# V – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

O quadriênio foi marcado, entre outros fatos importantes, pela intensificação da cooperação internacional, com grande ênfase no intercâmbio de docentes e alunos de graduação e de pós-graduação, pela consolidação do programa de planejamento estratégico, que definiu e aprovou no Conselho Universitário um leque de 16 programas de ação, já em desenvolvimento. Foram firmados 176 acordos bilaterais com 30 países, dos quais 54 visando o intercâmbio de alunos com 20 países, e foram recebidas, no período, 147 delegações ou representantes de instituições de 30 países.

# Intensificação da Cooperação Internacional

De abril de 2005 a dezembro de 2008 a Unicamp administrou, por meio de sua Coordenadoria de Relações Institucionais e Internacionais (Cori), 259 acordos bilaterais de cooperação com instituições de diferentes países, dos quais 176 firmados no período. A maior parte desses acordos buscou intensificar a mobilidade e a troca de experiência acadêmica de docentes e estudantes.

#### Crescimento do Intercâmbio de Alunos

No campo do intercâmbio de alunos de graduação, ressaltam-se os programas com Espanha e Portugal, que são suportados financeiramente pelo Banco Santander, que também financiou o intercâmbio de 40 alunos de pós-graduação da Unicamp; os programas com Estados Unidos e França, financiados pela Capes (Capes-Fipse e Capes-Brafitec, respectivamente) e também pelo governo francês com bolsas Eiffel; os programas com Argentina, Chile, Paraguai e Uruguai, no contexto da AUGM (Associação das Universidades do Grupo Montevidéu) e com suporte financeiro da Unicamp. Ao todo, a Unicamp enviou por intercâmbio 593 estudantes para 22 países, recebendo 569 estudantes de 51 países.

Foram firmados
176 acordos bilaterais
com 30 países, dos
quais 54 visando o
intercâmbio de alunos
com 20 países, e foram
recebidas, no período,
147 delegações ou
representantes de
instituições de
30 países

De abril de 2005
a dezembro de 2008 a
Unicamp administrou,
por meio de sua
Coordenadoria
de Relações
Institucionais e
Internacionais (Cori),
259 acordos
bilaterais de
cooperação com
instituições de
diferentes países,
dos quais 176
firmados no período

PAÍS	2005	2006	2007	2008
Alemanha	1	2	2001	2
Angola		2	1	2
Argentina	4	4	3	1
Austrália	0	2	0	1
Bélgica	1	1	1	1
Bolívia	2	0	0	2
Bulgária	0	0	0	1
Canadá	1	1	0	1
China	0	0	1	0
Chile	4	1	0	0
Colômbia	1	0	3	2
Dinamarca			1	_
Estados Unidos	1		1	4
Espanha	8	7	12	10
França		4	6	7
Guiné Bissau			1	
Itália	3	4	3	4
Japão	0	0	1	1
México	0	0	0	5
Paraguai	0	0	0	1
Peru	2	2	0	0
Polônia	0	1	0	
Portugal		4	12	10
Rússia				1
São Tomé e Príncipe			1	
Tunísia				1
Suécia				1
Suíça	2	2	1	2
Ucrânia	0	0	1	
Uruguai	1	0	0	2
TOTAL	33	35	48	60

Ao mesmo tempo, foram formalizados 54 novos acordos para intercâmbio internacional de estudantes com instituições de 20 países – da Europa, Ásia, África, Oceania, América do Norte e América do Sul.

TABELA 34 – INTERCÂMBIO DE ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO (2005-2008)						
PAÍS	Enviados pela Unicamp	Recebidos pela Unicamp				
África do Sul	0	1				
Albânia	0	1				
Alemanha	46	28				
Angola	0	2				
Antigua e Barbuda	0	1				
Argentina	137	113				
Austrália	3	0				
Belarus	0	1				
Bélgica	2	3				
Bolívia	3	5				
Canadá	13	5				
Chile	5	15				
China	6	6				
Cingapura	0	2				
Colômbia	1	47				
Congo	0	3				
Coréia do Sul	0	30				
Costa Rica	0	2				
Cuba	0	4				
Dinamarca	4	3				
El Salvador	0	1				
Equador	0	4				
Espanha	57	18				
Estados Unidos	56	36				
França	169	59				
Guiné Bissau	0	1				
Holanda	0	4				
Índia	0	1				
Inglaterra	0	1				
Irã	0	3				
Israel	0	1				
Itália	17	7				
Japão	6	23				
Marrocos	0	1				
México	5	7				
Moçambique	0	1				
Nepal	0	1				
Nova Calcedônia	0	1				
Nova Zelândia	1	0				
Panamá	0	1				

Foram formalizados
54 novos acordos
para intercâmbio
internacional de
estudantes com
instituições de 20
países – da Europa,
Ásia, África, Oceania,
América do Norte e
América do Sul

CONTINUAÇÃO TABELA 34 – INTERCÂMBIO DE ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO (2005-200							
PAÍS	Enviados pela Unicamp	Recebidos pela Unicamp					
Panamá	0	1					
Paquistão	0	3					
Paraguai	6	11					
Peru	3	74					
Polônia	0	1					
Portugal	37	15					
Quênia	0	1					
Rússia	0	1					
Suécia	0	1					
Suíça	1	0					
Tanzânia	0	1					
Taiwan	0	1					
Tchecoslováquia	0	1					
Turquia	0	1					
Uganda	0	1					
Uruguai	15	14					
TOTAL	593	569					

# Consolidação do Programa de Cátedras

No plano do intercâmbio docente, destaca-se a consolidação do Programa de Cátedras com universidades da Argentina, Espanha e Portugal. O programa, iniciado em 2003 e apoiado pelo banco Santander, prevê o intercâmbio de docentes por períodos de quatro meses, direcionado para estudos de interesse recíproco.

A Unicamp mantém, hoje, cátedras bilaterais com a Universidade de Buenos Aires (Cátedra Unicamp/UBA), com o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, de Lisboa (Cátedra Unicamp/Portugal) e com cinco universidades espanholas – Politécnica de Catalunya, Complutense de Madri, Universidad de Valladolid, Universidad de Salamanca e Politécnica de Madrid – no contexto da Cátedra de Estudos Iberoamericanos.

O programa tem sido uma excelente oportunidade não só para o intercâmbio acadêmico como também para a troca de experiências e para o fomento de atividades de pesquisa conjunta. O objetivo é alcançar todas as áreas do conhecimento.

A Unicamp mantém cátedras bilaterais com a Universidade de Buenos Aires, com o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, de Lisboa e com cinco universidades espanholas no contexto da Cátedra de Estudos Iberoamericanos

TABELA 35 – PROGRAMA	DE CÁTEDRAS DA UNICAMP	NO EXTERIOR (2005-2009)
Cátedra	Áreas Enviadas	Áreas Recebidas
Argentina	Economia	Medicina
	Agrícola	História
	Antropologia	
	Educação Física	
Espanha	Física	Matemárica
	Engenharia Elétrica	Biologia
	Saneamento Ambiental	Letras
	Medicina	Ética e Sociologia
	Artes	Educação Física
	Matemárica	Educação
	Medicina	
	Economia	
	Engenharia Civil	
	Filosofia e Ciências Humanas	
México	Biologia	-
Portugal	História	Ciência Social
	Educação	Educação
	Medicina	
	Economia	
UNESCO – Organização	"Multilinguismo e Produção	
das Nações Unidas para a	de Conteúdo em Língua	
Educação, Ciência e Cultura	Portuguesa no Mundo Digital"	

Para incrementar e expandir as relações internacionais da Unicamp, a Cori participou, no período, de 17 missões ao exterior...

#### Missões no Exterior e Eventos Realizados

Para incrementar e expandir as relações internacionais da Unicamp, a Cori participou, no período, de 17 missões ao exterior, envolvendo os seguintes países: em 2005, Austrália e Nova Zelândia, Alemanha e França, Argentina, Espanha e Portugal, Chile e Uruguai; em 2006, Colômbia, Cuba, Japão e Uruguai; em 2007, Canadá, Argentina, Uruguai e Inglaterra; e em 2008, uma missão aos Estados Unidos e duas ao Japão.

Ao mesmo tempo, no contexto das várias dezenas de outros eventos internacionais realizados pela Unicamp no período, somente a Coordenadoria de Relações Institucionais e Internacionais realizou um total de 30. Esses eventos não incluem, naturalmente, a série de encontros denominados Fóruns Permanentes, realizados conjuntamente pela Coordenadoria Geral da Universidade (CGU) e pela Coordenadoria de Relações Institucionais e Internacionais. No quadriênio foram realizados 171 fóruns, com a participação de 31.648 pessoas (*veja tópico a respeito neste Capítulo*).

... envolvendo os seguintes países: em 2005, Austrália e Nova Zelândia, Alemanha e França, Argentina, Espanha e Portugal, Chile e Uruguai; em 2006, Colômbia, Cuba, Japão e Uruguai; em 2007, Canadá, Argentina, Uruguai e Inglaterra; e em 2008, uma missão aos Estados Unidos e duas ao Japão

Uma das tarefas da Cori é a de apoiar pesquisadores e alunos que vão ao exterior ou que chegam ao país. Assim, deu-se tramitação a 514 vistos no período. Em 2006, criou-se para isso um posto específico, o Posto Cori, com sede na Biblioteca Central da Unicamp, para atender e orientar os estudantes sobre questões relacionadas aos programas de intercâmbio. No quadriênio, a Unicamp foi visitada por 147 delegações ou representantes de instituições de 30 países.

Uma das tarefas da Cori é a de apoiar pesquisadores e alunos que vão ao exterior ou que chegam ao país. Assim, deu-se tramitação a 514 vistos no período

País	2005	2006	2007	2008	Total no Período
Alemanha	2				2
Angola	1				1
Argentina	-	1	2	2	5
Austrália	1	-	1	3	5
Bélgica			1		1
Belize	-	-		1	1
Canadá	1	-	-	2	3
Chile	-	-	1	-	1
China	3	4	3	-	10
Colômbia	-			1	1
Coréia	2	1	1	-	4
Cuba	-	2	2	1	5
Estados Unidos	3	3	4	9	19
Finlândia			1		1
França	13	15	3	21	52
Holanda	2			1	3
Índia	-	2	1	-	3
Inglaterra				1	1
Itália	3	1		1	5
Japão	1	-	3	3	7
Lituânia	1				1
Marrocos		1			1
México	1	-	1	1	3
Nicarágua	-	-	-	1	1
Paraguai	-	-	-	1	1
Peru	3	-	-	-	3
Suécia				1	1
Suíça		1	1	2	4
Ucrânia		1			1
Venezuela			-	1	1
TOTAL	37	32	25	53	147

No quadriênio, a Unicamp foi visitada por 147 delegações ou representantes de instituições de 30 países

#### Consolidação do Planejanento Estratégico

Conduzido pela Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), o programa de Planejamento Estratégico (Planes) da Unicamp tem como objetivos básicos, além de planejar o futuro da instituição, garantir sua continuidade administrativa independentemente das alternâncias de comando; estabelecer perspectivas de curto, médio e longo prazo; e fixar um processo de melhoria contínua de desempenho através da revisão periódica do projeto e de processos de avaliação institucional.

No cronograma do Planes no quadriênio, 2005 foi um ano de organização e implantação, com definição dos órgãos responsáveis pela implantação das linhas estratégicas e do grupo de assessores, elaboração dos projetos locais nas unidades/órgãos, preparação das especificações dos projetos e sua apreciação pela Comissão de Planejamento Estratégico e Institucional (Copei).

Em 2006, fez-se o acompanhamento dos projetos, o treinamento dos representantes do Planes nas unidades/órgãos e a sistematização dos projetos encaminhados à Coordenadoria Geral da Universidade. Suas linhas estratégicas compreenderam, numa primeira etapa, 721 iniciativas das quais 283 (ou 39,25%) são orientadas para questões de administração, gestão e qualidade de vida.

Em 2007, fez-se a revisão do Planes para o período 2007-2010 com a realização de oficinas de planejamento e a formação das comissões de colaboradores, a discussão e a consolidação das propostas para apresentação do plano à Copei. Nesse mesmo ano, suas metas foram vinculadas ao processo de avaliação institucional.

As atividades de 2008 incluíram o acompanhamento de todos os projetos estratégicos e a realização de oficinas de planejamento. Apenas seis anos após sua implantação, o programa de Planejamento Estratégico da Unicamp já se consolidou como referência. Em 2006 o modelo foi "exportado" para três instituições, duas no Brasil (Universidade Federal do Paraná e Prefeitura do município de Gavião Peixoto, na região de Araraquara) e uma no exterior (Universidade de Guayaquil, no Equador). E em 2008, foi apresentado a comitivas da Canadá e da Turquia e em Santo Domingo, na República Dominicana, além de apresentações na Unesp de Bauru e Marília, na Universidade Federal do Rio de Janeiro e na Universidade do Oeste de Santa Catarina. Com isso, a Unicamp não apenas tem demonstrado ter um método eficiente para gerir seus processos internos como também reafirma sua vocação como formuladora de políticas públicas.

Em 2007, fez-se a revisão do Planes para o período 2007-2010 com a realização de oficinas de planejamento e a formação das comissões de colaboradores, a discussão e a consolidação das propostas

Apenas seis anos após sua implantação, o programa de Planejamento Estratégico da Unicamp já se consolidou como referência no país e no exterior Entre os principais resultados da execução do Planes no período 2005-2008, mencione-se a melhoria da infraestrutura de salas de aula em diversas unidades acadêmicas e a implantação do Sistema de Gestão Ambiental da Unicamp, entre outros

Ao todo, mais de uma centena de pessoas estiveram diretamente envolvidas nas etapas de planejamento, representando as áreas administrativas, as unidades de ensino e pesquisa e as unidades de apoio e serviços. Em sua etapa de revisão para o período 2007-2010, 67 colaboradores entre docentes e funcionários foram convidados a discutir as diversas áreas estratégicas de graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, administração e qualidade de vida, e a dar sugestões de melhorias.

Ao longo do quadriênio, o Planes foi continuamente debatido nas reuniões mensais da Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei), onde são estabelecidas suas prioridades, alocações de recursos e acompanhamento de projetos. Entre os principais resultados da execução do Planes no período 2005-2008, mencione-se a melhoria da infraestrutura de salas de aula em diversas unidades acadêmicas, a implantação do Sistema de Gestão Ambiental da Unicamp, a criação do Espaço da Escrita, a reativação do Programa do Artista-Residente e a criação do programa de auxílio à pesquisa para docente em início de carreira

# Avaliação Institucional

Gestado inicialmente na Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei), no contexto da proposta de elaboração do Planes, o projeto de avaliação institucional da Unicamp guarda estreita vinculação com o planejamento da Universidade e seus desdobramentos ao longo do tempo. Desse modo, a avaliação institucional da Unicamp deixou de ter caráter meramente formal de cumprimento de regulações externas e passou a desempenhar, nos últimos anos, papel preponderante na definição do futuro da Unicamp.

Aprovado em 2004, o novo processo de avaliação encetou uma revisão completa da experiência anterior – realizada a partir de 1993 – e compreendeu as seguintes fases: avaliação interna realizada pelas unidades de ensino e pesquisa (etapa em que foram utilizados os indicadores disponíveis no Sistema de Informação de Pesquisa e Extensão – o Sipex – relativo ao período 1999-2003); avaliação externa e revisão do relatório pelas unidades; apreciação dos resultados pela Copei e apreciação final pelo Conselho Universitário. O processo como um todo concluiu-se em 2006.

A avaliação externa, feita com especialistas convidados, também resultou em um relatório e foi realizada com base nos dados fornecidos pelas unidades e no relatório da avaliação interna. Além de examinar os relatórios da avaliação interna, os integrantes da comissão externa também visitaram as unidades a fim de

No contexto da proposta de elaboração do Planes, o projeto de avaliação institucional da Unicamp guarda estreita vinculação com o planejamento da Universidade e seus desdobramentos ao longo do tempo, passando a desempenhar papel preponderante na definição do futuro da Unicamp

colher as informações necessárias à elaboração do seu parecer, que foi entregue à Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), organizadora do processo.

Coube a esta gestão todo o processo de consolidação dos relatórios de avaliação interna (autoavaliação) e avaliação externa das unidades acadêmicas da Unicamp. É importante ressaltar que neste processo a CGU e os membros da Copei foram envolvidos não somente para as análises e sugestões que levaram à elaboração do documento final como também para a composição das comissões que analisaram e consolidaram os relatórios das unidades para cada uma das áreas que integram: Artes, Biológicas e Biomédicas, Exatas, Humanas e Tecnológicas, em grandes temas como graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão universitária.

Em 2008 a Copei e o Conselho Universitário aprovaram o documento com o plano geral de trabalho para a avaliação institucional referente ao período 2004-2008. Para essa avaliação a CGU está revisando os questionários ou formulários utilizados para a avaliação interna e externa das cinco grandes áreas e dos Colégios. As propostas de melhoria deverão ser submetidas oportunamente à Copei. De forma geral, os formulários permitirão que as avaliações interna e externa sejam mais objetivas, estimulando reflexões e análises sobre questões importantes para o acompanhamento da execução dos objetivos da Universidade contidos em seu planejamento estratégico. Paralelamente, a equipe CGU está trabalhando intensamente na preparação dos dados ou indicadores que sustentarão essas análises.

Em 2008 a Copei
e o Conselho
Universitário
aprovaram o
documento com o
plano geral de trabalho
para a avaliação
institucional referente
ao período 2004-2008

#### Política de Recursos Humanos

Na esfera da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) foram implementadas várias ações que visaram à reorganização da área e uma maior funcionalidade de seus serviços. Destacam-se os programas desenvolvidos nas áreas de segurança e medicina do trabalho, os programas educativos relacionados com o sistema de creches, de administração de pessoal, planejamento e desenvolvimento de suas atividades e de introdução dos recursos da tecnologia da informação.

No contexto da modernização de suas atividades, a DGRH traçou linhas de ação segundo seus objetivos no período: reestruturar os processos de gestão através do forte treinamento da sua gerência de linha em aplicação de métodos padrão de gestão; desenvolver as relações entre DGRH e as unidades/órgãos, bem como estreitar os canais de comunicação com os RH's descentralizados e seus gerentes locais, visando futura gestão por processos; intensificar as parce-

Na esfera da Diretoria Geral de Recursos Humanos foram implementadas várias ações que visaram à reorganização da área e uma maior funcionalidade de seus serviços Entre os resultados obtidos, ressaltam-se a implantação de 26 projetos de melhoria de atividades, a participação de 20% de seu contingente de funcionários e o treinamento de 100% de seus gerentes de linha em práticas de gestão

rias com órgãos governamentais objetivando regularizações legais, sobretudo com o INSS e com instâncias do governo do Estado; buscar troca de experiências com empresas da região bem como com instituições-irmãs como USP e PUC-Campinas.

Entre os resultados obtidos, ressaltam-se a implantação de 26 projetos de melhoria de suas atividades, a participação de 20% de seu contingente de funcionários em equipes multifuncionais de desenvolvimento de projetos estratégicos para a universidade, e o treinamento de 100% de seus gerentes de linha em práticas de gestão, melhoria e controle de processos e o mapeamento de todos os processos em andamento.

Outras medidas importantes foram a implantação do novo processo de avaliação de desempenho dos funcionários em 2006, a implantação do banco de competências, a intensificação do acompanhamento psicoprofissional e de readaptação de funcionários e a consolidação do projeto de automatização do quadro de vagas, que vem propiciar a descentralização do gerenciamento do quadro de funcionários às unidades, dar ampla visibilidade às informações relativas à quantidade de vagas, ao planejamento de reposição, aos recursos disponíveis ou contingenciados e ao histórico de ocupação de vagas.

Ao mesmo tempo, fez-se a revisão do processo de ingresso de funcionários na Universidade com aplicação da tecnologia da informação e a consequente agilização no planejamento de preenchimento de vagas, recrutamento e seleção de candidatos, admissão, integração e acompanhamento; implantou-se um Projeto de Qualidade de Vida no Trabalho e realizou-se no Colégio Técnico de Campinas (Cotuca) um programa piloto de prevenção de riscos ambientais (PPRA).

processo de ingresso
de funcionários com
aplicação da
tecnologia da
informação e a
agilização no
planejamento de
preenchimento de
vagas, recrutamento
e seleção
de candidatos,
admissão, integração

e acompanhamento

Fez-se a revisão do

#### Valorização da Carreira de Funcionários

Após longos anos em que esse processo deixou de ser realizado, elaborouse proposta de metodologia para a implantação de um novo modelo de avaliação de desempenho dos funcionários da Unicamp. Em 2005, grupo de trabalho coordenado pela CGU elaborou uma proposta que, depois de discutida com os diretores de unidades, comissões setoriais de avaliação (CSA's) e funcionários, resultou num documento que foi encaminhado à Câmara de Administração e aprovado em 2006.

A implantação do novo modelo, iniciada em meados de 2006, consistiu de momentos distintos. No primeiro, fez-se a análise dos títulos conquistados pelos funcionários nos diversos níveis de formação acadêmica, com a disponibilização de recursos financeiros para o reconhecimento desses méritos. Foram apresentados 455 títulos, dos quais 178 foram homologados pela Câmara de Recursos Humanos.

A etapa seguinte correspondeu ao processo de avaliação de desempenho de competências propriamente dito, na qual se estabeleceu a classificação dos funcionários por segmento em cada comissão setorial. Concluído esse processo, foi criado novo grupo de trabalho para avaliação dos resultados obtidos segundo a metodologia definida em 2006. Esse GT avaliou os resultados do processo e propôs melhorias. Uma das metas do novo modelo é que o processo de avaliação sirva não apenas como instrumento de promoção de funcionários, mas também como ferramenta de gestão.

Esta etapa envolveu todo o conjunto de carreiras de apoio e avaliou 6.539 funcionários, dos quais 4.235 (65% do total) foram contemplados com uma referência no quadro de carreira.

# Formação Profissional e Qualificação de Pessoal

Tendo como instrumento balizador o planejamento estratégico (Planes) e as diretrizes para o aprimoramento dos recursos humanos, buscou-se desenvolver uma política de capacitação e qualificação do corpo de servidores vinculada ao plano geral de desenvolvimento da Unicamp. Isto se deu em praticamente todos os âmbitos da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), mas sobretudo através dos programas desenvolvidos pela Agência de Formação Profissional da Unicamp (AFPU).

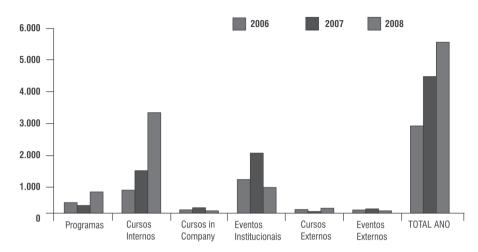
Nesse contexto, implementaram-se vários programas de treinamentos institucionais visando atender objetivos estratégicos da instituição, a partir, em grande parte, de demandas apresentadas pelas unidades. No geral, de janeiro de 2006 a setembro de 2008, participaram dos cursos realizados e/ou apoiados pela AFPU 8.021 funcionários, além de 4.880 outros que participaram da vasta programação de eventos da agência, totalizando 12.901 participações ao longo do período. A média de carga horária nos cursos foi de 25,3 horas por aluno.

Fez-se a análise dos títulos conquistados pelos funcionários nos diversos níveis de formação acadêmica; foram apresentados 455 títulos dos quais 178 foram homologados pela Câmara de Recursos Humanos

A etapa seguinte correspondeu ao processo de avaliação de desempenho de competências propriamente dito. envolvendo todo o conjunto de carreiras de apoio e a avaliação de 6.539 funcionários, dos quais 4.235 (65% do total), foram contemplados com uma referência no quadro de carreira

De janeiro de 2006 a setembro de 2008, participaram dos cursos realizados e/ou apoiados pela AFPU 8.021 funcionários, além de 4.880 outros que participaram da vasta programação de eventos da agência, totalizando 12.901 participações ao longo do período

FIGURA 9 – ATENDIMENTO DA AFPU POR TIPO DE ATIVIDADE (2006-2008)



Um dos programas-chave oferecidos pela AFPU, o de Desenvolvimento Gerencial, envolveu a participação de 210 gerentes da Universidade e apresentou no final de 2008 os seguintes resultados; 194 concluintes (92% do total de inscritos) e 90 projetos de melhoria de processos na forma de trabalhos de conclusão de curso, dos quais 20 foram implantados, nove se transformaram em projetos do Programa de Gestão por Processos (Gepro) e 35 tinham boas chances de implantação nos seis meses seguintes. A segunda fase do programa, iniciada em agosto de 2008, compreendeu a formação de duas turmas de especialização, com 66 alunos, e de três turmas para supervisores, com 99 alunos.

Concebido e desenvolvido pelo Grupo Qualifica, criado no contexto do Planejamento Estratégico da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), o Programa de Desenvolvimento Gerencial tem como objetivo facilitar o entendimento do papel e responsabilidade do suporte de cada unidade, enquanto função estratégico-operacional que articula e viabiliza as atividades, agindo com ferramentas adequadas na gestão dos recursos e dos processos internos. Para viabilizar o desenvolvimento deste programa, foi construída uma sala especial, com área de 64,32 m² e capacidade para 36 pessoas, com toda a infraestrutura necessária, incluindo isolamento acústico, climatização, multimídia, 28 pontos de rede fixos e 38 pontos *wireless*.

Em parceria com o Grupo Gepro, também criado no contexto do Planejamento Estratégico da PRDU, foram treinados 77 alunos em Gestão por Processos –

Do programa de
Desenvolvimento
Gerencial participaram
210 gerentes da
Universidade, com
194 concluintes e 90
projetos de melhoria de
processos, dos quais
20 foram implantados
e nove se converteram
em projetos do
Programa de Gestão
por Processos

Teoria e Desenvolvimento de Projeto, dentro de uma nova metodologia que inclui a escolha dos participantes pelos projetos apresentados através de uma oficina, com critérios preestabelecidos, o treinamento propriamente dito e um acompanhamento estruturado das equipes para garantir a implantação destes projetos.

Dentro do Programa de Tecnologia de Informação e Comunicação, membros do Centro de Computação e de alguns núcleos de Informática da Universidade conceberam e implementaram o treinamento para desenvolvedores de software na plataforma Web/Java para 55 analistas de sistemas com carga horária de 215 horas e para 37 analistas de suporte, com carga horária de 100 horas. Ainda na área de informática, foi realizado em parceria com o CCUEC um menu que compreende 24 tipos de cursos técnicos como microinformática, EAD, redes de computadores, Internet, desenvolvimento Web, com participação de 1.551 funcionários. Os cursos de inglês, promovido pela AFPU em parceria com o Centro de Ensino de Línguas (CEL), atenderam 3.649 alunos desde 2000, com 2.488 concluintes, desde o nível "Introdução à Língua Inglesa" até o nível 8, com carga horária de 45 horas cada nível.

Em parceria com o Grupo Gepro, também criado no Planejamento Estratégico da PRDU, foram treinados 77 alunos em Gestão por Processos

Na área educacional, através da parceria com a Prefeitura Municipal de Campinas por meio da Fundação Municipal para Educação Comunitária (Fumec), que atende desde a alfabetização até a 4ª série do ensino fundamental, participaram 149 servidores. Por meio do convênio com a Secretaria Estadual da Educação do Estado de São Paulo, 133 concluíram o curso supletivo de nível fundamental e 179 outros concluíram o de nível médio no Centro de Ensino Fundamental e Médio Paulo Decourt, que funciona no prédio do Ciclo Básico.

Além destes programas, a AFPU realizou vários cursos técnicos de atualização e adequação à legislação, bem como apoiou eventos internos e externos em diversas áreas, como bibliotecas, acervos, bioterismo, enfermagem, educação, nutrição, segurança, resíduos, manutenção, secretariado, recursos humanos, processos e outros. A ressaltar, em 2008, o apoio da AFPU na organização do II Simpósio de Profissionais da Unicamp (Simtec), que atraiu 1.300 inscrições. Destacam-se também dois eventos internacionais na área de melhoria de processos com os palestrantes Cliff Norman e Lloyd Provost, destinados aos gerentes da Universidade. Por fim, a AFPU patrocinou a apresentação de trabalhos de 350 funcionários em reuniões científicas, por meio do financiamento de inscrição, despesas de viagens e/ou diárias.

Os cursos de inglês, promovido pela AFPU em parceria com o Centro de Ensino de Línguas (CEL), atenderam 3.649 alunos desde 2000, com 2.488 concluintes

# Medidas de Aprimoramento Administrativo

Ainda no âmbito da PRDU e mais especificamente da DGA, várias medidas de modernização administrativa foram implementadas, entre as quais cabe mencionar as seguintes: a normatização para aquisição e uso de produtos controlados, o que incluiu a regularização das licenças e alvarás existentes em nome da Universidade e a adequação do espaço físico do Almoxarifado Central; a centralização da gestão dos seguros a partir de um amplo estudo das modalidades de seguro existentes na Universidade, envolvendo aspectos como riscos, valores pagos e ocorrências de sinistros e indenizações, como forma de, entre outras vantagens, ter-se um maior controle sobre a vigência das apólices; a reestrutruração do serviço interno de transportes, com readequação da frota, criação do fundo de sinistros e a implantação de melhorias; a adequação do cadastro de materiais e a centralização dos bens disponíveis na administração central e nas unidades, com seu recolhimento e destinação adequada, permitindo seu reaproveitamento ou sua doação para instituições públicas; adequações no sistema de compras; a modernização dos sistemas administrativos corporativos mediante a incorporação de softwares adequados, aí incluídos a implantação do sistema eletrônico e mensageria com a Prodesp (Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo) e o desenvolvimento e implantação do sistema de gerenciamento diário de dados junto ao Siafem-SP (Sistema Integrado de Administração Financeira), dando total transparência pública à movimentação financeira da Unicamp. Destaque para a implantação e rápida evolução da Central de Pregões, descrita no tópico a seguir.

Várias medidas de modernização administrativa foram implementadas, entre as quais a normatização para aquisição e uso de produtos controlados, a centralização da gestão dos seguros, a reestrutruração do serviço interno de transportes, a adequação do cadastro de materiais e a implantação da Central de Pregões

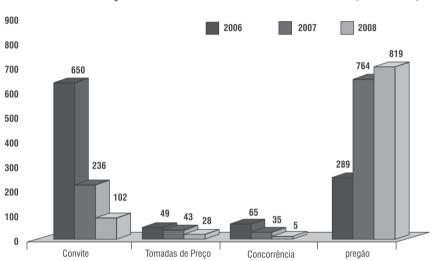
#### Implantação da Central de Pregões

Uma das primeiras instituições do Estado a realizar pregões para a compra de bens e serviços, a Unicamp – que vem realizando pregões desde 2003 – criou em janeiro de 2007 uma Central de Pregões, subordinada à Área de Suprimentos da Diretoria Geral de Administração (DGA) e à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU).

O pregão é uma modalidade de licitação em que a disputa pelo fornecimento se dá através de sessão pública, presencial ou eletrônica, por meio de propostas e lances, para a classificação e habilitação do licitante que ofertou o menor preço. Funciona como um "leilão reverso". No Estado de São Paulo, o pregão presencial foi regulamentado em 2002. O pregão eletrônico, em 2005.

A média mensal de pregões aumentou 183% desde 2006, na Unicamp, o que corresponde à queda progressiva das modalidades convencionais de licitação. No final de 2008, o número de pregões realizados correspondia a 85% do total de licitações realizadas pela Universidade, com tendência de crescimento. A título de exemplo, somente de janeiro a setembro de 2008 a Universidade economizou R\$ 15,5 milhões (uma economia de 14,94%) nas licitações graças à modalidade pregão.

FIGURA 10 - LICITAÇÕES COMUNS E POR PREGÃO NA UNICAMP (2006-2008)



Outra medida que contribuiu para essa melhoria foi a criação em 2005 de uma instância de compras – a Unibec – que fez migrar para compra eletrônica todas as compras públicas com valor inferior a R\$ 8 mil (teto para dispensa de licitação), conforme determinação do Estado. Isto fez com que os pregões eletrônicos evoluíssem de 34% para 42% no contexto dos pregões realizados entre o início de 2007 e setembro de 2008.

A média mensal de pregões aumentou 183% desde 2006. No final de 2008, o número de pregões realizados correspondia a 85% do total de licitações realizadas pela Universidade, com tendência de crescimento

A criação da Unibec em 2005 fez migrar para compra eletrônica todas as compras públicas com valor inferior a R\$ 8 mil, com o que os pregões eletrônicos evoluíram de 34% para 42% no contexto dos pregões realizados em 2007 e 2008

500 400 200 100 2007 2008 (JAN-SET)

Pregão Eletrônico

FIGURA 11 – EVOLUÇÃO DO PREGÃO ELETRÔNICO NA UNICAMP (2007-2008)

# A Audint produziu 91 relatórios que resultaram da avaliação de 35 administrações entre unidades e órgãos, tanto de ensino e pesquisa quanto da administração central

# Desenvolvimento Administrativo: a Audint

Pregão Presencial

Atendendo ao Plano Anual de Auditoria, aprovado pela Câmara de Administração, a Audint (Auditoria para o Desenvolvimento Administrativo) produziu 91 relatórios entre abril de 2005 e dezembro de 2008. Esses relatórios resultaram da avaliação de 35 administrações, entre unidades e órgãos, tanto de ensino e pesquisa quanto da administração central, fruto do exame dos diferentes temas sob domínio da PRDU, em especial os ligados à DGA, à DGRH e à Prefeitura.

Estas avaliações deram conta de que a administração de nossas unidades e órgãos vem experimentando melhorias continuadas, embora haja margem para que continuem melhorando. Além dos trabalhos típicos de auditoria, neste período a Audint prestou consultoria em controles internos e assessoria à direção das Unidades em assuntos relacionados a gestão administrativa. Adicionalmente a Auditoria realizou instrução a convite da AFPU e atendeu a convites para participação em grupos de trabalho de interesse institucional.

TABELA 37 – ÁREAS AVALIADAS PELA AUDINT (ABRIL 2005 – DEZEMBRO 2008)							
Reitoria	PRDU	Faculdades	Saúde	Institutos	Colégios Técnicos		
CGU (2)	CEMEQ (2)	FCM (6)	HEMO (2)	IQ (2)	COTUCA (1)		
INOVA (2)	DGA (8)	FEEC (1)	HC (3)	IB (2)			
CEB (1)	DGRH (15)	FOP (3)	CAISM (3)	IA (1)			
CEMIB (1)	PREFEITURA (3)	FEAGRI (2)		IC (5)			
NIDIC (1)	CCUEC (1)	FEC (1)		IG (5)			
EDITORA (1)	CECOM (1)	FEM (1)		IF (1)			
CPQBA (2)		FE (6)					
BC (1)		FEA (2)					
CEPETRO (1)							
NIPE (1)							
CCS (1)							
TOTAL		91 RI	ELATÓRIOS				

As avaliações deram conta de que a administração das unidades e órgãos vem experimentando melhorias continuadas

Fonte: Audint

#### Política Cultural

A partir da definição de uma política cultural para a Unicamp e da criação de uma assessoria especial ligada à Reitoria para essa finalidade, fez-se um plane-jamento inicial com base nas diretrizes do Planejamento Estratégico (Planes) da Universidade e no programa de gestão para 2005-2009. O conjunto das atividades desenvolvidas no quadriênio envolvem a retomada do Programa do Artista-Residente, o estabelecimento e desenvolvimento de uma agenda cultural mínima obrigatória para a Universidade, a criação do Museu Exploratório de Ciências, as atividades comemorativas dos 40 anos da Unicamp e a realização da 60ª Reunião anual da SBPC no campus de Campinas.

A partir da definição de uma política cultural para a Unicamp, retomou-se o Programa do Artista-Residente, a fixação de uma agenda cultural mínima, a criação do Museu de Ciências, as atividades dos 40 anos da Unicamp e a 60ª Reunião Anual da SBPC

#### 1. RETOMADA DO PROGRAMA DO ARTISTA-RESIDENTE

Reativou-se um programa cultural interrompido em meados da década de 90, o do Artista-Residente, que trouxera à Universidade, para um diálogo sobre métodos de produção e convívio com a comunidade acadêmica, uma série de escritores de primeira linha. Na nova edição, o programa ampliou seu leque de interesses estendendo-se aos campos da dança, do teatro, da música e da arquitetura. Para o primeiro semestre de 2009 está prevista a vinda de uma artista da área de teledramaturgia. Como forma de gerir o programa, a comissão encarregada de sua execução propôs uma regulamentação para o programa que inclui um princípio de planejamento importante: o calendário das vagas para os editais, segundo as áreas de interesse, deve ser estabelecido com dois anos se antecedência.

Na nova edição, o Programa do Artista-Residente ampliou seu leque de interesses estendendo-se aos campos da dança, do teatro, da música e da arquitetura

#### 2. FIXAÇÃO DE UMA AGENDA CULTURAL MÍNIMA OBRIGATÓRIA

A Macroagenda
Cultural é um
instrumento de ação
cultural que torna
amplamente visível
um conjunto
fundamental de
atividades e
programas culturais
e ao mesmo tempo
serve de orientação
para a destinação de
recursos para esse
tipo de atividade

Como resultado da discussão sobre o planejamento cultural da Universidade, chegou-se à proposta de se apresentar à Câmara de Administração (CAD) uma macroagenda cultural de validade bienal. Deste modo seriam estabelecidas as ações obrigatórias para a Universidade nessa área. A agenda foi aprovada pela primeira vez no final de 2006, como uma das atividades do 40 anos da Unicamp, e novamente aprovada pela CAD no final de 2008. A Macroagenda Cultural da Unicamp apresenta-se, assim, como um instrumento de ação cultural que torna amplamente visível um conjunto fundamental de atividades e programas culturais da Unicamp e ao mesmo tempo serve de orientação para a destinação de recursos para esse tipo de atividade. Deste modo, a Universidade passa a contar com um instrumento permanente de política cultural.

ΛÊS	EVENTO	ÓRGÃO PROMOTOR		
Janeiro	Ciência e Arte nas Férias	PRP		
	Férias no Museu	Museu de Ciências		
Fevereiro	Feveresfestival	Lume		
Março	Recepção aos Calouros	PRG		
	Grande Desafio (abertura)	Museu de Ciências		
	Exposição Permanente	Museu de Ciências		
Abril	Encontro Nacional de Choro	IA		
Maio	Semana Nacional de Museus	Museu de Ciências		
Junho	Festa do Livro	Editora da Unicamp		
	Grande Desafio (encerr.)	Museu de Ciências		
Julho	Férias no Museu	Museu de Ciências		
	Encontro de Pianistas	IA		
Setembro	Unicamp de Portas Abertas	CGU		
	FEIA (festival)	IA		
	Olimpíada Nacional de História	Museu de Ciências		
Outubro	Semana Nacional de C&T	Museu de Ciências		
	Conversando com cientistas	Nudecri/Museu de Ciências		
Novembro	Festa do Livro	Editora		
	Nanotec	Museu de Ciências		
	Concertos "Toda Música"	GR		

#### 3. UNICAMP 40 ANOS

Em 2006, para comemorar os 40 anos de fundação da Universidade, foi realizado um conjunto de 40 atividades que se estenderam ao longo de todo o ano. Entre as principais atividades desenvolvidas, destinadas tanto ao público interno quanto ao externo, destacam-se a inauguração da Biblioteca Cesar Lattes, o relançamento do Programa do Artista-Residente, o seminário comemorativo dos 20 anos do Vestibular Unicamp, a homenagem à Unicamp realizada na Assembléia Legislativa do Estado, a exposição "História da Unicamp", concertos, mostras de cinema, exposições de arte, atividades esportivas, shows musicais, um concurso de contos para países de língua

portuguesa e a cerimônia de comemoração do quadragésimo aniversário, ápice do programa. Acrescente-se a essa programação especial os eventos tradicionais do ano cultural da Universidade, como a Calourada, o "Unicamp de Portas Abertas" e a programação do Museu Exploratório de Ciências.

TABELA 39 – ATIVIDADES N	O DECORRER DO ANO		
ATIVIDADE	ÓRGÃO PROMOTOR		
Fóruns permanentes	CGU/CORI		
Programa do Artista-Residente	GR		
Oficina para professores	Museu de Ciências		
Oficina Desafio	Museu de Ciências		
Seminário ao Pôr-do-Sol	Museu de Ciências		
Visita à Exposição Permanente	Museu de Ciências		
NanoAventura	Museu de Ciências		
Concertos da Orquestra da Unicamp	Nidic		
Concertos do Coral Zíper na Boca	Nidic		
Concertos Unibanda	Nidic		
Exposições da Galeria de Arte	IA		
Cinema na Casa do Lago	Preac		

Em 2006, para comemorar os 40 anos de fundação da Unicamp, foi realizado um conjunto de 40 atividades que se estenderam ao longo de todo o ano

#### 4. MUSEU EXPLORATÓRIO DE CIÊNCIAS

Instituído em maio de 2005, o Museu Exploratório de Ciências tem como proposta ser um espaço cultural interativo, de livre aprendizado e de lazer, disseminando a cultura científica através da valorização da convivência e da inclusão social. Em julho de 2007 o Museu ganhou sede administrativa própria, tendo-se contratado a reforma do espaço onde funcionou o Observatório a Olho Nu para abrigar suas exposições. A institucionalização do Museu se completou em 2008 com a aprovação do regimento interno e a instalação de seu Conselho Superior, representante da comunidade acadêmica da Unicamp, e da diretoria executiva.

O Museu possui dois programas permanentes em funcionamento, "Nano-Aventura" (desde 2005) e "Oficina Desafio" (desde 2006), que já atenderam mais de 64 mil pessoas em eventos no campus e em outras cidades. Diversos novos programas estão em fase de implementação, com recursos financeiros já captados e inauguração prevista até o fim de 2009. O primeiro deles será uma exposição permanente ao ar livre, denominada "Praça Tempo-Espaço", projeto

Os dois programas permanentes do Museu de Ciências, o NanoAventura e Oficina Desafio atenderam mais de 64 mil pessoas em eventos no campus e em outras cidades

O calendário anual do Museu incluiu grandes eventos como a 16ª SBPC Jovem, o projeto Férias no Museu e oficinas para professores que recupera e expande o conceito inicial do observatório, agregando outras experiências ao Museu. Também em fase de implementação está a "1ª Olimpíada de História do Brasil", que deve atender jovens de todo o país, e o programa "Meteorologista Cidadão", que conta com itens expositivos aliados a programa a ser desenvolvido em escolas.

O calendário anual do Museu incluiu no período seu envolvimento com grandes eventos como a 16ª SBPC Jovem (segmento do evento anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, cuja 60ª edição foi realizada no campus central da Unicamp), o projeto Férias no Museu, direcionado para os filhos dos alunos, funcionários e docentes da Unicamp, além de oficinas para professores. Outros eventos foram o "Grande Desafio", um concurso entre alunos do ensino médio e fundamental, Unicamp de Portas Abertas" (UPA), Semana Nacional de Museus, Semana Nacional de Ciência e Tecnologia, seminários sobre diversos temas ligados à divulgação científica, oficinas de formação de monitores com alunos de diferentes cursos da Unicamp, realização periódica de seminários e fóruns de discussão.

O Museu é associado à Rede de Popularização da Ciência e da Tecnologia na América Latina e no Caribe, à Associação Brasileira de Centros e Museus de Ciência, e está inserido no Sistema Brasileiro de Museus.

### 5. REALIZAÇÃO DA 60<sup>a</sup>. REUNIÃO ANUAL DA SBPC

Para poder receber todas as atividades da SBPC, a Unicamp mobilizou grande infraestrutura estabelecida para atender a todos os aspectos necessários para o seu bom desenvolvimento

A ressaltar também a organização da 60ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), em julho de 2008, sediada pela Unicamp para comemorar os 60 anos de fundação da entidade. Sob o tema geral de "Energia, Ambiente e Tecnologia", a reunião desenvolveu-se com vasta programação cultural e científica, uma exposição tecnológica, uma feira do livro e a chamada "SBPC Jovem". As discussões giraram em torno de questões organizadas sobre núcleos temáticos como, entre outros, "Os 60 anos da SBPC", "Conhecimento, desenvolvimento e inovação tecnológica", "Aquecimento global e ambiente", "Experimentação com animais de laboratório", "Pesquisa científica e legislação brasileira", "Cidade como espaço social", "Educação para a ciência no ensino básico", "Multidiversidade cultural". Para poder receber todas as atividades desta reunião, a Unicamp mobilizou grande infraestrutura estabelecida para atender a todos os aspectos necessários para o seu bom desenvolvimento.

#### Gestão de Eventos Institucionais

A realização de eventos de grande porte sob coordenação direta da Reitoria revelou a necessidade da constituição de uma estrutura permanente que consolidasse experiências como as atividades de comemoração do Ano 40 da Unicamp, quando dezenas de eventos foram preparados e executados simultaneamente por um grupo responsável por seu planejamento e coordenação.

Desse modo foi criado, em maio de 2007, o Grupo Gestor de Eventos Institucionais (GGEI) com o objetivo de realizar os eventos instituídos pela administração central da Unicamp, acompanhando a realização da Macroagenda Cultural da Universidade organizada pela própria Reitoria.

Nas edições do projeto Unicamp de Portas Abertas (UPA), por exemplo, evento anual realizado pela Coordenadoria Geral da Universidade, o GGEI encarregou-se do planejamento da infraestrutura, da comunicação e da execução física do evento, que envolve a visitação cerca de 900 escolas de ensino médio e fundamental e que, no quadriênio, trouxe à Unicamp aproximadamente 210 mil estudantes procedentes dos estados de São Paulo, Minas Gerais, Distrito Federal, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Paraná, Santa Catarina, Mato Grosso, Goiás, Ceará, Pará, Pernambuco, Piauí e Tocantins. Em 2008, o GGEI foi peça fundamental na realização da 60ª Reunião Anual da SBPC no campus da Unicamp em Campinas, responsabilizando-se pelo *design* de infraestrutura das instalações gerais (10.000m² de montagem), pelo projeto expositivo, coordenação e administração da ExpoC&T – Exposição de Ciência e Tecnologia, com 6.000m² de montagem, assim como pela organização e treinamento das equipes de monitoria.

Na preparação da C&Tec 2009 – 2ª Mostra de Ciência e Tecnologia para o Desenvolvimento, evento da Fundação Fórum Campinas que integra as 11 instituições de pesquisa de Campinas, programado para o final de abril deste ano, a colaboração da GGEI consiste na elaboração do projeto da exposição, em parceria com o LIS – Laboratório de Imagem e Som – DAP/IA, projeto esse ocupará as dependências do Ginásio Multidisciplinar da Unicamp com apresentação de uma centena de produtos científicos e de uma Exposição de Produtos e Serviços em pavilhões montados no estacionamento do GMU.

Criou-se em 2007
o Grupo Gestor de
Eventos Institucionais,
com o objetivo de
realizar os
eventos instituídos
pela administração
central da Unicamp,
acompanhando
a realização da
Macroagenda Cultural

Nas edições do projeto Unicamp de Portas Abertas, evento anual realizado pela Coordenadoria Geral da Universidade, o GGEI encarregou-se do planejamento da infraestrutura, da comunicação e da execução física do evento

A Coordenadoria
de Serviços Sociais
ampliou o volume
de atendimento em
praticamente todos
os seus programas de
saúde à comunidade
interna. O atendimento
aos dependentes dos
servidores também
foi ampliado

# Programas de Saúde para a Comunidade da Unicamp

A Coordenadoria de Serviços Sociais (CSS-Cecom), órgão ligado à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU), ampliou o volume de atendimento em praticamente todos os seus programas de saúde à comunidade interna. O atendimento aos dependentes dos servidores também foi ampliado. Ao mesmo tempo, implantou-se em 2005 um sistema de avaliação de risco com o objetivo de identificar e atender os pacientes que procuram o pronto-atendimento de acordo com o seu potencial de risco, agravo à saúde ou grau de sofrimento, e não mais por ordem de chegada.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PACIENTES ATENDIDOS NO CECOM	92.580	110.422	110.554	109.870	134.110	136.572	136.031	143.346
FUNCIONÁRIOS	41.526	48.057	52.820	48.567	61.229	60.182	59.870	63.683
DEPENDENTES DE FUNCIONÁRIOS	18.798	20.358	17.146	13.282	13.894	18.788	16.604	17.837
ALUNOS	26.578	35.493	35.203	41.564	52.245	50.373	52.394	55.109
MENSAGEIROS	159	49	15	15	79	634	773	885
OUTROS	5.519	6.465	5.370	6.442	6.663	6.595	6.390	5.832
ATENDIMENTO POR PACIENTE ATENDIDO	33.710	32.992	35.410	41.483	48.498	56.901	52.763	50.388
ATEND.POR PROCEDIMENTO REALIZADO	40.103	44.994	65.880	76.717	106.658	70.530	79.953	74.640
CONSULTAS ODONTOLÓGICAS (1)	48.390	50.988	56.502	69.506	66.082	71.198	70.779	70.170

Fonte: AEPLAN

Além das atividades ambulatoriais, destacam-se aqui algumas das atividades de promoção e prevenção de saúde realizadas pelo Cecom.

- Em 2005
  implantou-se um
  sistema de avaliação
  de risco com o objetivo
  de identificar e atender
  os pacientes
  que procuram o
  pronto-atendimento de
  acordo com o seu
  potencial de risco,
  agravo à saúde ou
  grau de sofrimento, e
  não mais por
  ordem de chegada
- 1. FEIRAS DE SAÚDE Têm como objetivo realizar exames preventivos básicos como verificação de pressão arterial, glicemia, acuidade visual, índice de massa corporal, escovação supervisionada, diagnóstico de lesões da mucosa bucal e orientações sobre higiene bucal, além de esclarecimentos sobre questões de saúde. De 2005 a 2008 foram atendidas cerca de oito mil pessoas, das quais 500 foram encaminhadas ao Cecom para avaliação/confirmação de hipótese diagnóstica. Nas unidades, foram feitos 5.188 atendimentos,
- **2. PROGRAMAS DE VACINAÇÃO** A campanha de vacinação contra a gripe, de caráter permanente, alcançou 9.050 pessoas da comunidade universitária no período, além de 668 idosos de sua campanha de vacinação específica.

Foram também deflagradas campanhas de vacinação contra a caxumba (9.950 doces) e rubéola (6.500 doses). Além dessas, há um programa de prevenção do risco biológico durante o período de formação dos médicos residentes e alunos da área da Saúde, com realização de palestras e vacinação.

- **3. PROGRAMAS DE SAÚDE BUCAL** Programa desenvolvido pelo serviço de odontologia do Cecom visando os patrulheiros da Unicamp, tem caráter permanente e já atendeu 530 jovens. Outro programa na área é a "Semana dos Bons Dentes", voltado para o público infantil do sistema educativo da Unicamp, que abrange em torno de 1.500 crianças na faixa etária entre zero e 12 anos.
- 4. PREVENÇÃO À DISFUNÇÃO TÊMPORO-MANDIBULAR Programa permanente que tem como objetivo proporcionar melhor qualidade de vida e maior rentabilidade no trabalho e no estudo dos funcionários, professores e alunos através da recuperação das funções motoras e das funções motoras adaptativas do aparelho estomatognático. Já foram atendidas 982 pacientes. Os casos considerados graves são encaminhados ao Cecom para tratamento ambulatorial. Há também um programa de escovação supervisionada (1.781 atendimentos no período) e atividades educativas de ingresso ao atendimento odontológico (12.587 palestras), além de atividades de extensão em bairros de Campinas (4.740 atendimentos).
- A campanha de vacinação contra a gripe, de caráter permanente, alcancou 9.050 pessoas da comunidade universitária no período, além de 668 idosos de sua campanha de vacinação específica. Foram também deflagradas campanhas de vacinação contra a caxumba e rubéola

- **5. PROGRAMA "MEXA-SE UNICAMP"** Programa permanente que tem como objetivo promover a convivência e o estímulo à prática de atividade física como forma de preservação da saúde. No quadrênio houve 33.216 inscrições para as diversas atividades oferecidas, como dança, alongamento, caminhada e ginástica localizada.
- **6. GINÁSTICA LABORAL** Programa permanente constituído por uma sequência de exercícios específicos aplicados a cada atividade laboral, realizado nos locais de trabalho ou não, objetivando minimizar as ocorrência de doenças osteomioarticulares, bem como a promoção da sua integração e do seu bem-estar. É desenvolvido no próprio local de trabalho do servidor. Houve um total de 53.670 atendimentos no período.

Outros programas de saúde importantes para a comunidade da Unicamp são os de saúde bucal, prevenção à disfunção têmporo-mandibular ginástica laboral, curso de primeiros socorros e as atividades físicas como forma de prevenção

Outros programas de caráter permanente são realizados pelo Cecom, como o de Pesquisa de Nutrição e o Programa de Combate à Dengue do campus, que inclui ações educativas e de monitoramento

- 7. CURSOS DE PRIMEIROS SOCORROS Com carga de 12 horas, esses cursos têm o objetivo de capacitar, nas unidades da Unicamp, pessoas (docentes, alunos e funcionários) para atendimento básico de primeiros socorros. Foram ministrados 14 cursos nas unidades e sete cursos específicos para o corpo de vigilantes.
- **8. GRUPOS EDUCATIVOS** São grupos de caráter permanente constituídos por equipe multiprofissional e multidisciplinar com o objetivo de prevenir o surgimento e evitar o agravamento de doenças crônicas, através de orientações e acompanhamento dos seus participantes em situações específicas como alcoolismo, diabetes, gestação, hipertensão, menopausa, reeducação alimentar e tabagismo.
- 9. OUTRAS AÇÕES Outros programas de caráter permanente são realizados pelo Cecom, como Pesquisa de Nutrição, em parceria com a Faculdade de Ciências Médicas, e o Programa de Combate à Dengue do campus, que inclui ações educativas, o monitoramento das armadilhas espalhadas pelo campus para detectar larvas positivas ao mosquito transmissor da dengue e diálogo constante com os órgãos de saúde municipais.

#### Medicarium

Através da Medicarium, farmácia organizada em 2004 para operar com preços especiais e formas de pagamento diferenciadas, disponibiliza-se a professores, funcionários, alunos e estagiários cerca de 1 mil medicamentos/mês.

# Programa Viva Mais

Atuando na promoção de uma cultura preventiva em relação ao uso de substâncias psicoativas – lícitas ou ilícitas – dentro dos campi da Unicamp, o grupo de trabalho *Viva Mais* cumpriu sua função de definir estratégias nos níveis de prevenção primária, secundária e terciária. Compõem o grupo os órgãos internos que prestam algum tipo de atendimento a alunos, funcionários e docentes (SAE, SAPPE, Grapeme, Cecom, DGRH, CCI, Aspa e o Pronto-Socorro do Hospital das Clínicas), bem como representantes do Caism, Hospital das Clínicas, Cotuca, Cotil, Ceset, Planta Física de Limeira, FOP, Pró-Reitoria de Graduação, Moradia Estudantil, DCE, STU e APG. O grupo atua por meio de palestras, seminários e

O grupo Viva Mais atua por meio de palestras, seminários e workshops. Destague para os eventos organizados nas datas do Dia Mundial sem Tabaco, Dia Nacional de Combate ao Fumo. Dia de Alerta sobre o Uso Excessivo de Álcool e na programação anual de recepção aos calouros workshops. Destaque para os eventos organizados nas datas do Dia Mundial sem Tabaco, Dia Nacional de Combate ao Fumo, Dia de Alerta sobre o Uso Excessivo de Álcool e na programação anual de recepção aos calouros.

#### Consolidação dos Fóruns Permanentes

Ampliado consideravelmente no quadriênio 2005-2009, o projeto dos Fóruns Permanentes é uma iniciativa conjunta da Coordenadoria Geral da Universidade e da Coordenadoria de Relações Institucionais e Internacionais, que tem por objetivo colocar em debate temas de interesse da comunidade acadêmica e da sociedade.

Organizados em parceria com as unidades de ensino e pesquisa, centros e núcleos interdisciplinares, órgãos da Universidade e eventualmente com parceiros externos, a vasta programação dos fóruns esteve nucleada em torno de dez grandes temas: agronegócios, arte e cultura, empreendedorismo, energia e ambiente, extensão universitária, desafios do magistério, saúde, conhecimento, tecnologia da informação, inovação e fóruns extras.

No período foram realizados 171 fóruns, com a presença de um público de 31.648 pessoas.

Dez grandes
temas nuclearam a
programação dos
fóruns permanentes:
agronegócios,
arte e cultura,
empreendedorismo,
energia e ambiente,
extensão universitária,
desafios do magistério,
saúde, conhecimento,
tecnologia da
informação, inovação
e fóruns extras

ANOS	20	2005		006	2007		2008	
ÁREA DE CONHECIMENTO	Fóruns	Público	Fóruns	Público	Fóruns	Público	Fóruns	Públic
Agronegócios	7	1.025	4	380	4	772	4	620
Arte & Cultura	9	1.114	2	306	3	357	4	327
Empreendedorismo	8	1.436	4	952	4	1.020	4	784
Energia & Ambiente	5	760	2	115	4	598	4	47
Extensão Universitária	7	1.039	4	822	4	225	5	42
Desafios do Magistério	8	2.712	4	2.237	4	2.218	4	2.180
Sáude	9	1.306	5	622	4	692	4	96
Conhecimento & Tecnologia da Informação	6	896	4	542	4	918	4	42
Inovação					2	200	2	14
Extras			2	174	6	1.276	7	58
TOTAL	59	10.288	31	6.150	39	8.276	42	6.93
TOTAL GERAL	FÓRUNS			PÚBLICO				

Fonte: CGU

#### Política de Benefícios Sociais

Estudos realizados em 2006 resultaram na organização de um novo modelo de gestão de benefícios sociais e espontâneos, o Grupo Gestor de Benefícios Sociais, vinculado à Reitoria e com diretrizes estabelecidas por um conselho de orientação integrado por docentes e funcionários

Estudos realizados por um grupo de trabalho resultaram, em 2006, na organização de um novo modelo de gestão de benefícios sociais e espontâneos – o Grupo Gestor de Benefícios Sociais (GGBS), órgão vinculado à Reitoria e com diretrizes estabelecidas por um conselho de orientação integrado por docentes e funcionários.

Além de reordenar programas já existentes, o órgão interagiu com áreas afins, implementou novos programas e ações e passou a cumprir importante papel complementar dentro de uma visão de melhoria da qualidade de vida e do trabalho, tendo como alvo funcionários, docentes e, em muitas situações, também seus dependentes.

Assim, o GGBS geriu ao longo do segundo biênio do período o já consagrado programa ProSeres, apoiando o desenvolvimento acadêmico de 417 servidores em instituições de ensino superior de Campinas e região, para o que contou com 29 parcerias que asseguraram aos servidores-estudantes condições especiais de financiamento de seus estudos. Firmou 11 parcerias com planos médicos e odontológicos no contexto do PASS (Programa de Assistência à Saúde do Servidor), beneficiando 2.100 famílias de servidores, e outras seis parcerias com instituições bancárias no contexto do Programa de Crédito Consolidado, o que resultou em duas mil operações por ano com taxas efetivamente menores que as de mercado.

Outros programas importantes: o de Atendimento Social (1.978 funcionários atendidos), o de Planejamento Orçamentário (87 palestras proferidas), de Apoio ao Menor Trabalhador (289 atendimentos), os programas "Farra das Férias" e "Férias no Museu" (417 atendimentos), o de Integração e Desenvolvimento da Cidadania (7 mil atendimentos) e o programa "Arte na Praça" (público estimado de duas mil pessoas). Além disso, o GGBS realizou 96 palestras temáticas para um público de 2.283 pessoas e promoveu ou apoiou 79 eventos diversos para 3.890 funcionários.

Ressalte-se a realização do II Simpósio dos Profissionais da Unicamp (Simtec), evento realizado pelos funcionários por meio do GGBS com apoio da AFPU. O simpósio, cuja primeira edição se deu em 1997, obteve em 2008 notável sucesso, com 1.568 inscritos, 561 trabalhos inscritos, 25 minicursos, 16 palestras e um total de 4.900 participantes.

O GGBS apoiou o desenvolvimento acadêmico de 417 servidores-estudantes em instituições de ensino superior. firmou novas parcerias com planos médicos e odontológicos e beneficiou milhares de servidores com programas contínuos como o de Atendimento Social, Planejamento Orcamentário e Apoio ao Menor Trabalhador, entre outros

#### Ouvidoria

Em funcionamento desde outubro de 2004, a Ouvidoria da Unicamp é um serviço de atendimento a docentes, alunos e funcionários e à comunidade externa, com atribuições de ouvir, encaminhar e acompanhar críticas e sugestões. As manifestações apresentadas pela comunidade interna e externa são registradas em sistema informatizado e classificadas segundo critérios que levam em consideração o tema e o tipo das comunicações recebidas.

TABELA 42 – ATENDIMENTOS REALIZADOS PELA OUVIDORIA DA UNICAMP EM 2005-2008						
TIP0	Nº atendimentos					
Reclamação	1.396					
Sugestão	199					
Elogio	284					
Denúncia	164					
Solicitação de informação	3.291					
Livre expressão	140					
TOTAL	5.474					

Em 2006, atendendo ao Decreto nº 50.656, a Unicamp aderiu ao Sistema Informatizado da Rede de Ouvidorias do Estado de São Paulo, passando a enviar relatórios semestrais ao secretário do Ensino Superior e ao governador do Estado. Ao mesmo tempo, a Ouvidoria passou a estar representada na presidência do Conselho da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman (ABO/SP) e foi recentemente eleita para o conselho da ABO nacional.

Entre outras importantes atividades integradoras com outras ouvidorias do Estado e do País, destaca-se a realização na Unicamp, no período, do III Encontro Estadual de Ouvidores do Estado de São Paulo e do I Workshop "Curso de Ouvidores: Construção de uma Proposta Inovadora", primeiro passo na discussão e formatação de um curso de capacitação e aperfeiçoamento em ouvidoria, modalidade extensão universitária. Em parceria com o Instituto de Economia, GGPE e Associação Brasileira de Ouvidorias, seção São Paulo, foi criado em 2008 um curso inédito de extensão universitária, na modalidade aperfeiçoamento, denominado "Ouvidoria Pública e Privada no Brasil", aberto a ouvidores gestores universitários de todo o país.

Ademais, a Ouvidoria da Unicamp vem colaborando com a Câmara de Deputados na reestruturação da Ouvidoria Parlamentar e foi convidada a compor o Fórum de Ouvidores – Grupo de Trabalho da Secretaria de Gestão do Estado de São Paulo.

Internamente, a Ouvidoria da Unicamp realiza constantes visitas às unidades e órgãos da Universidade objetivando divulgar suas atribuições, reiterando a importância da formação de parcerias, do compartilhamento de informações e do amplo diálogo.

Criada em 2004, a Ouvidoria da Unicamp consolidou-se no período e realizou 5.474 atendimentos ao público interno e externo

#### **Editora**

Durante o quadriênio a Editora da Unicamp publicou um total de 162 títulos, entre novos e reedições, tendo recebido quatro prêmios Jabuti No quadriênio, a Editora da Unicamp incrementou significativamente a venda e a distribuição dos livros por ela produzidos, não só abrindo novas frentes de distribuição em escala nacional e modernizando seu site, como também divulgando seus títulos em organismos estatais encarregados de compras em escala.

Os primeiros resultados não se fizeram esperar, com vendas realizadas no Estado do Paraná e no Estado de São Paulo, sendo o principal destaque, nesse item, a venda de 24.728 exemplares de dois títulos da Editora ao governo federal.

A Editora investiu ainda na formação técnica dos funcionários de produção, bem como do setor de vendas e administrativo, dispondo atualmente de um enxuto quadro funcional altamente qualificado.

Durante esse período, a Editora publicou um total de 162 títulos, entre novos e reedições, tendo recebido quatro prêmios Jabuti e ampla atenção da imprensa.

Outro aspecto a destacar é a presença da Editora em eventos nacionais e internacionais, entre os quais se destacam a Bienal Internacional do Livro de São Paulo e do Rio de Janeiro, a Feira Internacional do Livro de Guadalajara, a Feira do Livro de Frankfurt, a Feira Pan-Amazônica, a Bienal do Livro do Ceará, a Bienal do Livro de Minas Gerais e o Salão do Livro de São Luís.

A Editora tem marcado presença também em reuniões de sociedades científicas como a Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (Anpocs) e a Associação Nacional de História (Anpuh), além de organizar a Feira de Leitura e Artes do Congresso de Leitura do Brasil (Cole), em Campinas.

guarda uma rede
de 150 protocolos e
arquivos vinculados
às unidades de ensino
e pesquisa e a órgãos
de serviços e apoios,
além de todo o acervo
documental gerado
historicamente

pela instituição

O Siarg tem sob sua

#### Preservação e Gestão da Memória da Unicamp

Vinculado à Coordenadoria Geral da Universidade, o Sistema de Arquivos (Siarq) é o órgão encarregado de zelar pela memória da Unicamp. Tem sob sua guarda permanente ou temporária uma rede de 150 protocolos e arquivos vinculados às unidades de ensino e pesquisa e a órgãos de serviços e apoios, além de todo o acervo documental gerado historicamente pela instituição desde sua organização, instalação e desenvolvimento. Seus usuários são com maior frequência administradores dos órgãos e unidades, além de alunos, professores ou pesquisadores internos ou externos.

Com a criação, em 2008, da Comissão de Gestão e de Preservação de Documentos Arquivísticos Digitais da Unicamp, deu-se início a um trabalho sistemático visando dotar a Universidade de normas, sistemas e repositórios digitais que assegurem a manutenção da confiabilidade, acessibilidade e autenticidade dos seus documentos, para fins legais e informativos.

Ponto alto das atividades do Siarq no quadriênio foi o desenvolvimento do projeto "Cientistas Pioneiros da Unicamp", que consistiu na elaboração de 87 biografias de docentes e pesquisadores que participaram do processo de implantação da Unicamp ou da criação de suas unidades de ensino e pesquisa. Em 2008 foi elaborado relatório com as propostas de diretrizes para a captura, preservação e disposição para a pesquisa de documentos produzidos pela comunidade científica da Unicamp a partir de estudos realizados em mais de 60 tipos documentais (graduação, pós-graduação e pesquisa).

Fez-se também um importante trabalho de capacitação técnica da rede de protocolos e arquivos, o que compreendeu a realização de oito cursos, 39 treinamentos e 14 palestras sobre arquivologia, gestão, preservação e acesso a documentos digitais e convencionais a 267 colaboradores de protocolos, arquivos setoriais e secretários da Unicamp. Acresce-se a estes a realização de nove Fóruns Permanentes, cinco encontros e 16 exposições de documentos.

Relevante também foi a assessoria prestada pelo Siarq junto a 21 unidades de ensino e pesquisa e a aproximadamente 30 órgãos administrativos e de prestação de serviços no que concerne a orientações sobre a gestão de documentos e estruturação de arquivos setoriais. Foram implantados ainda 39 órgãos de gestão de protocolo no sistema de núcleos e centros interdisciplinares e em órgãos da Reitoria, bem como acompanhou-se a implementação de infraestrutura em 38 projetos estratégicos de protocolos, arquivos setoriais e centros de documentação e de pesquisa junto a Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei), no âmbito da Coordenadoria Geral da Universidade.

O acervo de documentos permanentes ou de interesse acadêmico-científico, constituído por 259 fundos e coleções institucionais e pessoais, produzidos pelas unidades e órgãos e por docentes, foi objeto de 659 pesquisas demandadas por alunos, docentes e pesquisadores, atendendo-se a 19.025 requisições de documentos. Foram incorporados cerca de 11.060 novos dossiês ao acervo de documentos permanente ou de pesquisa, aí incluídos os conteúdos de importantes acervos pessoais doados ao Siarq no período, como documentações remanescentes do fundador Zeferino Vaz, de posse da família, e do físico Cesar Lattes.

O acervo do Siarq, constituído por 259 fundos e coleções institucionais e pessoais, foi objeto de 659 pesquisas por alunos, docentes e pesquisadores, atendendo-se a 19.025 requisições de documentos no período

# Gestão de Projetos Educacionais

Criado em maio de 2005 para gerir projetos educacionais emanados ou vinculados à Reitoria, o Grupo Gestor de Projetos Educacionais (GGPE) atua em consonância com as pró-reitorias e com as quatro áreas do conhecimento – Exatas, Tecnológicas, Biomédicas e Humanidades e Artes – pelas quais se distribuem as unidades de ensino e pesquisa da Unicamp.

Em parcerias com as unidades, o GGPE executou 91 projetos nas áreas de ensino, pesquisa e extensão Durante o quadriênio, o GGPE executou aproximadamente 91 projetos nas áreas de ensino, pesquisa e extensão. Neles estiveram ou estão envolvidos cerca de 400 docentes, 164 estudantes de graduação e 506 pesquisadores e pós-graduandos, além de 210 funcionários e prestadores de serviços. A execução desses projetos demandou recursos de aproximadamente R\$ 48 milhões, captados pelo grupo gestor junto a instâncias públicas diversas.

No plano do ensino de graduação, por exemplo, o GGPE gerenciou o projeto que possibilitou a estruturação de um polo da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) na Unicamp. Tal polo teve o início de suas atividades em 2008 com a realização de dois cursos a distância em Letras-Libras – um de licenciatura e outro de bacharelado em tradução e interpretação em letras-libras –, sob a responsabilidade da Faculdade de Educação e do Instituto de Estudos da Linguagem,

No que se refere ao ensino de pós-graduação, o GGPE concebeu e acompanhou, em conjunto com unidades de ensino e pesquisa, diferentes projetos envolvendo o oferecimento de cursos de extensão e especialização. Destacam-se aqueles que visaram à qualificação de profissionais ligados ao ensino fundamental e médio, como o Programa Teia do Saber. Duas outras iniciativas importantes foram o curso de Gestão Educacional, destinado a seis mil gestores de escolas públicas do Estado de São Paulo, e o curso Cidadania e Cultura, que teve aproximadamente mil alunos – ambos semipresenciais.

Do mesmo modo, o GGPE foi responsável pelo gerenciamento de iniciativas como o curso médio Integrado ao Técnico em Agroecologia e uma consultoria para Escolas Agrotécnicas do Centro Paula Souza, com o que sua atuação alcançou também a educação tecnológica e o ensino técnico.

Importante ressaltar a articulação promovida pelo GGPE no contexto da chamada pública realizada pelo Ministério da Educação, visando à produção de conteúdos educacionais digitais multimídia, que permitirá a participação de alunos e docentes do Colégio Técnico de Campinas (Cotuca) nos subprojetos das áreas de Matemática, Biologia e Língua Portuguesa – iniciativa com orçamento de 18

milhões de reais destinados à Unicamp e que envolve a produção de 875 produtos de áudio, vídeo, software e experimento educacional em hipertexto que serão disponibilizados gratuitamente pelo MEC na Internet para alunos e docentes do ensino médio.

No campo da extensão, o GGPE apoiou em 2008 a elaboração de projetos da Faculdade de Ciências Médicas (FCM) em diferentes áreas, um dos quais, com a temática "Saúde da Família", resultou no oferecimento de cursos de especialização para médicos, enfermeiros e dentistas. O projeto pode vir a ter como desdobramento o estabelecimento de convênio com o Ministério da Saúde no contexto da Universidade Aberta do SUS (Unasus).

Em paralelo, cabe ressaltar que as atividades aqui descritas contribuíram diretamente para a formação inicial e continuada de educadores dos diversos segmentos sociais, como também, indiretamente, para o engajamento e formação em exercício de alunos dos mais diversos cursos de graduação e de pós-graduação da Unicamp – seja embasando dissertações e teses, seja fundamentando pesquisas relacionadas a trabalhos de fim de curso.

Os projetos envolveram, ao longo do quadriênio, 400 docentes, 164 estudantes de graduação e 506 pesquisadores e pós-graduandos, além de 210 funcionários