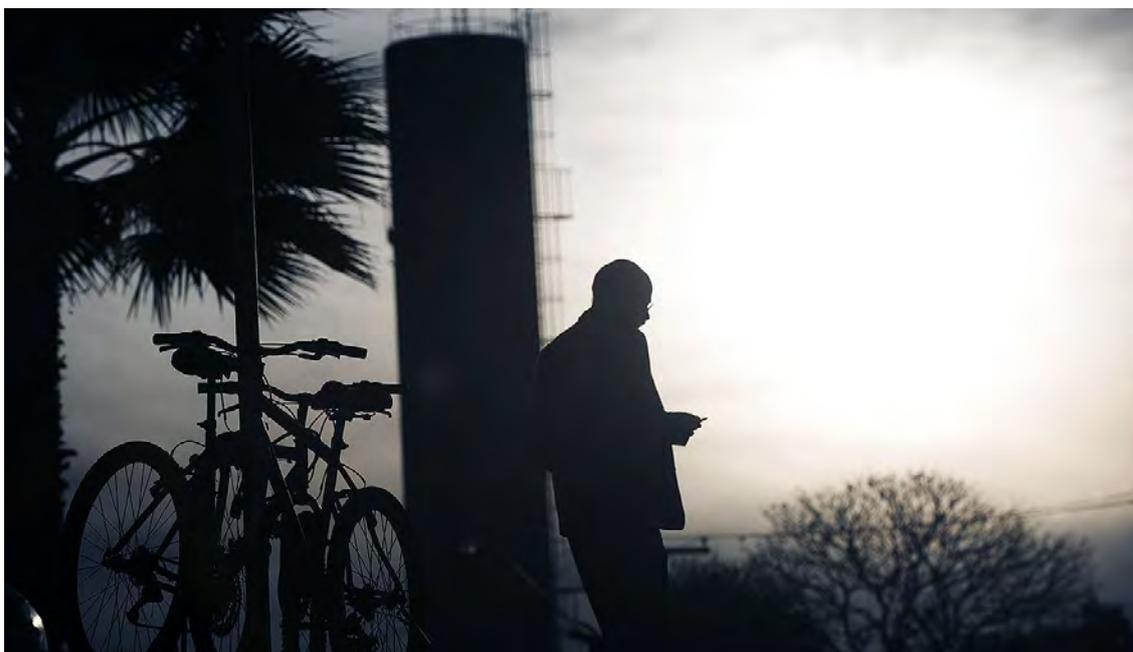
Entendemos que a Unicamp pode e deve assumir um papel protagonista em relação a soluções para os problemas da sociedade.

Com seu nome internacionalmente associado à inovação, caberá à Universidade, cumprindo seu papel de instituição pública mantida pela sociedade, alinhar-se a iniciativas internacionais de pesquisa e inovação responsável, focando a criação de soluções inovadoras e sustentáveis também para as principais questões sociais e ambientais. É o fazer ciência com e para a sociedade, dentro dos seis princípios do arcabouço da iniciativa RRI - Responsible research & innovation, no âmbito Europeu através do Programa Horizon 2020: **engajamento**, na articulação de pesquisadores com a sociedade civil, indústrias e formuladores de políticas públicas; **igualdade de gênero**, abordando a modernização na gestão de recursos humanos; **educação em ciências**, não apenas na formação de futuros pesquisadores, mas também de outros atores sociais; **acesso aberto**, com transparência e acesso gratuito aos resultados de pesquisas realizadas com financiamento público; **ética**, de modo a assegurar maior relevância e aceitação dos resultados da pesquisa e inovação; e **governança**, para articular as demais dimensões e assegurar responsabilidade para evitar desenvolvimentos prejudiciais ou antiéticos na pesquisa e na inovação.

Como a Reitoria pode atuar para concretizar tais iniciativas? Em primeiro lugar, reconhecendo que a Pesquisa e Inovação Responsável deve fazer parte dos valores da Universidade. Pesquisadores que produzam inovações frugais, mas com forte impacto social, devem ser tão valorizados quanto aqueles que publicam nos veículos de alto impacto. Nossos pesquisadores e

alunos, seja por meio dos trabalhos de Iniciação Científica, seja por meio de atuação em atividades de extensão, devem interagir com a sociedade para identificar e solucionar problemas sociais e ambientais. Porém, acima de tudo, caberá às unidades, dentro do processo de descentralização que promoveremos, definir como essa atuação junto à sociedade ocorrerá e definir também como valorizar, em seus perfis de promoção, o desenvolvimento desse tipo de pesquisa. Apenas assim poderemos exercer o papel que nos cabe na promoção de ensino, pesquisa e extensão junto à sociedade que sustenta nossas atividades.

Não há qualquer antagonismo entre pesquisa, ensino e extensão de qualidade e atuação socialmente responsável.



**Antonio Fonseca** – As críticas, infelizmente, são verdadeiras. Enquanto a alta administração permitir e participar de atos notadamente contrários aos interesses da sociedade, por exemplo, pagando duplos salários e permitindo salários de 70.000,00 reais para

uma secretária, como foi dito, não há como responder a tais críticas.



***Rachel Meneguello*** – A crise de legitimidade das instituições públicas que marca o país atinge, também, a universidade e seu funcionamento, e é nesse terreno que devemos atuar em sentido contrário. Essa crise alimenta, por um lado, as críticas que questionam o funcionamento e sustentação financeira da universidade pelo Estado, afirmam a universidade como torre de marfim, indiferente à sociedade que a sustenta, preocupada com questões de interesse interno, e que dispende seus recursos em áreas sem interesse social. Essas críticas representam o pensamento que questiona o financiamento público do sistema universitário paulista, advoga o fim da gratuidade do ensino superior e, infelizmente, encontra eco nos setores que desconhecem o que a universidade realiza e onde ela atua.

A percepção de que a Unicamp mantém-se distante da sociedade advém, sobretudo, da incapacidade da instituição em comunicar devidamente o que faz e como ela interage com os vários setores sociais. A referência dominante das atividades de assistência à saúde e do Hospital de Clínicas como as marcas principais da ação da Universidade sobre a comunidade resulta da relação intensa e constante com a população da cidade e da região. Entretanto, são vários outros os setores em que a interação ocorre.

As inúmeras atividades de extensão, por definição, promovem ações para a difusão do conhecimento, ciência, tecnologia e cultura, e realizam a interação com organizações públicas e privadas, com profissionais de várias áreas e outros setores da sociedade; nas atividades de pesquisa, por exemplo, há uma interação intensa com a indústria nacional, dando base à produção de iniciativas que estimulam o mercado e desenvolvem tecnologias.

Vale mencionar que a Unicamp se destaca no desenvolvimento de novas tecnologias e no depósito de patentes junto ao INPI: ela ocupa, há anos, a primeira posição entre as universidades brasileiras e a segunda ou terceira posição entre as instituições depositantes, perdendo somente para grandes empresas, como a Petrobrás.

Além disso, a Unicamp também se destaca na formação de profissionais empreendedores, criadores de um grande número de novas empresas que podem ser consideradas filhas de nossa Universidade. A mesma dinâmica ocorre com as atividades de formação de profissionais que atuam em setores estratégicos, como o ensino, e que multiplicam a capacidade de

intervenção da Universidade na sociedade, entre outras várias ações.

Mas é real a insuficiência das ações de divulgação e disseminação pela instituição do conhecimento produzido e das atividades realizadas. É nesse âmbito que devemos atuar. A resposta fundamental às críticas deverá vir da informação mais ampla e intensa junto à comunidade sobre o nosso papel, o que temos realizado, e como temos contribuído para o desenvolvimento social do país e a produção de conhecimento mais amplo.

***JU - Como serão tratadas as reivindicações salariais que surgirão neste ano?***



***Marcelo Knobel*** – A reivindicação salarial será uma questão delicada, já que a atual administração propôs um orçamento deficitário e sem nenhum recurso na rubrica de reposição salarial para este ano. É importante ainda destacar que a data-base acontece no mês de maio e a próxima administração tomará posse em 19 de abril.

A atual Administração também não apresentou ao Consu uma análise de outros cenários possíveis de crescimento econômico e de inflação, que poderiam parametrizar os limites inferiores e superiores da arrecadação. Isso permitiria analisar melhor a viabilidade de o orçamento proposto se efetivar. Por exemplo, há revisões dos parâmetros econômicos

realizados ao longo do segundo semestre de 2016 e, portanto, conhecidas da Administração da Unicamp. Essas revisões sugerem para 2017 uma inflação de 5% e um crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de 0,7% – números bastante diferentes daqueles que a Assessoria de Economia e Planejamento (Aeplan) usou como base. Com estes novos parâmetros, pode-se estimar uma frustração de receitas de R\$ 36,82 milhões no orçamento aprovado, o que elevaria o déficit do orçamento para R\$ 158,8 milhões.

Outro dado a considerar é que a Secretaria da Fazenda publicou, em 6 de janeiro, o decreto nº 62.413, que contingencia o orçamento-2017 da Unicamp em R\$ 38 milhões. O déficit estimado, portanto, pode ainda crescer, seja pela frustração de receitas, seja pelo aumento das despesas, ou ambos. Por outro lado, já há uma expectativa de melhoria do cenário econômico para 2018, mas que evidentemente depende muito da situação política interna e externa, bem como da economia mundial. Assim, é fundamental estabelecer as bases para uma melhoria efetiva da situação salarial, recomposição de quadros e da recuperação das reservas, assim que a crise econômica arrefecer.

Entender a situação orçamentária na sua profundidade permite separar os componentes externos e os internos da crise, permitindo que a Universidade planeje suas ações adequadamente. Realizar diagnósticos detalhados, aceitar a realidade e desenvolver estratégias para diferentes cenários é o único caminho para promover a sustentabilidade orçamentária da Universidade.

Assim, mesmo sem conhecer os números exatos, sabemos que 2017 será um ano muito difícil. Vamos

sempre trabalhar com análise aprofundada e com a responsabilidade de não fazer promessas que não poderão ser cumpridas. Estaremos prontos ao diálogo aberto e franco, e reiteramos, aqui, a importância de abrir completamente as contas da Universidade, através do Portal da Transparência que pretendemos criar. Através deste portal a sociedade terá conhecimento da real situação orçamentária da Unicamp. Nosso programa de gestão também estabelece que todas as medidas que tenham impacto orçamentário serão submetidas ao Conselho Universitário.

Sabemos que há expectativas por parte dos trabalhadores relacionadas à recomposição salarial. Entretanto, frente à profunda crise financeira que nos encontramos, vamos primeiramente garantir os benefícios já conquistados, tais como o vale-alimentação, transporte subsidiado, refeição subsidiada, creche, auxílio criança e outros benefícios espontâneos. Ressaltamos que a manutenção destes benefícios e a valorização das pessoas que aqui trabalham são fundamentais para a defesa da Unicamp neste momento tão crítico.



***Luís Alberto Magna*** – Todos temos consciência que, sem as garantias da receita orçamentária que, no nosso caso, é de fonte única – o ICMS da nossa quota parte – pouco conseguiremos de concreto no curto prazo. No entanto, os indicadores macroeconômicos, tais como inflação (em queda), juros (em queda), câmbio (estável), balança comercial favorável (ganho com exportações superiores às importações), recuperação industrial, safra agrícola com recorde em muitos setores, apontam para recuperação no médio prazo, com estabilidade no curto prazo.

Assim, em 2017, a tarefa é estabelecer claramente o tamanho das perdas decorrentes da corrosão, pela inflação, do poder aquisitivo dos salários e escalonar suas reposições. Tudo indica que o cenário para o segundo semestre deste ano, e daí em diante, seja favorável às reposições graduais e sustentadas. Esta deve ser nossa meta e uma preocupação permanente na gestão da Universidade.



**Leo Pini** – Nosso Programa de Gestão baseia-se na mudança radical de nosso modelo de gestão, e não somente na mudança do gestor. A descentralização orçamentária com a alteração do papel de diretores e congregações, de meros passageiros para cogestores da Universidade, decidindo e executando contratações, promoções, convênios, etc., trará, a médio prazo, uma nova realidade para a Unicamp. Neste contexto, toda a informação orçamentária e extraorçamentária será do conhecimento da Comunidade que poderá, através do Consu e de suas Câmaras, definir as políticas salariais e sua consequência nos outros itens de despesa.

No curtíssimo prazo, 2017, qualquer recomposição salarial exigirá um aumento no uso de nossas reservas, as quais, ao que tudo indica – não temos ainda números definitivos fornecidos pela Reitoria – contêm somente recursos já comprometidos. Neste cenário, o Consu deverá decidir, se assim o entender, quais itens já comprometidos – edificações, por exemplo – deverão ser excluídos de forma a ser provida sustentação financeira à recomposição salarial.



**Antonio Fonseca** – Não serei reitor, portanto esta tarefa não será minha. A proposta de um gestor externo, acredito, compatibilizaria os interesses da sociedade com a necessidade de bons salários. Obviamente sem os abusos praticados nas três últimas gestões, de pagamento de duplos salários para alguns escolhidos pelo reitor para compor a alta administração.



**Rachel Meneguello** – Temos clareza da importância dessa questão na pauta de reivindicações dos servidores da Universidade. Sabemos do impacto que a crise econômica vem causando sobre o poder de compra dos salários das pessoas, e acompanhamos a avaliação de que esse cenário, que depende do incremento da produção no país e no Estado, ainda requererá certo tempo para uma alteração substancial que resulte na melhora da arrecadação do ICMS.

A principal fonte de receitas da Universidade é a arrecadação do ICMS do Estado, e a queda de 8,6% do ICMS paulista entre novembro de 2015 e outubro de 2016 foi o dobro da queda no restante do país. Foi esse o cenário que justificou as medidas de contenção de gastos apresentadas pela Reitoria atual e aprovadas pelo Consu em 2016, visando viabilizar o funcionamento da instituição.

Mas é importante afirmar que a Unicamp tem condições de cumprir seus compromissos financeiros nos próximos dois anos, seja por conta de suas receitas próprias, quanto dos recursos orçamentários e extraorçamentários. Receitas próprias são resultado das aplicações financeiras do fundo de reserva que têm previsão, para 2017, de um montante de R\$ 151,3 milhões, ou aproximadamente 6,7% do total de receitas orçamentárias. A Unicamp conta hoje com um fundo financeiro de aproximadamente R\$ 780 milhões, suficientes para financiar o montante de dois déficits financeiros como o ocorrido em 2016, de R\$ 329,2 milhões.

Mas, para que esse fundo garanta tranquilidade de pagamento de salários, 13º salários, férias e pagamento do vale-alimentação, neste ano de 2017 e, se

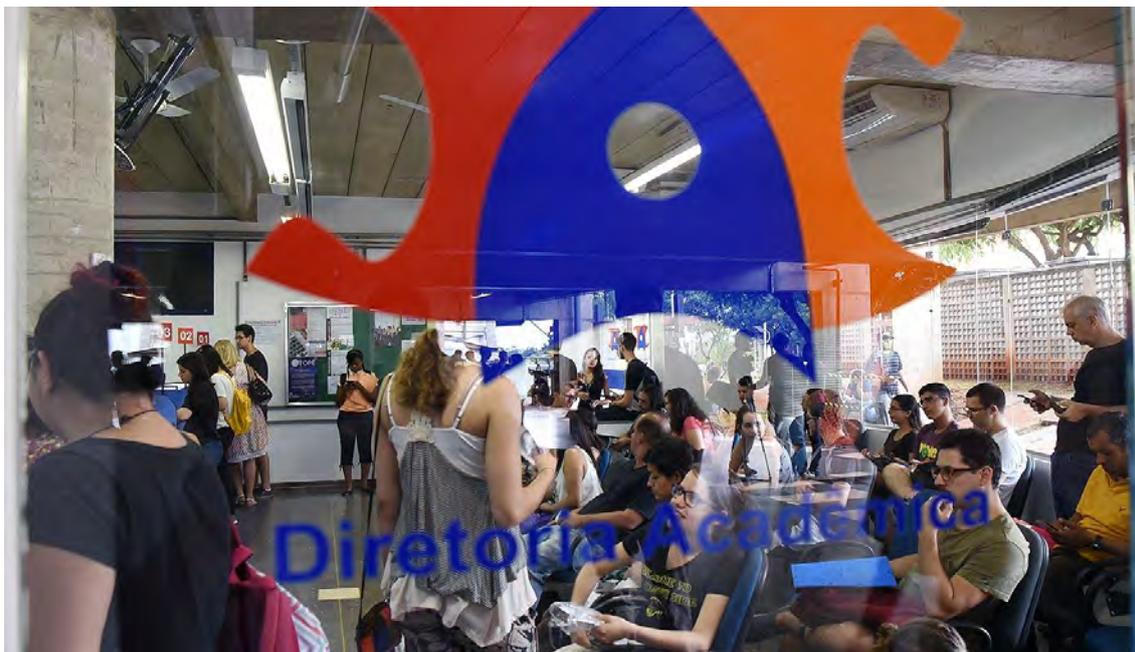
necessário, o ano de 2018, as condições de ampliação dos gastos a partir de reajuste serão muito reduzidas. Aqui terá papel fundamental o diálogo franco com a comunidade universitária. Nossa primeira ação com relação a esse assunto será convidar as entidades representativas de nossos servidores, professores e funcionários, para, em uma conversa democrática, apresentar as condições reais orçamentárias da Universidade e planejar as possibilidades de reajuste.

Há ainda outro elemento importante na condução do tratamento das reivindicações salariais, que é o papel do Cruesp. O Cruesp deve ser defendido como organismo de ações conjuntas das três universidades públicas, pois nele reside a capacidade de defesa da autonomia e das condições de funcionamento do sistema de ensino superior público estadual.

Dessa forma, as resoluções, tomadas à base de negociações legítimas, devem refletir a capacidade desse sistema, de forma a fortalecê-lo na estrutura das políticas de investimento em educação e pesquisa do Estado. As situações orçamentárias das três universidades são distintas, e embora a Unicamp esteja em melhor situação frente à USP e à Unesp, nosso quadro também é grave e toda ação merecerá planejamento cuidadoso. Mas é preciso ter clareza que a atuação conjunta não será fácil. A grave situação financeira da Unesp, e eventuais restrições do orçamento para a folha salarial na USP, imporão dificuldades nas negociações.

## INCLUSÃO

***JU - Em sua opinião, os programas de inclusão social existentes hoje na Universidade são adequados? O que pode ser feito para avançar nessa área?***



***Marcelo Knobel*** – Nosso programa de gestão aborda o tema da inclusão em seus múltiplos aspectos e não apenas no de inclusão social. O conceito de inclusão também está presente em nossa responsabilidade institucional, ações afirmativas, inclusão social e inclusão de deficientes. E tratamos também da questão dos refugiados, assunto que não pode ser ignorado pela sociedade contemporânea.

Temos a convicção de que, por ser uma universidade pública e, portanto, comprometida com o princípio de justiça social, os diferentes grupos da sociedade devem estar aqui representados, tendo acesso a uma formação de qualidade.

Especificamente no que diz respeito ao ingresso nos cursos de graduação, verificam-se fortes desigualdades de chances determinadas pela origem social, étnico-racial ou, em termos estritamente escolares, pelo requisito de conhecimentos que não são assegurados em geral pela educação básica. Atualmente, a Unicamp possui programas de inclusão múltiplos e inovadores, como o apoio a cursinhos populares, o Programa de Ação Afirmativa e Inclusão Social (PAAIS) e o ProFIS.

Entretanto, é preciso inovar, aprofundando a experiência. O cursinho popular e o PAAIS são programas que levam ao ingresso por meio do vestibular e, portanto, mantêm o principal vetor da elitização do acesso ao ensino superior, o próprio vestibular. Diferentemente deles, o ProFIS – implantado na gestão de Marcelo Knobel na Pró-Reitoria de Graduação – é um processo alternativo e amplia as oportunidades de acesso à Universidade para pessoas que não as teriam pela via tradicional. Vamos avaliar a possibilidade de expansão e aprimoramento do ProFIS para a Região Metropolitana de Campinas, para a região de Limeira e de Piracicaba.

Nosso programa prevê políticas de inclusão sistemáticas que articulem três eixos de ação: o Acesso à Universidade, a Permanência e o Desenvolvimento Acadêmico. Outros mecanismos de acesso, além da nota no vestibular, também têm sido propostos e serão amplamente debatidos, como os que utilizam a nota do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), além da implantação de cotas étnico-raciais.

É importante ressaltar que a real inclusão social demanda não apenas tratar do acesso, mas também da permanência estudantil. Na Unicamp, ela se materializa

pela oferta de um conjunto de ações que incluem moradia estudantil, alimentação subsidiada ou gratuita, bolsas, transporte subsidiado e gratuito, serviços médicos e odontológicos, assistência psicológica e psiquiátrica. Todas essas ofertas serão mantidas e aprimoradas. Propomos criar a Comissão Permanente de Ações Afirmativas e Inclusão Social, para avaliar continuamente a efetividade dos programas. Vamos assegurar a expansão da Moradia. No que se refere ao desenvolvimento acadêmico, proporemos procedimentos de acompanhamento dos dados para cada curso.

Além da inclusão no âmbito da graduação, nosso programa abordará o assunto da inclusão social e étnico-racial nos concursos para funcionários, encaminhando à CAD a proposta de instituir e implementar cotas étnico-raciais nos concursos públicos da Unicamp.

No que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente universitário, daremos total apoio às atividades existentes. Vamos rever as formas de atendimento aos estudantes portadores de deficiência e criar o Núcleo de Acessibilidade às Pessoas com Deficiência da Unicamp (Incluir), entre outras ações.



**Luís Alberto Magna** – Após as modificações introduzidas pela Pró-Reitoria de Graduação e Comvest [Comissão Permanente para os Vestibulares] no PAAIS [Programa de Ação Afirmativa para a Inclusão Social] em 2015, elaboradas com base em critérios objetivos decorrentes de estudos e projeções, aprovadas pelo Conselho Universitário e aplicadas no vestibular de 2016, as metas estabelecidas pelo próprio Consu foram alcançadas, tanto no critério socioeconômico quanto no étnico.

Esse resultado deve se repetir no vestibular realizado em 2017 (as chamadas ainda estão em curso, daí não termos ainda o resultado final). Portanto, o PAAIS, após seu aperfeiçoamento, como apontado, é suficiente para atender às metas estabelecidas. Muito importante ressaltar que se trata de um método de inclusão dinâmico e facilmente ajustável, ajustes esses sempre previamente estudados com base científica e objetiva. Essa característica única permitirá que o mesmo seja aplicado, no futuro, de forma diferenciada por áreas de

conhecimento, por exemplo, buscando dar maior procura a cursos hoje com baixa demanda.

Isso é um sensível avanço nessa área, razão pela qual o programa deve continuar e ser apoiado para atingir tais metas. Cabe aqui lembrar, também, a necessidade de preocupação com inclusão plena, lembrando-nos das pessoas com deficiência, quer auditiva, visual ou de mobilidade. A Unicamp hoje tem, por iniciativa da PRG nesta gestão, uma exemplar Central de Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais – Libras (Central TILS), bem como inicia, em conjunto com o Cepre/FCM, programa semelhante para inclusão de alunos com deficiência visual (já temos um aluno no curso de Fonoaudiologia). Mas há ainda muito mais por fazer também na mobilidade (basta um pequeno passeio a pé, em quaisquer dos nossos *campi*, para que isso fique claro).



**Leo Pini** – Em nossa opinião, a inclusão social deve dar-se muito antes do ensino do terceiro grau. A recente alteração da pontuação do PAAIS é demonstração eloquente da ineficácia desta sistemática

– PAAIS – para além de nossas fronteiras enquanto ação indutora da reflexão das políticas governamentais de inclusão no ensino fundamental e médio. Cofil e Cotuca são exemplos que podemos e devemos apresentar à Secretaria de Educação como possível formato ao nosso ensino pré-universitário.

Mais efetivo do que programas locais na Unicamp ou USP ou Unesp, no tocante a políticas de inclusão social, será engajar o Cruesp em iniciativa que altere políticas de uso de recursos para o ensino médio e fundamental, envolvendo prefeituras, governo estadual e Cruesp na discussão de um novo fatiamento dos recursos estaduais. O objetivo é induzir a inclusão social de maneira positiva através do aperfeiçoamento contínuo do ensino nos níveis fundamental e médio, com forte participação da Unicamp, seja na formação de professores, seja na difusão de conhecimento. Ou antitérmicos curam pneumonia?



**Antonio Fonseca** – Os atuais programas tratam de forma emergencial, improvisada e precária as questões relativas à inclusão social. Na realidade, o funil

chamado vestibular, do modo como está sendo praticado, reserva vagas nas universidades públicas para aqueles que tiveram melhores condições financeiras de se prepararem para enfrentá-lo. A forma que se evidencia como correta é dar condições para que os que disputam uma vaga nos cursos de nível superior de boa qualidade, oferecidos pela universidade pública e gratuita, o façam em igualdades de condições, independentemente dos recursos financeiros de suas famílias. Esta meta, de incluir alunos de diferentes estratos sociais, que não é de curto prazo, só será atingida quando os estudantes do ensino médio público tiverem boa formação, evidenciando que a prioridade do governo deve ser investir na educação infantil e no ensino básico.



**Rachel Meneguello** – Os programas de inclusão existentes têm produzido resultados importantes, mas não são suficientes. A Unicamp vem implementando, desde 2004, o programa de inclusão (PAAIS) em seus cursos de Graduação visando à democratização do ingresso de alunos da rede pública de ensino e de

grupos étnicos autodeclarados negros, pardos e indígenas. Os dados do vestibular de 2017 reafirmam, de fato, o ingresso de pouco mais da metade dos estudantes oriundos do ensino público, mas não consideramos esse um resultado satisfatório.

O diagnóstico sobre os efeitos do PAAIS, vigente há 12 anos, apresentado em fevereiro do corrente ano ao Consu pelo GT que organizou as Audiências Públicas sobre a Política de Cotas, mostrou não apenas que o modelo vigente é ineficaz enquanto mecanismo de inclusão socioeconômica, possibilitando que segmentos sociais com renda familiar muito superior à média do Estado e do país se beneficiem do programa, como também apontou que a premissa do recorte étnico-racial atrelado ao recorte socioeconômico como um subitem que recebe pontuação, atingindo apenas sujeitos pretos, pardos e indígenas oriundos de escolas públicas, ignora a independência da questão racial frente à questão socioeconômica.

Entendemos que é necessária uma alteração na política de ação afirmativa para os cursos de graduação para um modelo que possibilite a inclusão dos segmentos mais pobres oriundos de escolas públicas, e que defina a reserva de vagas para grupos étnicos expostos historicamente à desigualdade de natureza diversa em nossa sociedade, notadamente os negros e os indígenas. Portanto, somos favoráveis à política de cotas para os cursos de graduação da Unicamp.

Trata-se de reconhecer que as ações da universidade pública em um país desigual devem ser pautadas por princípios de justiça social. Trata-se também de reconhecer que, para que a universidade pública responda às demandas de transformação da sociedade

brasileira, a sua concepção de excelência deve ser redimensionada, de forma a resultar da articulação das necessidades de uma universidade mais inclusiva com as condições ótimas de formação e produção de conhecimento científico que possibilitem impacto social, econômico e intelectual.

Apoiamos a discussão movida na Unicamp pelo GT acima referido, bem como apoiamos a reserva de vagas para negros e indígenas que compõe a proposta de alteração da política de inclusão apresentada em seu relatório, e que define metas de inclusão social e étnico-racial acompanhadas de políticas de ação afirmativa para o acesso e permanência.

A proposta está em debate no Conselho Universitário, foi encaminhada para manifestação das unidades de ensino e pesquisa e terá total apoio de nossa candidatura.