

“A avaliação é sempre bem-vinda, especialmente quando envolve opiniões de críticos externos, porém conhecedores dos valores acadêmicos, e enquanto se caracterizarem como legítimos representantes da sociedade que mantém a Unicamp”

Celso Arruda

“Acho importante a avaliação institucional. Ela nos dá informações de como está a saúde da universidade. Ela mostra os gargalos da instituição, o que está certo e que está errado. Ela nos oferece parâmetros para seu melhoramento, se necessário”

Edson Moschim

“Estou certo de que o planejamento estratégico começa a fazer parte da cultura da Unicamp e será um de seus marcos de excelência, assim como historicamente já o são a qualidade de seu ensino e a densidade de sua pesquisa”

José Tadeu Jorge

Foto: Antoninho Perri



Reunião do Planes realizada no Conselho Universitário em fevereiro de 2003: candidatos garantem que programa de planejamento estratégico terá continuidade

Continuação da página 5

A partir de 2002 implantou-se o Planes, o planejamento estratégico da Unicamp. O sr. daria continuidade a esse projeto?

Celso Arruda – O planejamento estratégico na Unicamp foi iniciado em 2000, com o nome de Planejamento Estratégico Institucional (PEI) e foi um dos marcos da gestão anterior. Não é possível pensar no futuro de uma instituição, como a Unicamp sem um planejamento estratégico, o qual deve vir associado a um plano diretor conforme proposto no programa ANIMUS UNICAMP. Dar continuidade a tal projeto está intimamente ligado ao que chamamos de mandato-tampão.

Edson Moschim – Acho que o Planes, Planejamento Estratégico, em implantação na Unicamp desde 2002, é uma coisa positiva e sadia para fortalecermos uma instituição social como é a Unicamp. É importante para um sistema produtivo, como a universidade, ter estratégias para se avaliar, se organizar, se planejar, e se redirecionar seu foco sempre, caso necessário. Pensar no futuro é importante. Como prega a direção do STU (Sindicato de Trabalhadores da Unicamp), o Planes deve ser um instrumento para pensar a universidade com participação democrática, inclusive da comunidade externa. Caso eleito reitor, ampli-

arei o Planes para todas as áreas de ação que consolidem a institucionalização, a autonomia, a transparência e a excelência universitárias.

José Tadeu Jorge – O Planejamento Estratégico é uma prioridade desde 2002 e continuará sendo pelos anos seguintes, pois é um processo em construção contínua e a rigor não se conclui. Até aqui, o Planes cumpriu rigorosamente um calendário que culminou, no fim de 2004, com o processo de avaliação interna nas unidades. Consolidado antes o processo de avaliação institucional dos centros e núcleos interdisciplinares de pesquisa, deu-se início também à avaliação dos órgãos da administração pelos usuários. Essa iniciativa procurou estabelecer na Unicamp uma prática pouco usual nos órgãos da administração pública, que é a de ouvir a comunidade para, a partir daí, definir estratégias de gestão.

Como resultado da avaliação institucional e do planejamento estratégico, já foi possível estabelecer para o orçamento de 2005 rubricas vinculadas, mais um passo dentro do processo de qualificação orçamentária. A próxima gestão deverá estabelecer e explicitar a relação entre avaliação/planejamento e expansão, com a necessária racionalização organizacional das operações administrativas e técnicas. A implantação das ações fixadas no Planes será uma das grandes metas para o quadriênio que se

segue. Outra será aperfeiçoar a qualificação orçamentária de acordo com critérios de qualidade.

O Consu aprovou um projeto de avaliação institucional cujo calendário está em curso. O sr. o manteria? Considera a avaliação importante?

Celso Arruda – Sim. A avaliação é sempre bem-vinda, especialmente quando envolve opiniões de críticos externos, porém conhecedores dos valores acadêmicos, e enquanto se caracterizarem como legítimos representantes da sociedade que mantém a Unicamp.

Edson Moschim – É importante manter este calendário. Não podemos mexer em time que está ganhando, a não ser que estejam todos cansados. Acho importante a avaliação institucional. Ela nos dá informações de como está a saúde da universidade. Ela mostra os gargalos da instituição, o que está certo e que está errado. Ela nos oferece parâmetros para seu melhoramento, se necessário. A avaliação continuada significa o olhar em direção a uma universidade justa sob todos os pontos de vista, inclusive o social.

José Tadeu Jorge – Sem a menor dúvida. Estou certo de que o planejamento estratégico começa a fazer parte da cultura da Uni-

camp e será um de seus marcos de excelência, assim como historicamente já o são a qualidade de seu ensino e a densidade de sua pesquisa. É um programa com ações e princípios, metas e calendário. Contudo não é um processo estanque. Ele permite rever as estratégias e prioridades da Universidade. E, ao longo do tempo, definir indicadores que lhe permitirão ser continuamente qualificado.

Em termos gerais, qual será sua política de recursos humanos?

Celso Arruda – Aquela que contempla a atualização técnica, científica, cultural e artística permanente de cada um de nós.

Edson Moschim – A política de RH da atual reitoria é boa e, caso eleito reitor, daremos continuidade a ela. Precisamos deixar bem-definidos os perfis de evolução da carreira dos funcionários, tanto na horizontal como na vertical. Caso eleito reitor, minha política de recursos humanos será uma política aberta e participativa, onde as questões cruciais serão discutidas com todos os atores interessados, mantendo uma sintonia entre os representados e representantes. Iremos encontrar uma maneira de esse processo ficar mais transparente a toda comunidade da Unicamp.

Com relação aos funcionários, irei propor o preenchimento, através de

concurso, das vagas disponíveis que acharmos necessárias para a operação da universidade. Com relação ao quadro de professores, tentarei convencer meus pares a adotarem somente o concurso público como porta de entrada na carreira docente.

José Tadeu Jorge – O programa **Bons tempos** assumiu a política de Recursos Humanos como uma de suas grandes estratégias para a evolução qualitativa da instituição. Foram realizadas várias ações no âmbito do aperfeiçoamento profissional, reestruturando-se para isso a Agência de Formação Profissional e criando-se cursos específicos para os diferentes níveis funcionais. Ao mesmo tempo resgatou-se o compromisso de implantar uma nova carreira funcional, com critérios e procedimentos adequados, respeitando-se as trajetórias de cada funcionário e certificando-se os órgãos de cada segmento com programas de revisão de competências.

A gestão **Unicamp sempre melhor** dará seqüência a esse processo, qualificando-o e ampliando-o. A carreira de funcionários tem hoje 85% de adesão. O próximo passo em relação à carreira será o seu fortalecimento através da avaliação de desempenho. Em paralelo avançaremos no processo de qualificação profissional, completando o tripé da valorização dos servidores da Unicamp.

Continua na página 7