



---

## Resultados

### Questionário 788853

---

Número de registros nesta consulta:	426
Total de registros no questionário:	426
Percentagem do total:	100.00%



---

## Sumário dos campos para q1

Qual é a sua área de atuação na Unicamp?

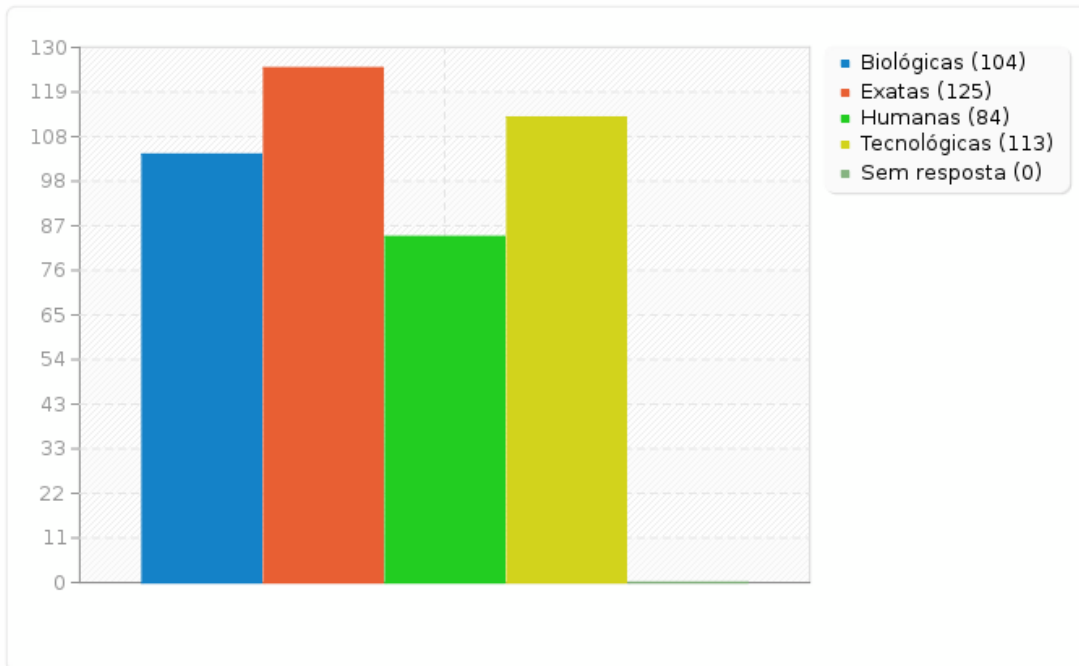
---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Biológicas (A1)	104	24.41%
Exatas (A2)	125	29.34%
Humanas (A3)	84	19.72%
Tecnológicas (A4)	113	26.53%
Sem resposta	0	0.00%



## Sumário dos campos para q1

Qual é a sua área de atuação na Unicamp?





---

## Sumário dos campos para q2

Há quanto tempo você é docente da Unicamp?

---

<b>Cálculo</b>	<b>Resultado</b>
Contagem	426
Soma	10460.5000000000
Desvio padrão	135.55
Média	24.56
Mínimo	0.0000000000
Primeiro quartil (Q1)	4
Segundo quartil (Mediana)	11.5
Terceiro quartil (Q3)	24
Máximo	1997.0000000000

**Valores nulos são ignorados nos cálculos**  
**Q1 e Q3 calculados usando método minitab**



---

### Sumário dos campos para q3

Você conhece o papel da representação docente no CONSU e em outras comissões consultivas?

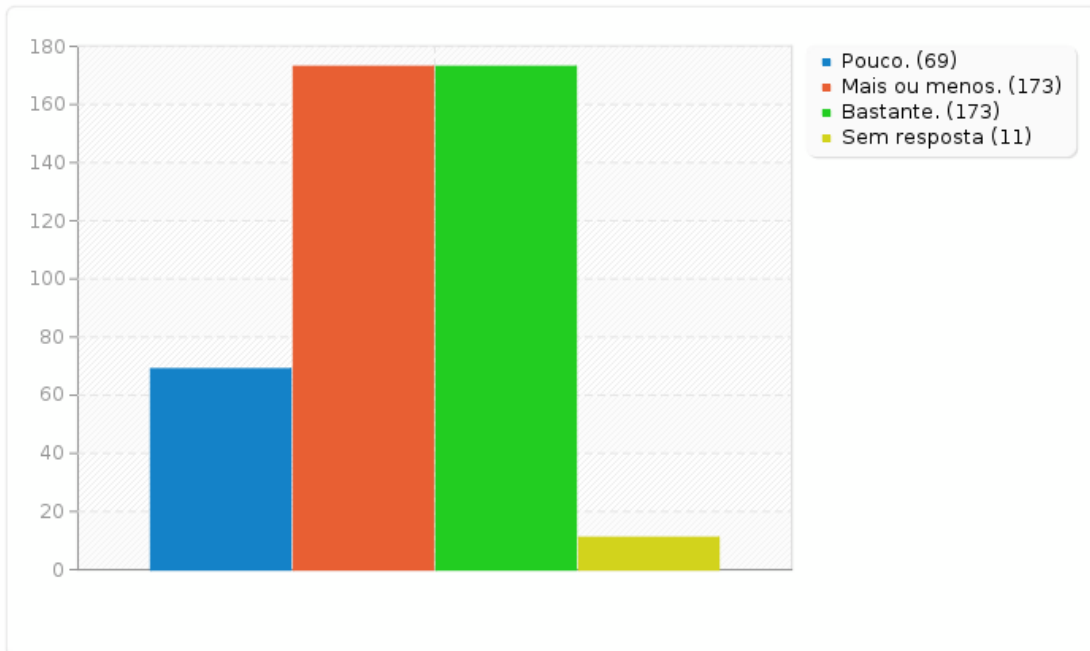
---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Pouco. (A1)	69	16.20%
Mais ou menos. (A2)	173	40.61%
Bastante. (A3)	173	40.61%
Sem resposta	11	2.58%



### Sumário dos campos para q3

Você conhece o papel da representação docente no CONSU e em outras comissões consultivas?





## Sumário dos campos para q4

Como você avalia que a nossa representação docente possa atuar no CONSU para maior valorização da CARREIRA DOCENTE nos próximos anos:

Resposta	Contagem	Porcentagem
Melhor esperar até passar a crise financeira, tendo em vista as limitações orçamentárias. Poucos recursos mais atrapalham do que ajudam nas promoções ou contratações. (A1)	35	8.22%
Implementar promoções por unidade como vem sendo praticado: um valor fixo por unidade. (A2)	77	18.08%
Viabilizar as promoções por unidade, mas de forma qualificada e diferenciada. (A3)	228	53.52%
Tenho outra sugestão. (A4)	40	9.39%
Comentários	105	24.65%
Sem resposta	46	10.80%

ID	Resposta
22	<p>Além de todas as providências que possam serem tomadas, como as mencionadas nas suas opções é necessário que a UNICAMP seja mais rápida nos trâmites de processos de pesquisa e de desenvolvimento com empresas. Temos perdido projetos e dificuldades de relacionamento com empresas devido à fama do trâmite de projetos de P&amp;D serem muito lentos na UNICAMP.</p> <p>Outro assunto: antigamente havia poucas revistas no mundo para a publicação de artigos, Hoje há muitas e as publicações não são muito difíceis. O número de publicações qualificadas deve aumentar em todas as unidades. O mesmo ocorre com número de teses orientadas e defendidas e outros requisitos. Temos hoje docentes chegando a MS6 com 10 ou pouco mais de 10 anos de carreira. Num total de 35 anos de carreira esse número se torna prejudicial à Universidade. O docente deveria chegar a MS6 após 60 a 70 % dos 35 anos de carreira.</p>
24	<p>a carreira estagnada afeta de modo muito agudo os novos docentes, que terão toda a progressão futura retardada. É preciso assumir a progressão na carreira como prioridade, levando em conta o número de docentes em cada unidade, a demanda represada por progressão em cada uma delas e enfatizando os critérios acadêmicos para a distribuição dos recursos escassos.</p>
25	<p>É fundamental que a Unicamp assuma um papel político de oposição às políticas de austeridade fiscal, que vão impedir qualquer avanço significativo tanto da economia como de qualquer projeto de desenvolvimento nacional. A discussão da progressão na carreira internamente é apenas um pequeno reflexo da tragédia que vai se impor sobre o país se não houver uma revisão destas políticas imediatamente.</p>
31	<p>Penso que essa é uma questão complexa e que o levantamento de opiniões por meio de um survey como esse deve ser apenas uma primeira parte das ações necessárias para estabelecer uma posição desse grupo de representantes. Outras ações necessárias seriam levantamentos, estudos, entrevistas com professores alocados em diferentes unidades e com experiências variadas sobre a questão. Minha sugestão, para começar a conversa, é que um valor fixo básico seja destinado a cada unidade e que um valor móvel seja definido a partir de análises bem calibradas que permitam atender às necessidades particulares de cada unidade e/ou área.</p>
33	<p>A UNICAMP tem um número excessivo de funcionários não-docentes. Sugiro que não sejam mais repostas as vagas de funcionários não-docentes, de forma que a carreira docente possa ser valorizada. Ao se valorizar a carreira docente, é imprescindível valorizar a pesquisa científica, com publicações em periódicos expressivos. A impressão que tenho é que a UNICAMP valoriza em excesso os docentes "managers" de projetos e grupos.</p>
34	<p>Apesar da opinião indicada, tenho consciência de nunca ocorrerá por causa do corporativismo dominante.</p>
39	<p>Valorizar a carreira docente significa lutar pelas condições dignas de trabalho. Isso envolve não apenas promoções (principal ponto colocado nas alternativas de resposta desta pergunta), mas também contratações de novos docentes e de novos funcionários, pois tem havido grande sobrecarga de trabalho por conta de aposentadorias e falta de reposição. Dar a opção aos docentes entre ESCOLHER se a verba será utilizada para promoção OU nova contratação NÃO É VALORIZAR A CARREIRA DOCENTE; isso não apenas cria um AMBIENTE DE COMPETIÇÃO POUCO SAUDÁVEL entre colegas, como efetivamente</p>



- degrada as condições de trabalho porque tanto as novas contratações quanto as promoções são essenciais para uma carreira docente digna.
- 40 Neste momento a prioridade deveria ser a de reposição das vagas, pois tem crescido muito as aposentadorias
- 42 Na minha opinião poderíamos ficar sem esse 1,5% de aumento salarial. Com esse dinheiro daria para contemplar diversos docentes e funcionários com promoções horizontais. Nos últimos anos essas foram praticamente congeladas, e a demanda QUALIFICADA é bastante alta. Como a Unicamp não (quer?) regulamentar essas promoções horizontais, vamos ter muitos problemas incl. jurídicos... Na minha opinião cabe ao Consu legislar sobre o assunto. Nos próximos 4-5 anos não devemos esperar muitas melhorias no financiamento da Unicamp por parte do Estado, portanto tal regulamentação (mais nos moldes de concurso mesmo) torna-se imperativa.
- 58 Como referido pelo próprio grupo, a valorização docente é a espinha dorsal da Universidade. Sugiro investir menos ou não investir em outras ações da universidade e manter a integridade dos programas de valorização, promoção por mérito (horizontal e vertical) e prêmios de valorização acadêmica.
- 71 A situação financeira está complicada sim e medidas internas devem ser tomadas. Mas, não se soluciona um problema d folha com gastos em pessoal comprometendo mais de 90% do orçamento. É importante pressionar a reitoria em busca de recursos com o governo do estado ou viabilizar a entrada de recursos privados que possam ser utilizados em diferentes finalidades dentro da universidade.
- 84 O momento de dificuldade financeira é uma boa oportunidade para estabelecer prioridades nas promoções, assegurando que o mérito acadêmico seja valorizado.
- 107 considero desagradável a escolha "vaga nova" ou "progressão". A gestão deveria definir um percentual para a carreira e outro para a contratação. Sem destravar a carreira ficaremos todos estagnados e a Unicamp será um cenário pouco atrativo para a docência.
- 126 Não é somente uma questão de falta de recursos, é também a MÁ gestão dos departamentos e das unidades. Em muitas unidades observo funcionários/docentes que ganham salários altos e são muito pouco produtivos. A estabilidade deveria acabar no setor público.
- 130 A Unicamp deveria ter uma política de qualificação por grande área (Biológicas, Exatas, Humanas, Tecnológicas), e que considerasse alguns requisitos mínimos. Há enormes diferenças nos requisitos para promoção entre unidades e em muitas o mérito real não é avaliado, o que é muito desestimulante no contexto geral da Universidade. Parece que a Unicamp não sabe onde quer chegar, quando se soubesse, iria premiar quem contribui para isso. Não ter promoções ou ter um valor fixo por unidade é desestimulante. Mas se houverem critérios mais rígidos/exigentes/qualificados, as pessoas vão se mexer. Estabelecer um valor por unidade, pode significar só aguardar 1-3 anos para conseguir sua promoção. Para alguém desestimulado é um prato cheio, só aguardar sua vez na fila porque sua hora vai chegar.
- 133 A qualidade deve ser priorizada, e discussões inclusive no sentido de compatibilizar os critérios de qualidade nas unidades devem ser realizadas
- 138 Esta promoção por unidade tem gerado uma concorrência nociva entre os docentes.
- A promoção, uma vez atingido os critérios exigidos, deve ser um direito e não uma guerra entre docentes. Isto só ajuda a desestruturar a universidade pública e transformar em hostilidade o que deveria ser um direito.
- 146 Ainda há um peso muito grande no número de artigos publicados quando se vai decidir pela promoção de um docente. O docente deveria ser avaliado de forma mais ampla.
- 147 O papel do professor universitário é diferenciado como funcionário publico, em contraste com outras carreiras do funcionalismo publico. A parte financeira é importante na vida de todos nós e a atual situação é muito ruim para todos os níveis dos docentes (3.1, 5.1 e 6.1). Acho que deveríamos discutir seriamente a opção de não haver mais a dedicação exclusiva. E que médicos possam trabalhar paralelamente em clinicas, engenheiros em empresas, quimicos na industria quimica, etc. Isso so motivaria mais o professor a ser um profissional mais completo,conhecendo mais oportunidades e tendo mais conhecimento da area complementar sua renda, que hoje é insatisatoria, considerando os baixos salarios. Além disso, essa abertura do professor para trabalhar em outros lugares também permitiria formar parcerias entre universidade e setor privado com mais facilidade e traria sem duvida melhorias a infra-estrutura da universidade, que também deixa a desejar em vários aspectos.
- 155 Considero que o ideal seria viabilizar promoções por unidade de forma qualificada e diferenciada, mas reconheço que quando os recursos são poucos é bastante difícil encontrar um critério justo. Assim, meu ver, a postura adotada pela atual administração de distribuir um





- valor fixo por unidade foi acertada diante da escassez de recursos do último ano. Espero que no próximo ano os recursos aumentem para que seja possível uma maior valorização da carreira docente.
- 161 Há unidades sofrendo bem mais que outras, pelo histórico, pela proporção de docentes em início de carreira bem maior... Não considero nada justo uma mesma "cota" de promoções por unidade. Sugiro ponderar pelo número total de docentes em cada unidade e, principalmente, pela proporção em início de carreira. Sem sombra de dúvidas estes são os mais afetados pelas restrições e congelamentos...
- 162 Melhorar esperar. A escassez gera distorções absurdas e ridículas, como (p.ex.) escolhas arbitrárias de critérios supostamente "objetivos", mas que não respeitam a trajetória acadêmica de quem planejou sua carreira por anos com base nas regras então vigentes. Poucos recursos para contratações é um desastre, só atrapalha. Melhor esperar mesmo.
- 163 implementar promoções por unidades, com atenção para a EQUIDADE.
- 165 Há um corpo de conhecimentos e publicações sobre desenvolvimento profissional e carreira docente que precisam ser apropriados por esse grupo, para reflexão acerca de diversos aspectos da carreira do docente universitário. A partir daí, devem se seguir reflexões e propostas que sejam indutoras de mudanças de cultura institucional voltadas a apoiar a vitalidade do corpo docente, em consonância com a missão institucional.
- 170 Só permitir contratações em situações onde o ensino de graduação esteja realmente ameaçado com o quadro existente. Isso avalado por elementos externos à unidade de interesse e de forma responsável.
- 171 Levar em conta o princípio da criação da Unicamp, onde as unidades básicas prestam serviços para as outras.  
Então privilegiar este princípio. Portanto unidades que tem mais aula devem ser um ponto importante de qualificação.
- 174 Estabelecer um conjunto de critérios que respeitem as diferenças entre as unidades, gerando indicadores quantitativos para a distribuição dos recursos orçamentários. A FCA fez proposta, à CVD, contendo quais critérios são considerados pertinentes no contexto da nossa unidade de acordo com o deliberado na Congregação.
- 176
- Prezados,
- claramente o governo do estado não irá prover maiores fluxos de recursos até a resolução da crise de déficit fiscal. Além disso, a UNIVESP se tornou uma alternativa de baixo custo para a expansão do número de vagas no ensino superior gratuito no estado de São Paulo:
- <https://univesp.br/noticias/univesp-oferece-mais-de-55-mil-vagas-e-chega-a-290-municipios-do-estado-de-sp#.W4vYpc5KjIU>
- <https://metronews.com.br/cidade/univesp-tera-400-mil-vagas-ate-2019>
- <http://www.tribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/estado-quer-garantir-universidade-a-todos-ate-julho-de-2019/?cHash=ea048e177b704248e7b0cf0b0a235905>
- Portanto, o argumento de criação de novas vagas para trazer novos aportes financeiros para as 3 universidades USP, UNICAMP e UNESP está esgotado.
- Acredito que a saída seja promover maior integração entre a universidade e a indústria utilizando o diferencial da pesquisa e desenvolvimento tecnológico nos moldes do que o ITA e a UFABC já estão fazendo:
- <http://revistapesquisa.fapesp.br/2014/11/18/alunos-para-doutorado-academico-industrial/>
- <http://dai.ufabc.edu.br/cursos.php>
- <http://www.ita.br/noticias193>
- Espero ter ajudado.
- Att.,
- Anibal Tavares de Azevedo.
- 180 A excelência do trabalho desenvolvido pelo docente também deveria pesar na alocação de vagas para promoção. Haveria algumas por unidade e algumas em disputa por todos os docentes da Universidade.



- 181 Não entendi a diferença entre as alternativas 2 e 3, ou ainda, a 3 necessitaria um pouco mais de explicação. Do ponto de vista de preservação da atratividade (perspectiva de futuro para o ingressante), temos que resgatar o prospecto de carreira, aproveitando o destravamento do achatamento do teto. Por outro lado, minha posição sobre orçamento é radical: devíamos na realidade diminuir os salários para resgatar a sustentabilidade da universidade. Mas neste país utópico isso é impossível pelas leis, portanto eu chutaria 70% de eventual excedente para restaurar a normalidade financeira, 20% para resgatar os níveis salariais de carreira achatados e os 10% restantes para aumentos gerais.
- 190 A situação da carreira docente, assim como a necessidade de novas contratações, pode ser muito diferente em cada unidade. Dividir igualmente os recursos entre unidades desiguais pode ser uma forma de intensificar as diferenças.
- 192 As promoções nas unidades já são qualificadas, considerando que há critérios a ser atendidos, gerais e aqueles de cada unidade ("diferenciadas", sic). Portanto, a sugestão é que sejam viabilizadas.
- 207 Uma questão de relevância é a previsão de aposentadorias que ocorreram e que ocorrerão. Noto que a cada docente ou funcionário aposentado, a atividade aos remanescentes aumenta em demasia e as ações se descentralizam, o que enfraquece a administração central. E por outro lado, nesta administração baseada nas unidades, o CONSU aprova corte de 30% das GRs (em contra-mão ao aumento exponencial de trabalho) e se diz preocupado com "carreira docente". É um contra-senso. Logo, recuperação da economia não pode ser apenas avaliado na PROMOÇÃO de ALGUNS docentes.
- 210 Sugiro que mediante este quadro de pouca verba para promoção, que o tempo de intertício possa ser interrompido, onde após submeter o pedido de promoção e avaliação positiva, este tempo possa já ser contado para a promoção seguinte, como exemplo de Ms3 para Ms5, de Ms5 para Ms6, etc, pois muitos demorarão muito mais tempo do que o previsto para alcançar as promoções de carreira, mesmo tendo o mérito da promoção.
- 220 O número de departamentos e docentes devem ser considerados na implementação de promoção por unidade.
- 242 Concordo que poucos recursos como foi feito este ano cria um ambiente péssimo de trabalho, até porque há joguetes políticos nas Unidades. Não obstante, penso que a Carreira é prioridade e a Reitoria nesse momento deve ir além do que tem ido.
- 243 É importante buscar a recuperação das perdas salariais e dos cortes nas gratificações.
- 250 Viabilizar as promoções por unidade, mas de forma qualificada e diferenciada, promovendo maior diálogo para compreender as particularidades de cada unidade e as demandas em específico para melhoria da qualidade de ensino.
- 251 Embora entenda o momento pelo qual passa a universidade, é necessário e urgente, que se viabilizem as promoções e as contratações.  
No atual quadro de limitação nas promoções vai afastar da universidade seus melhores quadros. Os professores mais jovens, mais afetados pela impossibilidade de progredir na carreira, não tem perspectiva de promoções no curto prazo.  
O concurso de livre-docência, em especial, mais do que um aumento de salário, é um título, que favorece a obtenção de financiamento de pesquisa. Não é possível tratar deste ponto como se ele se resumisse a uma questão salarial.  
O mesmo pode se dizer do número de titulares em cada Programa de pós, ponto levado em consideração na avaliação dos Programas pela Capes.  
O número limitado de promoções terá consequências nas carreiras dos docentes e na avaliação dos Programas de pós.  
Também a ausência de contratações, dos departamentos e programas atuam no limite de suas capacidades. Professores recém contratados tem assumir as atividades de gestão da universidade, porque todos os professores estão de alguma forma envolvidos com alguma área.  
Na medida em que os professores se aposentam e não há reposição, este quadro se agrava, o que certamente prejudicará alguma ponto do trabalho. É preciso pensar em como reduzir outras despesas da universidade, para viabilizar as promoções e contratações.
- 257 Os representantes dos MS5 são omissos quando contatados pelos representados. Fiz uma solicitação à três representantes e somente 1 se dignou a me reponder que estava afastado. Como avaliar a representação docente no CONSU?
- 268 Minha escolha, dentre as alternativas, também deve levantar a questão de como comparar docentes de diferentes unidades. Para mim é claro que as pressões sobre os docentes são muito diferentes entre as unidades, assim como a dedicação dos docentes em geral às demandas de suas unidades.
- 277 Procurar viabilizar a demanda específica de cada unidade. Visto que temos unidades muito discrepante em número de docentes.
- 283 Acho que a avaliação de promoção/mérito deve ser inter-unidade. Não faz sentido que



- unidades tenham conceitos muito diferentes do que é um MS5 ou MS6. A avaliação interunidade poderia evitar distorções observadas atualmente (MS6 com menos currículo que MS5 de outra unidade). Ou seja, deve haver informação inter unidade para promoção.
- 293 Simplificando o relacionamento com empresas e reforçando a entrada de recursos dessa fonte. Já temos os relatórios que demonstram o desempenho dos professores. Essa aproximação com a iniciativa privada vai nos tornar mais relevantes frente à sociedade. Mas para isso tem que haver coragem de simplificar procedimentos e contratos. Não se pode esperar meses para que um simples contrato de confidencialidade seja assinado. Tem que empoderar a Inova e fazer com que a tramitação pelas diversas instâncias seja apenas informativa, e não deliberativa.
- 294 Recomposição salarial também é importante.
- 305 Promoção por mérito qualitativo e nao quantitativo como vem sendo nos últimos muitos anos.
- 308 Aproveitar a crise para tornar a Unicamp mais meritocrática. Pente fino nos concursos de livre docência para evitar conluio típicos das corporações, maiores exigências para permanência em RDIDP nos órgãos de avaliação de atividade docente da Universidade e separar a promoção por mérito das promoções de livre docência e Titular. Ser muito rigoroso nos critérios da promoção por mérito, fazendo visitas às congregações e alertando para o custo da promoção sem critério e como isto pode ser tornar um desastre para a universidade no médio prazo.  
O valor fixo tem sido usado por grupos políticos internos para promover seus aliados e afastar outros de promoções que os coloquem em posição de poder. É o caso da livre docência e titular.  
SEPARAR PROMOÇÃO DAS OUTRAS PROMOÇÕES.  
PROPOSTA: maiores valores para quem tem PG 7. E aí vai caindo segundo o resultado de suas PGs. na CAPES
- 309 A política que esta representação tem utilizado vai de encontro com algumas categorias do Estado de São Paulo. No Poder Judiciário, por exemplo, promotores, defensores, juízes, oficiais, entre outros, estão com seus reajustes mais do que em dia. A síndrome da pobreza tem tomado conta dos discursos, ainda que estejamos no estado mais rico do país; ainda que sejamos reféns da não implementação de uma política estatal de investimento, só pra mencionar o reajuste prometido e não executado frente a abertura da FCA em Limeira. Esta representação tem tratado as questões de forma absolutamente caseira. O problema não é administrar a escassez dentro da universidade, é ir até as representações políticas, em especial no gabinete do Governador, e fazer valer aquilo que é nosso por direito. Da maneira como vem sendo feita, parece que queremos algo fora da realidade, descabido, desproporcional. Enquanto vocês acreditam estar defendendo a universidade pública, estão contribuindo para o seu sucateamento. Assistam os professores recém contratados de nossa universidade, abandonarem os RDIDPs por não conseguirem manter suas famílias, depois de mais de décadas de investimento em estudos, livros, congressos, materiais. Se vocês continuarem assim, esta universidade vai ficar pior do que o museu do Rio de Janeiro, pois não terá ardido em fogo, mas terá desmoronado igual.
- 311 Os docentes em início de carreira que atendem plenamente o perfil da unidade para promoção/concurso encontram-se desmotivados pois não vislumbram oportunidade de subir na carreira a curto prazo.
- 315 Na minha opinião, esta forma como foi feita da última vez é a mais adequada. Cada Unidade tem direito a um determinado valor e ela decide como utilizá-lo. Num momento, Unidades diferentes terão decisões diferentes. Unidades terão decisões diferentes em tempos diferentes, conforme necessidades e prioridades.  
E acho que melhor que ninguém, a Unidade deve decidir isso. E, claro, arcar com as consequências do que decidir.
- 323 Chamam-me a atenção os critérios muito diferentes empregados pelas várias unidades da Unicamp para esta promoção. Não que os critérios devam ser iguais, mas minha unidade (FEA) possui critérios muito exóticos, que acabam privilegiando o tempo de casa e outras questões, em detrimento de mérito qualitativo (diferente de mérito quantitativo).
- 329 A progressão deve ser liberada totalmente
- 351 Promover a progressão na carreira com base em abertura ilimitada de inscrição em livre docência e titularidade, mas com avaliação responsável do mérito e qualidade do professor e professora candidatos.
- 358 Acredito que deva ser de forma qualificada, porém temos que tomar cuidado com que significa essa qualificação na universidade e nas unidades..
- 367 Os itens elencados são muito simplórios. A situação é muito mais complexa. Há vários aspectos que estão relacionados com a valorização da carreira docente. Promoção é apenas um aspecto. Mas se o foco é a discussão de promoções, acredito que estas devem ser feitas com muito critério e sempre com base no mérito. Além disso, me parece que apenas a



Unicamp congelou a progressão na carreira para docentes (ao menos foi a informação que recebi de colegas da USP).

Outro tópico relevante são:

- as condições de trabalho, que me parecem ser bastante desfavoráveis nas universidades públicas;

- a visibilidade que é dada aos grupos de pesquisa nem sempre é igualitária (ou pelo menos me parece ser pouco transparente).

- 368 Gostaria de ver uma discussão sobre o futuro da carreira docente que levasse em consideração à carga excessiva de trabalho dos professores, que em alguns departamentos trabalham com um corpo docente reduzido e precisam realizar muitas tarefas com pouca mão de obra, como ensino, pesquisa e administração. Como melhorar a perspectiva de futuro para os novos docentes? Como incentivar a permanência na carreira docente?
- 370 Todas as opções oferecidas como resposta não questionam as origens do contingenciamento das promoções, que é, na minha opinião, o fato mais grave. Sugiro que esse grupo se posicione a respeito dessas origens e não só sobre o que fazer no cenário atual.
- 373 Não tenho dados suficientes para responder a essa questão. No momento, as promoções estão contingenciadas. Pelo que sei, o "valor fixo" não atende à demanda. Desconheço os critérios exatos utilizados para a realização das promoções, mas creio que deve ser por pontuação. Tenho conhecimento de que existe uma comissão formada recentemente com o fim de discutir como se darão as promoções. Já iniciamos uma discussão também em nosso departamento. Me parece que critérios terão de ser criados com base em diferentes necessidades: por exemplo, a existência de professores com muito mais tempo de casa que gostariam de ascender na carreira. No nosso caso, há também uma grande quantidade de professores/as recém contratados/as que já poderiam pleitear a promoção. Estou nesse caso. Creio que é uma discussão importante e urgente de ser realizada nos departamentos, unidades e em âmbitos de representação mais amplos. Talvez, considerar as especificidades de cada departamento/área/unidade seja interessante.
- 375 Deve existir maior valorização dos pedidos de promoção na área de ensino e extensão; temos uma supervalorização das promoções na área de pesquisa.
- 378 Os recursos alocados às unidades para fins de promoção devem ser proporcionais ao número de docentes da unidade e não um valor fixo por unidade.
- 381 Atualmente não está sendo feita uma avaliação da qualificação para fazer promoções.
- 384 As unidades, até onde tenho acompanhado, têm levado os docentes a discutir (ou melhor, escolher) se querem progressões ou contratações. Essa discussão esbarra na crise financeira e, em especial, pela classe docente das universidades que está com salários demasiadamente defasados frente a elevada qualificação. Isso traz tendenciosa opção, o que pode gerar distorções e ainda maior heterogeneidade na produção acadêmica entre unidades.
- 389 Implementar um sistema de elevada transparência para a promoção, baseado em meritocracia e amplamente passível de auditoria, eliminando assim a politicagem no sistema de promoção.
- 392 Apenas não sei se a universidade de condições de de fato qualificar e diferenciar.
- 400 Efetuar levantamento de demandas por unidade.
- 406 Vamos colocar a casa em ordem antes.
- 414 Sei que o assunto é quente. Tenho que me informar mais.
- 416 Em momento de crise cada Unidade pode avaliar sua prioridades; a política implementada e adequada ao momento.
- 434 Acho que é necessário analisar os processos de promoção considerando-se as diferenças entre as áreas.
- 437 Estabelecer prioridades sociais (de envolvimento/engajamento) da universidade e por unidade, e torna-las parâmetro importante para as promoções, de modo que elas venham a ser pautadas não somente nos caminhos individuais de cada um de nós, mas também estejam cada vez mais sintonizadas com as prioridades sociais que a universidade estabelecer a cada conjunto de anos. Para o estabelecimento dessas prioridades seria interessante que houvesse efetiva participação da sociedade, da comunidade externa à universidade, seja como egressos, seja como movimentos sociais, entidades públicas, empresas etc
- 448 Como a Unicamp cresceu em unidades e número de vagas na graduação sem a prometida contrapartida no orçamento repassado pelo estado, encaro isso como quebra de contrato. Da nossa parte, devemos encolher (reduzir vagas e fechar cursos) para manter nossa qualidade de atuação com os recursos que são repassados.
- 451 minha tendencia seria para optar por viabilizar as promoções por unidade de forma qualificada e diferenciada, mas não vejo nenhum órgão que esteja capacitado para criar critérios universais, que sejam aceitos pela comunidade.
- 455 Sim, aguardar a melhora orçamentária, porém já se pensar em promoções por unidade, mas



de forma qualificada e diferenciada, para quando o orçamento voltar a permiti-las.

- 456 Realmente não há muito o que possa ser feito mediante a atual crise financeira, mas a representação docente deveria trabalhar para encontrar meios de incentivar e gratificar a carreira docente, principalmente para os jovens contratados.
- 459 é importante que isso seja encontrado uma forma coerente de o fazer. As unidades enxutas não podem ser punidas, talvez isso deva ser feito de acordo com a produtividade.
- 466 Maior atenção, estímulos e valorização de Projetos de Extensão.
- 471 Creio que: 1- lutar contra qualquer contingenciamento; 2- não priorizar progressões para titulares em detrimento de progressões horizontais em qualquer nível; 3- realizar reenquadramento funcional para os docentes que já tem o perfil e a produção acadêmica para qualquer nível da cadeira (reenquadramento automático) a partir do RAD e os sistemas de avaliação docente, evitando a burocracia e o desgaste de ter que se submeter a rituais diferentes de avaliação.
- 473 Evidentemente que há uma crise econômica em nosso país. Entretanto, o cerne da questão passa pela visão governamental quanto ao papel da educação superior, e da relevância das universidades na formação dos cidadãos e dos profissionais. Internamente, a Unicamp deve tomar medidas para controlar gastos e tomar decisões no âmbito do CONSU compatíveis com a situação (e não erros graves cometidos pelas últimas gestões, que amplificaram o quadro de recessão).  
Externamente, porém, a Unicamp (mobilizada pelo CONSU) deve atuar, juntamente com as outras universidades, na esfera estadual e federal para que recursos sejam alocados e utilizados na expansão do ensino e da pesquisa.
- 474 Na minha opinião, implementar promoções por unidade, com valores fixos, me parece bastante injusto: unidades menores e criadas há pouco tempo recebem, proporcionalmente, mais recursos do que unidades consolidadas há mais tempo e com maior número de docentes que mereceriam uma promoção. Mas reconheço que essa é a forma mais simples e objetiva de tratar desse problema (mas não a mais justa).
- 477 Mantenham em mente que o termo "valorização da carreira" deveria ser mais que apenas aumento de salário. Algo como um auxílio de início de carreira com o que se possa começar um grupo de pesquisa de fato (em especial para os que fazem pesquisa experimental). Algo como um fator 10 de aumento em relação ao atual. Porém, a valorização da carreira docente seja pela via do salário seja pela via dos investimentos, precisa de recursos. Concordo com a tese de que em épocas de crise é preciso poupar. Porém também é preciso buscar eficiência e enxugar o orçamento. O ideal seria focar nos gastos maiores e que trazem pouco benefício para a instituição. Na minha visão, o principal gasto nessa categoria hoje são as aposentadorias, pois trazem virtualmente zero de benefício para a instituição e custam 1/3 do orçamento. Quais são as medidas que podem permitir passar esse gasto para outros orçamentos, como o da SPPREV? O que poderia ser feito para acertar o orçamento pelo lado da receita? O que a Unicamp pode fazer para complementar a sua receita tanto no curto, médio e longo prazo?
- 478 Para mim o requisito/critério fundamental é a qualidade comprovada com base a critérios mínimos e desejáveis definidos por áreas e unidades.
- 481 Em outras universidades, como as federais, a progressão de carreira é tratada como prioridade em relação a todas as outras despesas da Universidade. Penso que isso independe de questões de crise econômica. A valorização da carreira deve ser pensada para cada modalidade de carreira e não apenas por unidade.
- 489 Entendo que o esforço maior deve ser dirigido a manter a universidade funcionando, suprir as necessidades básicas. Infraestrutura, manutenção, serviços.
- 500 Ao invés de dar aumento para todos os professores haja vista este contexto de crise financeira, sou favorável que as possibilidades de promoção na carreira sejam na medida do possível mantidas; ou, ao menos, que possa privilegiar as "filas de espera", em especial para quem está no começo de carreira em que os salários são bem mais baixos.
- 502 É preciso um mínimo de responsabilidade com o dinheiro público. A UNICAMP deve parar imediatamente de promover e contratar docentes e funcionários. Também deve parar de dar aumentos.
- 508 -
- 520 Solicitar a participação das decisões orçamentárias, de forma a poder eventualmente interferir na redistribuição orçamentária futura. Depois de definido o montante para fins de carreira ou nova contratação não há muito o que fazer.
- 521 O processo de distribuição de verbas, sem critérios acadêmicos claros, tanto em época de vacas gordas como na época da penúria, é um dos exemplos mais pungentes do grau de deterioração institucional a que a Unicamp chegou.
- 525 Priorizar a manutenção do poder aquisitivo dos salários. Solicitar recursos adicionais ao governo estadual.



- 536 A deliberação que rege as promoções horizontais não cobre situações advindas da escassez de recursos. Por exemplo, a princípio, a banca não pode escalonar candidatos, o que seria importante em um contexto com mais candidatos do que vagas. Assim, em quanto estivermos em crise, seria importante ter uma deliberação (mesmo que transitória) que nos permita lidar com as singularidade do momento.
- 537 Não tenho informação suficiente a respeito
- 544 Selecionei o item considerando que "qualificade e diferenciada" equivale a "após uma discussão mais aprofundada e mais qualitativa do que consideramos como uma CARREIRA DOCENTE ". Esta discussão deve levar em conta as diferenças individuais e incentivar que cada um explore o melhor do seu potencial para que a Universidade/Unidade possa ser um expoente como um TODO ... que seja uma soma dos melhores em atividades específicas e não uma soma dos "mais ou menos em tudo".
- 552 Acho um absurdo o que aconteceu, da reitoria dar a opção para a Unidade, de, ou contrata ou usa a verba para promoções internas.  
Evidentemente a Unidade optou por usar a verba para promoções e não contrata.  
Se continuar assim, o número de docentes vai diminuir muito.
- 554 Acredito que essa não seja uma resposta fácil de resumir em um pergunta de múltiplas escolhas, ainda mais tendo de escolher de escolher apenas uma opção. Ao meu ver, a crise econômica esta ai e não pode ser colocada de lado, mas por outro lado é muito importante incentivar as promoções, principalmente dos docentes em início de carreira. Assim, penso que, mediante ao quadro atual e nas perspectivas na curto prazo, tem se que pensar em um plano a médio prazo para implementar as promoções nas instituições. Exemplificando melhor a partir de dados hipotéticos, nos próximos 5 anos, será possível conceder 30 promoções, sendo 5 no primeiro ano, 5 no segundo ano, 8 no terceiro ano, 8 no quarto ano e 4 no quinto. Ai o docente poderia se programar melhor. Também acho que institutos/faculdades que tem maior número de docentes em início de carreira devem ser priorizados.
- 583 não sei avaliar
- 589 É importante discutir o assunto nos seus detalhes para tentar valorizar a carreira docente (entendo docente como alguém envolvido(a) seriamente em ensino e pesquisa, de modo equilibrado). No entanto, na atual situação financeira do país não vejo a possibilidade de obtenção de recursos que possam ser necessários.
- 592 Um falor fixo por unidade, que irá decidir se prefere contratar novos docentes ou fazer a promoção por mérito. Achei este ideia excelente.
- 601 Enquanto estamos com deficit, eu acho que o certo seria PROIBIR qualquer contratação e promoção. Temos que garantir pelo menos o que já temos hoje e não gastar o que não tem.
- 602 Além de implementar/viabilizar promoções, propor que a Unicamp busque/incentive, formas alternativas de financiamento, eg, ppp, projetos de pesquisa com financiamento externo, viabilização/facilitação de consultorias (eg, cobrando percentual menores de repasse), além de buscar mais recursos (ao menos aqueles devidos) junto ao governo do Estado.
- 604 É como o congresso nacional! Tudo se resolve em consenso coma as unidades!
- 607 Infelizmente as promoções estão atreladas à possibilidade financeira. E na carreira docente a promoção acadêmica é extremamente importante. Quero dizer: ainda não se tenha verba para a promoção, a Universidade, e o caso o CONSU, precisa discutir a promoção acadêmica, aquela que dará ao docente o reconhecimento acadêmico de suas atividades. Não há como justificar em um Curriculum Lattes por exemplo, a razão de um docente estar estagnado em um determinado, por anos seguidos, sem uma promoção. Exemplo: de Professor Doutor (MS3) para Professor Associado (MS5).  
Entendo que há uma dificuldade talvez jurídica, em ter um professor promovido sem o respectivo aumento no salário.  
Mas, por outro, se não temos verbas, o fato de não ser promovido, pode parecer, e de fato parece, que é por motivos de deficiência acadêmica do docente.  
Se a situação financeira permanecer por um período de 5 anos, por exemplo, o prejuízo na carreira acadêmica terá sido enorme!
- 608 A UNICAMP FOI INICIADA NO S'ECULO PASSADO, ANTES DO MUNDO DIGITAL E A SUA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA EST'A AGORA PRECISANDO SER REVIGORADA. .A CONSTRUCAO DA UNICAMP DEVE SER REVIGORADA DIARIAMENTE, SEM INTERRUPCAO,. HA UM GRANDE DESPERDICIO DOS SEUS RECURSOS E ISTO 'E INESTIMAVEL.
- 610 a carreira docente é instrumento de fixação de boas mentes na Unicamp e não deve ter suas discussões aparadas em função da crise.
- 619 Dado que não se sabe por quanto tempo esta crise financeira irá perdurar, creio ser interessante manter promoções, para não desincentivar, principalmente, os novos docentes. Claro, isto dentro dos recursos disponíveis que foram alocados para tal fim para cada



637

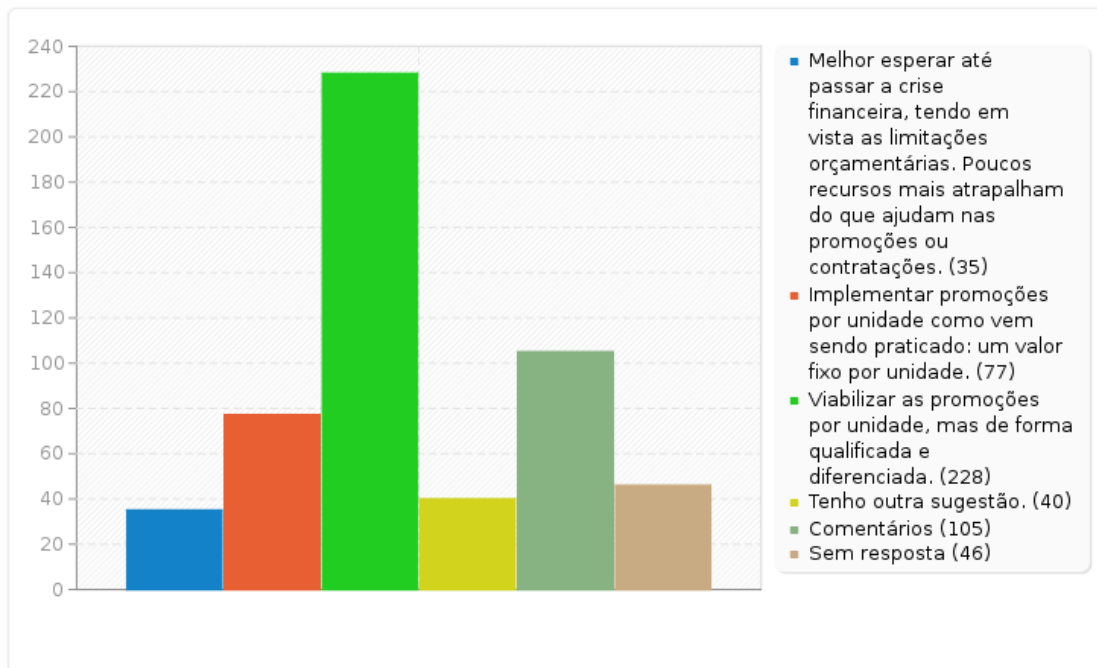
unidade.

Pensar maior. Atuar nas carreiras da UNICAMP, pois elas se relacionam. Refletir sobre a possibilidade de "estadualizar" o HC, sob controle acadêmico da UNICAMP.



## Sumário dos campos para q4

Como você avalia que a nossa representação docente possa atuar no CONSU para maior valorização da CARREIRA DOCENTE nos próximos anos:







## Sumário dos campos para q5

Reafirmamos nossa defesa intransigente do regime de dedicação exclusiva - RDIDP. Espera-se que um(a) docente RDIDP dedique-se à Pesquisa, Ensino, Extensão e eventualmente à Administração. Como você avalia a possibilidade de contratação de docentes em RDIDP em carreiras diferenciadas, por exemplo, dedicada exclusivamente à atuação em uma ou algumas, mas não obrigatoriamente em todas as funções acima citadas?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Discordo totalmente. (A1)	123	28.87%
Discordo parcialmente. (A2)	43	10.09%
Não tenho posição tomada sobre este assunto. (A3)	50	11.74%
Concordo parcialmente. (A4)	115	27.00%
Concordo totalmente. (A5)	83	19.48%
Comentários	132	30.99%
Sem resposta	12	2.82%

ID	Resposta
17	A diferenciação não deveria ser apenas por maior ou menor dedicação à pesquisa ou ensino mas também por área do conhecimento. Não considero adequado que professores de medicina ou arquitetura estejam sujeitos ao mesmo tipo de carreira que físicos ou matemáticos.
22	Se a afirmação acima for sua, como afirma, eu concordo com ela mas acho que deve-se esperar do docente, obrigatoriamente, alguma contribuição administrativa.
24	o RDIDP é decisivo para a universidade, embora sua regulamentação atual, ao pé da letra, seja excessivamente restritiva
25	Não há nenhuma evidência de que isso traria benefício algum à universidade. A atuação dos docentes nas diferentes atribuições já é hoje distribuída de forma diversa, dependendo da vocação do docente para cada atividade.
31	Penso que essa é uma questão complexa e que o levantamento de opiniões por meio de um survey como esse deve ser apenas uma primeira parte das ações necessárias para estabelecer uma posição desse grupo de representantes. Outras ações necessárias seriam levantamentos, estudos, entrevistas com professores alocados em diferentes unidades e com experiências variadas sobre a questão. Para começo de conversa, penso que a contratação deve prever que o docente se dedique a todas essas áreas, mas que, ao mesmo tempo, a carreira deve admitir especialização em uma ou mais dessas áreas, com exceção da área administrativa que, na minha opinião, deve ser exercida por docentes com contínua experiência nas outras áreas, inclusive com obrigação de se respeitar alguns interregnos entre ocupação de cargos, de modo a impedir carreiras exclusivamente administrativas. A administração de organizações científicas e/ou de ensino exige um pleno conhecimento das e familiaridade com as dinâmicas da pesquisa e/ou do ensino. No caso da universidade, em que as duas missões se misturam, a especialização na administração só pode acontecer paulatinamente, acompanhada pela ininterrupta imersão nas complexidades dessas missões. Apenas professores e cientistas com comprovada competência deveriam ser alçados às posições administrativas, mesmo as mais locais, como chefias de departamento.
33	Ao meu ver, o Docente deve ser cobrado por atividades de pesquisa e ensino. Já a extensão, como o próprio nome diz, é algo secundário, que o docente deve fazer caso queira, até porque normalmente recebe um pró-labore para isto (diferente de atividades de pesquisa pura).
34	Particpei da CADI, depois CPDI, durante vários anos. Desta experiência conheci melhor o quadro docente da UNICAMP. Apesar de em princípio ser favorável ao RDIDP tradicional reconheço que nem todas pessoas tem vocação para tudo. Portanto, se ao longo dos anos, algum docente demonstra que tem mais afinidade por alguma área de atuação na qual tem um desempenho excepcional, por que não incentivá-lo a dar o melhor de si nela, ao invés de cobrar excelência em tudo?
39	A pergunta abaixo está em dissonância com a afirmação desta questão 5. Se a atual gestão defende intransigentemente a dedicação do docente à Pesquisa, ao Ensino, à Extensão e à Administração, em favor da carreira em regime RDIDP, todas as áreas são prioritárias. Deve-se lutar, primeiramente, pela obtenção de mais recursos junto ao estado.
42	O regime RDIDP é para dedicação exclusiva à docência e pesquisa. Se contratarmos



- docentes apenas para fins específicos - p.ex. ministrar aulas, pode, mas por que em RDIDP? Pesquisa - idem.
- Aliás seria mais oportuno pelo menos pensando no NOSSO futuro contratar como professores visitantes (bolsa, não salário) pós-doutorandos por 2 ou 3 anos. Assim as unidades poderão utilizar e avaliar o potencial desses. Claro que vão ter de dar aula na média da unidade, bem como se envolver de forma (muito!) ativa na pesquisa.
- 47 Não entendi bem a pergunta.  
Considero que o docente em RDIDP deve estar pronto a assumir qualquer função de ensino, pesquisa, extensão e administração.
- 56 Impossível atender todas as disciplinas de um dado curso. Disciplinas que tem interface com outras profissões e que tem maior peso nestas profissões, mas que não são representadas em cursos na Unicamp deveriam contratar temporários. Sou intransigente em dizer que deve dar aula de um assunto quem entende dele. Ou de outra forma, para ensinar bem e se a Unicamp não tem o profissional fazendo pesquisa, contrate alguém temporário.
- 57 Precisa ser repensado, pois bater o escanteio e correr na área para cabecear é desgastante com o tempo. Se implementado, não sei como equalizar internamente isso de maneira a evitar desgastes ou interpretações errôneas que privilegiem uns em detrimento de outros, ou supervalorizem uns para forçar um balizamento rápido com outros. Há necessidade de tempo para ajustes necessários.
- 58 A universidade, as unidades, os departamentos tem que fazer ensino, pesquisa e extensão, não o docente. Ele deve fazer aquilo que faz melhor.  
A atividade administrativa, em meu ponto de vista, é amadora nas universidades, realizadas por colegas sem formação para tal atividade. A administração deveria ser para profissionais da área, pelo menos no meio acadêmico. Anos de amadorismo nessa atividade está nos levando a lamentável situação atual.
- 66 Ha areas e especialidades em que deve se discutir se vale a pena manter um docente em RPT ou RTC em decorrência da disparidade entre rendimentos na esfera publica versus provada.
- 71 Em unidades específicas pode-se ter a função exclusiva de pesquisa sim. É importante também investir na profissionalização do docente em relação ao ensino. As contratações visam pesquisadores altamente qualificados, mas que se revelam e permanecem péssimos professores.
- 80 Acho que é mais eficiente para a universidade ter docentes qualificados atuando (bem) em uma área, do que ter docentes nos quais se espera fazer um pouco de tudo. Nunca sai algo bem feito. Seria melhor explorar o potencial de cada um.  
Como diz um colega da USP, nosso funcionamento de quadro docente quer contratar patos: alguém que voa, corre e nada. Mas o pato não voa tão alto quanto um pássaro, não corre tão rápido quanto um leopardo, nem nada tão bem quanto um golfinho. Acho que é melhor ter pássaros, leopardos e golfinhos, ao invés de ter vários patos!
- 82 Poderiam ser criadas carreiras diferenciadas, mas não em RDIDP.
- 84 A especialização é o segredo do sucesso. Portanto, concordo que não é possível ter excelência em todos os aspectos e que determinadas áreas exigem habilidades diferenciadas. Sou a favor de soluções customizadas, mas valorizando o mérito sempre.
- 102 Se o docente for contratado para atuar em menos áreas, deve ser criada uma outra categoria, que não RDIDP.
- 104 Acho problemática a questão da remuneração do docente. É justo que alguém que realize bem a pesquisa ganhe o mesmo salário de quem só ministra aulas? Creio ser mais justo, em função da reputação da UNICAMP como local onde surgem inovações e produção de conhecimento, valorizar bem a pesquisa, seguido do ensino (qualidade dos cursos) e depois Extensão e atividades administrativas.
- 115 É um tema muito complexo. Se por um lado sabemos que o ideal seria respeitar as tendências e capacidades naturais dos profissionais, para que possam ter mais foco e no que mais tem afinidade, provavelmente com um resultado muito melhor do que quando tem que dividir seu tempo com funções que não fazem parte de sua formação e muitas vezes, nem de seu interesse, por outro, temos uma escola que precisa andar bem em todos os campos e provavelmente, haverá campos que serão pouco preenchidos para darem conta adequadamente da estrutura como um todo. Se existir um modo de respeitar as características de cada um e ainda se conseguir um equilíbrio com professores adequados a todas as áreas de atuação, isso poderia ser o alcance do ótimo.
- 119 A pergunta está confusa, pois não fica totalmente claro se ela se refere à primeira ou segunda frase do enunciado. Minha posição é que todos os docentes de Unicamp devem dedicar-se ao ensino, extensão e pesquisa. A quebra desse tripé abre a possibilidade de contratação de professores auleiros, criando assim uma categoria inferior no quadro docente e prejudicando a produção de conhecimento na Unicamp.
- 120 Não concordo com a intransigência sobre o RDIDP



126	Em qualquer país mais desenvolvido do que o nosso o docente opta por pesquisa ou docência ou assistência.
130	<p>Conheço docentes que dizem se dedicar mais a graduação como justificativa pela falta de interesse ou dedicação para pesquisa. Todavia discordo disso. Todos os que conheço e que usam este discurso não fazem nada além de dar praticamente a mesma carga que eu na graduação. E mesmo que dessem 20h de aula na graduação não acredito que se justificaria. Um docente em RDIDP e que quer se dedicar só a graduação deveria, além de dar aula, desenvolver material didático, livros para ensino de graduação, novas técnicas de ensino para aquele assunto em que se especializou. Entre um RDIDP dedicado a graduação e entre um RDIDP para pesquisa ou extensão, eu ia preferir me dedicar a graduação ou extensão, porque a pesquisa em algumas áreas é extremamente diversa e, portanto, cansativa (você precisa ser criativo para pensar em projetos de pesquisa, escrever/revisar artigos científicos e lida com atividades que sempre mudam, enquanto para ministrar disciplinas X, Y e Z, o conteúdo será sempre o mesmo ou com poucas mudanças).</p> <p>O que a Unicamp precisa fazer é ser mais séria com a política do RDIDP. Não acredito que criando mais regras vamos resolver os problemas. Acho que é uma questão de respeito e bom uso do dinheiro público. Existem exemplos claros (e críticos!!!!) de docentes que não deveriam ser RDIDP e todos, desde os departamentos, passando pelas instâncias da Universidade, pormenorizam e se protegem. Quem não quer se dedicar a ensino, pesquisa e extensão, deve ser RTP.</p>
132	Na Medicina deve haver oportunidade para os diversos tipos de contrato. Em outras universidades ao redor do mundo, de reconhecida qualidade, há compatibilidade de tempo parcial e docentes dedicação exclusiva
133	Todos os docentes devem ser comprometidos com a qualidade das atividades realizadas na Unicamp como um todo, mas penso que se pode experimentar modelos em que melhor se explore vocações específicas em casos em que haja manifestada posição dos interessados. Nesta situação, a análise das promoções deve ser, também, diferenciada.
136	O docente pode, no entanto, dedicar mais tempo a algum(ns) dos tipos de atividade (pesquisa, ensino e extensão), mas deveria ter uma atuação mínima em todas as atividades
141	O ideal seria o envolvimento em todas as áreas, em algumas situações poderia haver priorização de alguma das áreas como o ensino da graduação, mas não só "atuar" como professor e sim desenvolver disciplinas, avaliação, programas específicos
147	Discordo totalmente da RDIDP (Veja comentário do item 4) As atividades do docente devem ser realizadas com integridade e sem negligência, mas RDIDP é um regime que não deveria existir, se os salários dos professores não tem o nível que deveriam ter. Hoje, um post doc da Fapesp recebe líquido (ca. R\$8100), mais que um professor nível 3.1, ca de R\$8000 líquido, o que é uma aberração. Claramente os salários dos professores da Unicamp deveriam ser bastante reajustados. Mas sim, concordo que deveria haver igualmente pessoas mais dedicadas ou exclusivas ao ensino, outras a pesquisa e outras a extensão. A qualidade com que cada uma dessas atividades são feitas certamente seria muito melhor.
149	Como visto em universidades americanas, a contratação de pessoal especializado em administração universitária parece ser mais interessante do que interromper uma carreira de docência e pesquisa para sobrecarregá-la com funções administrativas. Trata-se de aproveitar melhor o potencial de pesquisa do corpo docente.
155	A meu ver, devemos continuar defendendo de forma incondicional o regime de dedicação exclusiva.
156	<p>1) É imperativo que sejam estabelecidos critérios próprios de avaliação de desempenho ANTES de serem implementadas as novas carreiras RDIDP;</p> <p>2) Precisam ser criados mecanismos de controle das atuações dos ATUAIS RDIDPs na Extensão. Conheço vários docentes que vêm negligenciando suas atuações em Pesquisa e, principalmente, em Ensino para atuarem desmedidamente em Extensão por causa do ganho financeiro adicional pessoal. Isso está virando um escândalo em algumas unidades da Unicamp.</p>
161	Mas seria bem complicado...
162	<p>Discordo porque isso soa como prelúdio para contratação de professores que só se dediquem ao ensino. Na minha área isso não funciona, mas se em outras áreas dizem que podem funcionar, posso ouvir os argumentos e discutir.</p> <p>Acho que extensão de modo algum deveria ser considerada importante.</p> <p>E que consigam consolidar uma burocracia profissional que nos livre das tarefas administrativas!</p>
165	Entendo claramente a importância de definir áreas de destaque para cada docente, segundo seu perfil e etapa de carreira, acordado com as necessidades do departamento-unidade-instituição. Entretanto, a compreensão do "todo" da universidade (essa sim, indissociável e com suas missões sendo tratadas de modo equitativo), exige que haja participação nas diversas atividades, ainda que em proporções e intensidade variáveis, que poderão (e até



- deverão) ir variando ao longo da carreira. Saliento que o equilíbrio de atividades deve ser oferecido pela instituição como um todo, pela unidade e pelo departamento, não pelo docente. Sua melhor contribuição deve ser aproveitada e deve ser apoiado para desenvolver melhor as múltiplas competências que hoje são esperadas nessa função. A FCM tem um bom exemplo de proposta que iniciou o alinhamento com o que a literatura internacional recomenda acerca de carreira e vitalidade do corpo docente.
- 169 Inclusive está opção poderia ser oferecida para quem Já está contratado antes da abertura de novas vagas
- 170 Concordo que tenhamos docentes em RDIDP que se dediquem somente ao ensino ou somente à pesquisa, no entanto, seus salários não podem ser os mesmos de um docente dedicado a todas as atividades.
- 171 Somente seria possível com mudança do piso salarial, de forma que o piso salarial máximo seria o RDIDP.
- 174 Concordo com a posição (defesa intransigente) mas considero que o assunto não foi devidamente debatido para que possamos delinear qual seria a alternativa ou para que possamos retirar a alternativa definitivamente de pauta. Outro aspecto que merece aprofundamento é como seria aplicada a outra forma de contratação e como se daria a consequente avaliação do contratado. Do modo como a avaliação RDIDP é feita, há casos em que docentes deveriam (ou poderiam) ter 'perdido' o RDIDP mas isso raramente ocorre. O que ocorreria nos casos de docentes com menos atribuições? De qualquer forma, sou absolutamente contra a contratação de docentes 'horistas'.
- 176 Avalio que o principal problema é a falta de recursos. Sem aumento ou progressão não carreira não adianta criar carreiras novas.
- 181 Em países de primeiro mundo (e até de outros nem tanto) isso existe e não há indicações de que seja um mal. Se dá certo em universidades de ponta mundiais, por que não se poderia ao menos experimentar por aqui?
- 185 Em relação aos profissionais da área da saúde: a assistência não é dissociada do ensino. O grande número de docentes é uma característica da Medicina, entretanto esse número grande tb está vinculado à parte assistencial, que é relevante, atende à comunidade, responde a uma porção significativa dos atendimentos do SUS na região e promove o nome da universidade. Recentemente, a carreira docente em RDIDP deixou de ser atrativa para médicos. O salário é inferior ao obtido trabalhando fora da universidade, a aposentadoria deixou de ser integral e os plantões não são incorporados ao salário. Isto coloca em risco a atividade RDIDP na área da saúde e, conseqüentemente, a graduação e pesquisa. a Unicamp PRECISA pensar a manutenção de docentes e pesquisadores em RDIDP na área da saúde, sob risco de uma queda brutal da produção acadêmica.
- 190 O regime de RDIDP é fundamental para o funcionamento da UNICAMP. No entanto, acredito que há espaço para rediscussão das métricas de avaliação e, inclusive, um rigor maior em relação ao cumprimento mínimo de certas exigências, como jornada de trabalho e/ou dedicação à projetos institucionais.
- 192 Uma universidade de ponta só se sustenta pela docência como consequência da pesquisa. Reafirmo que isso é verdade para TODAS as áreas, não apenas as hard.
- 195 Sou contra "auleiros". Mas vejo colegas claramente vocacionados a ensino de graduação e fracos em pesquisa, ou vice-versa. Vejo também colegas amplificando sua participação em extensão, visando claramente à complementação de renda e seu uso como capital político, em detrimento de ensino e pesquisa.
- 197 O RDIDP deve prever dedicação INTEGRAL à Unicamp, em uma ou mais das atividades docentes mencionadas, mas SEM O PRESSUPOSTO DA EXCLUSIVIDADE. Atuações externas são desejáveis e devem ser estimuladas, eliminando-se a limitação da exclusividade.
- 200 Acredito que para administração, o docente teria sim que ter um acréscimo no seu salário.
- 207 É necessário manter todos os pilares da atuação dos docentes na Universidade. Deve-se encontrar um modo equitativo de valorização em cada uma das frentes. Contudo, se uma delas for maior justificada para avanço na carreira, vamos ter fuga de ações nas outras vertentes da carreira. Logo, a proposta é interessante, mas no atual formato de promoção das unidades, não é exequível. E leia-se: a partir de 2013, o RDIDP não garante integralidade de salário, logo é necessário se preocupar para a Universidade manter os excelentes profissionais na carreira, pois se o setor privado avançar, apenas a estabilidade do servidor público não será vantagem para Universidade.
- 210 O nome docente já indica que ele deve se dedicar ao ensino. As demais atividades devem ser contempladas de acordo com o seu perfil, por exemplo: cursos, que são voltados para ações de extensão devem fortalecer estas ações, já cursos voltados para pesquisa, idem. Fazer com que um professor tenha uma carreira com as 4 áreas de atuação, torna o trabalho extenuante, pois cada área exige conhecimentos específicos para ser bem conduzidas, além de que alguns professores apresentam aptidões diferentes com maior aderência à pesquisa



- ou extensão ou administração.
- 214 Há perfis inatos nas pessoas que são contratadas para exercerem atividades na carreira docente nas universidades, especialmente na área da saúde. Sem docentes que gostem da assistência, tanto a medicina como a enfermagem ficam prejudicadas no ensino da profissão. O que deve haver, é a excelência na modalidade que pratica e não um pouco superficialmente de cada área.
- 217 Abre espaço para relação de trabalho ruins e cria categorias diferenciadas entre os professores.
- 218 Entendo que os docentes deveriam ser obrigados a atuarem em todas as funções acima citadas, porém poderiam optar por dedicar-se majoritariamente a uma ou duas funções, deixando as demais para participações eventuais.
- 225 Qual seria a utilidade dos regimes RTP e RTC senão para dar a liberdade do docente não cumprir um dos itens, certo?
- 238 As realidades da universidade são muito heterogêneas para que não possa haver nuances. o RDIDP sem dúvida deve ser o alicerce de tudo. Mas há áreas em que outros modelos atendem melhor as demandas da Unicamp e da sociedade. Além disso, mudanças sociais e econômicas devem suscitar espaço para discussão de outras propostas.
- 242 Sobre a base da Carreira RDIDP consiste a qualidade e excelência da Universidade. Talvez seja o caso de analisarmos o re-trabalho que realizamos no Ensino, Pesquisa, Extensão e Atividades Administrativas.
- 243 Uma proposta nesse sentido pode ser interessante. É necessário estudo e discussão. A maioria dos docentes da Unicamp, quando atuam simultaneamente na graduação, na pós-graduação, na extensão e ainda assumem cargos administrativos, facilmente ultrapassam, em muito, 40 horas semanais de trabalho. Isso tem acarretado inúmeros casos de estresse, ansiedade, doenças físicas crônicas e problemas sérios como infarto em docentes com pouco mais de 50 anos. Docentes nessa situação tendem a ser menos produtivos, menos cooperadores, menos pró-ativos. Alguns acabam entrando no "piloto automático" e já presenciei casos de docentes cochilando em plena reunião de departamento. A solução desse problema certamente passa por uma maior valorização do docente e por uma cobrança mais equilibrada e sensata de resultados por parte de seus pares dentro de suas diversas funções acadêmicas.
- 250 Atualmente, em algumas unidades em específico, atuar nos 3 pilares e na administração gera sobrecarga de trabalho que com certeza implica negativamente na contribuição potencial do docente naquilo que ele tem mais afinidade. Acredito que o docente deva ter uma análise diferenciada na descrição qualitativa de sua atuação na universidade com vistas a direcionar sua atuação em 2 áreas, sem alterar seu regime de trabalho. Isso seria mais produtivo em todos os âmbitos e economizaria recurso orçamentário, por sua vez.
- 251 Concordo que os professores, em especial, os mais novos estão sobrecarregados pelo grande número de atividades, mas não creio que a solução seja contratar especialistas em certas áreas. A simples contratação de professores aliviaria a sobrecarga dos demais, sem que seja necessária a especialização.  
Para além disto, devemos pensar no quadro mais geral, a universidade está inserida em sistemas de avaliação que exigem que as diversas atividades sejam equilibradas entre os professores. De forma que contratar especialistas pode prejudicar a avaliação da universidade como um todo.
- 262 o nosso regime RDIDP é como ter que assobiar e chupar cana ao mesmo tempo!
- 268 Os docentes de uma unidade em geral possuem motivações diferentes para suas funções. É importante que os docentes se dediquem às 3 funções, ainda que não de modo equânime ao longo de sua carreira. Para uma dedicação única à pesquisa há a carreira de pesquisador; em uma Universidade, a dedicação única à docência irá prejudicar a qualidade do ensino (e do despertar de alunos para a carreira acadêmica) e a dedicação apenas à extensão não faz sentido.
- 271
- 277 Criar categorias alternativas ou estimular os regimes RTP e RTC é destruir a universidade e seguir o caminho das universidades particulares que mal dão conta do ensino.
- 283 Acho que o assunto é complexo. Sobre tudo a avaliação desse de docentes nessas possíveis carreiras diferenciadas.
- 293 Acho que tem que parar essa rotulação e o RDIDP tem que ser flexibilizado. Temos que colocar força na avaliação dos relatórios trienais para verificar que o docente tem qualidade no que faz em publicações, ensino e outras atividades de interesse da universidade. Mas o RDIDP não pode ser uma camisa de força, que impede que o docente tenha atividades empresariais em empresas de tecnologia. O Brasil tem grande produção científica hoje, mas boa parte dela é irrelevante. Por outro lado, temos muitos empreendedores, que têm baixíssimo nível de incorporação tecnológica no que fazem. Se houver conexão entre quem sabe e quem faz, mudamos o país. Mas se ficarmos discutindo apenas interesses



- corporativos, vamos produzir cada vez mais coisas irrelevantes para cumprir tabela e progredir na carreira. Não tem que inventar nada. Tem que contratar apenas professores universitários, que sabem fazer pesquisa, ensinar e orientar, tudo em alto nível.
- 305 As pessoas em geral são boas em, alguma coisa e nao em todas as coisas. Simples assim
- 308 É urgente diferenciar as carreiras. Veja o exemplo do CESIT no IE Unicamp. O Prof. Pochmann virou titular sem praticamente ter um artigo publicado em economia. O Prof. Fagnani quer ser livre docente sem publicar nada de relevante. O CESIT atua como uma espécie de assessoria sindical. Neste sentido faz extensão e não academia. É preciso diferenciar as atividades, permitindo que este tipo de organização não distorça o critério acadêmico prejudicando com isto aqueles que se esforçam na área de pesquisa. A mistura faz com que tudo se nivele por baixo.
- 309 Se vocês defendem o regime, é importante pensarem na forma como não estão defendendo a sua existência. 1,5% de reajuste apenas nos incentiva a sair desta carreira. Ademais, quem vê a separação entre Pesquisa, Ensino e Extensão, não entendeu o que é universidade, complexidade social, crise de paradigma científico dominante, entre outros....quer voltar a um sistema Fordista de atuação. Não há ensino sem pesquisa, e de nada adiantam os dois sem diálogo com a comunidade, esquartejar essas funções é fazer sangrar a Educação. Participar ativamente da administração é garantir que nós mesmos possamos nos conduzir, ainda que, na maioria dos espaços sociais, alguém, absolutamente incompetente, nos tenha conduzido. Prefiro embate com vocês, colegas professores, do que com administradores de empresa.
- 314 Não vejo muito sentido na Dedicção Exclusiva na maneira em que vem sendo implementada. Acredito que o melhor emprego de indicadores de produtividade poderia melhorar a aderência à carreira docente. No momento e, devido à dificuldade de definir exatamente quais seriam as atividades permitidas, a dedicação exclusiva só está servindo ao denunciamento barato.
- 323 Acho que deve existir espaço para aqueles que querem dar mais aulas e para aqueles que querem dar menos aulas e fazer mais pesquisa, por exemplo. Como implementar isto não sei.
- 345 Equipes de pesquisa, de ensino e etc...não são construídas sendo todos iguais. Não tem cabimento ficarmos contratando com base em fator de impacto etc..., somente. Precisamos para algumas áreas, talvez de docentes que trabalhem na iniciativa privada também. Ganho para os alunos em experiência e aprendizado. Assim como precisamos daqueles que possam se dedicar mais a pesquisa do que ao ensino. Não acredito num docente "bom" em todos os setores.
- 347 Ha necessidade de uma discussao bem embasada dos pros e contras.
- 353 Haja visto que os saberes foram ampliados nas áreas de pesquisa, ensino, extensão, a estrutura das contratações docentes deveriam ser rediscutidas e modernizadas. É muito claro hoje, que o docente que se dedica a esses três pilares e mais a administração (que não é eventual, faz parte do plano de carreira de várias unidades da UNicamp) não poderá ser ímpar nas três (4) atividades. Na pesquisa científica, o Brasil está aquém pois é impossível concorrer com pesquisadores no exterior que se dedicam somente à pesquisa. Portanto, é uma enganação pensar que os docentes podem e devem fazer os 4 pilares muito bem. Antigamente, quando a internet não tinha o alcance de hoje, quando o conhecimento não era difundido na velocidade atual (precisávamos ir à biblioteca, as vezes solicitar um periódico a outra unidade dentro e fora da Unicamp). Nessa época ainda era possível se fazer pesquisa numa velocidade competitiva no mundo. Hoje isso é impossível. Sinto muito pela Universidade e se nada for rediscutido. Provavelmente, a produção científica vai cair tanto em números quanto em qualidade.
- 362 Desde que os docentes já contratados também possam optar pela diferenciação, para que não existam diferentes classes de docentes na Instituição.
- 366 No caso de necessidade constatada de contratar um docente em caráter emergencial, o regime deverá ser o de RTC ou RTP.  
No caso de necessidade de contratação para outra função que não a docente, a contratação deverá ser feita em outra carreira.
- 367 Se for seguido o modelo de universidade que remonta desde sua instalação, então as atividades administrativas são tão importantes quanto as outras e não apenas eventuais. Na minha opinião esse modelo é arcaico e muito pouco tem sido feito no sentido de se modernizar a gestão universitária.
- Acho mais interessante modelos de gestão onde a administração central é feita por "gestores profissionais", com formação específica para isso. Assim, os docentes poderiam se dedicar apenas a aspectos acadêmicos. Não tomem essa resposta como final. pois há muito para ser discutido nessa questão.



Outra discussão que eu gostaria de ver no Conselho Universitário refere-se às situações onde o docente é contratado em RDIDP e se envolve em outras ocupações (com retorno financeiro) que ferem o regime.

Assim, acredito que o RDIDP seja essencial para o desenvolvimento intelectual, técnico, e etc. da universidade, mas defender o RDIDP de maneira "intransigente" me parece não atentar para outras possibilidades que porventura possam também trazer benefícios para a Instituição.

- 373 Gostaria de refletir mais sobre o assunto, preferencialmente de forma coletiva. O que vivemos hoje institucionalmente é um acúmulo de funções e atividades que sobrecarregam o/a docente, impedindo que ele consiga realizá-las com qualidade e - não é incomum - afetando inclusive sua saúde. Há colegas que se dedicam mais e trabalham por outros que, infelizmente, fazem o necessário, quando muito. Ao mesmo tempo, acredito que a instituição "somos nós". Isso significa que somos nós mesmos quem, muitas vezes, criamos demandas excessivas, baseadas em prazos irrealistas e até mesmo abusivos. Quem participa de cargos administrativos (e leva a sério) percebe isso de primeira. Afora o fato que, com a redução das comissões, os cargos passaram a ser menos atrativos e, se antes já havia certa resistência a eles, agora a situação ficou mais complexa. Certo é que nem todos/as têm perfil administrativo, mas me parece que uma passagem pela administração pode ser bastante "educativa" e esclarecedora - sobretudo para aqueles que não compreendem o que é trabalhar em equipe e, sobretudo, trabalhar com foco no bem comum. O meu grande interesse é a sala de aula e a pesquisa, e creio que seja o interesse de uma grande maioria de professores/as. Mas desde que ingressei na vida acadêmica (isso faz 18 anos) que alterno minhas atividades docentes com as administrativas (e isso o ensino superior particular ensina muito melhor que o público). Como disse no início, precisaria discutir no coletivo e compreender melhor sob que condições e critérios se daria a contratação em carreiras diferenciadas - até porque os interesses do docente podem mudar ou flutuar ao longo de seu percurso e me parece que isso também deveria ser colocado em pauta.
- 375 Em nosso modelo de instituição considero inviável a contratação exclusiva em uma única área de atuação. Como normalmente as promoções ocorrem, predominantemente, na linha de pesquisa, penso que a contratação exclusiva em uma área iria causar grandes prejuízos aos docentes que se dedicam em ensino e extensão.
- 376 A formação pessoal de cada docente irá fazer com que o seu desempenho seja mais efetivo e produtivo em algumas das áreas apresentadas do que em outras. Não se espera um desempenho igualmente positivo em todas as quatro áreas citadas. A Unicamp ganharia mais com dedicações variadas dos docentes.
- 381 Precisa melhorar a clareza do que isto significa e os meios de avaliação de desempenho.
- 384 Concordo com o RDIDP, discordo que o docente não seja obrigado a se dedicar a todas as frentes de atuação, mas penso que haja a necessidade de melhor avaliação no sentido de permitir ao docente indicar a preponderância de sua vocação na carreira. Nesse sentido, a universidade precisa definir claramente quais são, também, suas principais tendências no cenário nacional, o que permite ao contratado escolher aquelas universidades que quer trabalhar baseado em seus anseios. É visível que nem todas as universidades brasileiras creditam sua produção nas mesmas frentes, embora reforço que pesquisa, ensino e extensão sejam indissociáveis, todas passarão por tais frentes. Mas obviamente, vocações para uma ou outra ação, de certa forma, já foram estabelecidas dentre aquelas mais consolidadas.
- 388 ISSO JÁ SE FAZ EM MUITAS UNIVERSIDADES DE EXCELÊNCIA. CONTRATAÇÃO POR EXEMPLO DE DOCENTES EXCLUSIVO PARA AULAS
- 389 Isso é o que acontece na Alemanha e Inglaterra e dá muito certo.
- 392 Sou menos fervoroso na defesa do RDIDP como forma exclusiva de contratação, acho que causa distorções principalmente em áreas na qual é importante ter profissionais que atuam fora da academia.
- 395 Um docente em RDIDP não consegue atuar com desempenho excelente em todas as frentes. Mesmo concentrando-se em pesquisa e ensino, em uma universidade como a Unicamp, o ensino na pós-graduação deveria ter uma dedicação do docente igual ou até maior do que a que presta ao ensino na graduação. Uma alternativa interessante é a figura do professor que apenas leciona, não faz pesquisa. Cursos básicos que demandam muitas turmas poderiam ser cobertos por este tipo de professor e esses professores seriam contratados em um regime diferente.
- 400 CONTRATAÇÃO diferenciada é um tiro no pé, pois enrijece a repartição do trabalho docente entre subcategorias do quadro. O correto parece-me articular subregimes com MAIS pesquisa e MENOS ensino ou vice-versa, de modo que o docente possa migrar de um pra outro digamos a cada 3 anos. Isso permitiria desonerar colegas durante momentos muito



- produtivos e/ou jovens e ao mesmo tempo prestigiar a vocação docente por exemplo de colegas mais avançados na carreira.
- 402 É preciso diferenciar a carreira RDIDP de forma geral, como no modelo norte-americano. O docente precisa de foco em alguma das áreas e ser avaliado por isso. Por exemplo, se o foco for aula na graduação, este deve ter carga horária mais elevada e ser avaliado pela qualidade da aula. Se for pesquisa, as aulas devem ser reduzidas e a avaliação deve focar projetos/publicações.  
Além disso, não creio que não se deva usar regime de dedicação em regime parcial em alguns segmentos para desenvolvimento de atividades de ensino.
- 406 RDIDP qualquer função.
- 414 Discordo, porém acho que os regimes de tempo parcial podem ser úteis, bem administrados, e estão sub-remunerados.
- 415 Criar classes diferentes de docentes RDIDP na Unicamp não seria nada saudável. Por outro lado, com base em várias iniciativas e exemplos de universidades no país e no exterior (e com base no novo marco civil da inovação) deveriam ser criadas formas de facilitar o licenciamento temporário de docentes para atuar em startups baseadas em pesquisas inovadoras surgidas na universidade. Docente, alunos, sociedade e até mesmo a universidade teriam muito a ganhar com tal forma de licenciamento.
- 418 Deveria ser melhor verificado se os docentes em RDIDP estão cumprindo com seu regime de trabalho
- 419 Na prática, a atuação dos docentes já encontra ênfase em determinados tipos de atividade, de acordo com o interesse e a disponibilidade de cada um. Mudar o espírito geral da regra, na prática, seria quebrar o vínculo mais fundamental entre ensino e pesquisa.
- 426 precisamos valorizar a capacidade do docente - alguém que se dedique ao ensino, poderia fazer pesquisas relacionadas ao ensino sem ser cobrado pelas publicações ou toda essa baboseira que dá falso valores a vida acadêmica
- 429 Mudança profunda de cultura e fundamentos legais, teriam que ocorrer, para que as contratações fossem direcionadas para as reais necessidades dos institutos e faculdades da universidade. As exigências e preferências atuais, não explicitadas no regimento e estatuto da universidade, tornam a produção em todas as funções meramente numéricas.
- 437 Se a universidade traçar projetos prioritários em alguns dessas formas de atuação, não vejo problemas na contratação de docentes em RDIDP para atuar somente neles. A se continuar no "cada um por si" discordo totalmente.
- 440 Spu favorável à possibilidade de dedicação mais direcionada à pesquisa ou ao ensino, com a adequada avaliação de desempenho e valorização.
- 451 Os critérios de avaliação teriam que ser revistos, o que não é tarefa simples. Como colocar equivalência entre as atuações ? São várias combinações entre pesquisa, ensino, extensão, administração ?
- 454 Existem certas necessidades no ensino que poderiam ser preenchidas por docentes dedicados somente ao ensino, por exemplo os cursos mais básicos os quais poucos docentes atualmente tem interesse em ministrar. Entretanto, esta seleção de docentes para o ensino deveria ser muito bem feita. Sou contra a contratação somente de pesquisadores e/ou dedicados somente à extensão.
- 455 Alguns docentes tem vocações mais específicas, que deveriam ser incentivadas, desde que o retorno seja bom para a universidade. Só discordo de incluir Administração no elenco. Docente não é gestor/administrador, e, talvez pela falta de gestores profissionais, a universidade tem tantos gargalos administrativos e orçamentários.
- 456 Eu sou a favor do modelo das universidades norte-americanas de contratar "lecturers" para lecionar disciplinas de serviço de nível básico. Nesse sentido, vejo um desperdício de recurso intelectual, quando um PhD poderia dedicar mais do seu tempo à pesquisa, enquanto ele tem que lecionar vários cursos no semestre que, não perderiam nada em qualidade e excelência, se fossem ministrados por alunos com mestrado, por exemplo, ou por professores que escolhessem se dedicar ao Ensino.
- 466 Já passou da hora da Universidade rever o modelo administrativo vigente a anos. A Administração tem de ser "profissionalizada", ou seja, dotada de pessoas capazes, formadas para atuarem como administradores. Não é necessária a participação de docente, que foi contratado para a docência, pesquisa e extensão, passar a dedicar-se "esporadicamente" à administração. Isso gera muito custo.
- 470 Especialmente para pesquisadores
- 473 Acredito que o ideal seja mesmo a atuação concomitante no ensino e na pesquisa. Porém, há um desbalanceamento escancarado nos pesos atribuídos a cada uma destas áreas, especialmente no tocante a avaliações - tanto, internas, nos relatórios trienais - quanto externas, pela CAPES e demais órgãos. Docentes que, pelo seu próprio perfil e por dom natural, se inclinam com maior afinco ao ensino, às atividades didáticas, ao desenvolvimento de material, de cursos, etc., e que experimentam, por isso, represálias em avaliações.





- Já pesquisadores que possuam produção expressiva são "desculpados" por fazerem o mínimo na esfera do ensino.
- 474 Na minha opinião, docentes que não fazem pesquisa não conseguem se atualizar e isso, conseqüentemente, compromete a qualidade de ensino. Na universidade, o ensino costuma ser pouco valorizado, talvez por ser mais difícil mensurar a qualidade das aulas, enquanto que pesquisas podem ser avaliadas de maneira mais objetiva (número de publicações, qualidade de revistas). Mas um docente que não dá aulas e só se dedica à pesquisa me parece uma aberração: nossa função primeira na Universidade deveria ser ensinar, quem não gosta de ensinar deveria ir para institutos de pesquisa. E atividades de extensão e divulgação do que é realizado na universidade deveriam ser mais incentivadas e reconhecidas. Afinal, o público geral é quem paga nossos salários, através dos impostos.
- 477 Poderia ser trazido a experiência prévia na Unicamp e as experiências em outros locais do mundo sobre o assunto e sempre trabalhar baseados em evidências e na experiência prévia e comparada.
- 478 Acredito que ninguém seja de fato um expoente em todas as áreas. Sempre há uma privilegiada e na qual o docente pode ser melhor colaborador para o crescimento da universidade. Por que não aproveitar os talentos individuais?
- 481 A prioridade para quem tem dedicação exclusiva é a finalidade de sua contratação, quer seja pesquisa ou atividade administrativa (como é o caso do CTC). Entretanto, a Universidade deveria repensar as atividades de dedicação para execução de funções que interessam à instituição e ao docente.
- 482 Embora sejamos contratados para atuar no Ensino, Pesquisa e Extensão, constatamos que há um desequilíbrio entre docentes com mais anos na Unicamp e com menos anos, e que muitos atingiram os altos níveis da carreira docente atuando basicamente na Administração ou cargos de cunho político. Em geral também se segue muito a CAPES para estabelecer critérios de desempenho, desvalorizando de certa forma a divulgação de resultados de pesquisas meramente aplicáveis ao Brasil. Creio sim que há profissionais que na UNICAMP poderiam ser mais aproveitados se apenas se dedicassem ao Ensino ou Pesquisa, mas isto levaria a uma mudança do tabela de progressão na Carreira Docente, pois a remuneração então deveria ser diferente. Tudo isto deveria ser discutido amplamente por toda a Comunidade, para se chegar a uma proposta coerente.
- 489 Uma das funções, a extensão, de fato é muito pouco praticada pela maioria dos docentes, desde sempre. Envolve serviços à comunidade e divulgação científica, apoio à escola, etc.. Pode sim um docente estar preferencialmente trabalhando em uma das três áreas, mas sem deixar a de ensino pela crescimento desproporcional que a UNICAMP teve no número de alunos, faltam professores. E a extensão, deveria ser mais atendida, valorizada.
- 499 Penso que todos os pilares de atuação são importantes para atuação dos docentes na fronteira do conhecimento. Pesquisa e ensino devem andar juntos e a extensão é o retorno para a sociedade de todo o investimento que recebemos.
- 502 Sou totalmente contrário a que sejam feitas contratações de qualquer natureza até que a universidade tenha zerado o seu déficit orçamentário. Quanto a existir carreiras diferenciadas, depois que o déficit for zerado, podemos fazer uma discussão ampla sobre o assunto. A princípio, não me oponho.
- 508 -
- 519 E necessário aumentar a arrecadação das unidades e para isso deve-se aumentar as horas permitidas para extensão e prestação de serviços em empresas e cursos para a comunidade, não gratuitos.
- 521 A universidade deveria profissionalizar-se em seus processos administrativos, inclusive na forma de definição dos administradores. A falsa democracia corporativa, falsa pois o povo paulista paga mas não participa, elege pessoas em número muito grande, torna a administração um exercício de conchavos e soluções sub-ótimas. Não adianta mudar a forma de contratação na universidade se os processos universitários (contaminados por eleições e consultas) são os maiores obstáculos a seu pleno funcionamento.
- 536 Poderia-se contratar docentes para realizar atividades específicas como, por exemplo, dar aulas. Mas acredito fortemente que não seja necessário o RDIDP nestes casos. Poderia-se trabalhar com mais opções conforme a necessidade: contratação 20h, 40h e etc. Usar o regime celetista. Outra opção, retornar com as contratações emergências que tenho a impressão que foram suspensas (foram?). Naturalmente, todas estas sugestões deveriam ser consideradas para situações com necessidades especiais/emergenciais e não deveriam ser usadas como coluna vertebral da política docente.
- 537 Depende de como a proposta se estruturar, mas sou a favor de flexibilização do RDIDP
- 547 Se deve oferecer condições de trabalho para poder atuar nas diferentes áreas, além de ser considerado que há docentes que se identificam com algumas áreas. Fazer todas não garante a qualidade. A maioria das vezes é avaliado pela número de produções de artigos e não pela qualidade das suas atividades que contribuem para fazer da Unicamp um campo

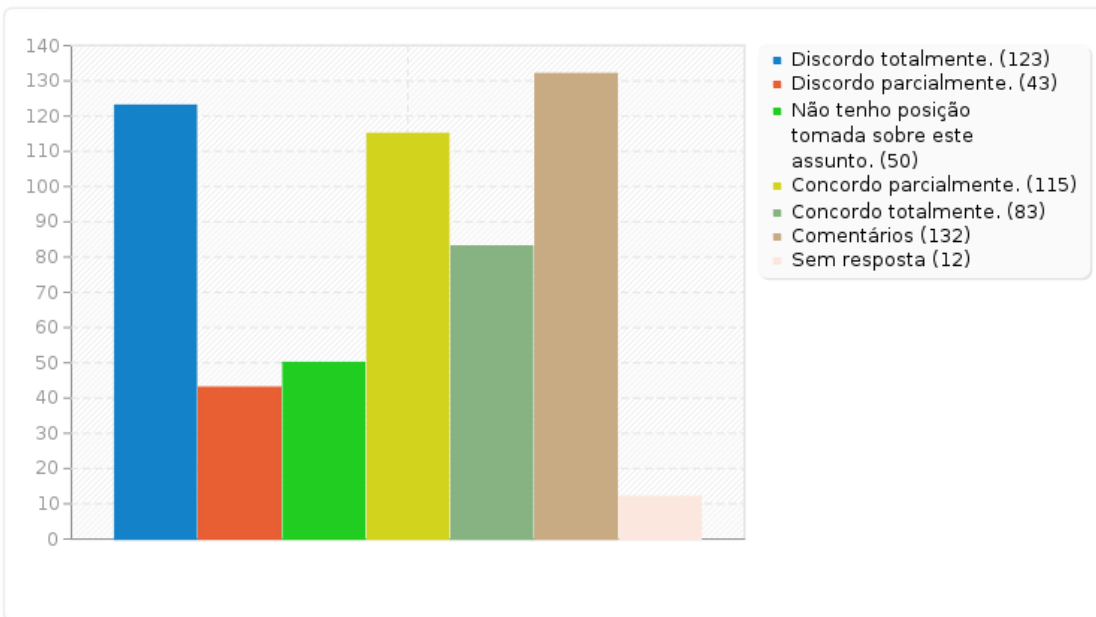


	de ensino de excelência.
554	Minha maior preocupação, e que acaba dificultando uma melhor tomada de decisão, é desconhecer as regras que definiriam a quantidade e os parâmetros para escolha dessas carreiras diferenciadas. Sem tais informações não tenho como tomar posição
566	Temo o que tem acontecido com a USP onde docentes doutores temporários são contratados para ministrarem somente aulas com um salário baixo
567	Discordo da carreira docente para apenas fins de ensino, como as últimas contratações absurdas da USP.
579	Sou favorável que todos os docentes em RDIDP tenham as mesmas regras de atuação. Se for para tirar a obrigatoriedade das funções tem que ser para todos. Caso contrario estaremos iniciando a implosão da carreira docente.
592	Não pensei o suficiente sobre o assunto, mas acho que precisamos urgentemente reduzir nossas atividades administrativas, portanto, jamais acharia viável um docente para a carreira administrativa. Para isso, poderíamos ter bons funcionários via FUNCAMP.
595	Alguns docentes têm vocação para determinados tipos de atividade. Ter um docente dedicado a atividades mais específicas permite a melhor avaliação desse docente e um esforço mais concentrado. Ter muitas atividades e ser avaliado com rigor em todas elas sobrecarrega o trabalho docente e força o docente a ser regular na maioria das atividades, em busca de uma média interessante.
598	No entanto devemos repensar o posicionamento na carreira e conseqüentemente o posicionamento salarial de um professor que ingressa na carreira RDIDP com uma experiência prévia significativa.
600	Acredito que algumas disciplinas mais práticas, da área de engenharia mesmo (como por exemplo, disciplina de projetos) não seriam necessários professores em RDIDP, já que pesquisas, na área de critérios de projeto, são praticamente inexistentes Mas, a experiência prática, de elaboração de um projeto seja mais importante para tais disciplinas. Isso permitiria a contratação de um docente em regime parcial, somente para as aulas, sem a necessidade de realização de pesquisa O que poderia contribuir para que fossem feitos maiores investimentos na progressão na carreira RDIDP
603	Há casos em que a atuação do RDIDP deve ser flexibilizada, especialmente no que tange ao ensino em disciplinas que não sejam próprias dos curso e/ou da unidade.
604	Sou da carreira MTS! Posso atuar profissionalmente e atender a sociedade civil, com divulgação da UNICAMP, bem como prestar serviços temporários e assim ganha-se experiências e inclusão na área, bem como integrar alunos juntos aos trabalhos e ganha-se também experiência e agregando até como material didático!
608	<b>NAS AREAS DE CONHECIMENTO ONDE A INSERCAO DO GRADUADO EXIGE UMA EXPERIENCIA NOS SERVICOS PRIVADOS!</b>
610	Sou também defensor do RDIDP. O RDIDP deve continuar nos mesmos moldes, valendo uma discussão sobre pequenas atualizações. Por outro lado, acredito que haja espaço para contratação de docentes com foco no ensino, por exemplo, sem a necessidade de dedicação exclusiva e, portanto, com salário diferenciado.
619	No meu entender, um docente que está exclusivamente dedicado à Unicamp deve ter uma visão de todas as áreas de atuação da Universidade.
620	O RDIDP deve ser uniforme para todos os docentes. Contratar docentes em RDIDP com atribuições diferentes quebra a isonomia e pode gerar desconforto e, em casos mais extremos, problemas judiciais para a universidade.
637	A contratação de docentes deve ser nos moldes atuais. Porém o mundo contrata auxiliares docentes - MS2 no caso - por tempo limitado e fora da carreira. Seriam PEDs, doutorandos, contratados, digamos por 2 anos, sem renovação (CLT).



## Sumário dos campos para q5

Reafirmamos nossa defesa intransigente do regime de dedicação exclusiva - RDIDP. Espera-se que um(a) docente RDIDP dedique-se à Pesquisa, Ensino, Extensão e eventualmente à Administração. Como você avalia a possibilidade de contratação de docentes em RDIDP em carreiras diferenciadas, por exemplo, dedicada exclusivamente à atuação em uma ou algumas, mas não obrigatoriamente em todas as funções acima citadas?





### Sumário dos campos para q6(SQ001)

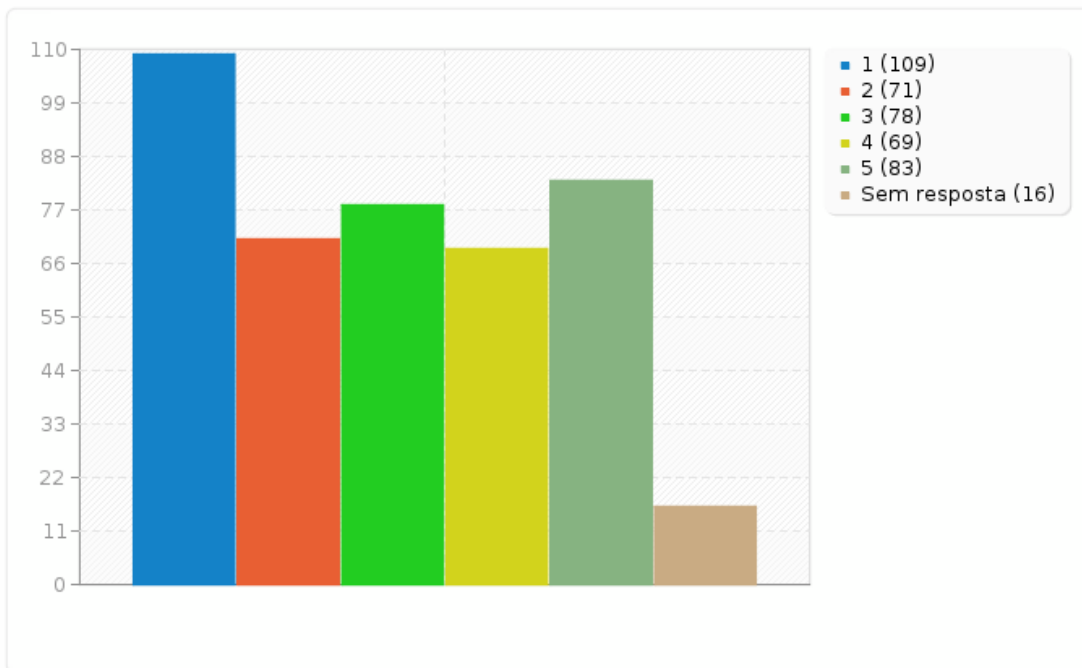
Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Pesquisa]

Resposta	Contagem	Porcentagem	Soma
1 (1)	109	26.59%	43.90%
2 (2)	71	17.32%	
3 (3)	78	19.02%	19.02%
4 (4)	69	16.83%	
5 (5)	83	20.24%	37.07%
Sem resposta	16	3.76%	
Significado aritmético	2.87		
Desvio padrão	1.48		
Soma (Respostas)	410	100.00%	100.00%
Número de casos	426	100.00%	



### Sumário dos campos para q6(SQ001)

Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Pesquisa]





### Sumário dos campos para q6(SQ002)

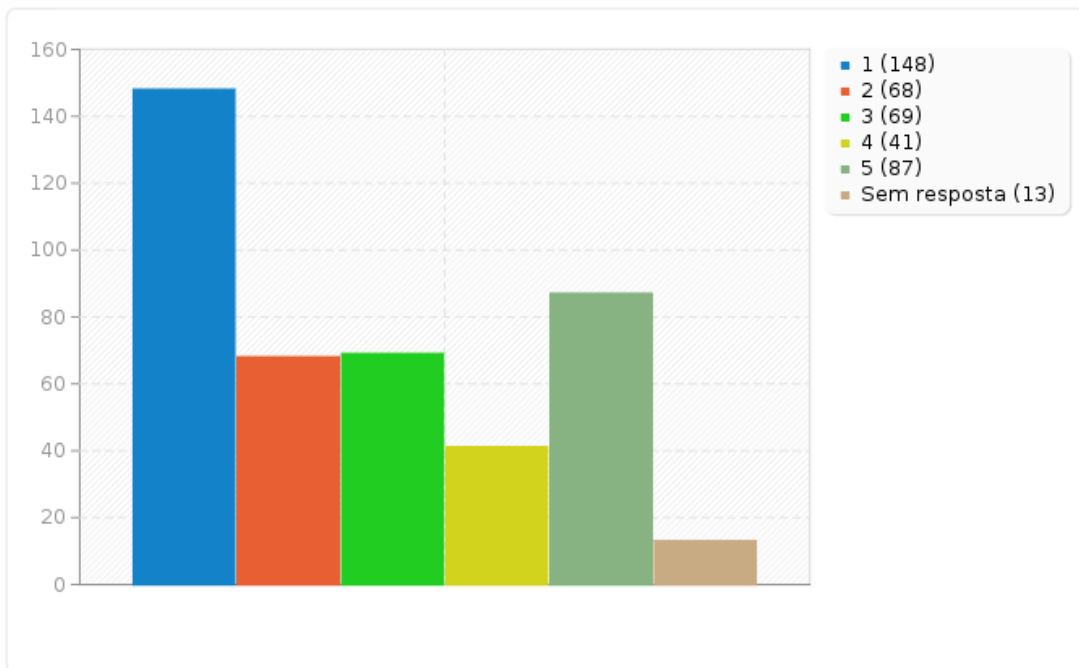
Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Graduação]

Resposta	Contagem	Porcentagem	Soma
1 (1)	148	35.84%	52.30%
2 (2)	68	16.46%	
3 (3)	69	16.71%	16.71%
4 (4)	41	9.93%	
5 (5)	87	21.07%	30.99%
Sem resposta	13	3.05%	
Significado aritmético	2.64		
Desvio padrão	1.55		
Soma (Respostas)	413	100.00%	100.00%
Número de casos	426	100.00%	



### Sumário dos campos para q6(SQ002)

Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Graduação]





### Sumário dos campos para q6(SQ003)

Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Pós-graduação]

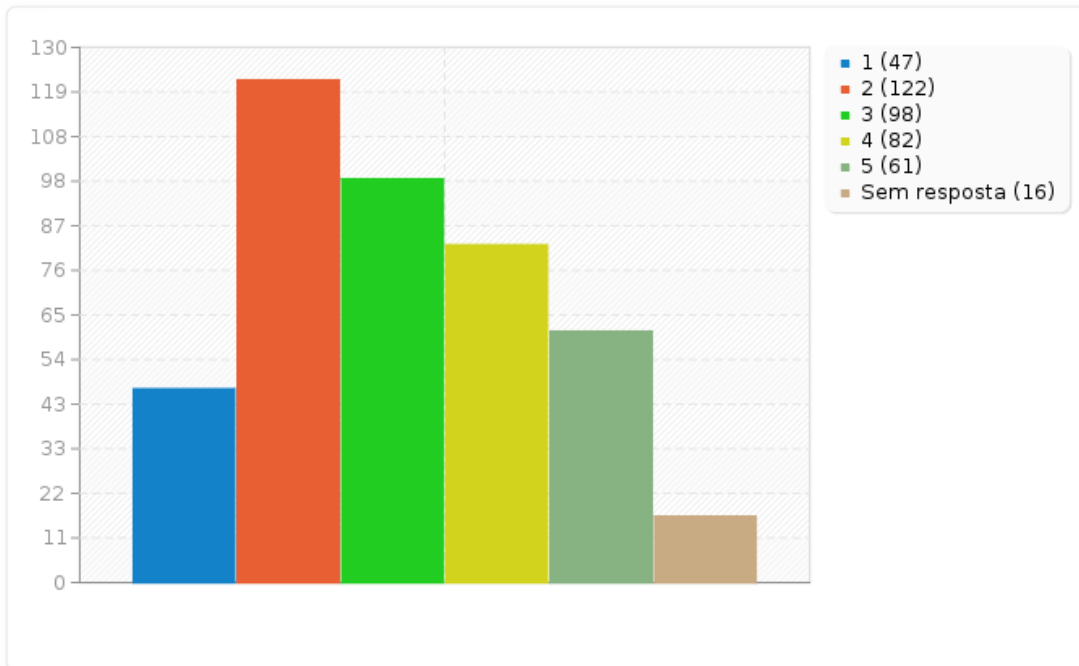
Resposta	Contagem	Porcentagem	Soma
1 (1)	47	11.46%	41.22%
2 (2)	122	29.76%	
3 (3)	98	23.90%	23.90%
4 (4)	82	20.00%	
5 (5)	61	14.88%	34.88%
Sem resposta	16	3.76%	
Significado aritmético	2.97		
Desvio padrão	1.25		
Soma (Respostas)	410	100.00%	100.00%
Número de casos	426	100.00%	





### Sumário dos campos para q6(SQ003)

Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Pós-graduação]





### Sumário dos campos para q6(SQ004)

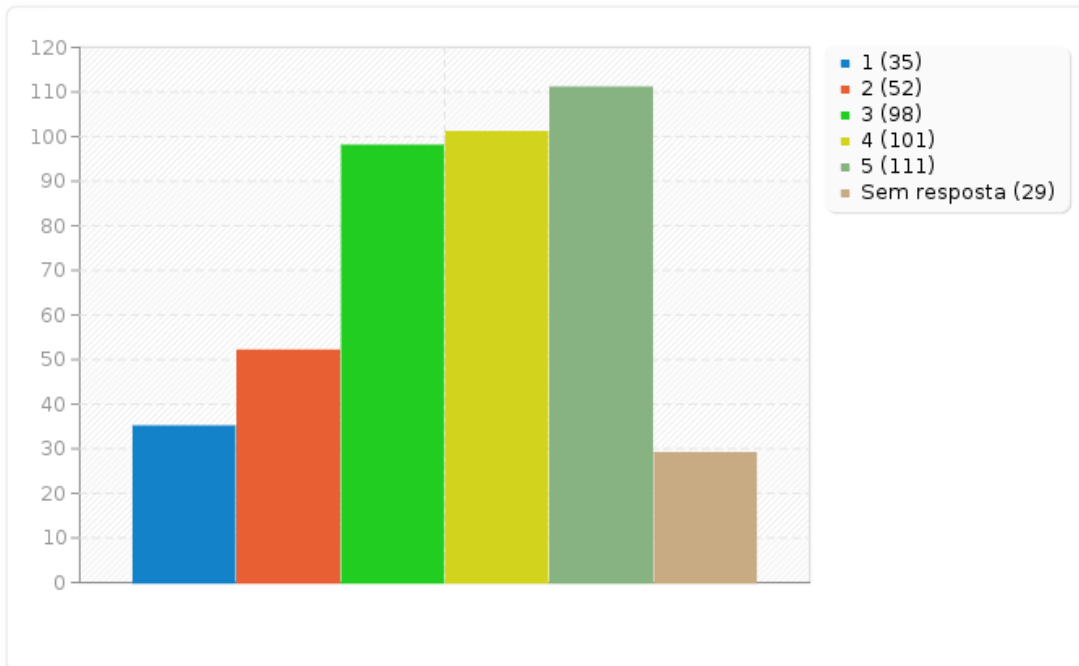
Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Extensão]

Resposta	Contagem	Porcentagem	Soma
1 (1)	35	8.82%	21.91%
2 (2)	52	13.10%	
3 (3)	98	24.69%	24.69%
4 (4)	101	25.44%	
5 (5)	111	27.96%	53.40%
Sem resposta	29	6.81%	
Significado aritmético	3.51		
Desvio padrão	1.27		
Soma (Respostas)	397	100.00%	100.00%
Número de casos	426	100.00%	



### Sumário dos campos para q6(SQ004)

Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Extensão]





### Sumário dos campos para q6(SQ005)

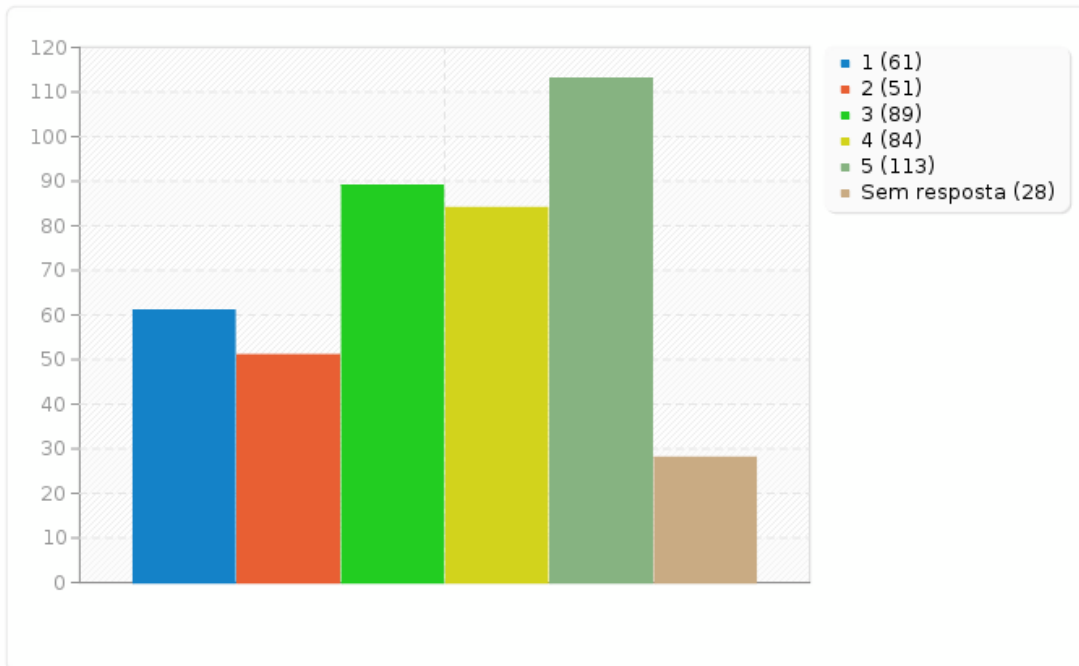
Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Gestão geral e das unidades]

Resposta	Contagem	Porcentagem	Soma
1 (1)	61	15.33%	28.14%
2 (2)	51	12.81%	
3 (3)	89	22.36%	22.36%
4 (4)	84	21.11%	
5 (5)	113	28.39%	49.50%
Sem resposta	28	6.57%	
Significado aritmético	3.34		
Desvio padrão	1.41		
Soma (Respostas)	398	100.00%	100.00%
Número de casos	426	100.00%	



### Sumário dos campos para q6(SQ005)

Em um cenário onde houvesse disponibilidade de recursos financeiros e você fosse consultado sobre onde deveriam ser investidos tais recursos, assinale a ordem de prioridade de distribuição dos mesmos (de 1 a 5): [Gestão geral e das unidades]





## Sumário dos campos para q7

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Ensino em sua Unidade:

Resposta	Contagem	Porcentagem
Muito satisfeito (A1)	37	8.69%
Satisfeito (A2)	195	45.77%
Indiferente (A3)	38	8.92%
Insatisfeito (A4)	114	26.76%
Muito insatisfeito (A5)	29	6.81%
Comentários	94	22.07%
Sem resposta	13	3.05%

ID	Resposta
17	Falta de apoio faz com que professores percam muito tempo.
19	Falta qualificação para a execução de atividades mais complexas.
22	Não uso suporte técnico algum em minha unidade. O suporte administrativo é muito bom.
25	Os docentes continuam sendo responsáveis por inúmeras tarefas burocráticas, que desviam sua concentração de suas atividades-fim. Diga-se de passagem, a burocracia da DAC contribui muito para isso.
31	Vcs não inseriram espaço para comentar a questão anterior (6), então comento aqui: acho um equívoco pensar as áreas listadas como se estivessem em conflito umas com as outras em termos de recursos. Acho equivocada pensar que, em qq universidade que se preze, seja possível fazer a opção proposta acima. Em qq cenário, é preciso equilibrar as demandas, às vezes complementares e às vezes conflitantes, entre todas as áreas mencionadas. O ponto importante aqui é tentar manter a racionalidade e a eficiência nos gastos, definindo opções NO INTERIOR de cada área.  Sobre a questão 7: recebo um bom apoio na minha unidade. No entanto, eu me declaro "um pouco insatisfeito" (opção não presente) porque percebo que parece haver um certo desperdício de mão de obra.
34	Aprendi a não esperar muito!
39	A insatisfação não se deve à qualidade dos funcionários, mas sim à falta deles. Houve muitas aposentadorias e nenhuma reposição.
40	Satisfeito pela dedicação dos técnico, pois há uma clara sobrecarga de trabalho por um número insuficiente de colaboradores.
49	Suporte técnico-administrativo amador, inadequado, burocrático e ineficiente no âmbito do ensino.
57	Satisfeito e vendo a direção do instituto tentando se adaptar às mudanças e nova realidade
58	Amador, desqualificado.
61	Faltam técnicos e funcionários de modo geral em minha Unidade - IA.
71	Apenas três funcionários conhecem e desempenham suas funções como esperado. O restante está apenas desperdiçando recursos da universidade.
72	Como docente, tenho que fazer o trabalho dos funcionários diversas vezes.
107	Profissionais desmotivados ou acomodados.
115	Embora o ambiente seja limpo, claro e com dimensões adequadas, a infra estrutura básica tanto de acabamentos, mais precisamente, laboratórios de informática ficam devendo, tanto em equipamentos quanto em mobiliários. Porém, não parece ser por falta de vontade e sim de recursos suficientes para manutenção e upgrade.
130	Péssimo e totalmente dependente das GRs. Não sei nem para que existe, pois não colabora em muita coisa.
133	Satisfeito na graduação, muito satisfeito na pós-graduação
138	Os funcionários estão sobrecarregados e não valorizado, mas se dividem em mil e nos atendem muito bem.
141	Temos pessoas muito envolvidas com isso na minha unidade
147	Em geral é adequado. Não possuo nenhuma experiência negativa.
155	No IFCH é bastante precário o suporte técnico - administrativo de Ensino. Apesar de funcionários bem intencionados, não há pessoal suficiente. A secretaria de graduação conta com apenas um funcionário e alguns estagiários para dar suporte para 4 graduações.
161	Unidades novas têm reduzidíssima disponibilidade de suporte técnico comparada a outras unidades. Na parte de ensino, em particular...



162	Suporte técnico-administrativo de Ensino? Isso existe? Estão falando da Secretaria de Graduação, ou de outra coisa? Se é da Secretaria de Graduação, entendi: estou Muito Insatisfeito. Se é outra coisa: nem existe na minha unidade.
170	A diminuição do quadro de funcionários tem penalizado muito aqueles que restaram e as atividades didáticas diretamente.
171	Corpo técnico não se sente parte importante do processo ensino aprendizagem. Todos somos educadores em uma universidade, então temos que despertar esta qualidade. ..
174	Apesar do bom atendimento dos servidores que aqui trabalham, nosso quadro atual corresponde a cerca de 40% do número de vagas certificadas. Há vários serviços previstos que não podem ser realizados por falta de pessoal.
199	Os funcionários são excelentes. Mas estão sobrecarregados, assim como os docentes.
207	Reclama muito, faz pouco. Quando a universidade vai utilizar da terceirização para que voltemos a ter qualidade?
210	Estamos vivendo num clima de inseguranças, com diminuição do corpo técnico de laboratório, o que tem prejudicado as atividades de ensino e de pesquisa.
214	temos muita dificuldade de exercermos as atividades administrativas de forma adequada. Somos avaliados pelo que deveríamos estar fazendo a plenos pulmões como docentes, sendo que conseguimos ser docentes 30% de nosso tempo, pesquisadores, nos finais de semana e à noite e administrativos 70% do tempo regular de atividades nas 40 horas semanais.
217	Faltam funionários
218	A maioria dos funcionários parece fazer o máximo ao seu alcance, porém estão presos a procedimentos burocráticos, sistemas informatizados ineficientes e reduntantes e falta de recursos.
220	Na graduação, atualmente há funcionário competente.
250	Os recursos para reposição de material didático de laboratório ficam "engessados" e algumas melhorias de infra-estrutura e para compra de material comprometem o andamento das aulas, especialmente em laboratório.
251	Faltam funcionários, diversas áreas importantes contam com apenas um funcionário.
262	temos apenas um funcionário na secretaria de graduação, que não atende à demanda.
266	Não há reposição de Funcionários e valorização salarial para quem dá suporte técnico. Necessidade de uma avaliação séria sobre a importância do suporte técnico-administrativo que é tão relevante quanto o trabalho Docente.
277	Em relação a espaços e infraestrutura ok. Apoio logístico ok.
282	Temos funcionários muito bons e outros muito ruins.
308	Pode ser tornar mais enxuto.
309	Temos uma CG atuante e dialógica.
323	Os docentes acabam realizando muitas tarefas que, a meu ver, poderiam ser realizadas por funcionários. Isto ocorre pela falta de treinamento adequado dos funcionários. Em muitos casos, nem um treinamento resolveria o problema, pois há funcionários muito mal qualificados e que não podem ser demitidos.
333	O quadro só diminui e não há previsão de reposição. Dessa forma é mais um tipo de serviço que se acumula para os docentes.
346	Considero que cada unidade tem suas características... No caso da FCA a area administrativa é repleta de funcionários e a caga de trabalho é muito heterogênea, de forma que existem alguns poucos funcionários multi-tarefa e vários apresentam um número limitado de atividades que requerem pouco tempo de dedicação. Considerando o expressivo número de funcionários no setor administrativo é uma grande piada a existência de apenas um único funcionário dedicado exclusivamente ao suporte de pesquisa nos laboratórios da área biológica (estou desconsiderando os 3 funcionários que se dedicam exclusivamente ao botério).
347	Os funcionarios sao muito competentes, mas ha muito pouco deles na FCA.
351	Considero que os técnicos administrativos são meros executores e têm poucas responsabilidades de gestão a eles atribuídas. Não concordo com este modelo organizacional de divisão de tarefas. Conseidero que os técnicos-administrativos deveriam ter mais condições de trabalho, que não deveriam estar centralizadas nos professores que assumem cargos, e deveriam ser envolvidos de fato na política organizacional e científica dos institutos.
353	Na verdade, a insatisfação é em relação ao quanto à Unicamp não dá o suporte e apoio de funcionários a nossa faculdade. Não é um problema da faculdade e sim de como a Unicamp auxilia em termos de apoio financeiro e de recursos humanos.
358	Temos setor de apoio acadêmico que bem ou mal funciona
373	A demanda é grande e há pouco pessoal técnico-administrativo, o que não só afeta a qualidade de serviços em geral, como impacta nas atividades de ensino.



- 375 A unidade possui suporte técnico adequado para o curso integral. Porém, não apresenta suporte técnico ao curso noturno.
- 381 Precisa ter uma gestão profissional de suporte técnico e administrativo de toda a universidade.
- 384 Não tenho como escolher. Se por um lado há bom suporte técnico e administrativo em minha unidade, a infraestrutura para o ensino, em especial voltado ao curso que trabalho é praticamente inexistente. Portanto, no quesito ensino estamos muito defasados em relação a outras unidades, especificamente em minha área de atuação.
- 388 NO IQ, NÃO HÁ TÉCNICOS SUFICIENTES PARA A DEMANDA
- 392 Sou satisfeito com o apoio que é prestado, mas este é muito aquém do desejável. O setor de graduação é assoberbado pelas demandas da DAC e, no que se refere às coordenações de graduação, tem muito pouco tempo para dedicar a assessoria necessária para este fim.
- 395 Eles fazem o possível com a infraestrutura (insatisfatória) que dispõem.
- 400 Apoio à pesquisa e PG é bom, mas a graduação é sobrecarregada e muito trabalho resta a ser feito pelos docentes.
- 406 Sem reclamações
- 415 Nesta e em outras unidades vemos o suporte técnico na área de TI se enfraquecendo dia a dia. A tendência é que as unidades se vejam impedidas de manter seus sistemas próprios de TI por falta de recursos humanos e financeiros. Ao invés de diluir recursos para apoio a TI em praticamente todas as unidades e continuar com serviços pobres e sem apoio em finais de semana e feriados, deveríamos aproveitar que temos uma excelente infraestrutura de rede interna para concentrar os recursos (humanos e financeiros) em dois ou três datacenters: CCUEC, HC e outro a ser discutido, viabilizando o projeto de nuvem Unicamp que estava pronto para decolar e não decolou. Acredito que os recursos seriam muito melhor aproveitados e a qualidade de serviços seria melhorada. Além disso, manteríamos o controle sobre as informações de caráter sensível que corre por nossos e-mails e que estão cada vez mais sujeitas a interceptação de grandes corporações que oferecem serviços "gratuitos" à universidade.  
É preciso ainda melhorar o suporte aos cursos noturnos que, na prática, acabam sofrendo com um atendimento bem mais precário que o que recebem os cursos diurnos.
- 416 2s equipamentos são sempre reparados e os funcionários do setor muito preparados, gentis e eficientes.
- 426 balcão de emprego - serviço burocratizado, lento, incoerente com as demandas do século XXI. Não poderia haver estabilidade para ninguém nas Universidades Públicas - estabilidade a cada 5 anos reconquistada através de mecanismos decentes de avaliação
- 434 Os funcionários são ótimos, mas, os casos de aposentadoria tendem a dificultar o trabalho em muitas áreas.
- 454 Existe uma grande quantidade de funcionários eficientíssimos que cobrem o serviço de uma grande quantidade de funcionários ineficientes.
- 455 Funcionários que se preocupam mais com carreira e gratificações do que com o cumprimento de tarefas.
- 462 Mesmo assim, faltam profissionais.
- 466 Faltam recursos humanos e qualificados, além de recursos técnicos (tecnologia).
- 474 O apoio técnico para atividades didáticas no Instituto de Biologia melhorou significativamente nos últimos anos.
- 477 Na minha experiência pessoal, há muitos casos ruins, mas os poucos bons compensam os ruins. A pergunta seria como aumentar o número de casos bons em relação aos ruins.
- 481 Falta suporte de equipe de apoio e nossa infraestrutura para ensino é muito precária. Salas ruidosas e desconfortáveis, aparelhos obsoletos, dentre outros.
- 489 Os funcionários administrativos de ensino com que trato desdobram-se e realizam bem suas funções, .
- 490 Houve redução de servidores para dar suporte na área, mas o suporte ainda funciona muito bem, graças às iniciativas da administração da unidade e, particularmente, da coordenação da Graduação. A Biologia tem muitas aulas práticas, a redução considerável de servidores técnicos de laboratório vem comprometendo a execução das aulas práticas.
- 500 Como em todo local, há profissionais excelentes. E outros nem tanto.
- 502 Há muita gente empregada para pouco trabalho sendo efetivamente realizado. Em geral, alguns poucos trabalham muito e são, de fato, merecedores dos altos salários pagos pela universidade (relativamente ao mercado).
- 519 Manutenção deficitária de infraestrutura. Há blocos sem banheiro.
- 521 A Unicamp criou um monstro em que a burocracia funciona com propósitos corporativos que não somente são alheios aos fins de uma universidade de excelência, como são contrários a eles. Os próprios colegiados criam uma miríade de leis que, pelo Teorema de Goedel, só pode resultar numa profusão de caminhos alternativos, de subterfúgios, de atalhos e de chicanas. A simplificação racional dos regimentos, dos estatutos, dos colegiados e dos





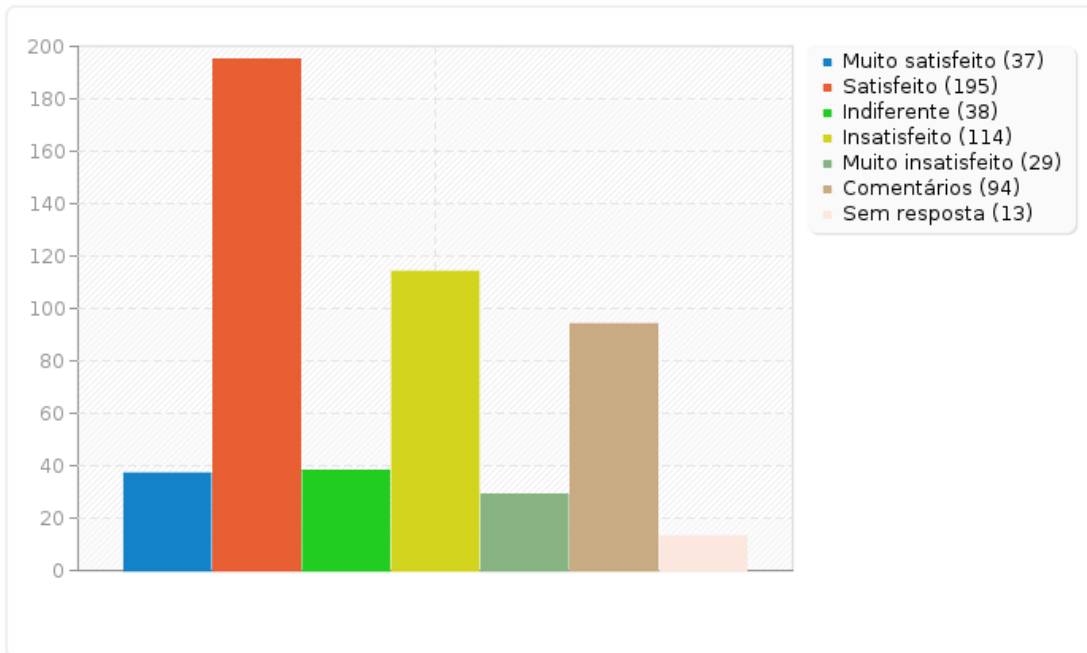
procedimentos é fundamental para que os docentes possam exercer as atividades por que foram contratados. É inexorável e urgente o enxugamento e a racionalização do quadro de servidores técnico-administrativos. É indispensável que os alunos da Unicamp se dediquem primariamente a sua formação, em vez de serem incentivados a participação em greves, badernas, políticas de cunho partidário e em outras atividades que nada acrescentam à qualidade dos egressos.

536	Satisfeito, mas claramente há espaço para melhoras.
537	O que seria o suporte técnico?????
540	Muitos servidores ineficientes, que não se dedicam adequadamente (em poucas palavras, fazem corpo mole), excesso de faltas.
545	<p>Na parte de apoio acadêmico, que trata da assistência aos equipamentos de som, projeção e computação, a graduação tem sido atendida de forma satisfatória. Na parte de assistência aos laboratórios de aulas práticas, em particular no que se refere à microscopia, fica a desejar.</p> <p>Nesse questionário, acho que a alternativa "Indiferente" poderia ser substituída por "Médio". Gostaria de destacar que na parte administrativa, temos funcionários muito dedicados. Os comentários acima foram com respeito à graduação. No que tange a Pós-graduação, temos funcionários dedicados, mas em número bem baixo em face de aposentadorias que não tiveram reposição, está sofrível.</p>
547	A pesar das nossas precárias condições o suporte técnico é satisfatório.
552	vários setores estão no limite mínimo de funcionários e a pós esta abaixo do limite mínimo de funcionários.
553	Minha única colocação com relação aos espaços da FCM é em relação a algumas prioridades para determinado curso em detrimento de outro, como por exemplo, professores que reservam previamente de forma semanal espaços de ensino muito importantes como a Arena de Habilidades, porém sabendo que em determinadas semanas não será uada. Essa é uma pratica comum no curso de Medicina, e impossibilita muitos horarios para uso de outros docentes, independente do curso.
554	porém é notório a enorme quantidade de serviço devido ao pequeno número de funcionários desse setor
571	Faltam funcionários, porem os que temos são muito bons.
578	Poucos técnicos; muitos servidores administrativos
595	O suporte técnico-administrativo de ensino em minha unidade é ruim. Os funcionários não são capacitados e não fazem esforço algum para se capacitar. Quando fazem, é almejando apenas a progressão na carreira.
601	Muito burocrático
602	Poderia ser melhor. via de regra chegam até os docentes casos para os quais a DAC deveria, explicitamente, determinar o que deveria ser feito.
604	Há uma relação direta com o suporte! Mas o mais importante é solicitar de forma educadamente e com um bom relacionamento! O mais importante é solicitar de forma planejada e agendada!
610	Há espaço para melhoria. Há espaço para racionalização de recursos pessoais.
619	Está melhor do que em anos anteriores.
622	Satisfeito com o suporte técnico, mas muito insatisfeito com o suporte administrativo.
624	Minha unidade (Cotil) trocou recentemente de Diretoria e já posso visualizar uma melhora, mas o suporte da administração anterior era péssimo.
637	Reduzido em número.



## Sumário dos campos para q7

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Ensino em sua Unidade:





## Sumário dos campos para q8

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Pesquisa em sua Unidade:

Resposta	Contagem	Porcentagem
Muito satisfeito (A1)	24	5.63%
Satisfeito (A2)	136	31.92%
Indiferente (A3)	62	14.55%
Insatisfeito (A4)	133	31.22%
Muito insatisfeito (A5)	46	10.80%
Comentários	93	21.83%
Sem resposta	25	5.87%

ID	Resposta
12	Existe muita heterogeneidade em dedicação e qualidade de trabalho.
17	idem acima.
22	Não uso suporte técnico algum em minha unidade. O suporte administrativo é muito bom.
24	falta de funcionários de alta qualificação em funções estratégicas
25	Não faz o menor sentido um docente ser responsável por comprar passagens, por exemplo, muito menos organizar financeiramente a participação dos alunos em eventos. Não é esse tipo de atividade burocrática que a sociedade espera que estejamos realizando.
31	Declaro-me como "satisfeito", mas confesso que dependo pouco desse suporte.
33	Na minha unidade, a pesquisa científica sem pró-labore não é valorizada. Valoriza-se o que envolve montantes financeiros a grupos de docentes e AIU para a unidade. Acho isto inadequado.
34	Apesar da resposta, há algumas indicações de que poderá melhorar.
39	Houve aposentadorias e o quadro de funcionários dedicados ao suporte técnico-administrativo está reduzido.
57	Satisfeito e vendo a direção do instituto tentando se adaptar às mudanças e nova realidade
61	Faltam técnicos e funcionários de modo geral em minha Unidade - IA.
71	Zero.
72	Inexistente ou quase inexistente.
80	Enquanto o processo de avaliação não for algo sério, e o processo de demissão não for algo factível (e não somente possível), a Universidade terá sempre um problema em relação ao quadro técnico-administrativo.
91	O SAIP é excelente! Infelizmente não tenho técnico no laboratório, o que dificulta muito a pesquisa.
111	é necessario a contratacao de técnicos
115	A pesquisa depende basicamente dos esforços do pesquisador, inclusive para estruturar seu ambiente de pesquisa com equipamentos e sws. Isso tem mudado, hoje existe um "enxoval aos novos contratados" o que foi um avanço. Porém, a morosidade, a burocracia e a pouca capacidade para a compra de equipamentos ou acessórios, nacionais e principalmente importados, desestimula e atrasa muitas pesquisas.
126	Um laboratório de pesquisa básica requer, no mínimo, um técnico/pesquisador de nível superior para que a pesquisa não páre. Atualmente, a pesquisa no Brasil é feita quase que exclusivamente por alunos de pós-graduação. A pesquisa não pode parar e, para tanto, a UNICAMP tem que investir em carreiras de pesquisador e técnicos para auxiliar nos laboratórios. Muitos doutores saindo para o mercado sem perspectiva algum de colocação no mercado.
130	Inexiste e administração central acabou com o escritório de pesquisa que funcionava na FUNCAMP. Acabar com o escritório de pesquisa central foi um erro, pois só colabora com criação de mais cargos políticos nas unidades e que não funcionam ou só servem para inchar a máquina na Universidade. Agora dependemos de uma pessoa que simplesmente não dá o suporte a pesquisa (somente "ajuda", dando informações, enquanto o peso está todo nas costas dos docentes). Se a reitoria queria economizar pelo não pagamento de funcionários com recursos FUNCAMP, deveria substituir as pessoas por funcionários UNICAMP, mas nunca acabar com esta secretaria centralizada e que funcionava muito bem. Este tipo de centralização deveria ser feito para outras atividades, o que reduziria a pressão por contratação de mais funcionários segmentados por unidade em atividades que poderiam ser centralizadas.



133	Satisfeita no que se refere à qualidade dos serviços de análise experimental (poderiam ser mais rápidos), insatisfeita no que se refere a apoio na gestão de projetos de pesquisa (levantamento de preços e prestação de contas)
141	Vários subsídios /apoios foram retirados, embora saiba que na minha unidade temos um panorama melhor que na maioria dos outros lugares
147	Em geral é adequado. Não possuo nenhuma experiencia negativa.
155	Não há suporte técnico - administrativo de Pesquisa na minha unidade. Há apenas uma secretaria de pesquisa com 2 funcionários, que divulgam os editais. E tentam nos ajudar na elaboração de projetos. O ideal seria ter uma secretaria que pudesse nos ajudar com a prestação de contas de projetos tipo Temático, PRONEX, PROCAD.
161	Há bom quadro, competente, mas o acesso aos serviços é muito burocratizado e tudo é lento e difícil demais...
162	Praticamente não existe suporte técnico-administrativo de Pesquisa na minha Unidade.
170	Mesmas observações em relação ao Ensino.
171	Porem pode ser melhor implementado, com medidas pontuais como facilit, melhor a assistência técnica, melhorar manutenção de equipamentos.
174	Apesar do bom atendimento dos servidores que aqui trabalham, nosso quadro atual corresponde a cerca de 40% do número de vagas certificadas. Há vários serviços previstos que não podem ser realizados por falta de pessoal.
181	Estamos começando a sair na neutralidade e oferecer serviço útil aos diversos laboratórios de pesquisa, mas ainda longe do ideal (para o modelo vigente, que já é obsoleto). Porém, em nosso caso, a tendência é terceirizar a maior parte dos serviços, transferindo a responsabilidade cada vez para mais longe, ultimamente contratando serviços computacionais em nuvens comerciais.
195	Aposentadorias sem reposicao + baixa qualificacao da maioria dos restantes.
199	Os funcionários são excelentes. Mas estão sobrecarregados, assim como os docentes.
207	Reclama muito, faz pouco. Quando a universidade vai utilizar da terceirização para que voltemos a ter qualidade?
210	Gostaria que tivesse maior suporte técnico nos editais internacionais e na gestão de projetos, tipo Fapesp, CNpq, pois o professor e seu grupo de pesquisa ficam sobrecarregados quando desejam enviar a documentação necessária para cumprir os requisitos dos editais. Inclusive, verifico que são poucos os funcionários administrativos com domínio de outro idioma, principalmente na redação de cartas, ofícios, verificação de documentos em lingua estrangeira.
214	precisamos ter servidor técnico preparado para a função de auxiliar nas atividades de projetos e prestação de contas, aviso de editais abertos etc. Somos numero exíguo de docentes para exercermos todas as funções que se espera da docência.
217	Faltam funcionários
218	O apoio existente é mínimo, ou então eu desconheço como acessá-lo.
222	Já temos uma funcionária que faz a prestação de contas, mas seria interessante ter auxílio na elaboração de projetos, como projetos temáticos da fapesp, universais do cnpq, etc, deixando para os docentes apenas a parte científica dos projetos. A funcionária também não auxilia na prestação de contas de bolsas de doutorado e pós-doutorado, e seri importante estender o serviço nesta direção.
251	O mesmo, embora a equipe seja dedicada, faltam funcionários. Devo acrescentar que falta tecnologia tb, a gestão dos processos poderia ser melhor se houvesse mais tecnologia aplicada nas diferentes áreas da administração.
255	Há uma carência de auxílio em relação à prestação de contas de projetos de pesquisa, utilização de reserva técnica e processos de compra.
277	Em relação a espaços e infraestrutura ok. Apoio logístico ok.
282	Temos funcionários muito bons e outros muito ruins.
305	A gestão precisa melhorar muito. Estabelecer programa de treinamento para os colaboradores, incluindo estágios nos laboratórios de pesquisa. Estabelecimento de uma programa de recompensa por metas atingidas.
308	O time do IE é excelente. Não há necessidade de repor os que forem saindo. Basta informatizar tudo. O prpópiro SPD do IE é muito inchado, apesar de funcionar muito bem.
309	Em verdade, a insatisfação é com a Universidade...a coisa mais bizarra deste ano foi ver o pró-reitor de pesquisa num encontro da Fapesp enaltecendo os pontos de apoio sendo que tinha acabado de fechar um na Unicamp....
323	Os docentes acabam realizando muitas tarefas que, a meu ver, poderiam ser realizadas por funcionários. Isto ocorre pela falta de treinamento adequado dos funcionários. Em muitos casos, nem um treinamento resolveria o problema, pois há funcionários muito mal qualificados e que não podem ser demitidos.
346	Considerando o expressivo número de funcionários no setor administrativo é uma grande piada a existência de apenas um único funcionário (Fernando Moreira Simabuco) dedicado



	exclusivamente ao suporte de pesquisa nos laboratórios da área biológica (estou desconsiderando os 3 funcionários que se dedicam exclusivamente ao botério).
347	Os funcionarios sao muito competentes, mas ha muito pouco deles na FCA.
351	Considero que os técnicos administrativos são meros executores e têm poucas responsabilidades de gestão a eles atribuídas. Não concordo com este modelo organizacional de divisão de tarefas. Considero que os técnicos-administrativos deveriam ter mais condições de trabalho, que não deveriam estar centralizadas nos professores que assumem cargos, e deveriam ser envolvidos de fato na política organizacional e científica dos institutos.
353	A insatisfação é em relação ao quanto à Unicamp não dá o suporte e apoio de funcionários a nossa faculdade. Não é um problema da faculdade e sim de como a Unicamp auxilia em termos de apoio financeiro e de recursos humanos.
358	Temos setor de apoio ao pesquisador para colaboração de relatórios técnicos de prestação de contas; votação e compra de material.
366	Falta inteligência nas relações entre os diferentes bancos de dados que precisamos manter atualizados: Currículum Lattes (CNPq) X Plataforma Sucupira (CAPES) X SIPEX (UNICAMP) X Relatório de Atividades Docentes (RAD-UNICAMP). Burocracia de preenchimento de documentação para Projetos de Pesquisa e para Prestações de Contas - muitas atividades não-finalísticas ficam sob responsabilidade do docente/pesquisador
367	Aqui o assunto precisa ser separado em dois: Administrativo: Em relação ao pessoal administrativo estou satisfeito. O problema é que o quadro de funcionários está cada vez mais reduzido, de modo que sobrecarrega o funcionário com consequente atrasos. Técnico: nesse aspecto estou insatisfeito, porque na média o suporte técnico deixa um pouco a desejar.
375	Em algumas área existe suporte técnico adequado, porém em outras não. Muitas vezes os novos docentes não possuem suporte adequado.
384	Dentro das possibilidades orçamentárias, entendo que haja boa destinação aos recursos nesse sentido.
392	O apoio à prestação de contas em auxílio é bom. De resto, há algum apoio na gestão de eventos, mas este é essencialmente operacional. Creio que a nossa estrutura, na qual a responsabilidade administrativa é essencialmente exercida por docentes, é inadequada, impede o efetivo desenvolvimento de grupos de funcionárias que deveriam ser mais propositivos, responsáveis por tomar decisões, planejamento estratégico, ordenamento de despesas, etc...
395	Ainda faço atividades que existem pessoas contratadas para fazer.
400	Temos secretária específica que concentra apoio às prestações de contas e acompanhamento de projetos. A seção de finanças também efetua certas compras. Pode melhorar mas está ok
406	Sem reclamações
410	Seria interessante ter auxílio na identificação de possíveis financiamentos/editais de órgãos de fomento, bem como algum apoio institucional para o estabelecimento de convênios com empresas. Também seria necessária maior agilidade para tramitação de convênios de pesquisa com empresas. Demorar 6 meses para tramitar um convênio (como tem acontecido, quando há PI envolvida) não é razoável e cria uma impedância desnecessária e que só atrapalha.
415	É muito grande o esforço que docentes têm que dispender com tarefas burocráticas, seja para compor processos para solicitação de recursos para projetos, seja para prestação de contas, seja para levantar fundos para alunos participarem de eventos, seja para manter atualizadas as bases de dados como Currículo Lattes e SipeX. Não estamos vendo nenhuma sinalização de que poderemos contar com um suporte adequado para estas questões.
426	quem tem? só os semi-deuses
437	seria interessante termos um número maior de profissionais qualificados para nos auxiliar em editais e relatórios, principalmente na facilitação do trabalho de compras e prestação de contas.
451	faltam pessoas na área.
453	Me refiro a funcionária de apoio ao atendimento de Projetos Temáticos FAPESP
454	Em geral, na minha área pouco é necessário de apoio técnico-administrativo em termos de pesquisa. Ainda assim, pouco apoio é dado.
455	Deixa a desejar.
462	Não há número suficiente.
466	Não há.
474	Apesar de termos um número relativamente alto de funcionários da área técnica-administrativa, muitas tarefas técnicas recaem sobre os docentes.

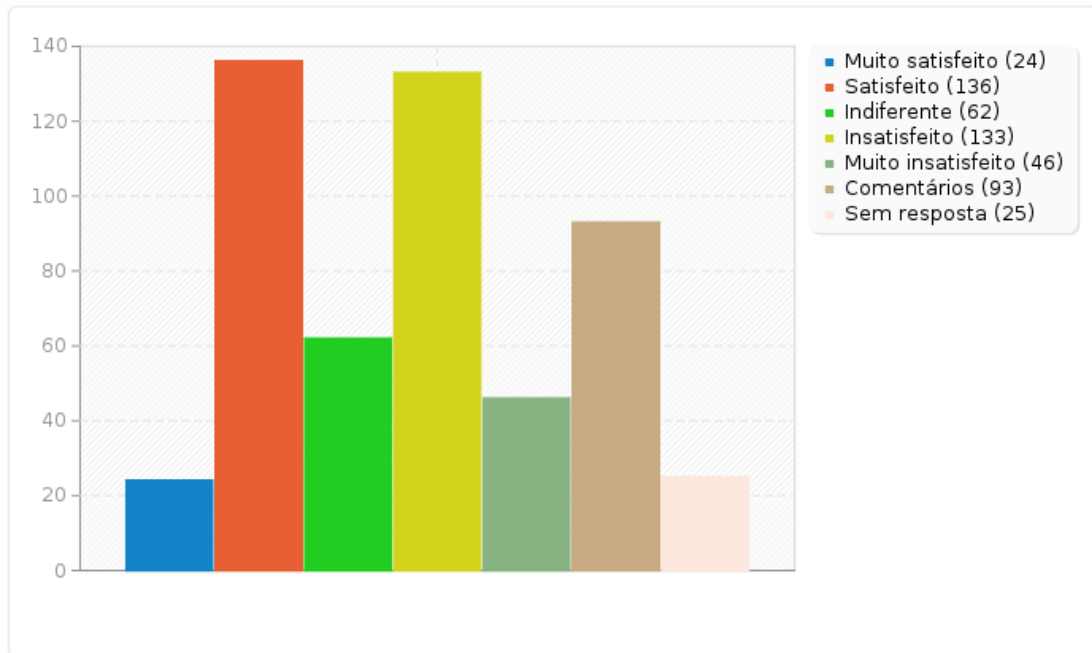


477	Trabalho diretamente com uma pessoa e ela é excelente. As outras com quem trabalho esporadicamente são tipicamente ruins. Diferentemente do que ocorre no ensino, tenho muita demanda para suporte técnico de pesquisa não satisfeita.
481	Falta equipe técnica para dar suporte a atividades de pesquisa que se tornem rotineiras em nossa unidade.
489	O apoio técnico, em particular à pesquisa, foi sempre pouco. Conheci universidades na França onde até pós-graduando tinha um técnico a sua disposição. Se eu tivesse um técnico, meu rendimento ia ser mais que o dobro, gasta-se muito tempo em tarefas para as quais não se requer a especialização da função do professor. E esse técnico poderia até ser um aluno de graduação, sendo que deveria ter a carreira de técnico de apoio à pesquisa em física, p.ex.
490	Redução muito acentuada dos servidores técnicos em laboratório. Hoje, as atividades estão concentradas quase que exclusivamente no Docente e nos alunos de Pós-graduação. Com relação ao suporte administrativo, este tem funcionado muito bem. Importante citar que o IB conta com uma Secretaria de Apoio ao Pesquisador. Assim, assinei insatisfeito com relação ao apoio técnico de laboratório.
502	Sempre que posso faço tudo por mim mesmo, sem solicitar apoio à unidade. Em geral, isso economiza meu tempo que é, então, melhor empregado fazendo pesquisa ou preparando aulas. Não é o ideal, mas já me acostumei.
508	-
519	Laboratórios deficitários em recursos e capacidade elétrica.
521	A Unicamp criou um monstro em que a burocracia funciona com propósitos corporativos que não somente são alheios aos fins de uma universidade de excelência, como são contrários a eles. Os próprios colegiados criam uma miríade de leis que, pelo Teorema de Goedel, só pode resultar numa profusão de caminhos alternativos, de subterfúgios, de atalhos e de chicanas. A simplificação racional dos regimentos, dos estatutos, dos colegiados e dos procedimentos é fundamental para que os docentes possam exercer as atividades por que foram contratados. É inexorável e urgente o enxugamento e a racionalização do quadro de servidores técnico-administrativos. É indispensável que os alunos da Unicamp se dediquem primariamente a sua formação, em vez de serem incentivados a participação em greves, badernas, políticas de cunho partidário e em outras atividades que nada acrescentam à qualidade dos egressos.
534	tudo resulta da atitude e busca individual do docente
536	Satisfeito, mas claramente há espaço para melhoras.
537	Não entendo o que quer dizer com suporte técnico. Temos uma secretaria de pesquisa excelente, mas perdi meu técnico de laboratório e não tenho apoio para compras e outras atividades administrativas que tomam o tempo de pesquisa efetivo.
539	Grande dificuldades para conseguir recursos no início da carreira para pesquisa, visto a demora para conseguir um projeto FAPESP. Por exemplo, as minhas duas primeiras conferências foram (em boa parte) pagas do próprio bolso. Sugestão para uma pequena melhoria: seria interessante separar o auxílio início de carreira da FAEPEX (15000 reais), necessário para comprar equipamentos básicos (computador, cadeira etc....) e um orçamento adicional que seria dedicado a viagens (conferências, etc...).
544	Sinto que todos fazem o melhor possível dentro da sua capacidade, apesar das eventuais falhas por outros fatores.
554	eu posso avaliar apenas os serviços do SAIP – IB (Secr. Apoio Institucional ao Pesquisador) que é muito bom. De resto, que eu saiba, não existe nenhum suporte para pesquisa no IB
566	O CEL não é um órgão de pesquisa
567	O Centro de Línguas não é órgão de pesquisa
595	O suporte técnico-administrativo de ensino em minha unidade é razoável. Os funcionários tentam se capacitar, mas ainda estão mais preocupados em servir alguns grupos do que toda a unidade de forma indistinta.
601	Sinceramente, não sei quem seria esse suporte de Pesquisa
602	Poderia ser melhor pois os docentes, via regra, gastam 30% do seu tempo com burocracia.
603	Não há profissionais em número e com qualificação adequada. Não há ações da direção que visem superar ou mitigar as deficiências em pesquisa.
604	Depende-se muito à quem e com quem se relacionar, às vezes por mau entendimento e relacionamento, o intento não se efetiva, causando sérios prejuízos para a UNICAMP!
610	A unidade conta com uma secretaria de pesquisa que presta apoio nas questões administrativas, gerenciamento, compras e prestação de contas.
619	Há muito pouco apoio neste ponto na nossa unidade. Considero que 1 funcionário (e meio) é pouco para o número de pesquisadores da unidade.
637	Falta investimento em apoio à informática. Continua formação pessoal é necessária.



## Sumário dos campos para q8

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Pesquisa em sua Unidade:





## Sumário dos campos para q9

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Extensão em sua Unidade:

Resposta	Contagem	Porcentagem
Muito satisfeito (A1)	18	4.23%
Satisfeito (A2)	137	32.16%
Indiferente (A3)	106	24.88%
Insatisfeito (A4)	64	15.02%
Muito insatisfeito (A5)	27	6.34%
Comentários	63	14.79%
Sem resposta	74	17.37%

ID	Resposta
17	não utilizo.
31	Declaro-me como "satisfeito", mas confesso que dependo pouco desse suporte.
33	Não sei avaliar. Para mim, extensão deveria ser algo secundário (como o próprio nome diz, não é o principal). Mas, como estas atividades em geral envolvem pró-labore, acabam sendo tratadas como atividades principais.
39	Houve aposentadorias e o quadro de funcionários dedicados ao suporte técnico-administrativo está reduzido.
57	Satisfeito e vendo a direção do instituto tentando se adaptar às mudanças e nova realidade
61	Faltam técnicos e funcionários de modo geral em minha Unidade - IA.
72	Acho esse setor menos importante. Não a toa chamamos de "extensão".
80	É praticamente inexistente em minha unidade.
107	não há
115	A Extensão é um campo que deveria ser mais valorizada na unicamp, pois tem potencial para resolver muitas das questões financeiras da universidade, o que poderia mudar a opinião pública dos que imaginam que privatizá-la é a resposta.
126	Uma parcela do faturamento do curso vai para a unidade, porém, SEM ajuda alguma de marketing e propaganda para o curso oferecido.
130	É o que funciona melhor, mas existe espaço para melhorias o que depende da coordenação. Se isso não evolui nas unidades, a reitoria deveria estabelecer metas e incentivos para "forçar" que as unidades busquem melhoria e profissionalização na extensão, inclusive com melhor atuação em extensão social - que aproxima a Universidade da sociedade.
133	Utilizo pouco estes serviços
141	Faltam funcionários de apoio
147	Em geral é adequado. Não possuo nenhuma experiência negativa.
165	Há menor conhecimento e menos discussões críticas acerca dessas atividades na unidade.
170	Ainda não estamos na mesma situação que o ensino e pesquisa, poderemos avançar para uma situação complicada no futuro caso a crise se prolongue muito,
171	precisa melhorar muito, com um corpo técnico a unidade fim para suporte em cada unidade.
174	Apesar do bom atendimento dos servidores que aqui trabalham, nosso quadro atual corresponde a cerca de 40% do número de vagas certificadas. Há vários serviços previstos que não podem ser realizados por falta de pessoal.
181	Nosso suporte, para alguns clientes, é dito funcionar relativamente bem. Infelizmente para mim não é adequado, quase todas as minhas necessidades foram mal atendidas, opinião referendada por diversas interações.
195	Nao ha estimulo a extensao. Taxas administrativas inviabilizam especializacoes, exceto as que utilizem apenas sala de aula. A secretaria de extensao era claramente subutilizada e dominada pelo curso que agora existe.
199	Os funcionários são excelentes. Mas estão sobrecarregados, assim como os docentes.
200	Acredito que tem muito ainda a ser feito em relação a extensão do IA.
210	Todas as vezes que precisei de elaborar eventos, tive boa assistência e agilidade no processo.
217	Faltam funcionários
242	Temos carência de apoio em setores de eventos e publicações.
251	Não tenho conhecimento que haja uma equipe.
277	Em relação a espaços e infraestrutura ok. Apoio logístico ok.
282	Não temos funcionários dedicados a isso.
308	Time excelente.



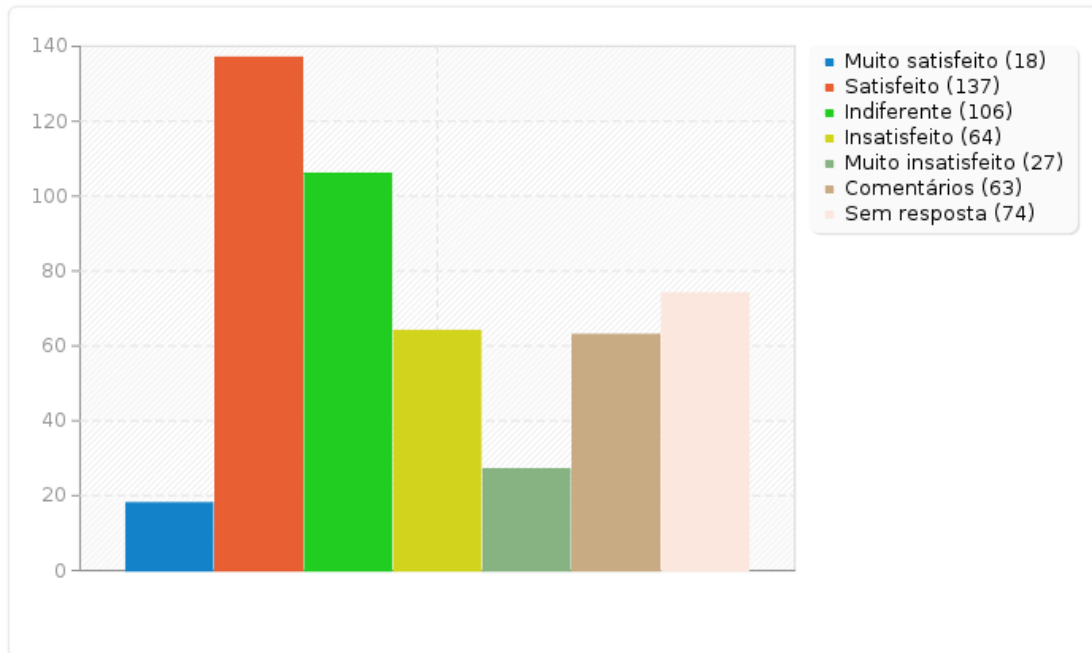


323	Não atuo muito em extensão.
347	Os funcionarios sao muito competentes, mas ha muito pouco deles na FCA.
351	Não existe este suporte técnico
353	A extensão tem um apoio mais satisfatório dentro da nossa unidade.
358	Não tenho informação
366	Na verdade, tenho pouca atuação em Extensão nos últimos anos.
375	Não tenho conhecimento para argumentar.
384	Setor bastante estimulado e facilitado para os docentes.
388	SÓ EXISTE UMA UNICA PESSOA
392	Veja resposta anterior
395	Ainda faço atividades que existem pessoas contratadas para fazer.
400	No melhor dos casos, reservam sala e contratam cafezinho.
406	Sem reclamações
415	O apoio a atividades de extensão é bem limitado e o docente precisa gastar tempo e tomar a iniciativa de fazer várias coisas que uma boa equipe de apoio técnico e administrativo poderia estar fazendo.
416	Raramente utilizo esse setor, nao saberia avaliar.
437	Há um certo desconhecimento das normas e trâmites da universidade em relação às atividades de extensão. Talvez seja porque elas têm mudado muito...
455	Deixa a desejar.
466	Não há.
469	Ainda não utilizei.
481	Não há secretária contratada e nem mesmo estrutura para manter documentação necessária a processos de extensão. Não há sala destinada a este fim.
489	Nessa área também, a funcionária se desdobra para as tarefas, sendo que muitas são internas do Instituto.
490	Temos tentando aumentar as atividades de Extensão, uma vez que o IB historicamente não tem muitas atividades ou projetos em Extensão.
502	Raramente fiz atividades de extensão. Quando fiz fui bem atendido por funcionários que, em geral, são pagos pelos próprios recursos da extensão e, portanto, não fazem parte da folha de pagamento.
521	A Unicamp criou um monstro em que a burocracia funciona com propósitos corporativos que não somente são alheios aos fins de uma universidade de excelência, como são contrários a eles. Os próprios colegiados criam uma miríade de leis que, pelo Teorema de Goedel, só pode resultar numa profusão de caminhos alternativos, de subterfúgios, de atalhos e de chicanas. A simplificação racional dos regimentos, dos estatutos, dos colegiados e dos procedimentos é fundamental para que os docentes possam exercer as atividades por que foram contratados. É inexorável e urgente um enxugamento e a racionalização do quadro de servidores técnico-administrativos. É indispensável que os alunos da Unicamp se dediquem primariamente a sua formação, em vez de serem incentivados a participação em greves, badernas, políticas de cunho partidário e em outras atividades que nada acrescentam à qualidade dos egressos.
537	Não sei avaliar.
544	Tenho pouco envolvimento com esta atividade.
553	Os tramites da extensao universitária na FCM são, muitas vezes, pouco claros e extremamente burocráticos.
554	não atuo nessa área, então fica difícil opinar
601	O problema não está na unidade: a burocracia para passar um pequeno convênio é algo inacreditável. A Universidade deveria lutar para ter mais relação com a comunidade, mas o que percebo é o contrário: todo mundo tenta lutar contra
604	Bem relacionado e prontamente dispostos à ajudar e complementar!
619	Temos um funcionário (e meio), o que é suficiente para dar conta das tarefas.
624	Não existe mais extensão em minha unidade .
637	Não tem caráter pro-ativo.



## Sumário dos campos para q9

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Extensão em sua Unidade:





## Sumário dos campos para q10

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Administração em sua Unidade:

Resposta	Contagem	Porcentagem
Muito satisfeito (A1)	39	9.15%
Satisfeito (A2)	170	39.91%
Indiferente (A3)	69	16.20%
Insatisfeito (A4)	99	23.24%
Muito insatisfeito (A5)	26	6.10%
Comentários	73	17.14%
Sem resposta	23	5.40%

ID	Resposta
16	Técnicos aposentaram e não foram repostos, nem ao menos por estagiários. Atividades assim não podem ser substituídas por sistemas de informação. A pesquisa, o ensino e a extensão ficam extremamente comprometidos e acabamos usando PEDs para atividades não docentes. Quanto aos administrativos, há a necessidade de maior informatização, o que permitiria conduzir a administração geral sem o aumento do número de funcionários, pelo menos onde conheço. Há muita burocracia na Universidade e isso precisa diminuir.
17	idem 2 acima.
24	excesso de funcionários em funções operacionais, nem sempre com a qualificação desejável, e falta de funcionários de alta qualificação em funções estratégicas
31	Declaro-me como "satisfeito", mas tenho uma percepção (de fato pouco informada) de que parece haver excesso de pessoal para resolver processos e projetos relativamente simples.
34	Aprendi a me virar!
39	Houve aposentadorias e o quadro de funcionários dedicados ao suporte técnico-administrativo está reduzido.
40	Falta de pessoal
49	Administração precária e amadora, sem foco na excelência do atendimento de usuários de serviços administrativos, com raras e dignas exceções.
57	Satisfeito e vendo a direção do instituto tentando se adaptar às mudanças e nova realidade
71	Patrimônio, financeiro, secretarias... Desempenho digno do estereótipo do funcionário público.
80	Enquanto o processo de avaliação não for algo sério, e o processo de demissão não for algo factível (e não somente possível), a Universidade terá sempre um problema em relação ao quadro técnico-administrativo.
107	Profissionais desmotivados ou acomodados.
111	é necessário um apoio jurídico e administrativo para cada instituição
115	Embora esteja passando por um programa de reformulação, parte dela parece ter aumentado, e não diminuído a burocracia. Creio que o ideal seria mecanismos informatizados sim, porém que otimizassem e não que gerassem mais necessidade de assinaturas. Uma sugestão é que se adote a assinatura eletrônica, a resposta por e-mail poderia ser considerada como um doc ao invés de se ter que imprimir, assinar e escanear.
130	É péssimo. Inchado e ineficiente. Pessoas que só visam GRs e que estão sempre comprometidos com a política, ao invés de estarem comprometidos com a instituição. A reitoria deveria modernizar e simplificar procedimentos administrativos e padronizar para unidades, pois isto iria reduzir pressão por mais funcionários. Os que temos, poderiam ser requalificados para atuação em em atividades fins: ensino, pesquisa e extensão. Se não é possível simplesmente baixar nova organização (organograma), a reitoria deveria propor níveis de organização e incentivos (mais recursos para financiar suas atividades, recursos para promoções dos funcionários/docentes ou mais vagas docentes ou outros incentivos) a unidades que atinjam a organização mais enxuta e eficiente possível. Se o ideal é a organização com X funcionários administrativos, Y técnicos de ensino e Z técnicos de pesquisa, a unidade que se organizasse desta forma receberia 100% do incentivos e a medida que fossem ficando distantes receberiam menos. Isso forçaria as unidades em sim a se reorganizarem e permitiria também a mobilidade de funcionários, por exemplo.
138	Os funcionários estão sobrecarregados e não valorizado, mas se dividem em mil e nos atendem muito bem.
147	As condições de trabalho na minha unidade são em geral ruins. Um docente novo passa



	<p>muitos anos para adequar o seu laboratório para que ele possa ter condições mínimas de trabalho para realizar a sua pesquisa. Isso deveria ser feito de maneira muito mais rápida, mas esbarra novamente na falta de recursos ou no engessamento/ elevada burocracia do sistema que não dá liberdade ou dificulta aos docentes de fazerem outras atividades.</p>
162	<p>As coisas na minha Unidade eram tão ruins, que até melhoraram um pouco, mas é tudo muito ruim ainda, exceto no âmbito da secretaria de departamento.</p>
170	<p>A situação é a mesma do Ensino e á Pesquisa.</p>
171	<p>E o que melhor funciona.</p>
174	<p>Apesar do bom atendimento dos servidores que aqui trabalham, nosso quadro atual corresponde a cerca de 40% do número de vagas certificadas. Há vários serviços previstos que não podem ser realizados por falta de pessoal.</p>
181	<p>Por mais que tenha melhorado em anos recentes, pode ser melhorado bastante mais ainda. Outro lado da moeda é a ineficiência: éramos a unidade mais eficiente em termos de relação numérica docente/funcionário, porém a máquina tem inchado sem melhoria significativa da qualidade. A solução, em minha opinião, passa pela sugestão de um colega: toda a parte administrativa deveria funcionar como um único escritório, com um único balcão de atendimento (físico ou virtual). O atendimento deveria ser feito pela demanda inicial e terminal com a resolução final sem interações intermediárias. Atualmente o docente tem que fazer o roteamento do assunto entre áreas da administração, de fato fazendo o "processo" rodar ou ser roteado. Deveríamos ter um único balcão, onde todo tipo de demanda é apresentado e a resposta sai por ali mesmo, sem mais nenhuma interação do cliente. Internamente a administração tem que tratar o problema todo internamente até a solução completa.</p>
195	<p>Docentes precisam fazer tarefas claramente de apoio devido a insuficiencia de funcionarios. Tudo eh dificil e lento.</p>
199	<p>Os funcionários são excelentes. Mas estão sobrecarregados, assim como os docentes.</p>
207	<p>Reclama muito, faz pouco. Quando a universidade vai utilizar da terceirização para que voltemos a ter qualidade?</p>
210	<p>O setor de compras e o centro de informática, que são os que mais necessito de assistência, têm realizado um bom trabalho.</p>
214	<p>Precisamos servidores mais preparados e avaliação verdadeira por parte dos chefes imediatos, pois há proteção a incompetentes e não se consegue desfazer de funcionários ruins.</p>
218	<p>A maioria dos funcionários parece fazer o máximo ao seu alcance, porém estão presos a procedimentos burocráticos, sistemas informatizados ineficientes e reduntantes e falta de recursos.</p>
242	<p>Temos carência de secretárias(os) de Departamentos.</p>
255	<p>Muitos processos ainda ocorrem via papel, o que retarda consideravelmente o fluxo de informações. A unidade carece de bons sistema de informática.</p>
270	<p>De modo geral, considero os servidores não docentes muito aquém do que uma universidade que se diz de ponta deveria ter. Em alguns setores são excelentes, mas de modo geral, os mais ligados aos serviços administrativos são burocráticos, escrevem e lêem mal (e, portanto, interpretam as normas de modo equivocado), são pouco criativos.</p>
282	<p>Temos funcionários muito bons e outros muito ruins.</p>
284	<p>Somos muito ruins no uso de ferramentas de TI.</p>
305	<p>Ver item 8</p>
308	<p>Bom;</p>
309	<p>No entanto, é nítido que isso depende de cada funcionário, não é um padrão.</p>
311	<p>Várias ações tem que ser tomadas individualmente pelos professores.</p>
315	<p>Comentário válido para as questões 7, 8, 9 e 10.</p>
	<p>Infelizmente, como em uma grande parte das Unidades na Unicamp, há uma falta de funcionários em algumas funções e excesso de funcionários, em outras.</p>
	<p>Mesmo onde há funcionários em quantidade suficiente, muitas vezes, temos funcionários despreparados ou desmotivados. Principalmente os administrativos.</p>
	<p>A fim de justiça, deve-se reconhecer que há exceções.</p>
323	<p>Os docentes acabam realizando muitas tarefas que, a meu ver, poderiam ser realizadas por funcionários. Isto ocorre pela falta de treinamento adequado dos funcionários. Em muitos casos, nem um treinamento resolveria o problema, pois há funcionários muito mal qualificados e que não podem ser demitidos.</p>
333	<p>O quadro só diminui e não há previsão de reposição. Dessa forma é mais um tipo de serviço que se acumula para os docentes.</p>
346	<p>Considero que cada unidade tem suas características... No caso da FCA a area</p>



administrativa é repleta de funcionários e a carga de trabalho é muito heterogênea, de forma que existem alguns poucos funcionários multi-tarefa e vários apresentam um número limitado de atividades que requerem pouco tempo de dedicação. Considerando o expressivo número de funcionários no setor administrativo é uma grande piada a existência de apenas um único funcionário (Fernando Moreira Simabuco) dedicado exclusivamente ao suporte de pesquisa nos laboratórios da área biológica (estou desconsiderando os 3 funcionários que se dedicam exclusivamente ao botério).

- 347 Os funcionarios sao muito competentes, mas ha muito pouco deles na FCA.
- 351 Considero que os técnicos administrativos são meros executores e têm poucas responsabilidades de gestão a eles atribuídas. Não concordo com este modelo organizacional de divisão de tarefas. Considero que os técnicos-administrativos deveriam ter mais condições de trabalho, que não deveriam estar centralizadas nos professores que assumem cargos, e deveriam ser envolvidos de fato na política organizacional e científica dos institutos.
- 353 Temos poucos funcionários para dar conta de toda a estrutura burocrática exigida pela Unicamp.
- 375 Acredito que em alguns setores administrativos temos suporte adequado, em outros existe falta de suporte.
- 381 Precisa mudar a visão de administração da universidade.
- 384 Apesar de sobrecarregado, por inúmeras demandas, característica de minha unidade, esse setor me parece positivo.
- 388 NAO HÁ APOIO ADMINISTRATIVO PARA DOCENTES
- 406 Sem reclamações
- 415 Este suporte já foi melhor e tem bastante espaço por melhorar.
- 426 funcionalismo público no sentido mais depreciativo possível...Não pode mais continuar assim. Quando a população, que paga nossos salários, tiver a real dimensão da incompetência administrativa, da quantidade de recursos humanos, da má avaliação de contingente, ela deverá reivindicar o mau uso de seu dinheiro
- 433 Algumas coisas funcionam muito bem e outras nem tanto.
- 454 Existe uma grande quantidade de funcionários efficientíssimos que cobrem o serviço de uma grande quantidade de funcionários ineficientes. Em geral, a gestão de recursos humanos é muito falha em todos os níveis.
- 467 A Unicamp tem muitos funcionários técnicos-administrativos. Nenhuma grande universidade do mundo tem um número tão grande de funcionários como a Unicamp.
- 471 Com o enxugamento do quadro de funcionários e/ou alocação de novos sem que estejam preparados para as novas funções e/ou conheçam os trâmites administrativos da unidade e universidade, cada vez mais o docente está assumindo funções, que eram de funcionários, pois estão sendo transferidas para plataformas virtuais, das quais os funcionários não têm acesso para realizar as tarefas. As tecnologias e os ambientes virtuais tomam o tempo do docente em realizar suas atividades fim,
- 474 Apesar de termos um número relativamente alto de funcionários da área técnica-administrativa, muitas tarefas administrativas recaem sobre os docentes. Exceção deve ser mencionada ao apoio que recebemos na hora de efetuar Prestação de Contas para agências de fomento, que costuma ser bastante eficiente.
- 477 As pessoas são tipicamente competentes.
- 481 A equipe administrativa faz todo o possível para superar as dificuldades impostas pela falta de estrutura e de recursos financeiros.
- 489 Os funcionários administrativos com que trato desdobram-se e realizam bem suas funções, .
- 490 O setor administrativo do IB é muito eficiente. No entanto, devido a crise econômica, o número de Servidores tem caído ano após ano, nos últimos 4 anos, sendo que alguns setores estão começando a sentir os problemas oriundos da falta de pessoal. Isso tem sobrecarregado alguns Servidores, acarretando inclusive problemas de saúde.
- 502 Há muita gente empregada para pouco trabalho sendo efetivamente realizado. Em geral, alguns poucos trabalham muito e são, de fato, merecedores dos altos salários pagos pela universidade (relativamente ao mercado).
- 508 A administração é muito branda com os movimentos que claramente só têm interesse em tumultuar o ambiente universitário, como vimos em recentes greves onde salas de aula foram invadidas (e também Reitoria e reuniões do Consu - em nenhum caso houve punição verdadeira, se é que houve alguma). É complacente com as festas, que destroem o patrimônio e promovem insegurança. É tolerante com os grupos de batucada que promovem ruído nas proximidades da biblioteca. Etc etc
- 521 A Unicamp criou um monstro em que a burocracia funciona com propósitos corporativos que não somente são alheios aos fins de uma universidade de excelência, como são contrários a eles. Os próprios colegiados criam uma miríade de leis que, pelo Teorema de Goedel, só pode resultar numa profusão de caminhos alternativos, de subterfúgios, de atalhos e de



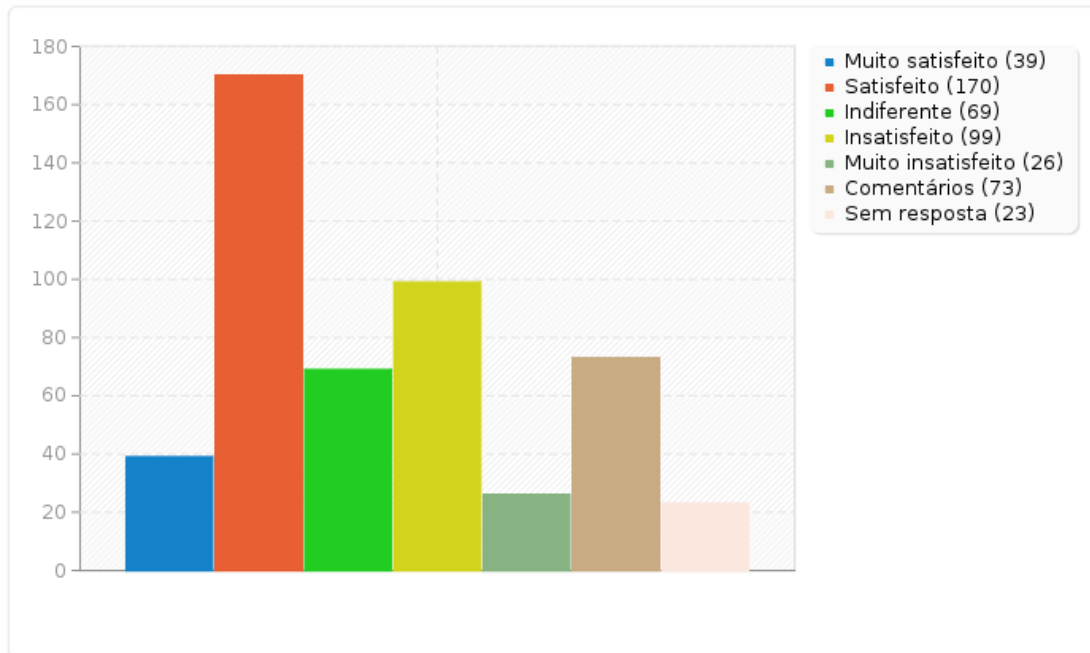
chicanas. A simplificação racional dos regimentos, dos estatutos, dos colegiados e dos procedimentos é fundamental para que os docentes possam exercer as atividades por que foram contratados. É inexorável e urgente um enxugamento e a racionalização do quadro de servidores técnico-administrativos. É indispensável que os alunos da Unicamp se dediquem primariamente a sua formação, em vez de serem incentivados a participação em greves, badernas, políticas de cunho partidário e em outras atividades que nada acrescentam à qualidade dos egressos.

536	Satisfeito, mas claramente há espaço para melhoras.
537	Não sei avaliar
540	Muitos servidores ineficientes, que não se dedicam adequadamente (em poucas palavras, fazem corpo mole), excesso de faltas.
554	porém é notório a enorme quantidade de serviço devido ao pequeno número de funcionários desse setor
571	Faltam funcionários
595	O suporte técnico-administrativo de ensino em minha unidade é razoável. Os funcionários tentam se capacitar, mas ainda estão mais preocupados em servir alguns grupos do que toda a unidade de forma indistinta.
601	Pura burocracia: 90% do que é feito não agrega valor algum para a Unicamp. Acho que se tivessem menos profissionais, seria até melhor, para eles não ficarem inventando regras.
604	Sempre bem relacionados e respeito ao docente com atendimentos bem humorados e agregados!
624	Minha unidade (Cotil) trocou recentemente de Diretoria e já posso visualizar uma melhora, mas o suporte da administração anterior era péssimo.
637	Necessita maior profissionalização.



## Sumário dos campos para q10

Qual a sua avaliação em relação ao suporte técnico - administrativo de Administração em sua Unidade:





## Sumário dos campos para q11

Quais temas deveriam ser discutidos nas pautas do CONSU e outras comissões das quais a nossa representação docente participa?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Resposta	229	53.76%
Sem resposta	197	46.24%

ID	Resposta
15	Critérios de pós-graduação das unidades, avaliação docente em ensino de graduação.
16	- Reposição de Funcionários Técnicos e de manutenção - Incentivo à Contratação de Docentes RTP temporários para Disciplinas específicas de GRADUAÇÃO, como as que envolvem conhecimentos não existentes na UNICAMP. Ex. Um grande concertista, um profissional de engenharia reconhecido, um físico renomado. Com o salário de cada RDIDP seria possível contratar 3 RTPs ou mais, parciais, apenas com atribuições didáticas de GRADUAÇÃO, embora eventualmente possam colaborar com disciplinas de pós-graduação. Para não descaracterizar o RDIDP, poderia ser definido um limite, como 10% do corpo docente, para tais atividades específicas. - Redução (desburocratização) dos procedimentos e informatização dos processos.
17	Direcionamentos prioritários da pesquisa, ensino e extensão, que formarão a "cara" da Unicamp para a sociedade; promoção da interdisciplinaridade e dissolução de barreiras entre unidades; criação de espaços de convívio para alunos, funcionários e professores.
18	Inserir a ideia da ficha suja no Regimento da Unicamp, professores punidos em CPPs por Faltas graves ou gravíssimas não deveriam ocupar cargos administrativos na Unicamp.
19	Reestruturação da carreira docente e o fim da livre-docência como condição automática para promoção a MS5. Alguns docentes estão obtendo o título fora da Unicamp e sendo promovidos.
21	Precisamos ser mais eficientes. Hoje um relatório de atividades docente recebe 5 pareceres e é lido e votado por pelo menos 90 docentes. Isto para relatório de atividades. Viabilizar um projeto de pesquisa rapidamente é uma tarefa muito árdua ainda. Mudar a grade curricular de um curso para deixá-lo mais atraente é quase impossível. Não podemos aceitar uma Universidade que em seu vestibular tem 3340 vagas e 70%/ano de evasão...
22	A Unicamp sempre teve como alunos de graduação uma elite de estudantes que eram oriundos dos grupos de melhores estudantes das escolas de onde vieram. Hoje já se nota que a situação não é mais essa. Há uma camada de alunos que já não estão mais no patamar de antigamente. Noto, principalmente no curso noturno, uma maior dificuldade de uma parte dos alunos para enfrentarem as disciplinas.
24	a agenda de inclusão social deve assumir a agenda central para a universidade
25	É necessário, não por causa da crise financeira, mas porque é melhor para todos, que exista mais flexibilidade na participação de alunos avançados de graduação, de pós-graduação e pós-doutores em todas as atividades de ensino. Isso é bom para todas as pessoas envolvidas. Precisamos reduzir o paternalismo com o qual os alunos, pós-graduandos e mesmo pesquisadores são tratados, não admitindo que assumam nenhuma responsabilidade relevante nas atividades de ensino. As melhores universidades do mundo envolvem os alunos no ensino de forma intensa, o que permite não só que melhorem profissionalmente, como que as universidades possam expandir sua capacidade de atender às demandas da sociedade.
	O CONSU também deveria se manifestar de forma pública e incisiva contra todas as medidas que estão sendo tomadas na direção da redução de investimentos em ciência e tecnologia, e também de contra as reformas trabalhistas que estão sendo implementadas, que gerarão insegurança para os trabalhadores e levarão a uma ainda maior precarização e tensão das relações sociais.
29	Futuro do ensino superior público e ações concretas a serem em horizonte de curto, médio e longo prazo. Estabelecimento de diretrizes para a universidade.
31	Acho que é importante procurar construir consensos em torno de projetos de longo prazo para a nossa universidade. Acredito que a representação docente tem o dever de participar da construção desses consensos, tomando parte e mesmo tomando a frente na proposição de debates qualificados, que possam nos ajudar a definir como preservar e aprofundar a





- missão da nossa universidade em um momento que se mostra particularmente difícil.
- 33 Acredito que os principais temas são: (i) redução progressiva do número de servidores não-docentes através da não reposição de aposentadorias. O número de servidores não-docentes é excessiva, e não constituem atividade fim; (ii) valorização da pesquisa científica sem pró-labore envolvido.
- 34 Como efetivamente modernizar a administração da universidade em todas as áreas, para diminuir a carga administrativa em geral, especialmente a dos docentes. Novamente é preciso mudar a mentalidade geral. Por exemplo, com frequência professores que atuam na área administrativa (direção, coordenações, etc...) são obrigados a se envolver em questões que deveriam ser resolvidas pelo corpo administrativo. A solução é dar mais treinamento, autonomia e responsabilidade aos funcionários.  
Também sinto falta de tradição acadêmica. Um exemplo é a realização de palestras gerais regulares, com um programa anual. No passado já tivemos um pouco disso, mas infelizmente não houve continuidade. Por outro lado, mesmo dentro das unidades este hábito me parece raro ou com pouca participação dos discentes, os quais precisamos incentivar na discussão crítica saudável.
- 38 Relatório de Atividades Docente - RAD: o atual sistema de relatório têm sido um grande problema para todos, portanto, sugiro imediata discussão sobre a manutenção desse sistema, que vem se mostrando deficiente.
- 39 Primeiramente, a ampliação de recursos destinados à universidade e transparência nas contas públicas relacionadas ao financiamento do Ensino Superior. Concordo com a valorização da carreira docente, algo que não tem sido feito em toda a sua potencialidade. A valorização da carreira docente não passa apenas pela manutenção de escassas progressões para cada unidade, mas pela oportunidade de progressão a cada docente que tenha os requisitos para tal e pela contratação de novos docentes, pois tem havido grande sobrecarga de trabalho devido à falta de novas contratações, tanto de docentes quanto de funcionários.
- 40 Valorização da dedicação ao ensino de Graduação e Pós
- 41 Mais atuação política da reitoria da Unicamp em todas as esferas nacionais e internacional. Temos sido muito afetados por decisões que são meramente políticas.
- 43 ...
- 48 Deveria ser proposta filosofia "ficha limpa" para o contexto da Unicamp.  
Em suma, docentes com punições pós-CPPs Unicamp não poderiam assumir cargos de gerenciamento de nenhuma natureza incluindo coordenações (PPG, Cursos, etc.), chefia de Departamentos, Diretoria associada, Diretoria, etc.
- 50 Avaliação; alternativas de financiamento; respeito mútuo entre todos os integrantes da universidade no cotidiano; reuniões do CONSU mais respeitadas e produtivas;
- 55 Privilégios dos salários de membros da reitoria e da saúde.
- 56 Flexibilização da carreira docente com mais níveis, que levassem em conta a aptidão, PRINCIPALMENTE, entre ensino e pesquisa. Não acho que definição de extensão é clara para a universidade. Assessoria a uma empresa é extensão? Eu acho que sim. Projeto desenvolvido com uma empresa é extensão? para mim não, é pesquisa. Como desenvolver esta colaboração? Com as taxas cobradas as empresas fogem da Unicamp. A dita e propalada inovação passa por isto e seria melhor a universidade ter esta definição. Ao mesmo tempo a Funcamp gere estes contratos burocraticamente como se fosse a universidade. Não é para menos, somos nós que tocamos a Funcamp. Que tal colocar alguém com uma visão externa e formação em empreendedorismo? Deve haver a possibilidade do docente, por mérito, seja em pesquisa, ensino e extensão, aumentar mais seu salário, já que a aposentadoria com o integral foi para o espaço. Se algumas áreas não dão tanto retorno quanto outras, paciência! Não é mais possível o estado dar igual para todos e muitos terem mais mérito que outros, muitas vezes com crença ideológico do que de fato ação. Ou seja, apoia-se muito a graduação nesta discussão. Como medir o bom professor? E muita gente se esconde atrás disso mas não são os professores que imaginam. No caso do pesquisador, se ele não é bom, é patente, não publica, publica em periódicos ruins, etc. O pesquisador extensionista consegue empresas para desenvolver projetos, etc. Enfim, desde que respeitado um mínimo, ou seja, tem que dar aula mesmo escolhendo ser pesquisador ou extensionista como atividade principal. Utopia né??
- 57 Certamente uma maior valorização da carreira docente, que se degrada rapidamente. Isso tanto em relação aos que entram quanto aos mais velhos com limite imposto ao teto do governador. Esse teto deveria valer a todos profissionais do estado incluindo juizes, médicos, advogados, engenheiros, administradores, etc... Sou contrário a abusos de qualquer ordem, mais não há mais incentivos àqueles que podem contribuir com sua experiência e nenhum atrativo aos mais jovens com o achatamento que estamos sofrendo



nos últimos anos. Ao mesmo tempo, não podemos esgotar os recursos da universidade. Deveríamos rodar com no máximo 60% dos recursos destinados a salários, evitando ter que andar no fio da navalha de tempos em tempos.

- 58 Agradeço a oportunidade de responder esse questionário. Obrigado por dedicarem parte das horas de trabalho de vocês em prol da comunidade, sobretudo, docente.
- 59 Recuperar equilíbrio financeiro da Unicamp. Melhorar prestígio da Unicamp dentro da sociedade brasileira (isto permite nossa defesa). Para isso a sociedade deve sentir que a Unicamp é útil para ela.
- 61 Diálogo enfático com o Governo do Estado para resolução dos problemas financeiros das universidades estaduais.
- 66 Sou contra cotas, portanto sugiro que o tema volte a pauta. Creio que o melhor modelo de vagas de demanda social e o Profis, deveria ser expandido e cotas reduzidas ou extintas (preferencialmente)
- 67 Valorização da carreira docente
- 71 Melhor acompanhamento do ensino nas unidades, melhoria de processos administrativos, arrecadação de mais recursos externos (não dá para depender exclusivamente do repasse do governo, os tempos são outros), investimento e estímulo em tecnologia e inovação para atividades fins da universidade (ensino, pesquisa e extensão), atenção com a saúde mental dos alunos com medidas concretas (o SAE não dá conta)....
- 84 Valorização da carreira docente promovendo o mérito acadêmico sempre e a excelência nas atividades fins da universidade: ensino, pesquisa e extensão (onde couber).
- 93 A carreira de pesquisador (PQ) está se tornando mais atrativa que a carreira docente. A pessoa da PQ acaba tendo mais tempo que o docente para outras atividades e inclusive com a chance de ter melhor remuneração devido à essa disponibilidade, participando de convênios etc.
- 102 Basicamente, os interesses da categoria e a valorização docente.
- 104 Considero várias coisas importantes. Uma delas é o CONSU discutir e sugerir maneiras de valorização da carreira docente, com atenção particular ao poder aquisitivo do docente. É ruim saber que universidades muito menos classificadas em nosso país, que produzem menos conhecimento e exigem menos do docente, remuneram melhor os seus docentes.

Acho que o CONSU deveria, também, discutir e sugerir às Unidades critérios de promoção na carreira que estejam um pouco mais de acordo com a nossa realidade em alguns pontos. Um exemplo: em minha Unidade, ter orientado e/ou orientar aluno de doutorado é um critério para receber título de Livre Docente. Porém, com a crise financeira que diminuiu o número de bolsas de pós-graduação, seguido do congelamento dos valores das bolsas combinado com o alto custo de vida de Campinas, e o aumento de cursos de pós-graduação aprovados em muitas outras regiões do nosso país, tornaram a nossa pós-graduação menos atrativa. Me parece que o nome da Unicamp não tem sido suficiente para atrair mais bons estudantes para nossa Pós. O resultado é que somos muitos docentes credenciados para orientação de alunos, e poucos estudantes. Nisso, os docentes mais seniors acabam levando um pouco de vantagem, e critérios de promoção como "ter orientado doutorado" prejudica alguns docentes.

Outra sugestão é o CONSU avaliar a possibilidade de remanejar mais recursos para a FAEPEX poder complementar um pouco melhor os pesquisadores ativos, com projetos, com bolsa de pesquisa, em face da crise, e da dificuldade de se poder participar de encontros e visitas técnicas. Quando iniciei atividades na Unicamp, 5 anos atrás, era possível com recursos de benefícios complementares da FAPESP, participar de dois eventos por ano, um Nacional e outro Internacional. Hoje, mal é possível participar de um evento.

- 107 - carreira docente  
- qualificação da gestão  
- planejamento e possível revisão dos atuais cursos de graduação (fusão, extinção, remodelação diante de temas contemporâneos?)  
- permanência estudantil (acadêmica e social)
- 108 Maior autonomia das unidades.
- 111 Aumento salarial como valorização da carreira docente
- 115 Na minha opinião, entre os assuntos conversados seriam, principalmente:

1. Sistema mais justo para se crescer na carreira docente;
2. Formula para que se valorize e incentive a Extensão nas unidades. E que esta Extensão nos tire do buraco financeiro e de tanta dependência do dinheiro público, sem privatização;
3. Formula para que a universidade funcione bem com uma personalização dos pesquisadores em relação aos campos de pesquisa, ensino, extensão e administração, para



	que todos trabalhem mais satisfeitos e com mais tempo para se dedicarem ao que lhes interessa, de fato.
126	Investimento em Técnicos/Pesquisadores de Nível Superior para os laboratórios de pesquisa. Docente deve decidir se focará sua carreira na graduação e/ou pesquisa. Em qualquer país civilizado, muitos estrangeiros não entendem como é possível fazer pesquisa de qualidade tendo que cumprir carga horária na graduação vou assistência.
130	- Abertura de cursos: a Unicamp deveria ser mais responsável no que tange a abertura de novos cursos de graduação e pós-graduação. Deveria ter critérios claros e buscar investir em cursos novos ou cursos com elevada demanda. Não deveria nunca abrir cursos indiscriminadamente com baixa procura, inclusive em outras Universidades paulistas e federais localizadas no estado de SP. É tudo muito liberal nas Unidades... estas criam aberrações, são irresponsáveis em propor cursos com baixa procura e alta desistência e depois ainda reclamam que não sobra recursos para promoções e etc, como fazer a máquina rodar. É muita irresponsabilidade, pois parece que as pessoas simplesmente desconsideram que o \$ precisa vir de algum lugar e que não são infundáveis. As três paulistas deveriam se articular e considerar que alguns cursos com baixa procura não poderiam ser oferecidos nas três Universidades. É mal uso do recurso público. Do contrário, deveriam abrir mais vagas em cursos com mais demanda;  - Plano de ação em ensino, pesquisa, extensão e administração: quais as metas da Unicamp nestas áreas? Isso permitirá estabelecer prioridades e alocação de recursos e esforços.
132	A universidade precisa buscar outros fontes de financiamento de suas atividades. O hospital das Clínicas e áreas de saúde precisam se expandir e convenios com o gov do estado são necessários para que o aumento de infraestrutura e RH seja assumidos pelo estado. A política de entrada de alunos da graduação implementada, pelo sistema de cotas parece ser excessiva. Melhor separar parte fixa das vagas para cotistas, e a maior parte das vagas a disputa deve ser por mérito exclusivamente. Pode haver queda da qualidade no ensino e futuras pesquisas se não for o mérito o diferencial de seleção de alunos na graduação e pós-graduação. Parte dos estudantes e familiares poderiam contribuir com anuidades. Cursos de extensão com anuidades semelhantes as melhores universidades privadas do país podem ser fonte de melhora do salário dos professores. O PROFIS deve ser ampliado para a macro-região de Campinas
133	Devem ser discutidos: 1) valores e critérios de qualidade nas várias linhas de atuação da universidade, com vistas à visão de médio e longo prazo da UNICAMP, incluindo estratégias de captação de alunos de excelência; 2) estratégias de como otimizar a prestação de os serviços de forma geral, orientando-se pelas relações de números de funcionários e docentes por alunos verificadas em unidades de excelência em diferentes partes do mundo; 3) estratégias para diminuir o tempo gasto em atividades-meio pelos docentes.
136	Basicamente, temas de como melhorar a universidade, em todos os sentidos -- a lista é ampla. Um comentário sobre a questão 6 acima: creio que faltou um item que considero importante: infra-estrutura.
137	Carreira docente Código de ética para todos os membros da comunidade acadêmica Aplicação de recursos de acordo com as prioridades acadêmicas (ensino e pesquisa em primeiro lugar)
139	1 - Fim do corporativismo comprado com as gratificações dos cargos comissionados; 2 - Responsabilidade com os compromissos financeiros internos, se necessário que sejam vendidos ativos, como parte da fazenda, por exemplo. Precisamos salvar a universidade hoje, para depois pensarmos em um futuro. Como estamos ele não existirá; 3 - Desligamento imediato dos professores e funcionários já com prazo de aposentadoria e posterior renovação dos quadros com novos profissionais, salários menores, com empresa de seleção profissional terceirizada e independente; 4 - Modernização da estrutura educacional, redefinição do papel docente, incluindo metas de patentes ou de registro de softwares, também as funções de consultores de startups com os alunos e possível participação nas mesmas, segundo regulamentação do Marco regulatório da Ciência, Tecnologia e Inovação (08-02-2018); 5 - Respeito também com os colégios técnicos da universidade; 6 - Reformulação dos planos de carreira de docentes e funcionários, que incentivem o desenvolvimento pessoal, educacional e profissional. Que inclua a produção e transferência de tecnologia para as empresas e sociedade, com retorno financeiro para os envolvidos e



	para a universidade.
140	Possibilidade de reativar a unidade de apoio ao pesquisador.
141	Promoção de carreira. Sei que isso já está na pauta, mas precisa ser a bandeira, um professor em RDIDP tem isso como objetivo em sua vida acadêmica, e isso não pode ficar congelado
145	1) Processo de avaliação das unidades 2) Iniciativas para reverter a judicialização dos conflitos e das tensões na nossa comunidade.
146	Avaliação docente voltada para sua contribuição de maneira geral e não apenas focada em número de artigos publicados.
147	Aumento dos salários em todos os níveis dos docentes e do financiamento aos laboratórios de pesquisa; ou abertura do regime de RDIDP e deixar os docentes empreenderem: ter suas empresas, clínicas e atividades adicionais para trazer mais recursos para eles mesmos e para a universidade. O sistema como é atual não dá dinheiro e não deixa que busquemos o dinheiro em outros lugares, é engessado e altamente burocrático. A falta de dinheiro não é a causa dos problemas. É a consequência de uma uma série de opções equivocadas.
156	1) Meritocracia: temos muitos funcionários técnicos (T.I., por exemplo) sem a devida competência que são promovidos; 2) Meritocracia: temos docentes que fazem descaso ao ensino, principalmente na graduação sendo promovidos; 3) Meritocracia: temos alunos que não valorizam o ensino que recebem, são repetidas vezes reprovados e permanecem na Universidade sem um mecanismo ágil de jubramento. 4) Sou contra cotas que visam compensar pela deficiência do ensino fundamental e médio. Isso é um problema para ser resolvido ANTES da entrada à Universidade. 5) Não sou contra cotas raciais, mas SOMENTE se houver uma forma de ser determinada a raça por mecanismo distinto da auto-classificação. 6) Nosso campus está feio. Prédios feios, jardins descuidados, calçadas inexistentes ou esburacadas, etc. Equipamentos (PCs, ar condicionado, lousas, etc) dos CBs e dos PBs estão frequentemente velhos ou quebrados. Precisamos de recursos para manutenção de infra-estrutura. Compare-se com os campi de universidades no exterior: dá vergonha.
	Creio que isso basta, por ora.
161	Não defendam o aumento do teto salarial usando como justificativa manter o interesse dos novos docentes na carreira e evitar a evasão destes. Porque isso é falacioso. Os novos docentes sabem que nunca chegarão aos valores salariais dos que hoje estão no topo. Muitas regras de incorporações salariais foram modificadas (e concordo com as mudanças). Mas num momento de crise, não usem o argumento de defender nossa carreira quando estão defendendo exclusivamente as próprias (nessa questão do teto). Olhem com um pouco de empatia verdadeira a situação de quem está em início de carreira, com salários e promoções congelados/contingenciados. Agradeço a oportunidade de sermos ouvidos através deste questionário!
162	Em tempos de escassez, a prioridade máxima deve ser os grupos de excelência que conseguiram um patamar de sucesso na inserção internacional. Se isso se perde, é difícil retomar.  Fim da estabilidade no emprego para servidores técnico-administrativos: esse seria um bom tema para todos.
165	Outras formas de financiamento da universidade: não dá para fugir desse tema. Gestão dos recursos humanos docentes para cumprimento da missão institucional Avaliação docente como mecanismo de qualificação pessoal e institucional continuada Valorização dos múltiplos papéis docentes Avaliação docente 360o - auto-avaliação, avaliação por pares, avaliação por subordinados e superiores, no departamento, unidade e instituição, se couber (depende das funções exercidas). Planejamento de atividades para próximo ciclo no RAD, em acordo com planos de desenvolvimento pessoal e institucional Suporte institucional para qualificar o desempenho docente Portfólio docente (RAD) - estrutura e objetivos
169	A manutenção do corpo técnico não administrativo que auxilia as atividades de pesquisa e pg. Promoção docente
170	De que formas implantar medidas de facilitação do Ensino que não demandem gastos extras e que tentem manter o nível elevado de qualidade dessas atividades mas permita, ao mesmo tempo, que o docente continue se dedicando a todas as atividades que devem ter nossa



participação/coordenação/liderança.

O melhor modo de fazer isso é o envolvimento maciço e constante de pós doutorandos e doutorandos nessas atividades. Claro que essa condição já existe, mas algumas unidades, a minha por exemplo, ainda patinam em questões éticas na verdade inexistentes já que os alunos envolvidos serão examinados quanto à sua capacidade de desenvolver atividades didáticas em seus futuros concursos. Trainá-los já os ajudaria muito. Portanto, o que penso que a RD poderia fazer é incentivar a administração a apoiar/"sugerir fortemente" que essas atividades sejam implantadas. Isso pode ser feito por exemplo, por uma avaliação do envolvimento desses membros da comunidade e uso dessa avaliação na determinação do orçamento da unidade. Pode ser cruel, mas vai ser efetivo. Parabéns pela iniciativa da consulta.

- |     |  |
|-----|--|
| 171 | Desburocratização, discutir a importâncias de alguns órgãos (ex. CEMEQ - Qual a importância deste setor?). Discutir nossa graduação com fechamento e abertura de novos cursos. Discutir estratégias para maior interação com a comunidade. Discutir a modernização das formas de divulgação de nossa universidade. Autonomia gerencial das unidades de serviços.   |
| 174 | Gestão universitária. Ajuste de rotas e o papel da universidade pública no contexto contemporâneo.   |
| 176 | Como podemos fazer parcerias com empresas e indústrias para aumentar a competitividade das empresas e indústrias nacionais? Não adianta tentar obter mais recursos se eles não existirem. E eles só vão existir se a economia voltar a crescer. Isso se faz com empresas e indústria competitivas. Temos que usar o potencial imenso dos professores da UNICAMP, as pesquisas, os alunos nessa missão de auxiliar nossa indústria nacional.  |
| 178 | Carreira diferenciada, com foco em produção científica e desenvolvimento tecnológico. Formas alternativas para captação de recursos para financiamento de atividades de pesquisa e progressão salarial de docentes e funcionários.   |
| 180 | Os rumos da pós-graduação. Existe uma tendência nacional no sentido de voltar os esforços da pós-graduação simplesmente para atender aos critérios de avaliação da CAPES. É importante realinhar os objetivos da pós-graduação à relevância da pesquisa realizada para o avanço do conhecimento e para os desafios ambientais, econômicos e sociais da sociedade brasileira e da humanidade. É preciso incentivar a criatividade na forma de gerar conhecimento novo com qualidade, por exemplo rompendo as barreiras disciplinares nos programas de pós-graduação. A UNICAMP pode ter maior protagonismo na pesquisa e na pós-graduação com políticas mais ousadas. |
| 183 | Infraestrutura dos departamentos para o ensino e a pesquisa  |
| 185 | A questão já foi explicada no comentário acima. A manutenção do RDIDP na área da saúde. Redução e otimização do pessoal administrativo.  |
| 187 | Critérios de avaliação do relatório de atividades docente que são enfatizados apenas na produção científica; desenvolvimento de indicadores de avaliação da carreira docente na graduação não sendo apenas por carga horária; maior valorização do foco de que desenvolve projetos de extensão universitária extra muros   |
| 192 | Reposição dos quadros docentes e valorização da carreira, através de salários dignos e da garantia das avaliações para promoção.   |
| 195 | Melhoria da qualidade infra-estrutural para o trabalho docente<br>Progressão na carreira assegurada aos docentes que efetivamente se destaquem. Elevação das exigências e cumprimento dos interstícios de três anos (que na prática viram 4,5 ou 5 anos)   |
| 196 | Burocracia, precisa ser reduzida drasticamente com revisão de processos e informatização;; gestão de pessoas que seja mais do que meto departamento de pessoal;; apoio efetivo à interdisciplinaridade na graduação, pós-graduação e pesquisa, com a criação de centros focados em problemas complexos do mundo contemporâneo, e menos ênfase em pesquisa amarrada a departamentos e disciplinas.  |
| 197 | O anacronismo da dedicação exclusiva do regime RDIDP; afinal, dedicação integral não pressupõe exclusividade.  |
| 199 | Consolidação das novas unidade com recursos que permitam reforma de espaço e instalação adequada de docentes e funcionários.   |
| 200 | Carreira docente e mais apoio a todas as atividades, ensino, pesquisa e extensão.  |
| 207 | - Valorização de todas as carreiras da Universidade;<br>- Apoio à valorização equitativa entre as ações em ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E GESTÃO;  |
| 209 | carreira docente, reposições salariais, reposição de pessoal   |
| 210 | Urgente: promoções por mérito do docente   |
| 211 | -estratégias de incentivo a produtividade científica a fim de manter o alto nível da universidade. Políticas de melhoria na qualidade dos cursos de graduação e pós , com o mesmo objetivo, manter a excelência.   |



- 214 Formas de avaliação da carreira docente. O que se espera do docente na Unicamp. O que se espera do aluno na Unicamp. Como ampliar a acessibilidade de deficientes em várias estâncias, inclusive de podermos admitir deficientes físicos com maior regularidade. Pode haver pessoas excelentes que desenvolvam atividades mais simples, de forma regular. O que me incomoda na representação é que há situações em que tudo é claramente discutido e argumentado e na hora da votação, os votos são contrários à lógica real. Por quê?
- 218 Questões de valorização da carreira docente, considerando que os novos docentes ingressaram com muito menos benefícios, porém em um cenário muito mais competitivo e com grandes desafios a serem enfrentados. Além disso, o perfil docente deveria ser revisto de modo a se desvencilhar de critérios quantitativos, principalmente na pesquisa, que nem sempre levam a uma pesquisa de alto impacto. O reconhecimento de mais de um perfil possível para o docente, com ênfase em uma das funções, também deveria ser discutido.
- 220 Valorização da carreira docente, distribuição de verba para contratação de docentes e funcionários, promover qualidade de vida aos docentes e discentes.
- 222 Formas de financiamento da pesquisa e outras atividades da universidade a partir de recursos de pessoas físicas e jurídicas privadas.
- 223 Como aumentar a receita da Universidade. Formas de sair do vermelho no orçamento da Universidade.
- 224 A Unicamp deve se preocupar em buscar novas fontes de financiamento.
- 228 Penso ser uma pena que o "controle" financeiro durante este período de crise venha por meio de "apertos" em gratificações. Da maneira que foi implementado, este controle afeta principalmente jovens docentes que buscam seu estabelecimento na Universidade. Muitos docentes que recebem salários mais altos não são afetados de maneira nenhuma. Desta maneira, acabamos em um cenário que os que mais recebem são os que menos contribuem. Deveras chateado com essa situação (por exemplo, um jovem docente com financiamento imobiliário, filho em creche, etc perde parte de sua gratificação; um professor que não receba gratificações, mas que já atingiu o teto e, dessa maneira, já tem uma vida bem mais estável que aquele jovem, não vê perda alguma em seu salário, como aconteceu com o jovem docente).
- 229 não tenho sugestões
- 239 A representação no Consu deveria cobrar da Universidade uma atuação firme e direta cobrando que agências financiadoras à pesquisa como a Fapesp voltem a cumprir seu papel de FOMENTO à pesquisa, com auxílios regulares abertos a todos pesquisadores, sem restrição de valores ou excessivo direcionamento de linhas a serem financiadas de acordo, deixando de privilegiar projetos mastodônticos, que beneficiam pequeno número de grupos e estão aos poucos minando a excelência em pesquisa de nossa universidade.
- 242 A manutenção da valorização da Carreira em RDIDP.  
A necessidade de avaliar as atividades de re-trabalho visando diminuir nossos esforços burocráticos em reuniões, comissões etc.  
Contratação de funcionários para realização de atividades de apoio a gestão nos setores fundamentais da Universidade.
- 246 Avaliação séria dos docentes e funcionários. As avaliações se transformaram numa farsa onde ninguém quer se comprometer e todo mundo quer ser promovido com a alegação que o salário está baixo. Será que está num país com 13 milhões de desempregados. O salário médio de uma secretária no mercado é 2 mil reais se falar inglês Na Unicamp é 6 mil. e milhões e no máximo são monoglotas.
- 250 Regime de carreira, Segurança no campus, Recurso orçamentário que viabilize ensino de graduação de qualidade.  
Gostaria de expor aqui uma necessidade de discussão acerca dos cursos da Saúde da UNICAMP. O curso de Nutrição, apesar de ter um corpo docente estruturado e dedicado em colher indicadores de excelência, contribuiria potencialmente para com o Serviço de Saúde do HC, bem como para o RU e rede básica de saúde de Campinas, caso estivesse no campus de Barão, juntamente com os demais cursos da saúde. Atualmente as LDB preconizam a inserção dos alunos no SUS desde o seu ingresso na Universidade. Com o curso em outro município essas ações ficam fragmentadas e não contribuem para o Serviço de referência da Universidade. A maior atuação dos alunos e docentes do curso de Nutrição nos serviços do HC (ambulatórios, internações, refeitórios, etc) promoveria maiores ações na área de saúde, as quais, por sua vez, contribuiriam potencialmente para redução dos gastos com a saúde dos pacientes, uma vez que, alimentação adequada e devidamente orientada, reduz o tempo de internação, reduz gastos com medicamentos e melhora a qualidade de vida. Esse é um tema que pode ser debatido pelo CONSU.
- 251 Acho que progressão e contratações é o tema central. Mas também devemos nos preocupar com a manutenção geral da universidades. Outro ponto importante é a questão do assédio, que tem se tornado gravíssimo e que não podemos tolerar. É preciso que a universidade crie um caminho para receber as vítimas.



257	Serem mais atentos às perseguições políticas que existem nesta universidade e que nossos representantes fazem ouvidos moucos ou são coniventes.
258	Valorização dos profissionais (docentes, técnicos)
262	Manutenção predial para evitar o que aconteceu no Museu Nacional! Atualmente não temos nem banheiros decentes nas unidades.
264	Plano de aplicação de recursos financeiros nos próximos 10 anos Plano de aplicação de recursos humanos nos próximos 10 anos
266	Situação Física de todas as Unidades da Universidade. Manutenção e construção de prédios necessários para dar qualidade às Unidades de Ensino/Pesquisa.
268	A sobrecarga de atividades e compromissos dos docentes.
272	Diante de uma realidade de ensino global que exige a formação de profissionais de saúde preparados para o cuidado multidisciplinar em saúde e preparados para a resolução de problemas reais no ambiente de trabalho, o curso de graduação em Nutrição da UNICAMP tem o seu funcionamento geograficamente afastado de toda a infraestrutura que a UNICAMP possui na área de saúde e na área de tecnologia de alimentos localizados no campus de Barão Geraldo. O corpo docente é extremamente dedicado e trabalha ao máximo para levar aos alunos para terem experiências/vivências práticas fora do campus da FCA, por meio de visitas técnicas. Contudo, é imensurável a perda que estes alunos têm em sua formação ao longo dos 5 anos de curso, pelo fato de não terem a sua formação dentro do ambiente de saúde, o que proporcionaria o contato frequente com pacientes e com outros profissionais de saúde em formação e já graduados. Segundo as DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM NUTRIÇÃO ( <a href="http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/Nutr.pdf">http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/Nutr.pdf</a> ), a formação do nutricionista deve contemplar as necessidades sociais da saúde, com ênfase no Sistema Único de Saúde. As LDB preconizam a inserção dos alunos no SUS desde o seu ingresso no ensino superior. Em paralelo, há vários ambulatórios em funcionamento na Unicamp sem a participação de nutricionistas no cuidado aos pacientes das mais diversas áreas como síndrome metabólica, gastroenterologia, entre outras. Diante de um cenário presente e futuro de contenção de gastos, diante de um cenário de trabalho no qual cada vez mais devemos compartilhar espaços, recursos, e estruturas; seria um ganho muito grande se o curso de graduação em nutrição da UNICAMP pudesse contribuir para o funcionamento dos ambulatórios e enfermarias localizados no campus de Barão Geraldo; se os alunos pudessem ter a sua formação desfrutando do que a Universidade tem a oferecer, na forma de aulas ao longo da graduação e de estágios curriculares. Ao final, alunos, pacientes, docentes e instituição seriam beneficiados. Os ganhos seriam financeiros para a universidade, em saúde para os pacientes, e na formação de melhores profissionais para o nosso país.
274	A Universidade já não é mais um ambiente onde se constrói uma carreira ao longo dos anos, com formação de recursos humanos gradual e ganho de experiência didática, além de incremento em atividades de pesquisa e extensão. A UNICAMP, ao meu ver, erra ao permitir que uma parcela da geração de recém-contratados se alavanque por produzir um ou outro artigo científico de impacto e abandone suas outras atividades fins, lamentável.
277	Valorização da carreira docente em todos os aspectos. Ampliação dos recursos para apoio ao ensino, pesquisa/pós graduação e extensão, necessariamente nesta ordem. Investimento em infraestrutura das unidades, especialmente para obras já aprovadas anteriormente e atualmente contingenciadas.
281	Valorização da Carreira Docente, Avaliação Docente, Concursos e Promoções, Infraestrutura de Ensino e Pesquisa.
282	Viabilizar as promoções por unidade, considerando as particularidades de cada unidade.
284	Estou muito preocupado com a mudança de prioridades nos rumos da Unicamp. Tenho a impressão que estamos seguindo o rumo perigoso que foi imposto às federais onde inclusão social passou a ser a prioridade me detrimento do que deveriam estar fazendo: ensino, pesquisa, extensão. A adoção de cotas e de um vestibular indígena são sinais disso. Há instituições mais bem preparadas para a inclusão. A Unicamp não deveria ter caído nessa armadilha demagógica (não vai resolver problema social algum). Em lugar disso, deveria estar muito preocupada com a formação oferecida em graduação (nossos currículos são completamente ultrapassados) e em pós, e com os resultados dos investimentos em pesquisa e infraestrutura. Deveria estar, acima de tudo, muito engajada na busca de equilíbrio orçamentário. Seria importante rever o organograma de gratificações, contratações, funcionários e não aumentar despesa alguma até o equilíbrio das contas. Um déficit de R\$250 milhões esse ano é muito relevante.
287	.-.



289	Como garantir a sustentabilidade da Universidade.
292	Valorização da carreira docente no seu sentido "duro"; Unidades criaram métodos de pontuação muito díspares. Vc tem Unidades maduras em que a pesquisa e o ensino são muito valorizados, enquanto em outras os critérios para promoção são mínimos e rasteiros, criando desigualdade indesejável nas promoções docentes. É preciso valorizar que desempenha bem as atividades de ensino e pesquisa na Universidade; a extensão (por exemplo, na forma de parceria com as empresas) é fundamental também, mas está já é recoponsada financeiramente. É preciso ainda valorizar e reconhecer as unidades que prezam na melhoria de sua gestão administrativa, pois assim criam fatores facilitadores para as atividades-fim, desonerando o docente de tarefas burocráticas.
293	Relação universidade-empresa. Simplificação do processo de fechamento de contrato e tratamento de propriedade intelectual. Empoderamento da INOVA, que seria a instância que fecharia contratos, sem a necessidade de passar por nenhuma outra instância para deliberação. A tramitação que hoje existe teria apenas um caráter informativo. Por outro lado, o desempenho do docente tem que ser cobrado no trienal de forma rigorosa, em relação à qualidade do que faz. A UNICAMP tem que ser um centro de excelência para a resolução de problemas do país. Gerar empregos, riquezas e inovação tecnológica.
294	Eficiência.
301	1) Número máximo de reprovações permitido para os alunos de graduação 2) Redução do prazo de desistência de matrícula dos alunos de graduação 3) Melhoria da qualidade de vida no campus (mais opções de serviços: alimentação, conveniências, etc)
303	Os temas abordados nessa pesquisa estão de acordo com as minhas opiniões.
305	Melhoria da qualidade da pesquisa realizada na UNICAMP. Todo o resto é consequência disso. Estimular o empreendedorismo, sobretudo criando oportunidade para os jovens. Melhorar os processos de implementação de convênios com o setor produtivo Criar um " poupa tempo" para a importação de equipamentos e insumos para pesquisa.
308	Diminuição radical do número de funcionários em todas as unidades. Uma meta de gastos com pessoal de 60%. Critérios rigorosos e padrões internacionais para concursos, com checagem dos órgãos da universidade dos resultados de concurso. Cancelamento de contratos e rebaixamento para tempo parcial de professores que se dediquem além do limite permite a consultorias. Maior rigor na presença dos professores em suas unidades e principalmente checagem rigorosa dos critérios usados pelos cursos de pós-graduação para quem pode participar da pós graduação; No IE existe um mote: todos devem participar na Pós Graduação para evitar que a reitoria mude seu regime de trabalho. E assim todos participam e tudo continua na mesma; 17 professores sustentam todos os outros em termos de publicação e são os professores sem nenhuma influência política (e que votaram no Marcelo)
309	Em verdade os temas são colocados de acordo com a ordem do dia, do momento, não há como mexer muito nisso, pois sempre aparece o que se quer discutir; entretanto, é preciso uma mudança radical na forma de se posicionar...parem de entregar a nossa casa para os outros...façam como os parlamentares e como os atuantes do judiciário, não arredem o pé daquilo que é nosso. Nós formamos as pessoas deste país, não tem nada mais importante do que essa nossa função...O Estado de SP não está quebrado...ele só está quebrado pra nós do setor educacional. Conveniente, não?
311	Como representante docente, acredito que as prioridades neste momento sejam: 1- recursos para as promoções/concursos de todos os docentes, desde que qualificadas, 2- incentivo (por ex. bolsa para orientado ou viagem a congresso) , via FAPEX, aos docentes com maior captação de recursos de agencias de fomento, indústria/patentes ou que publiquem em revistas de alto indice de impacto (ex. Nature, Science) ; 3- garantia da aposentadoria integral.
315	Há muitos anos, embora a Universidade explicita que há uma 'valorização' do Ensino, na prática, sob a minha visão, isso não é totalmente verdade. Acho que há esforços nesse sentido, mas os resultados não me parecem suficientemente bons.  Acho que seria necessário que fosse discutido como valorizar a carreira docente de forma adequada. Por exemplo: um docente que tenha mais facilidade e goste de dar mais aulas, que ele também seja valorizado por isso. Claro que nesse caso, seu desempenho em pesquisa seria menor e, conseqüentemente, a obtenção de resultados de pesquisa (artigos, projetos financiados, etc.) também seria menor.  Já um docente que tenha mais aptidão para pesquisa e nem tanto para Ensino (existem MUITOS na Unicamp) também poderia ser valorizado por isso, sem ter que se submeter a fazer uma atividade que não gosta e, frequentemente, nem sabe fazer direito. Porém, como é





	<p>obrigado a também dar aulas, o faz como se fosse um "fardo". Principalmente, as aulas de graduação.</p> <p>Já as atividades de Extensão, principalmente as remuneradas (projetos, convênios e cursos pagos) somente poderiam ser realizadas se o docente tiver um bom desempenho nas atividades de Ensino e Pesquisa. Por exemplo, algo como "a carga horária em cursos de extensão não poderia ser maior que a carga horária em disciplinas de graduação". Isso para evitar que docentes aleguem que "suas aptidões são mais para pesquisa" e não queira dar aulas na graduação, mas dedique-se a atividades de Extensão que são remuneradas.</p> <p>Acho que seria necessário discutir alguns desses tópicos e, colocando no mesmo "caldeirão" ... incluir as atividades Administrativas.</p>
317	evitar fuga de cérebros.
319	Pesquisa Científica para alunos do COTUCA e COTIL.
323	Mudar o regimento da Unicamp para uma questão importante, que são os programas de pós-graduação interdisciplinares. Atualmente, é obrigatório que todo programa de PG seja atrelado a uma unidade e que a congregação desta homologue todas as pautas do programa. Isto não faz sentido, em minha opinião, pois desta forma não se consegue algo verdadeiramente interdisciplinar. Por outro lado, há os núcleos e centros, que foram criados como espaços para a interdisciplinaridade, mas que também não podem ter programas de pós-graduação. Isto não faz sentido. Outro ponto importante é podermos lançar editais de contratação de docentes desatrelados de disciplinas. Isto limita a atração de pesquisadores em áreas estratégicas.
326	equiparação das carreiras remanescentes à carreira vigente principal da Universidade.
329	Aumento do número de vagas docentes para os cursos onde mais alunos se graduam e em profissões que interessam para a sociedade. Não pode existir uma distribuição equitativa de vagas docentes para cursos/institutos que apresentam uma enorme evasão, graduam uma quantidade pífia de profissionais e em profissões com pouco interesse para a sociedade. Puro desperdício de dinheiro público.
332	Regras claras para as prioridades de contratação de servidores não-docentes e docentes. Regras para promoção de carreira de servidores docentes e não-docentes. Regras para estabelecer prioridades na conclusão de obras paralisadas e início de novas obras. Estabelecer lei da ficha limpa para servidores docentes e não-docentes que pleiteiam cargos administrativos.
333	Progressão de carreira, que se encontra paralisado, para que os docentes se sintam motivados a continuar na Unicamp. Algumas "mentes brilhantes" já estão evadindo da nossa Universidade para outras e também para o exterior. Mais seriedade na reprovação de relatórios de docentes improdutivos para que essas "vagas" sejam bem aproveitadas e a Universidade tenha melhor aproveitamento do seu quadro docente e toda a comunidade se beneficie disso.
335	-Valorização da Carreira Docente
340	A valorização da atuação docente na graduação e na pós-graduação, indo além da simples verificação da contagem da carga horária, ou oferecimento de prêmios.
345	Carreira docente é pauta importante. Seguramente a mais importante. A Unicamp deve beneficiar a carreira. Encontramos serias dificuldades administrativas para implementação de convênios, parcerias, ganhos adicionais ao salário e etc...Discutimos sempre que é necessário modernizar, mas na carreira docente o nosso discurso ainda está no século passado. Reconheço as dificuldades, inclusive ideológicas, mas é um campo que deve ser vencido. Caso não ocorra, desmotivação (que já é vista) e fuga de capital humano capacitado irá ocorrer.
346	Muito obrigado pelo desejo e iniciativa em ouvir nosso segmento. Considero essencial implantar um GT para investigar com rigor os vários casos de denúncia com má conduta e fraudes em pesquisa. Existem vários sites que apontam severas irregularidades. É de conhecimento que algumas sindicâncias foram estabelecidas, mas sem a devida transparência e com indícios que apontam supressão da verdade. Recomendo iniciar pela unidade mais nova da UNICAMP.
347	Diminuir a desigualdade de distribuição de recursos entre unidades. Discussões sobre formas de retirar da responsabilidade dos docentes em especial de coordenadores e diretores de atividades que não agregam valor a carreira, tais como, coordenação de sindicâncias. Usar mais processos online, diminuindo muito o trânsito de processos físicos (pastas azuis). Estudar formas de agilizar os processos e consultas a PG. Retirada da necessidade de arquivamento de avaliações após prazo de alteração de matrícula. Maior apoio de técnicos para pesquisa. Mais bolsas de pós-graduação. Estudo aprofundado das causas dos programas de pós com baixas notas. Seriedade na avaliação e punição de



- comportamento anti-ético e não legais de docentes, funcionários e discentes.
- 351 A profissionalização da carreira docente/pesquisador e a concentração de tempo e melhoria das condições destas duas funções para a qualidade da pesquisa; internacionalização acadêmica acelerada e sustentável; promoção de um nível de quadro técnico-administrativo capaz de ir substituindo ou complementando professores em cargos, libertando-os para as suas carreiras acadêmicas; melhoramento e sustentação das infra-estruturas e proteção do patrimônio da UNICAMP.
- 352 Com relação ao corte ocorrida com as gratificações, fiquei indignada com a extinção da gratificação do Coordenador de Biblioteca. Gostaria q pudessem representar o retorno dessa função. A gratificação era uma das menores, produzindo um pequeno impacto. A extinção da remuneração revela uma desqualificação ao trabalho acadêmico de gestão de biblioteca. Não considero que ele seja restrito a uma administração técnica. Essa função está relacionada diretamente à pesquisa e ao ensino. Bom, foi com mta surpresa - negativa - que recebi a notícia. Neste aspecto , me decepcionei com a conduta da reitoria.
- 353 Creio que vários pontos poderiam ser discutidos. A contratação de docentes em RDIDP em carreiras diferenciadas seria um desses pontos. Acho humanamente impossível ser por exemplo um pesquisador competitivo no exterior com toda a carga didática, atividades de pós-graduação, extensão e administração.
- Outro ponto que diz respeito ao curso de graduação que faço parte, nutrição, merece um olhar específico com relação ao estágio curricular obrigatório em clínica que os alunos precisam realizar. Ocorre que o curso de nutrição foi criado na FCA que fica em Limeira. Por conta da distância física do Hospital das Clínicas (HC) no Campus de Barão Geraldo, nosso curso tem pouca participação na área de saúde. Isso é sentido pelos alunos, uma vez que somos convidados a participar de diversos ambulatórios na área de gastroenterologia, psiquiatria, endocrinologia e não conseguimos estrutura para poder atender. Esse ambiente seria riquíssimo para a formação desses alunos. Além disso, a partir do ano passado, os alunos do curso de nutrição foram proibidos de realizar o estágio obrigatório no HC por falta de recursos humanos que pudesse realizar a supervisão desses alunos. Acho imprescindível que esse assunto seja rediscutido e que o Consu possa ser o canal para levantar o tema para que a reitoria e a pró-reitoria de graduação em conjunto com os docentes da nutrição e funcionários do HC possam chegar a um acordo para que os alunos voltem a realizar o estágio no HC.
- 358 Apoio ao docente na gestão de convênios e projetos de pesquisa. O docente tem investir suas energias em buscar recursos, dar boas aulas e fazer pesquisa de qualidade. A gestão do financeiro de projetos, convênios e relatórios de prestação de contas deve ser feito pelo setor financeiro. Não temos que ter mais essa responsabilidade.
- 364 Valorização da carreira docente
- 365 Medidas que promovam a integridade e a não perenização de pessoas em cargos de natureza executiva.
- 366
1. Ensino de Graduação: prazos de integralização de cursos muito dilatados - uso do dinheiro público precisaria ser mais eficiente. Alunos precisariam maior comprometimento com seus cursos.
  2. Pós-Graduação: A UNICAMP deveria ter papel mais ativo junto ao CNPq e à CAPES. Me parece que a importância da UNICAMP na produção científica no país e na formação de Mestres e Doutores não se reflete em sua representação nestes órgãos de fomento.
  3. Administração: de maneira geral, a burocracia deveria ser reduzida. O foco da Universidade precisa se concentrar em suas atividades finalísticas e não em atividades-meio.
- 367 Modelos mais eficazes de gestão.
- 370 Tomei conhecimento que esse grupo de docentes escreveu uma carta aberta aos cidadãos do Estado de São Paulo em face da ocupação de uma sala no prédio da Reitoria. Deixo aqui minha pergunta a vocês: esse grupo defende também de maneira intransigente que os serviços que a Unicamp presta, como ensino, atendimento hospitalar etc, continuem sendo gratuitos à população e que as atividades da Unicamp continuem sendo mantidas com recursos públicos? Se sim, peço que, por coerência de raciocínio, esse grupo também se manifeste publicamente aos cidadão do Estado de São Paulo dizendo que esse patrimônio público que é a Unicamp vem passando por uma grave crise de FINANCIAMENTO, e não apenas financeira. O próprio Prof. Knobel já declarou publicamente que existem problemas de financiamento a serem resolvidos pelo Governo do Estado no que diz respeito, por exemplo, ao HC. O momento é crítico para o ensino público no Estado e os cidadãos também devem saber disso a partir principalmente daqueles envolvidos diretamente com isso, a saber, nós, docentes da Unicamp. É no mínimo triste que docentes em grande parte ex-alunos das Universidades públicas paulistas se omitam diante do cenário que estamos vivendo por um receio, talvez, de emitir um posicionamento político. Em países desenvolvidos, a sociedade civil é organizada o suficiente para emitir sem receios



posicionamento políticos de forma a pressionar que a classe política faça aquilo que é relevante para essa sociedade. Se defendemos a educação pública, é nossa dever se manifestar no momento atual.

- 373 Me parece que o modelo institucional está ultrapassado como um todo. Seria necessário debater e renovar, por exemplo, os Projetos Políticos Pedagógicos que estão caducos (repensar os sistemas "disciplinares", de pré-requisitos e a excessiva CH, mas também a maior necessidade de diálogo com a produção extramuros da universidade). Penso ainda ser urgente o debate sobre formação pedagógica dos docentes (me graduei pela Unicamp e confesso que muitos professores foram excelentes exemplos daquilo que eu não gostaria de me transformar, caso optasse pela carreira docente). Há também uma cultura do "jeitinho" que subsiste institucionalmente - regras que são burladas ao sabor das necessidades do momento e que se naturalizaram internamente, sem maiores questionamentos. Acabamos reproduzindo internamente atitudes e modelos que questionamos em contextos macro. Nesses seis anos de instituição, um deles em cargo administrativo, já notei que é preciso muito diálogo e persistência para transformar minimamente algumas condutas, incluindo aquela do professor que acha que vir à Unicamp uma vez por semana é razoável. Assustador!
- 375 Como valorizar a promoção nas três linhas: ensino, pesquisa e extensão.
- 376 Qual o papel que nossos egressos ocuparão no país em 20 anos?  
Não existe um projeto que permita sermos excelentes em tudo o que fazemos. Que áreas devem ser apoiadas e que áreas devem ser induzidas à inexistência? Não é pelo fato da área existir à décadas que ela tem que ser mantida.  
  
Como combater o imbreeding acadêmico em nossa instituição?  
  
Qual o comprometimento dos nossos estudantes de graduação/professores com nossas disciplinas de graduação? Qual o custo do nosso investimento em alunos fracos academicamente? Óbvio que devemos apoiá-los, mas qual o limite, qual o número de semestres que os alunos poderão cumprir até se formarem?  
  
O que significa uma inclusão e uma formação com vistas para o social em uma disciplina intensiva em matemática? Podemos abandonar os cursos tradicionais de cálculo para as Engenharias e as demais áreas de exatas e criar um novo formato? O que significa fazer Engenharia no Séc. XXI?  
  
Que áreas de excelências necessitam expandir ou encolher?  
  
Como fortalecer programas de pós graduação com pouca inserção local/internacional e baixa produtividade? Se não, como eliminá-los?
- 378 Sugiro à representação levar ao CONSU iniciativas que propiciem a ampla divulgação dos recursos que a Unicamp dispense com centros/núcleos, assessorias em todos os níveis, pesquisadores não docentes, e demais despesas com atividades não diretamente relacionadas ao ensino.
- 381 Eficiência de gestão em todos os níveis da universidade.  
Melhoria do ambiente acadêmico.
- 384 Qual universidade desejamos possuir, qual nossa vocação, e onde almejamos posicionar nossos egressos em níveis de graduação e pós-graduação.
- 389 Levantar questões de ética e respeito da relação professor e aluno. Hoje os alunos fazem o que querem e muitas vezes somos obrigados a passar a mão na cabeça para evita conflitos.
- 390 Uma política clara e constance de reconhecimento do mérito via promoções. Além disso, diante da insegurança jurídica em relação à mudança de regima previdenciário para aqueles que pleiteam vagas como titulares, uma opção seria transformarmos a promoção a titular como uma promoção horizontal após o 5.3 sem mudança de carreira. Claro que isso tem que ser feito garantindo-se avaliações rigorosas por bancas externas da mesma forma como o concurso titular. No entanto, ao invés de pleitear um cargo, dever-se-ia pleitear uma promoção horizontal de modo a não alterar os direitos previdenciários adquiridos.
- 395 O que fazer para tornar a Unicamp uma Universidade atrativa para jovens docentes (brasileiros e estrangeiros)?  
O que fazer para reduzir a quantidade de horas em sala de aula. Hoje gastamos 180 horas por ano, enquanto um docente pesquisador em países desenvolvidos gastam no máximo 60 horas?  
O que fazer para melhorar a qualidade dos cursos de pós-graduação em todas as áreas de concentração cobertas pela unidade?



- 397 - Realocação de funcionários docentes e não docentes para diferentes setores visando uma melhor colocação para aproveitamento do conhecimento e motivação do funcionário. Mas um programa efetivo, não nos moldes do que existe hoje, onde a pessoa manifesta a vontade de ser transferida, são abertas vagas em diferentes unidades, porém, os chefes imediatos não liberam os funcionários (docentes e não docentes) de medo de perder a vaga.
- 398 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOCENTE POR UNIDADES DE ENSINO E VALORIZAÇÃO DOCENTE COM CRITÉRIOS BASEADOS NAS DEMANDAS DE SUAS ÁREAS  
USO DE VERBA DO CONSU PARA FINALIDADES QUE NÃO ENVOLVEM E NÃO REPERCUTEM DIRETAMENTE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS ESTADUAIS
- 400 Democracia interna e estreitamento entre o CONSU e os docentes nas unidades, esp. os jovens e os estrangeiros.
- 402 Desenvolvimento de ações de aproximação com empresas para expansão de atividades de pesquisa e ensino. Em relação ao ensino, a universidade deveria explorar o desenvolvimento de cursos de especialização (latu sensu) e de mestrado profissional (pagos). Para tanto, mudanças regimentais deveriam ser realizadas.
- 406 Diretrizes da pesquisa, ensino e extensão.  
Diretrizes orçamentárias  
Carreiras docente e funcional
- 409 a) re-estruturação da UEC, com alterações no Regimento/estatuto, dividindo a UEC em áreas (Exatas, Tecnológicas, Humanas, Biológicas/Saúde) de modo a reduzir substancialmente o número de membros no CONSU.  
b) autarquização do HC  
c) profissionalizar a administração central da UEC e das Unidades, com a contratação de equipes de profissionais competentes em gestão administrativa, financeira, de pessoal. Em assuntos de natureza acadêmica/pesquisa/extensão essa administração seria assessorada por um comitê formado por diretores das áreas mencionadas (1 diretor das unidades da área de exatas, outra da área de Tecnológicas, outro da área de humana e outro da área Biológica/Saúde, que atuariam em rodízio). Com isto se evita as campanhas dos candidatos a reitor, os cargos comissionados, os cargos QI, as ações entre amigos, correligionários, etc.  
d) redução substancial da frota de veículos da UEC, eliminando veículos colocados à adisposição de diretores de unidades, pró-reatores, reitor, etc.  
e) fechamento da UEC com colocação de gradil e controle de todos os ingressantes  
f) permitir que a PM efetue o policiamento do câmpus  
g) readequação dos preços das refeições, implementando o preço por quilo, considerando o teto de preço de custo (preço de 1 quilo de refeição = preço de custo).  
h) implementação de cobrança da moradia estudantil e controle rigoroso dos ocupantes da mesma, com leitura biométrica para ingresso na moradia, nos RUs (para reduzir fraudes) e salas de aula. Alunos comprovadamente carentes devem ter moradia+alimentação+transporte gratuito + 1 pequena bolsa para despesas pessoais, mas devem OBRIGATORIAMENTE, trabalhar 2-3 horas/dia em algum setor da UEC (adm. central, bibliotecas, Unidades, etc.).  
i) controle rigoroso das bolsas moradia, exigindo que o bolsista apresente comprovante (válido) de pagamento de despesas de aluguel.  
j) auditoria no sistema de bolsas fornecidas pela UEC.  
k) regisção imediata dos contratos dos advogados da PG. Os salários (e mais sucumbência) destes advogados pagos pela UEC estão, em boa parte, muito, mas muito, acima dos valores praticados no mercado. É inadmissível que, conforme mostra a proposta orçamentária da UEC para 2018 (e o mesmo vale para as propostas de anos anteriores), o orçamento para gasto com pessoal da PG corresponda a quase 25% do orçamento de unidades como o Instituto de Química. (especialmente)  
l) redução do número de advogados da PG.
- Última observação: tenho certeza que estes assuntos serão sequer discutidos pela representação docente na Consu.
- 410 Talvez criar mecanismos para agilizar a tramitação de projetos de pesquisa com empresas, principalmente quando há cláusulas de PI que saem da regra geral. Entendo que é necessário haver um filtro, mas demorar 6 meses para tramitar é totalmente contraproducente. Uma ideia seria julgar a questão da PI (que demanda passar pelo CONSU) no convenio guarda-chuva, sem ter que passar de novo pelo CONSU a cada termo aditivo. Principalmente quando os termos são idênticos aos dos termos aditivos anteriores.
- 412 1. Como informar à sociedade de forma clara e em linguagem compreensiva a importância da Universidade para sociedade. Como quantificar os benefícios trazidos pela Universidade à sociedade. É fundamental que a sociedade compreenda a nossa importância para



	quebrarmos paradimas e preconceitos sobre a nossa carreira;
	2. Carreira docente e méritos para promoção;
	3. Incentivo à pesquisa;
	4. Incentivo à modernização da graduação;
	5. Meios para evitar atrasos na formação dos alunos, evitando desperdícios.
414	Sugiro atenção maior a previdência, relação universidade-IPESP, contribuições... Estudo e divulgação, primeiramente. Quem sabe no futuro, pauta.
415	- O aumento contínuo de custos com a proliferação de estruturas de TI paralelas em vários setores da administração. Muitas vezes os custos reais são negligenciados, pois não levam em conta os gastos com equipamentos e pessoal para cuidar de backup, fontes de energia de emergência, refrigeração etc. - A perda de know-how, de talentos e de domínio da tecnologia em TI que está ocorrendo com a gradual transferência de serviços para empresas externas que os oferecem "gratuitamente". - Esta transferência também vai aos poucos impactando os custos de conectividade à internet, pois vamos precisar de links (canais) cada vez mais poderosos e caros, já que até mesmo para tarefas simples, como enviar um e-mail para alunos, teremos que fazer uso da internet antes de chegar aos destinatários que são nossos próprios alunos que estão aqui dentro.
416	Buscar dar sempre centralidade para a pesquisa e engajar os jovens docentes na pesquisa. Debater o lugar da administração e da extensão como ocasionais, eventuais e não centrais, retirando-os dos processos avaliativos quinquenais ou trienais. Engajar os docentes no ensino afirmando que a qualidade do ensino reflete uma pesquisa de qualidade e não ocorre sem a pesquisa. Levar mais a sério a avaliação do que se denomina de "período probatório".
419	A defesa da universidade pública (e, portanto, seu financiamento) é fundamental. A carreira docente também é central e deve continuar sendo repensada e valorizada, mantendo-se condições adequadas para o desenvolvimento da pesquisa. A inserção social da universidade depende não apenas de iniciativas de extensão, mas também da atualização e da diversificação planejadas da formação em graduação e pós-graduação.
421	Valorização da carreira docente RDIDP
426	Real valorização do docente - e a possibilidade de cada um se dedicar naquilo que melhor faz MEXER URGENTEMENTE no nosso judiciário, concursos honestos para a Procuradoria da Universidade (ela está pior do que a do país) Mudar o sistema de eleições, que estão cada vez mais parecidos com eleições de cidade do interior. A escolha deverá ser mais acadêmica, a exemplo do que ocorre no mundo desenvolvido. Está na hora de alguém começar essa discussão
427	Maior participação da Universidade em temas relativos ao universo educacional no país e com vistas a evolução tecnológica e maior integração com a indústria nacional
429	Perfis para a Contratação Docente, nas diferentes Faculdades e Institutos da UNICAMP. Criação de normas que impeçam docentes/funcionários punidos na CPP, em candidatar-se à qualquer cargo eletivo na universidade.
430	Na questão do item 6, nenhum dos itens contempla de forma clara a minha opção que seria melhorar a infra-estrutura física geral da Universidade (seja de ensino, pesquisa, extensão). Isto se houver uma folga no orçamento para tal.
434	A crise financeira é um tema fundamental, mas, me preocupa muito as questões - algumas vezes sutis - que tendem a legitimar a terciarização, privatização e práticas de ensino à distância sem uma infraestrutura e uma política definida e discutida.
437	- Processos de internacionalização menos coloniais (mera inserção no circuito anglófono de publicações), de modo a fazer com que a internacionalização esteja voltada a criar circuitos de trocas e pensamentos entre pesquisadores que tenham preocupações semelhantes; - Extensão como possibilidade de produção de pesquisas mais originais e mais socialmente vinculadas; - Estratégias para criar "mais escuta" da sociedade e, ao mesmo tempo, menos tempo gasto com nossas questões intestinas.
446	Valorização de docentes produtivos para promoções e não por tempo de serviço
447	Plano de Carreira que está estagnado no curso técnico
450	Além do equilíbrio das contas da Universidade, deveria ser melhor discutido o planejamento estratégico da Universidade e como fazer sua gestão. Mudanças devem ser buscadas no modelo hoje existente.
451	caracterização das prioridades dos aspectos pesquisa, ensino, extensão, administração na universidade
452	A questão de avaliação docente. Não há uma forma ponderada de avaliar a atuação do docente. No final, o que conta mesmo é o número de publicações, de forma numérica, sem



	ter qualificação quanto ao mérito do conteúdo publicado. Se a CAPES manda, a Universidade executa.
453	Apoio a carreira docente e incentivo aos Professores /Pssquisadores ativos e produtivos. O clima atual está péssimo!
454	Medidas para melhorar a gestão em termos de apoio técnico-administrativo. Medidas para melhorar o ensino de graduação, muitos docentes não se importam com a graduação, principalmente as disciplinas mais básicas. São contratados pesquisadores e não professores.
455	Auditoria externa da administração de todas a universidade (unidades/administração central) para detectar pontos a serem atacados para otimizar e elevar os recursos.
456	Alguns temas que me ocorrem no momento: - Reavaliar o organograma da Unicamp e fazer um estudo da real necessidade de tantos funcionários para tantas sessões em cada unidade. Alguns serviços, acredito que poderia ser mais centralizados. - Meios de incentivo/promoção na carreira docente e que a alocação de cotas fosse feita por departamento. - Manutenção de bolsas auxílio (como as bolsas SAE, por exemplo) baseada em desempenho acadêmico. - Melhorar o sistema de controle da moradia estudantil. Manter as informações atualizadas mediante cadastro periódico dos alunos que lá moram.
462	As unidades precisam ser avaliadas de acordo com as suas peculiaridades. Não podemos ser comparados à Institutos da UNICAMP como FOP ou IB. Somente na graduação, temos 6 cursos.
466	Inovação no ensino. Novo modelo administrativo da Universidade.
467	Existem muitos assuntos importantes, mas no momento eu destacaria os seguintes: (1) Enxugamento da máquina administrativa da Unicamp. (2) Separação do HC da Unicamp. (3) Revisão da distribuição orçamentária por unidade, valorizando a produção e a captação de recursos das mesmas. (4) Revisão da política de segurança da Unicamp, com o fim da idiotice do "fora PM do Campus". (5) Fim das festas do IFCH. Se não for possível, então fim do IFCH.
470	Recursos para pós graduação e graduação
471	As condições do trabalho docente através de parâmetros como: condições de saúde (quais doenças e em que época foram contraídas); distinção entre conflito e assédio moral (deveria estar em portaria a diferenciação); produtividade (levantamentos do motivos para aparentes "improdutividades"; rever as funções agregadas não remuneradas e não passíveis de serem contabilizadas como trabalho pela plataforma Sucupira; sobreposições de funções; dentre outras.
477	Como aumentar receita. De preferência um aumento reduza a dependência da Unicamp do ICMS
478	Contratação docente - critérios de qualidade Promoção na carreira docente por critérios de qualidade
479	Encontrar formas de apoiar mais os docentes nos seus projetos de pesquisa, e atuação na pós graduação
480	A carreira docente deve ser prioridade, assim como os investimentos para que voltem a ser contratados docentes em RDIDP.
481	Prioridades de infraestrutura e de estímulo à produção nas diferentes unidedes e carreiras da Universidade.
489	- Graduação: Deveria-se alterar o Calendário Letivo. Como outras universidades do Brasil, a UNICAMP oferece até quatro meses de férias, em que os alunos ficam sem nada a fazer. E ainda, semanas com feriados onde, somando pontos facultativos, a semana só é cumprida por metade dos estudantes, afetando de alguma maneira os cursos. Não saberia comparar com outros países, mas sim com a maneira como eu estudei na Argentina: o ano inteiro pois os exames eram obrigatórios. Fico imaginando o julgamento do povo que paga pela universidade e chega a saber que estudantes e professores passam 1/3 do ano sem atividade. É um desperdício. Por outro lado, os alunos estudam concentradamente, intensamente, sem grande aproveitamento pois não tem tempo para refletir, e com problemas psicológicos que são consequência do cronograma e também de uma mentalidade competitiva em que se autocolocam. A minha proposta é ter o mesmo número de aulas, porém eliminando completamente as semanas com feriados para que o aluno possa ir em casa e colocare seu aprendizado em dia. As aulas começariam em fevereiro. Os exames deveriam acontecer a partir de quinze dias de encerrados os cursos, não antes, e tem de haver coordenação para que um aluno não deva fazer mais de uma prova no mesmo dia, pois chega a ter caso de três em um dia! Claro que há um notável desinteresse por uma parte da universidade: é só ver como fica com



metade da atividade às 6as feiras, e como quase metade dos alunos não frequenta aulas na primeira semana do semestre. Semana que deveria começar sempre uma 2a feira, e não uma 4a feira como neste semestre. Como os sábados não são aproveitados, nem que seja para desconcentrar atividades ou transferir provas para que estas possam ser tomadas sem que os alunos tenham de passar ou faltar por aulas antes.

Deveria-se também reduzir o número de vagas, pois não se consegue atender condicentemente. No CECOM, p.ex., o atendimento psicológico está saturado. O restaurante gera prejuízo. Quem sabe com menos alunos o professor mandaria mais alunos para exame, sem pensar no trabalho que é voltar a corrigir provas. E está a opinião de Zeferino Vaz (reportada em "O Mandarim" por Eustáquio Gomes: acima de 5.000 alunos, uma universidade não é administrável.

- Extensão: A quantidade de recursos que a PREAC recebe, comparativamente a qualquer outra universidade, é mínima, limitando o número de projetos. e, neste período, beneficia trabalhos artísticos em detrimento da divulgação científica. Com mais recursos, deveria incorporar inclusive a parte de realização de serviços técnicos à comunidade, apoiando setores que poderiam oferecer cursos, fazer avaliações técnicas, como p.ex. controle da qualidade do ar e da água na cidade, etc.. Talvez o mais importante no momento seja justamente a extensão, provar que a universidade é importante para a comunidade e para o país. Outra carência é a da RTV: chegou a ser colocada uma TV em pontos comuns, como o Restaurante, o Hospital, etc., e passava programas da RTV tipo entrevistas que não serviam para serem assistidos em pé, com barulho ambiental, e por causa da duração. Essa rede e a própria TV universitária deveria estar divulgando o que acontece de interesse comum na universidade no dia, no dia seguinte, e na semana, com notícias breves e simples. Como conseguir mais recursos?: tentando, mais uma vez (foi tentado já), que a FAPESP lance editais de apoio à Extensão. O (lamentável) "Laboratório do Ator" não seria, se funcionasse, mais que o Teatro da UNICAMP, porém com esse nome não poderia receber recursos da FAPESP. E facilitando, por meio da FUNCAMP, a venda de serviços e produtos ao público. Serviços de pequena monta, p.ex., deveriam ficar livres de burocracia e impostos. Outra proposta é retomar a ação da ciclovia UNICAMP-Moradia, que foi implementada na gestão do Pro-Reitor Mohamed, foi se deteriorando depois, e está abandonada pela Prefeitura.

Tenho uma proposta a respeito da interação com alunos estrangeiros: retomar a reunião anual como era feito antigamente.

- Pesquisa

É bom que se publique, mas que todos os autores sejam verdadeiros partícipes do trabalho. O número de co-autores cresceu, no tempo que estou na UNICAMP, de dois ou três a: dez! E isto porque o valor do trabalho não é normalizado, não é dividido pelo número de autores, resultando em uma verdadeira fraude, em contagens fictícias, e em que alguns grupos possam se sobrepor a outros. Outro tema: Acredito que existam pesquisas da UNICAMP de grande importância para o país, em medicina, biologia, agronomia, alimentos, química, e outras. Mas também que há pesquisas acadêmicas sem utilidade, como não seja mostrar que temos a capacidade de gerar "papers", que já é uma utilidade, mas de outro tipo. Essas pesquisas, doe-me dizer, deviam ficar em último lugar na distribuição de recursos. Pode-se publicar com menos dinheiro, e poderia-se premiar ao pesquisador mais efetivo, que mais publica em proporção ao dinheiro que recebe. Nossos jovens pesquisadores estagiam uns anos no primeiro mundo e na volta querem, e conseguem, montar laboratórios comprando o mesmo que viram nos laboratórios onde estiveram. Montar construindo elementos próprios é mais demorado, e nem saberiam fazer, não foram ensinados a isso.

Por outro lado, o público nem imagina que pesquisador brasileiro não pode importar. Mesmo com o empenho colocado pelo então ministro Sérgio Rezende, importar é um "via crucis" burocrático. A simples compra de um elemento pequeno e barato pelo correio, não pode ser realizada. Quem depende de insumos então, compra em quantidade e armazena, ou paga de seu bolso. Essa inferioridade de condições é de se fazer notar. O FAEPEX, por outro lado, ficou atrelado à FAPESP faz já muitos anos, pois na origem não era assim. A motivação pode ter sido forçar a que o pesquisador solicite recursos à FAPESP, ou filtrar projetos pela avaliação da FAPESP como uma referência a mais. O outro lado da moeda, é que a UNICAMP perdeu a autonomia de decidir por ela própria quais projetos são merecedores de recursos e quais não, considerando o julgamento da FAPESP como praticamente infalível. Outra proposta copio de universidade dos EUA: premiar um pesquisador para no fim do ano apresentar sua pesquisa ao corpo docente, todos juntos em um tema. Universidade só é quando a interação entre pesquisadores é grande, não interessa a área. Alunos de Pós, claro, poderiam assistir, é uma questão de espaço.



- Administração

O aditivo por função diretiva, coordenação, consultoria etc. não devia ser incorporado ao salário. Isso pode chegar a criar uma tendência a agir por interesse e não pela universidade. Proponho isso, e um aumento nos valores durante a função, não uma redução. No total, resultariam mais recursos para a universidade. Os cargos de coordenação (Graduação, Pós) deviam ser sempre eletivos e não uma atribuição do Diretor, retornando à democratização da universidade.

- 490 Muitas atividades administrativas estão nas "costas" do Docente. Entendo que alguns aspectos relacionados a esta observação são característicos de algumas áreas, mais do que outras, mas a área Biológicas tem exigências particulares que precisariam de uma maior atenção, na minha opinião. Muitas questões administrativas que poderiam ser resolvidas ou ter mais suporte, e não digo da Unidade, mas de Órgãos da Administração Central, são colocadas como responsabilidade exclusiva do Docente. Cito, para mencionar um exemplo, a questão do SisGen. Não existe um suporte que conseguisse orientar os Docentes de forma eficiente em como preencher os dados de cadastro. Isso não é um problema da Unicamp, mas Docentes de outras Instituições também estão reclamando da falta de apoio nesse processo. O "gasto" de tempo com questões administrativas compromete ou vem comprometendo a capacidade dos Pesquisadores de competir internacionalmente.
- 502 Primeiramente, é preciso que todos se concretizem que não se pode ter um orçamento negativo para a instituição. Isso é um absurdo! Tem que acabar com esta pouca vergonha, afinal, temos 13 milhões de desempregados no país. Então, que seja feito um orçamento com o mínimo de responsabilidade e respeito aos contribuintes. Em segundo lugar, queria ver ações efetivas da universidade para economizar energia elétrica e água no campus. Se tivéssemos feito uma escolha inteligente no passado, poderíamos ter toda energia elétrica da UNICAMP gerada por placas fotovoltaicas (ao invés de comprar fazendas e atuar como agentes imobiliários). O resultado é que nossa conta de luz seria 10% do que ela é hoje. Também poderíamos estar coletando água de chuva para usar em aplicações menos nobres, como descarga de vasos sanitários. Incrível que em 2 década e meia que estou na UNICAMP nunca vi uma ação de verdade no sentido de tornar o campus sustentável. No máximo muito barulho, bandas e fanfarras, mas praticamente nenhum resultado efetivo.
- 503 Teto salarial: não mudar regras no fim do jogo; fim de privilégios; ordem no campus (estacionamento, ruído, segurança, etc.);
- 504 Riscos à privatização do ensino, pesquisa e extensão;  
Contratação futura de docentes e manutenção de carreira em moldes justos e não precarizados (idem sobre concursados atualmente); direito à RDIDP para optantes e progressão efetiva na carreira;  
Inclusão de estudantes na Universidade pública (e permanência); compromisso social com as minorias sociológicas/ políticas e linguísticas.  
Apoio às reivindicações trabalhistas dos funcionários e estudantes quanto à oferta de qualidade dos cursos, manutenção de bolsas, entre outros.
- 6
- 506 Dentre os vários temas, reforço a luta por mais verbas para o ensino público, particularmente a UNICAMP
- 509 Falta de progressão salarial para professores do COTIL e COTUCA que defenderam doutorado e mestrado e não obtiveram as promoções previstas na carreira.
- 512 sustentabilidade da universidade a longo prazo
- 516 Saúde mental e física dos docentes. Falta de motivação em termos financeiros e de progressão de carreira. Redução dos quadros docentes por falta de novas contratações que reponham as aposentadorias. Ameaças crescentes à liberdade de pensamento e expressão no âmbito universitário e medidas adotadas pela UNICAMP para garantir o exercício livre da docência e a autonomia universitária.
- 519 Autonomia universitária para menor dependência do Estado.  
Aumento de arrecadação coletiva e individual
- 520 Orçamento participativo.
- 521 (1) Criação de uma comissão internacional, de renome, para a proposta de mudanças estatutárias e regimentais, de acordo com as melhores universidades do mundo.  
(2) Implementação das medidas definidas em (1)  
(3) Defesa intransigente dos valores acadêmicos em todas as esferas - assisti a algumas reuniões em que a bancada docente esteve longe de fazer essa defesa, mesmo que tibia.  
(4) Fim das chicanas.  
(5) Enxugamento e racionalização do quadro de servidores técnico-administrativos.





	(6) Proposta e implementação de um projeto de qualidade para os egressos dos cursos de graduação e pós-graduação, de forma que, em vez de contar o número de egressos, contêm-se os números de egressos qualificados. Cursos têm que ser questionados pelas estranhas relações entre número de vagas no vestibular, tempo e dificuldade para arrumar emprego fora do serviço público e número de reingressos.
	(7) Discussão com o mercado, com os ex-alunos, com a sociedade em geral, do que se espera de uma universidade com o orçamento da Unicamp, especialmente na formação de líderes na indústria, nas empresas e na sociedade civil.
	(8) Discussão honesta do aporte para cada área do conhecimento, de acordo com um plano diretor, livre de comprometerimentos políticos.
	(9) Definição exata, com números críveis, da situação orçamentária da Unicamp para as próximas décadas.
	(10) Defesa apaixonada da carreira docente, especialmente quando ameaçada e achincalhada pelos alunos, como ocorreu em 2016.
525	Defesa intransigente da universidade pública e gratuita de qualidade. Defender os valores humanistas da universidade.
531	Parar com austeridade, mudar visão estreita do orçamento e retomar defesa da carreira docente
536	(1) Retomada da normalização das promoções da carreira docente (isto é de caráter central e fundamental para preservação de nossa qualidade) (2) Os prêmios de reconhecimento docente não foram pagos no ano passado. Seria importante recuperar esta perda. Estão discutindo o pagamento neste ano, mas seria um absurdo pagar os premiados em 2018 e não pagar os premiados de 2017. (3) A Unicamp precisa urgentemente aderir integralmente ao ENEM que tem potencial para selecionar os melhores alunos no Brasil inteiro. Não faz sentido insistir em um vestibular da instituição, ainda mais que perdeu-se amplitude nacional depois de cortes de verba. (4) A Unicamp claramente passou recentemente por um expansionismo (e ainda noto algum aumento) de vagas de alunos/cursos sem ter o retorno necessário em recursos financeiros. Esta política tem que parar. Esta sobrecarga deteriora as condições do docente levando a uma queda de qualidade em seu trabalho, em particular, na pesquisa. Mais alunos/cursos deveriam implicar em mais professores e recursos.
537	A carreira docente inicial, nível MS 3 é muito desestimulante. Sentimos uma cobrança por parte da comunidade mas não temos nenhuma contrapartida, apoio dos órgãos superiores, NADA!!! O salário é vergonhoso, líquido está abaixo de uma bolsa Jovem Pesquisador FAPESP e a progressão de carreira é muito difícil, está congelada. Não somos ouvidos, não temos apoio e incentivo. Tenho colegas passando por período de depressão, perdendo os seus casamentos e a reitoria é indiferente a esses casos de recém contratados. Já passei por crises sérias de ansiedade. Não temos apoio jurídico, quando somos injustamente acusados por alunos, entre outros casos absurdos que já ouvi nestes meus quatro anos de instituição. Não há estímulo no início da carreira. O início da carreira na Unicamp é uma prova de fogo, vamos ver se sobrevivemos. Os órgãos de fomento nos cobram uma experiência que não vamos alcançar se não formos apoiados. Me negaram bolsa de IC dizendo que não tinha experiência de orientação. Como vou ter experiência de orientação. Meus colegas dizem, vamos submeter esse Universal por submeter por que não vamos ganhar mesmo, quem ganha é quem já tem a carreira feita e tem muito dinheiro... e é a mais pura verdade... não há incentivo.
539	Grande dificuldades para conseguir recursos no início da carreira para pesquisa, visto a demora para conseguir um projeto FAPESP.
543	Mudanças na carreira docente visando desburocratizar os procedimentos de acompanhamento e promoção. Implementação de mais programas de apoio ao ensino e a pesquisa. Melhoria nas condições de trabalho. Plano de ampliação dos benefícios institucionais.
544	Gostaria que sejam discutidos os seguintes pontos se forem legítimos:  Graduação: (1) cobrança de uma taxa para as disciplinas que são cursadas pela segunda vez após reprovações; (2) limitação na quantidade de trancamentos por disciplina e por curso completo.  Pós-graduação: (1) papel dos exames de proficiência em línguas estrangeiras; (2) processo seletivo mais criterioso dos alunos ingressantes.  Pesquisa: reservar uma parte de verba para apoio às pesquisas "de risco", diferentes do que está em voga, a fim de aumentar a probabilidade de termos algo de fato inovador.  Extensão: será que há algum mecanismo na extensão através do qual possamos contribuir para aprimorar a qualidade de ensino fundamental, médio e técnico?



547	A valorização do professor que se dedica ao ensino e extensão. Melhores condições e apoio por parte da Unicamp para o desenvolvimento da pesquisa e da extensão.
552	Defesa contínua e permanente do ensino publico e gratuito.
553	Carreira docente - especialmente maiores esclarecimentos aos novos docentes, valorização do ensino , bem como pesquisa e extensão, porém muitas das atividades de ensino realizadas não se convertem em índices quantitativos e uma avaliação do desempenho docente apenas pautada em tais índices, ao meu ver, é falha. Mas reforço que os indicadores quantitativos são importantes, e refletem produtividade em pesquisa, mas nao necessariamente nas demais áreas. Maior regulamentação com relação a carga horaria minima e maxima de acordo com atividades exercidas pelo docente, é muito comum vermos discrepancias nas Unidades, como docentes com carga minima de 2 horas, outros com cargas de 20 horas, além de cargos administrativos, representações, projetos financiados. Sou a favor de maior regulamentação e controle quanto a isso. Sugiro também uma comissão de acompanhamento dos novos docentes, em diferentes instancias da Universidade, que não seja apenas avaliativa mas sim de acompanhamento e desenvolvimento docente.
556	Contratação de mais docentes. Carreira
557	sem comentario
564	avaliação docente, crescimento acadêmico, conhecimento produzido realmente relevante, administração de recursos de forma realmente eficaz, gestão das unidades por funcionários capacitados e não docentes
570	A captação de recursos em projetos de pesquisas envolvendo empresas poderia ser um forma da Unicamp melhorar a sua situação financeira. Existem muitos entraves burocráticos na assinatura deste tipo de convênio. Os órgãos administrativos deveriam buscar forma de acelerar a tramitação deste tipo de convênio.
571	Incentivo para a pesquisa não apenas para aqueles que já possuem projeto Fapesp, para os que estão começando e não conseguem ainda alcançar um projeto Fapesp.
574	Acredito que diferença de avaliação entre os cursos, uma vez que há particularidades entre os cursos que podem ser melhor avaliadas.
576	Condições de trabalho e auxílios para docentes em começo de carreira (p.e., extensão do auxílio criança por mais anos).
581	Valorização da docência na Graduação Peso dos vetores de ensino - Prático, Teórico, Orientação
584	especialmente critérios e a permanência de progressão na carreira docente, independentemente de crises.
589	Deveriam ser discutidos os objetivos a serem, de fato, alcançados pela Universidade que, em resumo, existe para trazer benefícios (em vários níveis) para a sociedade que a sustenta.
590	Estímulos , mecanismos , estratégias de valorização da docência , valorizando ensino e pesquisa.
592	A - Reduzir a carga administrativa. Por exemplo: 1 ) Acho que o custo das horas trabalhadas de professores e funcionários para avaliações de propostas FAEPEX para distribuição de até 4 mil reais anuais por docente é maior do que 4 mil reais. 2 ) Quando se trata de um docente produtivo, acho que a hora trabalhado do professor para elaborar o relatório e para os demais para emitir o parecer (do departamento, graduação, pós-graduação, congregação, etc) é muito elevada. Os professores produtivos (acima de uma produção que poderíamos estabelecer no ensino, pesquisa e extensão) poderiam ser premiados com a não necessidade de fazer relatórios de atividades. 3 ) Funcionários mais eficientes. Terceirizados? Via Funcamp? 4 ) As comissões disciplinares (como a que eu estou participando sobre a greve de 2016) deveriam ter só advogados. Neste caso específico, haveria o advogado dos alunos e o advogado dos professores (que poderia ser alguém da PG). Não faz sentido 3 professores (às vezes titulares e diretores) perderem tempo com isso. O custo da hora trabalhada em cada reuniões desta é altíssimo.
593	B) O Hospital deveria ser separado da Unicamp Graduação: excesso de carga-horária dos curricula. Pós-graduação: desburocratização. Pesquisa: apoio técnico baseado em produtividade e capacidade de obtenção de recursos. Administração: desburocratização
597	
599	Reposição de docentes aposentados. Valorização dos professores colaboradores. Revisão de critérios de avaliação baseados no produtivismo acadêmico.
601	- Como acabar com o deficit - Como eliminar burocracias e tornar toda a universidade mais ágil



- Como dar mais peso para a qualidade de ensino na avaliação docente
  - Como aumentar nossa integração com as empresas de forma a ajudá-las a crescer e gerar emprego e renda
  - Como evitar que "estudantes profissionais" ligados a interesses partidários ocupem vagas sem nunca se formar, tirando oportunidades de quem mais precisa
  - Quando vão questionar os aumentos "na canetada" feitos na calada da noite pela reitoria anterior? Estranho que ninguém tenha coragem de apontar para algo tão flagrantemente irregular
  - Cobrar da reitoria ações efetivas para evitar decisões não públicas (como a acima), sem a prévia autorização e anuência do CONSU: a reitoria não deve ter poder de fazer nada sem que seja totalmente documentado e aprovado. E não é questão de ter regras: deve ter sistemas que impeçam mesmo quem queira não seguir regras
- 602 Melhorias, no sentido amplo, como em relação aos aspectos mencionados acima, das condições de ensino, pesquisa, extensão/consultoria, para docentes, funcionários e alunos (embora eu entenda que estes dois últimos tenham outros representantes)
- 603 Na unidade em que atuo há problemas de gestão. Nem mesmo o PLANES da unidade foi escrito no último quinquênio. Deveria haver maior atenção em relação a qualificação da gestão, uso dos recursos e planejamento estratégico.
- 604 As pautas são muito variadas! Cada situação é cada situação!
- 605 Igualdade de carga horária em diferentes unidades, com proporcionalidade de alunos. Apoio à estruturação dos laboratório de ensino e pesquisa.
- 608 ATUALMENTE, A QUESTAO DOS CUSTOS ADMINISTRATIVOS EXAGERADOS DAS UNIDADES
- 610 modernização do ensino e projetos dos cursos da Unicamp; revisão da estrutura administrativa da unicamp (incluindo unidades)
- 613 A Universidade dez anos adiante: que tipo de pesquisa ou temas relavantes estaremos trabalhando? como será suportado pelas agencias de fomento ou pela sociedade? como estaremos trabalhando o crescimento demográfico e a constancia de vagas na UNICAMP?  
Continuaremos com cotas para esta ou aquelas parcela de estudantes e generalizando-as cada vez mais?
- 619 Dada a escassez de recursos para pesquisa, que vai se tornar pior ainda, por causa do teto dos gastos, creio que a Universidade deveria discutir, conjuntamente, o que fazer, que prioridades dar, etc. Estas discussões, de alguma forma, deveriam ser tornadas públicas, para que a sociedade compreenda o impacto para o país que a redução ou mesmo o fim das pesquisas e evasão de cérebros pode causar ao país.
- 620 Excesso de cargos comissionados na universidade. Cortar 9 de cada 10 cargos.
- Reduzir o valor das gratificações para diminuir o interesse nos cargos. Existe pouca dedicação quando o interesse no cargo é apenas financeiro.
- Não incorporar nenhuma porcentagem das gratificações nos salários. As gratificações deveriam ser pagas apenas durante os mandatos.
- 624 Assédio Moral.
- 626 Valorização da carreira docente. Profissionalização das atividades de administração.
- 637 Sendo breve: Descentralização administrativa. Redução do poder central em prol de atuação das UEP. Estadualização de nossos hospitais.
- 638 condições adequadas que possibilitem uma carreira em tempo integral