



RELATÓRIO DE GESTÃO

abril de 2021 a abril de 2025



UNICAMP



COORDENADORIA GERAL
DA UNIVERSIDADE

COORDENADORIA GERAL DA UNICAMP
e a Contribuição para a Excelência Institucional

RELATÓRIO DE GESTÃO

RELATÓRIO DE GESTÃO

abril de 2021 a abril de 2025

COORDENADORIA GERAL DA UNICAMP
e a Contribuição para a Excelência Institucional



UNICAMP



COORDENADORIA GERAL
DA UNIVERSIDADE

REITOR

Antonio José de Almeida Meirelles

COORDENADORA-GERAL DA UNIVERSIDADE

Maria Luiza Moretti

PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO UNIVERSITÁRIO

Fernando Sarti

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO, ESPORTE E CULTURA

Fernando Antônio Santos Coelho

PRÓ-REITOR DE GRADUAÇÃO

Ivan Felizardo Contrera Toro

PRÓ-REITORA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Rachel Meneguello

PRÓ-REITORA DE PESQUISA

Ana Maria Frattini Fileti

CHEFE DE GABINETE

Paulo Cesar Montagner

CHEFE DE GABINETE ADJUNTA

Adriana Nunes Ferreira

EQUIPE DA COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE | CGU

Coordenadora-Geral

Profª Dra. Maria Luiza Moretti

Assessoria Docente

Prof. Dr. Plínio Trabasso

Prof. Dr. José Luiz Proença Modena

Assistência Técnica da Coordenação

Larissa Daniela Teles dos Santos

Carla Cristina Barbosa Pereira

Comunicação Institucional

Lindinalva Candido Machado

Projetos Estratégicos

Área da Saúde

Dra. Patrícia Asfora Falabella Leme

Universidade de Portas Abertas (UPA)

Ana Paula Montagner

Avaliação Institucional

Dr. Marcelo Aparecido Phaiffer

Gestão Estratégica

Émerson José Ferri

Andréia Fabiana de Oliveira Rodrigues

Escritório de Dados Institucionais e Suporte à Decisão (EDAT)

Silviane Duarte Rodrigues
Alexandre Henrique de Melo
Aline Yumi Sbrama Ozawa
Rafael Felipe Reatti
Jorge Luiz Machado da Silva
Ronei Xavier da Silva
Ivania do Carmo Silva
André Lourenço Pedroso
Paulo Sérgio do Nascimento
Jheniffer Jordão Leonardi
Thiago Bierrenbach Carreiro
Lilian Fontan de Oliveira
Gesiel Azevedo dos Santos
Robson Lopes da Silva
Antonio Scheffel Oliveira
Rodrigo Ferreira Pinto Junqueira

Secretaria de Gestão e Governo Digital do Estado de SP

Esther Menezes
Fernando Melo

EQUIPE EDITORIAL

Coordenação Editorial

Lindinalva Candido Machado

Revisão

Ana Clara Werneck

Projeto Gráfico e Editoração

Sem Serifa – Design Editorial

Foto de capa

Antoninho Perri - SEC/Unicamp

Dados da Catalogação Internacional na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UNICAMP

R279 Relatório de gestão [recurso eletrônico]: abril de 2021 a abril de 2025 /
Coordenadoria Geral da UNICAMP. – Campinas, SP: UNICAMP/BCCL,
2025.
1 recurso online.

Modo de acesso: WWW.
Publicação digital (e-book) – PDF: 53,1 MB.

1. Universidade Estadual de Campinas – Gestão. 2. Gestão estraté-
gica. 3. Administração pública. 4. Plano de gestão – Relatórios.
I. Universidade Estadual de Campinas. Coordenadoria Geral da
Universidade.

PP-25-008

CDD – 658.4012

Bibliotecário: Gildenir Carolino Santos – CRB-8ª/5447

Publicação digital – Brasil

1ª edição – fevereiro – 2025



Atribuição - CC BY

Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É a licença mais flexível de todas as licenças disponíveis. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.

Sumário

Mensagem da Coordenadora-Geral	11
Apresentação do Relatório de Gestão da Coordenadoria Geral da Unicamp	15
Estrutura do Relatório	15
Agradecimentos	19
A nova logomarca da Coordenadoria Geral da Universidade – CGU	21
A gestão da Universidade no contexto da pandemia de covid-19	23
O Comitê Científico de Contingência do Coronavírus da Unicamp	24
A Retomada segura às atividades presenciais	24
Governança e Estrutura da CGU –Estrutura Organizacional	33
Áreas da CGU – Caracterização e Resultados	35
Avaliação Institucional	35
Planejamento e Gestão Estratégica	51
Anexo – Resumo dos Projetos Estratégicos	66
Gestão de Dados Institucionais	85
Órgãos sob a Gestão da CGU	141
1. Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) – Resumo Executivo – Gestão CGU 2021-2024	141
2. Coordenadoria de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa (Cocen)	145
3. Relatório Executivo de Gestão Educorp – 2021-2024	152
4. Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU)	160
5. Arquivo Central do Sistema de Arquivos (AC/Siarq)	166
6. Relatório de Gestão DAC – 2021-2024	171

Comissões Presididas pela CGU	179
Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei)	179
Comissão de Vaga Docente – CVD	181
Comissão de Vagas Não Docentes – CVND	201
Comitês Estratégicos sob a Gestão da CGU	203
Comitê Gestor de Proteção e Privacidade de Dados da Unicamp	203
Comitê Permanente de Responsabilidade Social	208
Projetos Coordenados pela CGU	211
1. Unicamp, Universidade Promotora da Saúde	211
2. Estudo de Unificação das Aquisições da Área da Saúde	216
3. Implantação de Consultoria Hospitalar para o HC Unicamp	218
4. Implantação do Módulo de Gestão Hospitalar – AGHUse	220
5. Qualificação da Funcamp como Organização Social da Saúde	223
Projetos Executados em parceria com a CGU	225
1. Harmonização da base de dados referente ao gênero nas Universidades: UNICAMP, UFABC, UFSCAR, UNESP, UNIFESP e USP	225
2. Pesquisa sobre produção acadêmica feminina na Unicamp: realizada pelo SBU/CGU e Grant Office/Pró-reitoria de Pesquisa.	297
Organização de Eventos	351
1. 1º Seminário de Saúde Mental das Universidades Públicas do Estado de São Paulo	351
2. Encontro “Saúde Mental na comunidade universitária da Unicamp: o que sabemos até agora?”	352
3. Fórum Permanente: Planejamento Estratégico Institucional: Carta de Intenções ou Instrumento Efetivo de Gestão?	353
4. Fórum Permanente: A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e as Universidades Estaduais Paulistas	357
Unicamp de Portas Abertas – UPA	359
Histórico de Edições (2021-2024)	360
Considerações Finais	365

Mensagem da Coordenadora-Geral

Ao encerrar este ciclo de gestão à frente da Reitoria da Unicamp, de abril de 2021 a abril de 2025, gostaria de compartilhar com vocês algumas reflexões sobre este período desafiador e de grandes realizações.

Assumimos a gestão da Universidade em um contexto global complexo, marcado pela pandemia da covid-19. Enfrentamos o desafio de proteger a saúde da nossa comunidade, garantindo a continuidade das atividades acadêmicas e administrativas. Foi um período de incertezas e adaptações, que exigiu de todos nós grande esforço, resiliência e capacidade de superação.

A pandemia nos impôs a necessidade de reinventar a Universidade, acelerando a transformação digital e implementando soluções inovadoras para o ensino, a pesquisa e a extensão. Aprendemos a valorizar ainda mais a ciência, a tecnologia e a importância da colaboração entre as diferentes áreas do conhecimento.

Superada a fase mais crítica da pandemia, iniciamos o processo de retomada das atividades presenciais, com o desafio de conciliar o retorno gradual e seguro com a necessidade de recuperar o tempo perdido e de promover a integração da comunidade acadêmica.

Apesar dos desafios, seguimos firmes no propósito de construir uma Unicamp cada vez mais forte, inovadora e relevante para a sociedade.

Investimos na formação de excelência dos nossos estudantes, no desenvolvimento da pesquisa científica e tecnológica, na promoção da ex-

tensão universitária e na valorização dos nossos servidores. Ampliamos o acesso à Universidade, fortalecendo as políticas de inclusão e diversidade. Modernizamos a gestão da Universidade, implementando ferramentas e processos que permitem à Unicamp responder com agilidade e eficiência aos desafios do futuro.

Agradeço a todos os membros da comunidade acadêmica, que com seu trabalho, dedicação e talento contribuíram para que a Unicamp continuasse a ser uma referência de excelência no ensino, na pesquisa e na extensão.

Quero expressar minha profunda gratidão à equipe da CGU, que esteve ao meu lado nesta jornada, com profissionalismo, dedicação e competência. Cada membro da equipe, com sua expertise e engajamento, foi fundamental para o sucesso da nossa gestão.

Chego ao fim da gestão com a certeza de que a Unicamp está preparada para enfrentar os desafios do futuro e de que continuará a ser um farol de conhecimento e de transformação social.

Meu mais sincero desejo é que a Unicamp continue a trilhar um caminho de sucesso, inovação e compromisso com a sociedade!

Muito obrigada!

Prof^a Dra. Maria Luiza Moretti

Coordenadora-Geral da Universidade

Gestão abril de 2021 a abril de 2025

Apresentação do Relatório de Gestão da Coordenadoria Geral da Unicamp

Gestão Abril 2021 a Abril 2025

É com grande satisfação que apresentamos o Relatório de Gestão da Coordenadoria Geral da Unicamp (CGU) referente ao período de abril de 2021 a abril de 2025. Este documento, abrangente, tem como objetivo fornecer uma visão detalhada das atividades desenvolvidas pela CGU, bem como os resultados alcançados e os desafios superados ao longo deste período.

Estrutura do Relatório

O relatório está estruturado de forma a facilitar a compreensão da atuação da CGU, abordando desde a governança e estrutura da Coordenadoria até os projetos desenvolvidos e as considerações finais. Além disso, uma seção especial foi dedicada ao impacto da pandemia de covid-19 nas atividades da CGU e às estratégias adotadas para a retomada das atividades presenciais.

A Pandemia da covid-19 e a Retomada

Uma seção especial dedicada ao impacto da pandemia de covid-19 nas atividades da CGU e as estratégias adotadas para a retomada das atividades presenciais.

1. Governança e Estrutura da CGU

Nesta seção, apresentamos a estrutura organizacional da CGU, destacando as áreas que a compõem e suas respectivas responsabilidades.

2. Áreas da CGU – Caracterização e Resultados

Detalhada descrição das áreas que compõem a CGU, com a caracterização de suas atividades e os resultados alcançados no período.

3. Órgãos sob a Gestão da CGU

Apresentação dos órgãos que estão sob a gestão da CGU, com seus resumos executivos, destacando suas principais ações e resultados.

4. Comissões Presididas pela CGU

Relação das comissões que são presididas pela CGU, com informações sobre seus objetivos e as atividades que foram desenvolvidas.

5. Comitês Estratégicos

Descrição dos comitês estratégicos nos quais a CGU atua, com o objetivo de promover a integração de ações e o alinhamento com os objetivos estratégicos da Universidade.

6. Projetos Coordenados pela CGU

Apresentação dos projetos desenvolvidos pela CGU ao longo do período, com informações sobre seus objetivos, suas etapas de execução e os resultados alcançados.

7. Organização de Eventos

Descrição dos eventos organizados pela CGU, com destaque para o impacto e a relevância para a comunidade acadêmica.

8. Universidade de Portas Abertas (UPA)

Detalhes sobre o programa Universidade de Portas Abertas (UPA), incluindo seus objetivos, as atividades desenvolvidas e os resultados alcançados.

9. Considerações Finais

Reflexões sobre o período de gestão, com destaque para os desafios enfrentados, as lições aprendidas e as perspectivas para o futuro da CGU.

10. Nova Identidade Visual

Apresentação da nova identidade visual da CGU, com a descrição dos elementos que a compõem e o conceito por trás da sua criação.

Agradecimentos

A gestão de uma instituição de ensino e pesquisa do porte da Unicamp é um desafio constante. A busca pela excelência no ensino, na pesquisa e na extensão exige de todos os envolvidos um trabalho árduo e dedicado.

Agradecemos a todos os que tornaram possível a realização deste Relatório de Gestão.

Agradecemos a todos os membros da equipe da CGU, aos órgãos parceiros e à comunidade acadêmica pelo apoio e pela colaboração ao longo deste período de gestão.

Convidamos você a explorar este relatório e conhecer de perto o trabalho realizado pela CGU em prol da Universidade.

A nova logomarca da Coordenadoria Geral da Universidade – CGU

A CGU, em consonância com sua missão e princípios, com o objetivo de trazer em sua representação visual os principais valores da instituição de forma clara, simples e direta, criou a sua nova logomarca.

COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE

Os conceitos para a criação* do logotipo foram extraídos da missão e princípios da CGU com o objetivo de trazer em sua representação visual os principais valores da instituição de forma clara, simples e direta, conforme o infográfico.

*Desenvolvido pela Comunicação Institucional DGRH

Acesso	→	Fechadura e movimento da chave
Diversidade	→	Indicação de caminhos
Diálogo	→	Tamanhos e formas
Dinamismo	→	Espaços abertos
Orientação	→	Movimento das formas
Continuidade	→	Pontos vermelhos

Profissionalismo, comprometimento, excelência, liderança, integridade.

Versões

Colorida	Branca (aplicada em fundos escuros)	Preta (aplicada em fundos claros)
COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE	COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE	COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE



UNICAMP



**COORDENADORIA GERAL
DA UNIVERSIDADE**

A gestão da Universidade no contexto da pandemia de covid-19

A gestão da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) que compreende o período de abril de 2021 a abril de 2025 iniciou-se sob o contexto da pandemia da covid-19. Na semana de 18 a 24 de abril de 2021, cerca de 5,2 milhões de novos casos e 85.900 óbitos por esta doença foram reportados à Organização Mundial da Saúde (OMS), em todo o mundo. No Brasil, este número foi de 408.124 e 17.814, respectivamente.

Este período foi marcado por desafios complexos e multifacetados para a Universidade, que desde o dia 13 de março de 2020 encontrava-se com suas atividades acadêmicas suspensas e restritas às atividades essenciais: atividades assistenciais de saúde e hospitalares, e atividades administrativas de apoio; serviço de limpeza das áreas hospitalares e demais áreas em funcionamento presencial; serviço de vigilância; serviço de alimentação; serviços de suporte de TI; entre outras.

A combinação de uma crise sanitária global, social e econômica proveniente da pandemia e os desafios inerentes à gestão de uma instituição de excelência como a Unicamp exigiram adaptabilidade e proatividade excepcionais, além do envolvimento de toda a comunidade universitária. Era preciso se preparar para uma possível retomada das atividades assim que o cenário epidemiológico se apresentasse favorável. Desta forma, uma das primeiras ações da nova gestão foi a criação de um Comitê Científico de Contingência do Coronavírus, composto por profissionais de competência técnica e pre-

sidido pela coordenadora-geral da Unicamp, Prof.ª Dr.ª Maria Luiza Moretti, médica infectologista e docente da Faculdade de Ciências Médicas.

O Comitê Científico de Contingência do Coronavírus da Unicamp

O Comitê Científico de Contingência do Coronavírus da Unicamp foi criado pela Reitoria da Universidade (Resolução GR-043/2021, de 14/05/2021) para monitorar diariamente o cenário pandêmico nas cidades onde a Unicamp possui *campi* (Campinas, Limeira e Piracicaba), no Estado de São Paulo, no Brasil e no mundo, e assim orientar a Universidade com relação ao funcionamento de suas atividades, além de fornecer consultoria técnica quanto ao vírus e à doença, e planejar e coordenar, junto a sua área de saúde, ações de prevenção, diagnóstico, tratamento e vigilância epidemiológica da doença.

Representantes da Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), Centro de Saúde da Comunidade (Cecom), Comissões de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) do HC e do CAISM – Unicamp, e da Divisão de Saúde Ocupacional (DSO/DGRH) estiveram à frente do Comitê para elaborar/atualizar protocolos sanitários, assim como para fornecer orientações técnico-científicas ao estabelecimento de normativas internas, visando restringir a circulação do vírus SARS-CoV-2 dentro dos ambientes universitários; guiando-se, sempre, pelas diretrizes vigentes das autoridades sanitárias municipais, estaduais e federais.

Assim, o Comitê Científico de Contingência do Coronavírus foi responsável por facilitar a criação de ambientes seguros e a sensação de segurança à comunidade universitária, quando da retomada às atividades presenciais.

A Retomada segura às atividades presenciais

No segundo semestre de 2020, época de recuo no número de casos de covid-19, a Unicamp ensaiou uma proposta de retorno às atividades presen-

ciais, chegando a elaborar Plano de Retorno Gradual embasado nas fases do Plano São Paulo, separadas por cores conforme a gravidade do cenário epidemiológico. No entanto, o recrudescimento dos indicadores, com nova onda de casos, interrompeu o curso do plano elaborado.

Em 2021, diante de novo cenário favorável, com queda do número de casos graves de covid-19, e desta vez com o aumento da abrangência da vacinação, foi possível planejar e efetuar o retorno da comunidade universitária às suas atividades presenciais, que teve início em 13 de setembro de 2021, com a categoria de servidores, e aconteceu de maneira completa em 14 de março de 2022, com o início do primeiro semestre acadêmico em formato presencial.

Para que isso acontecesse, algumas medidas foram adotadas pela Universidade:

A. Plano de Vigilância Epidemiológica

Foi elaborado com os seguintes objetivos:

1. Estabelecer as medidas necessárias para proteção à saúde, física e psicossocial, de toda comunidade no processo de retorno às atividades presenciais nos *campi* da Unicamp em um cenário epidemiológico favorável da pandemia de covid-19, de modo que essas medidas auxiliassem o sistema de vigilância epidemiológica na identificação de casos covid-19 em pessoas da comunidade, e também na estratégia de prevenção e controle da transmissão viral da população.
2. Estabelecer medidas de prevenção, permitindo uma retomada gradual de atividades e o retorno seguro ao trabalho e estudo, promovendo ações de educação à saúde em relação à importância da adesão às medidas preconizadas para proteção individual, incluindo:
 - uso de equipamentos de proteção preconizados;
 - manutenção do distanciamento mínimo recomendado nas distintas dependências dos *campi*;

- observância às medidas de proteção e distanciamento fora das dependências dos *campi*;
 - necessidade de adesão à vacinação contra covid-19 conforme esquema vacinal preconizado; e
 - necessidade de afastamento social na presença de sinais e sintomas compatíveis com covid-19.
3. Estabelecer as recomendações técnicas para adequar as dependências dos *campi* da Unicamp, considerando-se as distintas especificidades físicas de cada local e seus públicos específicos, entre eles: ocupação máxima por dependência, ventilação adequada e protocolos de higienização.
 4. Articular com a administração central da Universidade o provimento de equipamentos de proteção individual preconizados e específicos aos diferentes grupos da comunidade universitária.
 5. Definir as diretrizes para atuação Intersetorial e interinstitucional (Unicamp e vigilâncias municipal e estadual) integrada nas ações de prevenção.
 6. Operacionalizar ações de imunização conforme diretrizes pactuadas com as Secretarias Estadual de São Paulo e Municipal de Campinas.
 7. Controlar a transmissão, estabelecendo protocolos que visavam interromper possível transmissão de covid-19 nos *campi* da Unicamp, incluindo-se diretrizes para:
 - identificar e investigar precocemente possíveis casos suspeitos e/ou confirmados de covid-19 entre membros da comunidade dos *campi* da Unicamp;
 - identificar e monitorar os contatos de casos suspeitos e/ou confirmados de covid-19 entre membros da comunidade dos *campi* da Unicamp;
 - realizar investigação laboratorial precoce e oportuna para investigar casos suspeitos e, quando indicado, contatos;
 - adotar medidas intersetoriais específicas, precoces e efetivas frente à ocorrência de casos isolados e/ou aglomerados (surto) em dependências dos *campi* da Unicamp; e

- adotar ações de vigilância integradas com vigilância municipal para investigação, prevenção e controle, quando necessário.

8. Ter atenção à saúde:

- estabelecer fluxos de referência e contrarreferência entre Cecom e Hospital de Clínicas para atender casos suspeitos/confirmados, conforme critérios de gravidade;
- estabelecer fluxos e procedimentos entre Cecom e laboratórios de referência para investigação de casos suspeitos, testagem de contatos e triagem de populações em cenários específicos (retorno às atividades, retorno de viajantes procedentes de áreas/países críticos);
- estabelecer fluxos e procedimentos conjuntos entre Cecom, Divisão de Saúde Ocupacional/DGRH e Saúde do Trabalhador – SESMT/Funcamp, referentes aos seguintes procedimentos administrativos: afastamento de casos suspeitos/confirmados, sistema de informação dos vacinados e apoio/atendimento psicológico.

O Plano de Vigilância Epidemiológica também incluiu:

- Medidas de prevenção e controle: vacinação contra covid-19, cujo esquema vacinal tornou-se obrigatório para o retorno presencial; e medidas indicadas não farmacológicas, como distanciamento social, etiqueta respiratória e de higienização das mãos, uso de máscaras, limpeza e desinfecção de ambientes. Destaca-se que, desde o início da pandemia, grupos de trabalho atuaram incessantemente na logística de aquisição e distribuição de insumos como máscaras, *face shields*, aventais descartáveis e álcool (em gel e líquido a 70%);
- Inquérito Sintomatológico e Monitoramento: realizado através de um aplicativo de celular, o EducaSaúde, disponível para toda a comunidade universitária, que deveria ser acessado e respondido diariamente quando fun-

cionários, alunos e docentes estivessem em atividades presenciais. Teve como objetivo obter informações das condições de saúde dos usuários para fins de acompanhamento e monitoramento da transmissão de covid-19 na comunidade, contribuindo para o planejamento estratégico de políticas públicas educacionais e de ações de saúde coletiva. Esta ferramenta direcionava os casos com sintomas respiratórios para os serviços de saúde, e ajudava o Núcleo de Vigilância Epidemiológica do Cecom a identificar os possíveis surtos e intervir para que estes não se propagassem;

- Testagem em massa para investigação Laboratorial do Coronavírus: através do exame padrão ouro de RT-PCR, analisado em amostras de secreção respiratória coletadas através de swab nasofaríngeo por equipe capacitada do Cecom e posteriormente encaminhadas ao laboratório Lactad do Instituto de Biologia;
- Rastreamento de Contatos de Casos Positivos de covid-19: através de critérios atualizados contidos nas diretrizes das autoridades sanitárias municipais, estaduais e federais.

Foram criados pelo Comitê Científico de Contingência do Coronavírus os então denominados **Protocolos Rápidos de Orientação (PROs)**, que continham respostas orientadoras para situações reais como:



Imagem da capa de apresentação dos Protocolos Rápidos de Orientação (PROs) divulgados em sites institucionais da Unicamp à época da retomada de suas atividades presenciais

- PRO 1: Tenho sintomas de covid-19
- PRO 2: Tenho resultado de teste positivo para covid-19 com ou sem sintomas
- PRO 3: Tive contato com alguém com suspeita de covid-19
- PRO 4: Tive contato com alguém com covid-19 confirmada

As orientações poderiam ser, conforme o caso, manter-se afastado das atividades presenciais com medidas de isolamento domiciliar; procurar serviço de saúde para atendimento e testagem diagnóstica; comunicar à chefia imediata; buscar orientações para quando retornar do afastamento; entre outras.

B. Comitês Locais de Crise

A fim de cooperar com o Comitê Científico de Contingência do Coronavírus central, foram criados os Comitês de Crise Locais (CCLs), no âmbito local de cada Unidade de Ensino e Pesquisa, Centro, Núcleo, Colégio Técnico ou Órgão da Unicamp.

Inicialmente foram definidos os membros dos Comitês Locais e seus papéis: 450 servidores participaram de 86 CCLs. Na sequência, seus componentes definiram as diretrizes de atuação dos CCLs para as diferentes fases que se seguiram à suspensão das atividades acadêmicas presenciais – Pré-Retorno, Retorno e Pós-Retorno; foi criado na CGU um canal eficaz de comunicação, o e-mail retomada@unicamp.br, para sanar as dúvidas dos CCLs e de outros membros da comunidade: até 25/04/23, 6.575 e-mails haviam sido respondidos; e foram realizados de maneira periódica e consistente seis encontros entre representantes do Comitê Central e membros dos CCLs para uniformizar diretrizes, trocar experiências e esclarecer dúvidas.

As diretrizes de atuação para os comitês locais, construídas de maneira participativa, permitiram aos CCLs atuar de acordo com as especificidades e características de cada local, no sentido de propiciar maior alcance e adesão às medidas implantadas. Algumas das ações empreendidas pelos CCLs foram:

1. divulgar e fornecer orientações sobre o aplicativo EducaSaúde e os protocolos sanitários disponibilizados pela Universidade;
2. definir a ocupação local dos espaços com a capacidade máxima de pessoas por ambiente, considerando-se o distanciamento mínimo preconizado pelas normas sanitárias vigentes;
3. estimular a vacinação contra covid-19 e o preenchimento dos dados vacinais nos sistemas informatizados próprios, certificando-se da cobertura vacinal dos alunos e servidores antes do seu retorno presencial; e
4. auxiliar o planejamento da logística de retorno dos alunos e servidores (quanto a testagens virais, funcionamento dos restaurantes universitários e utilização de ônibus fretados) através do envio de planilhas.

Assim, a descentralização dos cuidados durante a pandemia de covid-19 através da atuação dos Comitês de Crise Locais representou estratégia relevante para a condução, em ambiente seguro, das atividades que compõem a missão da Universidade. Contribuíram para isso, de forma essencial, o fácil acesso ao Comitê Central para esclarecer dúvidas ou solicitar orientações, e a participação ativa dos CCLs.



Imagens de divulgação dos Comitês de Crise Locais (CCLs) de Institutos e Faculdades da Unicamp retiradas dos sites institucionais, à época da pandemia de covid-19

C. Força-tarefa “Mão na Massa”

Para intensificar as ações e definir obras e investimentos necessários para a retomada, foi constituído pelo então reitor da Unicamp um grupo de trabalho reconhecido internamente como Mão na Massa. Este grupo visitou presencialmente todos os Institutos, Faculdades e Colégios Técnicos da Unicamp, reunindo-se com seus representantes para: escutar as necessidades específicas locais; avaliar cada ambiente de ensino (salas de aula, laboratórios, auditórios) no tocante a móveis, ventilação, estrutura informatizada, dimensões; e apresentar uma ferramenta digital desenvolvida pelo Escritório de Dados da Unicamp – EDAT, que estabeleceu a capacidade máxima de pessoas para cada ambiente acadêmico, tomando como base as suas dimensões, o calendário de disciplinas e a oferta de vagas para 2022. Caso o número de alunos fosse superior à capacidade do ambiente, era sugerido como método alternativo a utilização de “salas compartilhadas” ou “gêmeas”, onde parte dos alunos acompanharia a atividade por meio de um equipamento específico, denominado robô educacional ou Educart (ver adiante).



Imagens de orientação para distanciamento social dos alunos durante atividades acadêmicas, fornecidas pelo grupo de trabalho Mão na Massa aos Institutos e Faculdades da Unicamp



Distanciamento social nos espaços acadêmicos

Robôs Educacionais

Para auxiliar no retorno às aulas presenciais, a Unicamp adquiriu 220 robôs educacionais, também chamados Educart, nova tecnologia a ser utilizada nas turmas mais numerosas ou para permitir o acompanhamento da atividade por alunos em isolamento social; os robôs oferecem uma melhor visão da aula, com câmera e microfones que possibilitam uma experiência dinâmica.

A ferramenta se mostrou muito útil mesmo após o fim da pandemia, e continua sendo utilizada para bancas de pós-graduação, reuniões e outras situações que exijam transmissão por videoconferência.

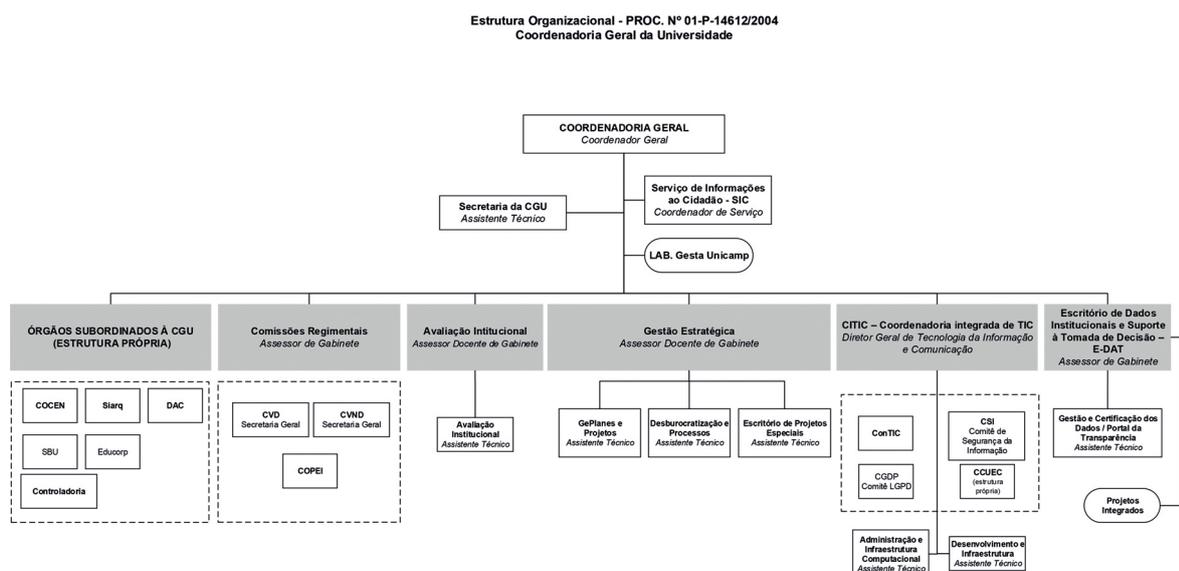


Apresentação da ferramenta Educart, também chamada de “robô educacional”

Governança e Estrutura da CGU – Estrutura Organizacional

A Coordenadoria Geral da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) desempenha um papel estratégico na gestão da instituição, atuando como um verdadeiro “cérebro” que coordena e integra diversas áreas da universidade. Dentre as suas atribuições, destacam-se: Avaliação Institucional; Planejamento e Gestão Estratégica; e Gestão de Dados Institucionais. Estas áreas, em conjunto, contribuem significativamente para a manutenção da excelência da Unicamp e para a tomada de decisões estratégicas.

Organograma CGU 2022



Fonte: Secretaria-geral – SG/Unicamp

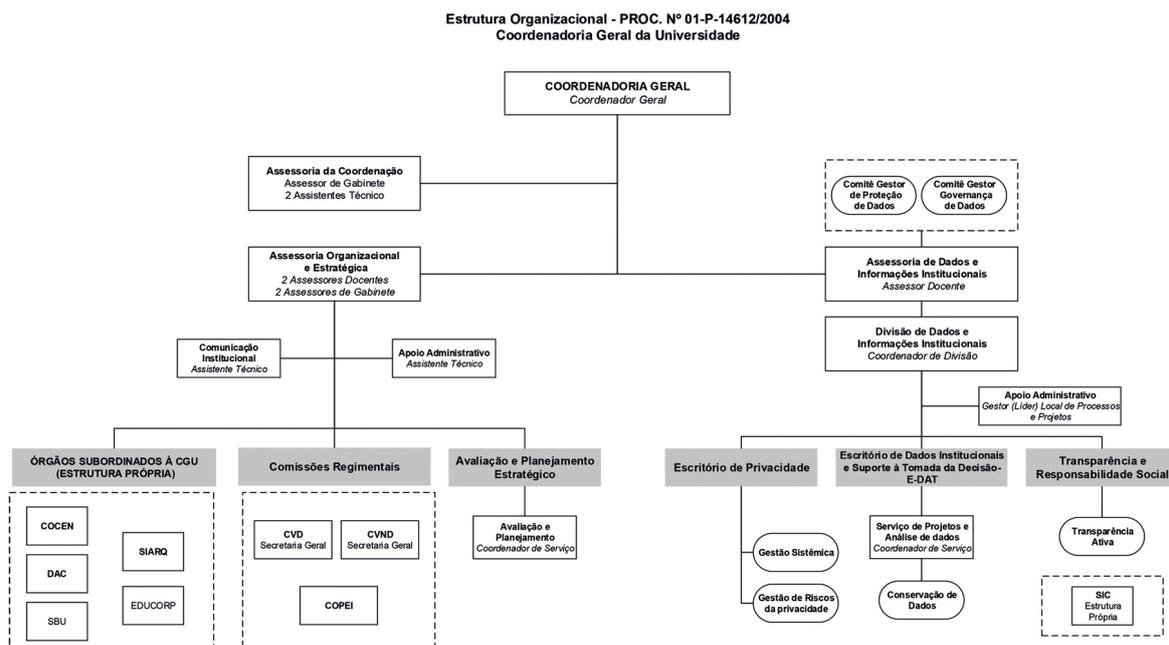
A CGU também tem, sob a sua gestão, o Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) e órgãos que contribuem com a administração central da Universidade: a Coordenadoria de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa (Cocen); a Diretoria Acadêmica (DAC); a Escola de Educação Corporativa (Educorp); o Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU); e o Sistema de Arquivos da Unicamp (Siarq).

Cabe à Coordenadoria da CGU, também, o papel da Presidência de Comissões Estatutárias ou Regimentais: Comissão de Vagas Docentes (CVD), Comissão de Vagas não Docentes (CVND) e Comissão de Planejamento Estratégico (Copei).

A CGU, visando a eficiência dos seus processos, revisou a sua Certificação, que passou a vigorar a partir de dezembro de 2024.

A CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO em sua 406ª Sessão, realizada em 03.12.24, aprovou, por unanimidade, a revisão da Certificação e do Organograma da Coordenadoria Geral da Universidade, nos termos das Informações PRDU/GDCE-385/24 e 387/24 e Parecer CVND-329/24.

Novo organograma da CGU



Áreas da CGU – Caracterização e Resultados

Avaliação Institucional

No final de 2024, o Conselho Universitário aprovou o Relatório Final da Avaliação Institucional da Unicamp, referente ao ciclo 2019–2023, o qual foi submetido ao Conselho Estadual de Educação do Estado de São Paulo, para o credenciamento decenal da Unicamp como Instituição Pública de Educação Superior. O processo de autoavaliação da Universidade, coordenado pela CGU, contou com a participação de, aproximadamente, 700 pessoas, dividido em quatro fases: Avaliação Interna; Consolidação por Eixos; Avaliação Externa; Considerações sobre a Avaliação Externa recebida.

O fluxo abaixo representa o processo de Avaliação Institucional e seu detalhamento:



Na Fase Interna as 24 Unidades de Ensino Pesquisa e Extensão, os 21 Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa, os 2 Colégios Técnicos e as 5 áreas componentes da Assistência (saúde) responderam a mais de 300 questões, a maioria delas dotadas de indicadores estratégicos ou dados institucionais, que apoiaram as respostas. Foram constituídas Comissões Internas com alunos, funcionários e docentes para se atentarem às questões e respondê-las com o máximo possível de detalhamento. Cada Comissão teve, em média, 10 pessoas. Portanto, somente nessa fase, houve mais de 500 pessoas envolvidas no Processo.

Na sequência, cada uma das Comissões Gerenciais dos Eixos Avaliados consolidaram os dados e as respostas, a fim de elaborarem um capítulo que constituiu o Relatório de Avaliação Institucional, cuja aprovação se deu no Conselho Universitário. Essas Comissões, em geral, foram formadas por integrantes das pró-reitorias e diretorias-executivas que, em geral, são os propositores de políticas institucionais para os eixos avaliados.



Neste ciclo, foram realizadas algumas reformulações, como: a inclusão de quatro novos eixos para avaliação — Comunicação, Direitos Humanos, Gestão da Saúde e Sustentabilidade; a produção de um novo Sistema Informa-

tizado para viabilizar coleta, tratamento e organização dos dados, com o oferecimento de novas funcionalidades em relação ao sistema anterior; e a disponibilização de dados e indicadores, por meio de sistemas estruturados, atualizados periodicamente, para subsidiar as respostas aos questionários, submetidos às unidades de ensino e pesquisa.

Assim, os eixos avaliados foram: **Educação Básica e Ensino Médio e Técnico; Graduação e Profis; Pós-Graduação; Pesquisa; Extensão e Cultura; Inovações Sociais e Tecnológicas; Sustentabilidade; Direitos Humanos; Internacionalização; Comunicação; Egressos; Gestão; Gestão da Saúde.**

O sistema desenvolvido tinha como principal objetivo viabilizar o trabalho colaborativo das comissões envolvidas, assegurando o controle das permissões de acesso de acordo com as abrangências de cada papel. O sistema foi estruturado com foco na experiência do usuário, tendo como princípios eficácia, eficiência, segurança da informação e navegabilidade. Para além de atender as necessidades específicas de cada ator/usuário do processo de Avaliação Institucional, o processo de construção e desenvolvimento do sistema buscou a criação de uma ferramenta simples, intuitiva, segura e consistente.





Bem vindo! 🙌

Favor efetuar o login para utilizar o sistema.

Usuário

funcionarios: usuario unicamp, alunos: RA, usuário externo: email

Senha 

LOGIN

Login para o Sistema de Avaliação Institucional

O sistema contemplou as funcionalidades necessárias para a informatização completa de todo o processo de Avaliação Institucional, desde o cadastro das comissões internas até a geração de relatórios e o acompanhamento dos preenchimentos. Concebido para manter os históricos de vários períodos, o sistema foi projetado para permitir a comparabilidade entre as avaliações realizadas.

Cabe ressaltar que tanto o sistema como os dados de apoio foram desenvolvidos utilizando metodologias ágeis, principalmente o método Kanban, amplamente utilizado por equipes céleres. Considerando a estrutura da Avaliação Institucional e sua complexidade, e adicionando-se a este cenário a equipe enxuta e o baixo mapeamento dos dados institucionais, a metodologia Kanban foi essencial para o sucesso do projeto e cumprimento dos prazos estabelecidos pela Comissão de Planejamento Estratégico (Copei).

Paralelamente ao desenvolvimento do sistema, a implementação dos dados de apoio foi uma das inovações desta edição da Avaliação Institucio-



Unidades e órgãos responsáveis pelos sistemas institucionais

nal. O processo de construção dos painéis de dados envolveu as seguintes atividades: mapeamento dos dados e respectivos sistemas institucionais, criação de interoperabilidade entre os sistemas institucionais transacionais e o sistema da Avaliação Institucional, elaboração dos painéis e validação pelos órgãos responsáveis pelos dados institucionais.

Em relação ao mapeamento dos dados e respectivos sistemas institucionais, foram mapeadas 22 fontes internas e 9 fontes externas, totalizando 31 fontes de dados que foram utilizadas para a construção de 99 painéis de dados de apoio e indicadores.

A Avaliação Institucional 2019-2023 contou com uma estrutura de compartilhamento de conhecimento articulada entre os diferentes órgãos da universidade para alinhamento de requisitos e conceituação necessária, a fim de assegurar a transformação dos dados em informação. O conhecimento adquirido durante o processo está sendo organizado no catálogo de dados institucionais, um dos legados deste processo.

Cabe ressaltar também que a estrutura tecnológica inovadora e altamente organizada para viabilizar coleta, tratamento e organização dos dados, bem como o comprometimento e a competência dos profissionais envolvidos no processo e a experiência institucional foram fatores determinantes para o cumprimento da missão estabelecida.

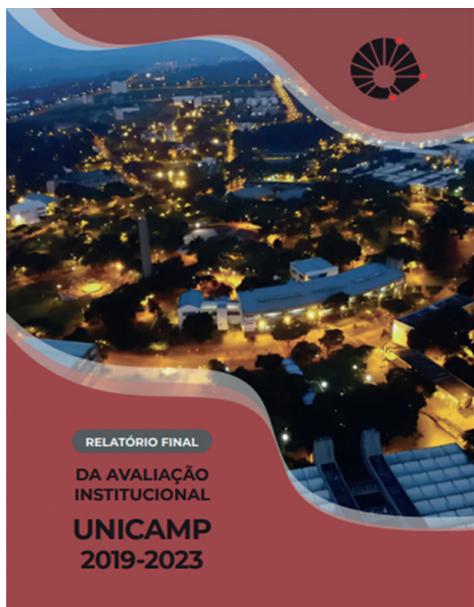
Contudo, como foi a primeira abordagem estruturada de consolidação de dados e disponibilização capilarizada, pudemos identificar que há pontos de melhoria para serem tratados, reforçados pela percepção dos usuários.

Para além da utilização somente durante o processo de Avaliação Institucional, os dados de apoio são um produto institucional, legado da avaliação. Os painéis devem ser mantidos com atualização periódica para permitir o contínuo monitoramento institucional e ser um fator influenciador para a tomada de decisões nos diferentes níveis institucionais.

Dessa forma, o processo de trabalho para mapeamento e coleta, o sistema e os dados de apoio são inovações e legados desta edição que demonstram o comprometimento da Unicamp com uma gestão eficiente e aderente aos métodos e tecnologias mais recentes, impulsionadores da transformação digital.

A Avaliação Externa foi realizada por três avaliadores (dois estrangeiros e um brasileiro) para cada um dos eixos acima elencados. Com base nos dados e indicadores, e à luz do capítulo ora produzido na Fase de Consolidação, foram realizadas reuniões entre as Comissões Gerenciais e as Comissões Externas, com vistas à produção de um Relatório Circunstanciado, por meio do qual foram denotados os êxitos e desafios da Unicamp para o próximo Ciclo.

A última fase foi constituída pela réplica da Comissão Gerencial a respeito dos apontamentos realizados pelos Avaliadores Externos.



O processo de Avaliação Institucional é um período de extrema importância para a Universidade, quando a administração central, as unidades de ensino e pesquisa, e os órgãos administrativos se voltam a “olhar para dentro”, com o objetivo de traçar um diagnóstico da situação atual da Universidade, além de ser, também, um momento de reflexão para a comunidade universitária, tanto dos aspectos positivos quanto dos aspectos a melhorar.

Este processo, que envolveu toda a comunidade universitária e uma quantidade expressiva de dados institucionais, proporcionou à Unicamp aprimorar a organização dos dados institucionais, melhorar a sintonia entre os órgãos fornecedores de dados, além de melhorar a qualidade dos dados fornecidos.

O Relatório produzido servirá de bússola para a nova gestão da Universidade, na elaboração do novo Planejamento Estratégico, com desdobramentos em projetos estratégicos que visam a melhoria dos indicadores, para que a Unicamp continue a trilhar o caminho da excelência em ensino, pesquisa e extensão, figurando entre as melhores Universidades da América Latina.

Considerando os apontamentos realizados pelas Comissões Externas acerca dos treze eixos examinados, foram destacados pontos fortes e pontos a melhorar, conforme detalhado a seguir:

Capítulo 1 - Governança e Gestão

PONTOS FORTES

- ◇ Estrutura organizacional e de decisão da Unicamp, apesar de complexa
- ◇ Elaboração do Planes 2021-2025 e adoção de indicadores estratégicos para cada um dos 13 objetivos
- ◇ Amadurecimento da autoavaliação, enfatizando eixos específicos e transversais
- ◇ Centralização das compras, e reestruturação e renovação da infraestrutura de TIC
- ◇ Novo modelo para gestão de obras e empreendimentos
- ◇ Expansão dos programas de apoio social à permanência estudantil
- ◇ Políticas de Permanência de Estudantes Indígenas

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Acompanhamento regular dos indicadores estratégicos (Planes) e inclusão na tomada de decisão
- ◇ Revisão do processo de escolha e tempo de mandato do Reitor/Consu
- ◇ Diálogo com partes interessadas externas (sugestão de criação de órgão consultivo)
- ◇ Divulgação interna das atividades já existentes na Extensão
- ◇ Ampliação do recrutamento internacional de professores, e maior alinhamento entre contratações nas unidades e planejamento estratégico geral
- ◇ Reforço das ações de segurança e prevenção de emergências, incluindo as ambientais e climáticas

Capítulo 2 - Gestão da Saúde

PONTOS FORTES

- ◇ Escopo e complexidade dos serviços de saúde oferecidos, e enorme volume de atendimentos
- ◇ Organização e hierarquização da gestão da saúde, garantindo um nível adequado de cuidado aos usuários
- ◇ Capacidade de sustentação das atividades, mesmo sob a pressão de recursos limitados e com obstáculos administrativos no cenário pandemia de covid-19.
- ◇ Criação da Diretoria-Executiva da Área da Saúde (DEAS)
- ◇ Adoção do prontuário eletrônico/sistema AGHUse

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Ausência de um plano específico de distribuição de recursos entre as unidades de saúde
- ◇ Redução de 4% da força de trabalho, em especial na área de enfermagem
- ◇ Coordenação estratégica entre unidades, envolvendo captação de recursos, planejamento operacional e da força de trabalho, priorização da distribuição de aportes e da implantação de serviços

Capítulo 3 - Comunicação

PONTOS FORTES

- ◇ Reformulação do Portal da Unicamp
- ◇ Retomada do Jornal da Unicamp, em versão virtual e impressa, e organização do acervo
- ◇ Reestruturação do YouTube da TV Unicamp, e ampliação e diversificação da produção da Rádio Unicamp
- ◇ Dinamização e alinhamento de conteúdos às diversas redes sociais
- ◇ Aumento da visibilidade e presença pública da universidade

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Reforço da qualificação dos profissionais de comunicação das unidades
- ◇ Construção de um protocolo de contato entre as unidades e a SEC
- ◇ Criação e publicização de sistema de acompanhamento com as métricas de desempenho dos conteúdos
- ◇ Aumento da integração dos setores de produção de conteúdos, com a Assessoria de Imprensa da universidade

Capítulo 4 - Sustentabilidade

PONTOS FORTES

- ◇ Amplo conjunto de iniciativas e ações em ensino, pesquisa, extensão e também na gestão
- ◇ Papel da Coordenadoria de Divisão de Sustentabilidade
- ◇ Revisão dos Planos Pedagógicos e Currículos para reforço da temática da sustentabilidade
- ◇ Produção de pós-graduação e de pesquisa bastante consistente no assunto
- ◇ Ampla oferta acadêmica com enfoque em sustentabilidade, nos diversos níveis

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Articulação entre as muitas iniciativas relacionadas à sustentabilidade
- ◇ Planejamento, coleta de informações e acompanhamento das ações relacionada à incorporação dos ODS
- ◇ Aprimoramento das métricas e indicadores de monitoramento de sustentabilidade

Capítulo 5 - Direitos Humanos

PONTOS FORTES

- ◇ Criação e papel inovador, transversal e multidisciplinar da Diretoria-Executiva de Direitos Humanos (DeDH) e das Comissões Assessoras, endereçando as dificuldades sentidas pela comunidade da Unicamp
- ◇ Avanço da conscientização nas UEPEs nos Centros e Núcleos de Pesquisa (CNP) sobre os Direitos Humanos
- ◇ Adoção de perspectiva inovadora de política de Direitos Humanos, especialmente via COMEJA e CAIAPI
- ◇ Serviço de Atenção à Violência Sexual (SAVS)
- ◇ Programa Formativo Intercultural para Ingressantes do Vestibular Indígena (Profiivi)
- ◇ Prêmio de Reconhecimento Acadêmico em Direitos Humanos

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Ampliação da estrutura executiva da DeDH
- ◇ Fortalecer a articulação da DeDH com as Unidades
- ◇ Atribuir maior peso às atividades de divulgação das atividades e serviços
- ◇ Aproximar mais as áreas de Exatas/Tecnológicas da temática dos direitos humanos

Capítulo 6 - Educação Básica e Técnica

PONTOS FORTES

- ◇ Oferecimento da Educação infantil e complementar
- ◇ Atividades desenvolvidas interessantes e potentes para o desenvolvimento, e aprendizagens e importantes locais de formação de futuros professores.
- ◇ Processo democrático para compor a equipe de diretores e coordenadores pedagógicos
- ◇ Transparência e informatização de processos
- ◇ Existência dos Colégios Técnicos
- ◇ Adoção de cotas de escolas públicas no exame para ingresso
- ◇ Introdução de trabalhos de conclusão de curso (Cotuca) e de projetos integradores (Cotil) nos projetos pedagógicos
- ◇ Iniciativas de promoção da acessibilidade
- ◇ Integração de dados junto à DAC

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Reforço da clareza no Planejamento Político-pedagógico dos CECIs e nos processos de avaliação dos professores
- ◇ Alinhamento político-pedagógico, curricular e administrativo entre os Colégios Técnicos
- ◇ Aprimoramento dos Planejamento Político-pedagógico dos cursos concomitantes e integrados (CTs)
- ◇ Fortalecimento da dimensão da formação ética, humanística e cidadã nos cursos, via disciplinas e outras atividades (CTs)
- ◇ Sistematização e institucionalização de um processo de formação continuada dos profissionais (CTs)
- ◇ Excesso de contratações de docentes por período limitado e lentidão no processo de reposição
- ◇ Atualização e atratividade da carreira docente, incorporando a previsão de Pesquisa e Extensão
- ◇ Melhoria de equipamentos e adequação da infraestrutura do CTs

Capítulo 7 - Graduação e Profis

PONTOS FORTES

- ◇ Excelência acadêmica, evidenciada no Enade e em diversos rankings sobre IES
- ◇ Adaptação no período crítico da pandemia de covid-19, com adoção de novos formatos de ensino e integração com plataformas digitais de aprendizado
- ◇ Ações de melhoria de infraestrutura, ambientes de ensino, laboratórios, wi-fi, bibliotecas e áreas de convivência (editais Alegria e outros)
- ◇ Aumento da oferta de editais e bolsas voltados às modalidades de apoio ao ensino e pesquisa (PIBIC, PAD, PED)
- ◇ Implantação integral da política nacional de cotas de 50% das vagas a estudantes de escolas públicas, com 1/3 de vagas reservadas para pretos, pardos e indígenas (PPI)
- ◇ Grande oferta de ações de permanência estudantil (apoio psicológico, serviços e iniciativas de inclusão, residência estudantil e auxílio-moradia)
- ◇ Ampla gama de atividades extracurriculares, incluindo eventos acadêmicos, esportivos e culturais
- ◇ Formalização curricular da extensão e papel dos NDEs na atualização dos PPPs e no apoio às atividades de extensão
- ◇ Papel e efetividade do ProFis

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Implantação de processos de avaliação sobre os novos formatos de ensino flexíveis e digitais e criação de mecanismos de coleta e sistematização de informações sobre desistências dos cursos e suas motivações
- ◇ Desenvolvimento de uma estratégia de longo prazo para aumentar a resiliência e o enfrentamento de crises (em especial climáticas e desastres)
- ◇ Ampliação da taxa de graduação, aproximando o tempo efetivo de conclusão de cursos do prazo mínimo previsto, com ações de apoio ao planejamento acadêmico e incremento de mentorias
- ◇ Aumento da oferta de alimentação (cantinas) e reforço da segurança no período noturno, assim como aprimoramento da infraestrutura existente e da oferta de moradia em todos os campi
- ◇ Ampliação do SAAPE e de outros serviços de apoio psicológico e psiquiátrico a professores e funcionários técnicos-administrativos
- ◇ Expansão do ProFis, com incremento de recursos e pessoal para sustentar tal ampliação
- ◇ Ajuste das cargas horárias de docentes sobrecarregados e reposição do quadro de pessoal (docente e técnico-administrativo)
- ◇ Volume incipiente de ações de extensão, e resistência por uma parte dos docentes e alunos
- ◇ Formalização dos NDEs em alguns cursos
- ◇ Aprimoramento da distribuição das oportunidades de intercâmbio entre áreas (via editais e novas parcerias menos descentralizadas) e aumento dos cursos em idiomas estrangeiros

Capítulo 8 - Pós-Graduação

PONTOS FORTES

- ◇ Excelência acadêmica: 85% dos PPG com notas 5, 6 ou 7 pela Capes
- ◇ Programas *Lato Sensu* bem estruturados, diversificados e com grande procura
- ◇ Uma das maiores detentoras de patentes e registros de software
- ◇ Integração entre graduação e pós-graduação na pesquisa: a supervisão de alunos de graduação por estudantes de pós-graduação estimula o ingresso de estudantes nos programas de pesquisa e o trabalho colaborativo nos laboratórios

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Pouca clareza sobre a visão de futuro e as metas da pós-graduação, incluindo: PPG a serem criados, ampliados, mantidos, revistos ou descontinuados (segundo critérios como candidatos/vaga, estudantes/docente, custos do curso e outros)
- ◇ Pouca clareza sobre metodologia de seleção dos candidatos e resultados das avaliações intermediárias (qualificação, ressubmissão de tese, tempo de diplomação)
- ◇ Déficit de língua inglesa persiste: ações de aprendizagem fragmentadas entre as Unidades e resultados inconsistentes
- ◇ Baixa oferta de disciplinas em inglês e de cursos com dupla diplomação

Capítulo 9 - Pesquisa

PONTOS FORTES

- ◇ Universidade se mantém como líder em pesquisa no Brasil e internacionalmente competitiva entre similares
- ◇ Atividades de pesquisa bem estruturadas em todos os campos
- ◇ Contribuição consistente para o conhecimento nos últimos dez anos
- ◇ Sólida reputação internacional em áreas-chave
- ◇ Aumento nas parcerias externas e colaborações internacionais com bom volume de recursos
- ◇ Avanço de infraestrutura e suporte à pesquisa no período avaliado
- ◇ Grande contribuição para inovação e parcerias público-privadas
- ◇ Alto engajamento para difundir conhecimento e gerar impacto

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Número de citações da produção científica muito baixo em todas as áreas, apesar da relevância das pesquisas
- ◇ Desempenho heterogêneo das atividades de pesquisa entre Unidades, C&N
- ◇ Número de docentes em queda desde 2014 (exceto área interdisciplinar)
- ◇ Queda da produção científica e técnica em todas as áreas (pandemia/baixa reposição de docentes)
- ◇ Queda no registro de patentes, apesar do aumento no licenciamento de tecnologia
- ◇ Análise da qualificação acadêmica de docentes e pesquisadores muito limitada

Capítulo 10 - Inovação social e tecnológica

PONTOS FORTES

- ◇ Integração efetiva da inovação social à pesquisa e extensão
- ◇ Contribuição do PC&T e da INCAMP ao fomento às startups e ao crescimento tecnológico
- ◇ Impactos positivos dos projetos de inovação da Unicamp nas comunidades locais
- ◇ Colaboração aprimorada com empresas, ONGs e instituições públicas
- ◇ Licenciamento de inúmeras tecnologias
- ◇ Atuação da Inova
- ◇ Impactos econômicos substanciais (receitas e empregos) gerados pelas empresas-filhas da Unicamp
- ◇ Muitos projetos alinhados com os ODS-UN

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Expansão de infraestrutura e recursos do PC&T
- ◇ Aprofundamento de integração da inovação social aos programas acadêmicos
- ◇ Aumento das parcerias de P&D, colaborações e convênios com empresas e ONGs de atuação mundial e nacional
- ◇ Aperfeiçoamento dos sistemas de informação para monitorar as empresas-filhas
- ◇ Melhoria da velocidade e eficiência da transformação da pesquisa em produtos com plataforma amigável e integrada ao portfólio de patentes
- ◇ Definição de métricas de inovação social para acompanhar e avaliar o impacto das iniciativas
- ◇ Avaliação dos impactos das inovações da Unicamp
- ◇ Ampliação da Formação Docente em Empreendedorismo

Capítulo 11 - Internacionalização

PONTOS FORTES

- ◇ Progressos significativos na internacionalização: aumento da interação entre Unicamp e seu corpo acadêmico, com instituições internacionais de pesquisa e agências internacionais de fomento
- ◇ Atuação proativa da DERI
- ◇ Esforços para ampliar as oportunidades de internacionalização dos alunos da Unicamp através de visitas a instituições externas e interação à distância com parceiros internacionais
- ◇ Aumento das parcerias internacionais constituídas em nível institucional, favorecendo projetos multidisciplinares e conjuntos entre Unidades e C&N
- ◇ Proporção elevada de publicações com colaboradores internacionais (38%)

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Intensificação da “internacionalização em casa”: disciplinas em inglês, maior divulgação de processos seletivos dos PPG, cursos de língua estrangeira, promoção de eventos internacionais presenciais e on-line na Unicamp
- ◇ Ampliação e diversificação do portfólio de pesquisa: fortalecimento de parcerias existentes (Europa, EUA, Japão, China, AL) e busca de oportunidades de colaboração com BRICS/Ásia/África
- ◇ Fortalecimento e expansão da DERI e integração dela na atuação do Grant Office
- ◇ Reforço de estruturas de apoio à internacionalização nas Unidades e C&N
- ◇ Melhoria dos sistemas de informação sobre mobilidade de graduação e pós-graduação

Capítulo 12 - Extensão e Cultura

PONTOS FORTES

- ◇ Esforço de hierarquizar a extensão no funcionamento da Unicamp
- ◇ Adaptação dos marcos normativos e conceituais ao Plano Nacional de Educação e à Política Nacional de Extensão
- ◇ Reestruturação da Proec para melhor tratar a função de extensão
- ◇ Esforço de curricularização da extensão para além do mero cumprimento de exigência normativa
- ◇ Vasto leque de políticas e ações: editais, programas, Extecamp, Fóruns Permanentes
- ◇ Contribuição dos C&N à extensão e cultura
- ◇ Estrutura física para ações culturais (ginásio, centro de convenções, museus, centros culturais)

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Ausência de definições mais precisas do conceito de “ação de extensão” e de métricas
- ◇ Exame limitado do cumprimento da meta de 10% da grade curricular dedicada à extensão e do impacto dos editais com foco nesse objetivo
- ◇ Falta de dados orçamentários para comparar a evolução temporal da alocação de recursos para extensão
- ◇ Valores destinados à extensão parecem insuficientes para sustentar as atividades no tempo
- ◇ Falta de avaliações de resultado e do impacto das políticas e programas de extensão e cultura
- ◇ Necessidade de sistema de informação integrado para monitorar as atividades de extensão e cultura

Capítulo 13 - Egressos e Alumni

PONTOS FORTES

- ◇ Incorporação da política de relacionamento com egressos aos objetivos do Planes 2021-2025
- ◇ Crescimento do número de usuários registrados na plataforma Alumni Unicamp
- ◇ Criação do Prêmio Egresso Destaque
- ◇ Institucionalização da relação Unicamp-egressos, com a criação da Coordenadoria de Carreiras Egressos e Vida Estudantil
- ◇ Criação e estruturação do fundo Lumina pela Unicamp, e reconhecimento do fundo Patronos, criado por ex-alunos

PONTOS A MELHORAR

- ◇ Poucos usuários ativos e interações na plataforma Alumni, risco de concorrência com outras plataformas (LinkedIn)
- ◇ Coordenadoria de Carreiras Egressos e Vida Estudantil precisa ser consolidada com equipe capacitada
- ◇ Aprimoramento do Prêmio Egresso Destaque, com critérios claros de premiação, ampliação dos premiados e ampla divulgação dos agraciados
- ◇ Promoção de eventos para fomentar interações da comunidade alumni e doações aos fundos
- ◇ Adotar o termo “alumni” em vez de “egressos”, conforme práticas internacionais

Com base nas análises qualitativas provenientes dos apontamentos apresentados, será realizado, pelo GePlanes com o apoio do E-dat, um mapeamento dos indicadores que têm interface com o referido conteúdo. O Planejamento Estratégico 2026-2030, que é desdobrado em Projetos Estratégicos, é construído coletivamente à luz, sobretudo, da melhoria dos indicadores da Unicamp, perpassando, necessariamente, os treze eixos que foram examinados no processo de Avaliação Institucional, como é ilustrado na figura abaixo:



Planejamento e Gestão Estratégica

O Planejamento e a Gestão Estratégica são ferramentas fundamentais para que as universidades públicas alcancem seus objetivos e contribuam de forma mais efetiva para a sociedade. Ao adotar uma abordagem estratégica, permite-se alinhar as ações de todos os setores da universidade, incluindo ensino, pesquisa, extensão e administração, em torno de um propósito comum, em uma tentativa de que todos os esforços estejam direcionados para a realização dos objetivos institucionais, auxiliando, assim, em uma tomada de decisão mais assertiva e embasada em dados, permitindo otimizar o uso dos recursos disponíveis para responder de forma mais ágil às demandas da sociedade.

Apesar de seus benefícios, a gestão estratégica e sua implementação na universidade enfrentam desafios.

A Unicamp é uma instituição complexa e com longa tradição, o que gera resistência frente às mudanças sugeridas. Deparamos-nos ainda com a falta de recursos financeiros e humanos, o que pode limitar a nossa capacidade de implementar ações estratégicas.

Desta forma, a equipe da CGU/GePlanes atua de maneira a envolver professores, alunos, servidores técnicos-administrativos e demais membros da comunidade acadêmica nos processos de:

- **Planejamento Estratégico** – através de proposição de metodologia e apoio para realização desta peça tanto para a administração central quanto para unidades de ensino, pesquisa e extensão (UEPEs) e demais órgãos administrativos.
- **Gestão Estratégica** – através do gerenciamento dos recursos liberados para os projetos estratégicos institucionais ou através de Editais, para que as propostas sejam executadas, bem como realizar monitoramento e avaliação dos projetos estratégicos institucionais.

- **Gestão de Projetos** – auxiliando as UEPs e os órgãos da Unicamp, desde a prospecção até a elaboração dos projetos estratégicos, tanto institucionais quanto locais, além de operar pontualmente na gestão por processos, trabalhando em conjunto com institutos da Unicamp, a fim de orientar sobre as metodologias de gerenciamento por processo, como ocorreu no IB em 2023.

A seguir apresentamos as principais realizações durante a gestão 2021- 2025 para cada um desses eixos.

Planejamento Estratégico:



Figura 1. Planes 2021-2025

O período da gestão coincide com o Planes 2021-2025¹ em vigência.

Apesar da elaboração ter ocorrido no final de 2020 e início de 2021, toda implementação deste planejamento ocorreu durante o período desta gestão, desde o desdobramento em projetos estratégicos, descrito abaixo, até a revisão e implementação dos indicadores estratégicos, que é algo inédito para o processo de planejamento da instituição.



Figura 2. Ilustração do painel de Indicadores Estratégicos desenvolvidos pela CGU no período de 2021-2024²

¹ | https://geplanes.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/31/2024/01/Planes_2021_2025.pdf

² | <https://geplanes.unicamp.br/indicadores/>

A partir de então, a gestão pôde realizar o monitoramento dos principais resultados definidos pela instituição.



Figura 3. Exemplo de um indicador estratégico

Além do exposto acima, outra relevante entrega deste eixo foi o suporte às UEPES e órgãos administrativos na elaboração de seus planejamentos.

No período de 2021 a 2025, houve suporte a **11 órgãos administrativos** (Diretoria-Geral da Administração – DGA, Prefeitura do *Campus* de Campinas, SAR* (atual Prefeitura Limeira), Centro para Manutenção de Equipamentos – Cemeq, Secretaria de Vivência da Comunidade – SVC, Editora Unicamp, Arquivo Central do Sistema de Arquivos – Siarq, Diretoria Acadêmica – DAC, Sistemas de Bibliotecas da Unicamp – SBU, Diretoria-Executiva da Área da Saúde – DEAS e Diretoria-Executiva de Planejamento Integrado – Depi), **10 UEPES** (Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo – FECFAU, Faculdade de Enfermagem – FENF, Faculdade de Ciências Aplicadas – FCA, Instituto de Computação – IC, Faculdade de Engenharia Elétrica e Computacional – FEEC, Instituto de Estudos da Linguagem – IEL, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas – IFCH, Instituto de Física Gleb Wataghin – IFGW, Faculdade de Engenharia Química – FEQ e Coordenação de Centros e Núcleos Interdisciplinares – Cocen) e Fundação de Desenvolvimento da Unicamp – Funcamp.



Figura 4. Oficina Planejamento Depi – Nov./2022



Figura 5. Oficina Planejamento FEQ – Maio/2022



Figura 6. Oficina Planejamento Funcamp – Out./2023

Além destes, no 2º semestre de 2024, junto com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, foram realizadas oficinas de planejamento estratégico para auxiliar nos programas de pós-graduação (PPG), com a participação de cerca de 44 PPGs.

Nesta gestão houve, além do apoio metodológico, um apoio financeiro direto aos Planes (Planejamentos Estratégicos) das UEPEs e órgãos administrativos; esse apoio foi através de dois editais:

- Edital Copei01/2021, de 13/12/2021, para apoio à execução dos Planejamientos Estratégicos das Unidades de Ensino e Pesquisa, dos Colégios Técnicos e da Coordenadoria de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa – Cocen. Os recursos provenientes deste edital totalizaram R\$5,4 milhões, destinados ao atendimento de demandas relacionadas às ações previstas nos projetos estratégicos constantes no Planes dos solicitantes acima citados. Para este edital foram desenvolvidos 82 projetos, envolvendo 22 UEPEs, sendo:

- ◇ Instituto de Computação – IC
- ◇ Instituto de Filosofia e Ciências Humanas – IFCH
- ◇ Faculdade de Ciências Farmacêuticas – FCF
- ◇ Faculdade de Engenharia de Alimentos – FEA
- ◇ Faculdade de Engenharia Química – FEQ
- ◇ Faculdade de Ciências Aplicadas – FCA
- ◇ Instituto de Economia – IE
- ◇ Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo – FECFAU
- ◇ Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica – IMECC
- ◇ Faculdade de Engenharia Elétrica e de Computação – FEEC
- ◇ Faculdade de Enfermagem – FENF
- ◇ Instituto de Química – IQ
- ◇ Faculdade de Tecnologia – FT
- ◇ Faculdade de Educação – FE
- ◇ Colégio Técnico de Campinas – Cotuca
- ◇ Faculdade de Ciências Médicas – FCM
- ◇ Coordenadoria de Centros e Núcleos – Cocen
- ◇ Instituto de Artes – IA
- ◇ Instituto de Estudos da Linguagem – IEL
- ◇ Institutos de Geociências – IG
- ◇ Instituto de Biologia – IB

RECURSOS ALOCADOS PELAS UEPEs – ORGANIZADOS DE ACORDO COM O TEMA DE UTILIZAÇÃO

Sustentabilidade	R\$ 10.000,00
Comunicação interna	R\$ 17.500,00
Equipamentos	R\$ 22.710,32
Eventos internos	R\$ 25.000,00
Eventos para parceiros externos	R\$ 35.000,00
Investimento em Otimização de processos	R\$ 62.622,00
Revisão de currículo	R\$ 94.500,00
Investimento qualificação PAEPE	R\$ 150.978,00
Investimento em Sistemas TIC	R\$ 162.500,00
Investimento na Extensão (projetos, curricularização, cursos, etc.)	R\$ 219.674,32
Adequações acessibilidade	R\$ 303.000,00
Mobiliário e reformas	R\$ 311.691,00
Viagens e Diárias	R\$ 338.600,00
Comunicação Externa	R\$ 408.225,68
Infra TIC	R\$ 614.647,42
Infraestrutura predial geral	R\$ 645.000,00
Infraestrutura Laboratórios	R\$ 964.371,26
Total geral	R\$ 4.386.020,00

Tabela 1. Dados de distribuição dos recursos entre temas dos projetos apresentados pelas UEPEs

- Edital Copei nº 01/2022, disponibilizado em 05/12/2022, para apoio ao planejamento estratégico dos Órgãos Administrativos, no valor de R\$1.000.000,00; com 10 órgãos contemplados para desenvolver 19 projetos.

Órgãos participantes:

- ◇ Centro de Saúde da Comunidade – Cecom
- ◇ Centro para Manutenção de Equipamentos – Cemeq
- ◇ Diretoria-Executiva da Área de Saúde – Deas
- ◇ Diretoria-Executiva de Planejamento Integrado – Depi
- ◇ Diretoria-Geral de Administração – DGA
- ◇ Editora
- ◇ Hospital de Clínicas – HC
- ◇ Secretaria de Administração Regional – SAR
- ◇ Sistema de Bibliotecas da Unicamp – SBU
- ◇ Arquivo Central – Siarq

RECURSOS ALOCADOS PELOS ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS – ORGANIZADOS DE ACORDO COM O TEMA DE UTILIZAÇÃO

Melhoria do modelo de gestão	R\$ 18.120,00
Comunicação Externa	R\$ 30.000,00
Sustentabilidade	R\$ 35.000,00
Investimento em Acessibilidade	R\$ 41.868,00
Eventos internos	R\$ 77.500,00
Investimento qualificação PAEPE	R\$ 100.000,00
Investimento Infra TIC	R\$ 188.250,50
Investimento em infraestrutura	R\$ 248.802,16
Melhoria de processo	R\$ 262.928,00
Total geral	R\$ 1.002.468,66

Tabela 2. Dados de distribuição dos recursos entre temas dos projetos apresentados pelos órgãos administrativos

Gestão Estratégica:

Neste eixo, durante o período de 2021-2024, a CGU auxiliou os responsáveis dos projetos estratégicos institucionais na execução destes, bem como realizou o monitoramento e reporte sobre esses projetos, tanto para Copei e órgãos de controle externos como para o Tribunal de Contas do Estado – TCE.



Figura 7. Ilustração de painel de monitoramento de projetos estratégicos disponível na página do GePlanes³ – acesso em 06/12/2024

Conforme figura 7, há um total de 39 projetos estratégicos, com 13 finalizados até o momento de elaboração deste relatório (~33%), distribuídos da seguinte maneira entre os Objetivos Estratégicos:

- **Objetivo Estratégico 1:** Ampliar o acesso e a diversidade à comunidade universitária e às políticas de inclusão, permanência e apoio acadêmico.

Para este objetivo estão vigentes cinco projetos estratégicos:

- ◇ Intervenções Acadêmicas, executado 91%;
- ◇ Política de Acessibilidade na Unicamp, executado 69%;
- ◇ Ampliação das ações de inclusão na Pós-Graduação, executado 80%;
- ◇ Gestão de bolsas e auxílios com aplicação da análise preditiva para aprimoramento das políticas de inclusão, permanência e apoio acadêmico, executado 75%; e

³ | <https://geplanes.edat.unicamp.br/acompanhamento-de-projetos>

- ◇ Ampliação dos Índices de Permanência Estudantil nos Colégios Técnicos, executado 50%.

Assim, o objetivo apresenta uma taxa média de 73% de execução, e foi disponibilizado em todo o período um montante de, aproximadamente, R\$836.000,00, e empenhados R\$223.000,00.

- **Objetivo Estratégico 2:** Promover inovação, extensão, cultura e transferência de conhecimento, intensificando a cooperação dialógica com o poder público e a sociedade, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Para este objetivo estão vigentes oito projetos estratégicos:

- ◇ Indicadores de abrangência e impacto de ações culturais na Unicamp, executado 76%;
- ◇ Apoio à Inovação Social, executado 80%;
- ◇ Comunicação interna e externa com foco na criação de *spin-offs* acadêmicas, finalizado;
- ◇ Planejamento de expansão da área do PC&T, executado 43%;
- ◇ Ampliação dos temas de Empreendedorismo e Inovação no Ensino de graduação e pós-graduação das unidades da Unicamp, executado 75%;
- ◇ Incentivo à leitura, acessibilidade e inclusão social a partir da Biblioteca Comunitária da Unicamp – BIBCOM, executado 64%;
- ◇ Comunicação da Extensão, finalizado; e
- ◇ Escritório de apoio a Extensão, oferece apoio a cursos de Extensão e oportunidades de fomento para Extensão, finalizado.

Com uma taxa média de 71% de execução, sendo aportado o montante de R\$1.813.181,00 e empenhados R\$1.552.628,00.

- **Objetivo Estratégico 3:** Desenvolver uma cultura de interação com os egressos, contribuindo para o aprimoramento da universidade.

Para este objetivo está vigente um projeto estratégico:

- ◇ Desenvolvimento de política de interação com egressos, finalizado.

Foram aportados R\$150.000,00 e empenhados R\$5.000,00.

- **Objetivo Estratégico 4:** Ampliar e fortalecer a comunicação efetiva com os diversos setores da sociedade, buscando dar visibilidade às nossas atividades e seus impactos.

Para este objetivo estão vigentes dois projetos estratégicos:

- ◇ Fortalecimento da imagem da Unicamp no cenário internacional, finalizado; e
- ◇ Ampliação dos acessos à produção científica da Unicamp, executado 44%.

Para este objetivo foram disponibilizados R\$567.776,00 e empenhados R\$385.617,00.

- **Objetivo Estratégico 5:** Ampliar visibilidade dos programas de ensino, em todos os níveis, para que mais estudantes se sintam atraídos pela experiência formativa da Unicamp.

Para este objetivo estão vigentes cinco projetos estratégicos:

- ◇ Inclusão de alunos da escola pública nos cursos de graduação da Unicamp, finalizado;
- ◇ Universidade Trilíngue, finalizado;
- ◇ Aumento da disponibilização de informações em idiomas estrangeiros, executado 60%;
- ◇ Ampliação da divulgação dos Colégios Técnicos e da DEdIC, executado 15%; e
- ◇ *Benchmarking* com outras estaduais paulistas, finalizado.

O objetivo está com uma taxa de execução média de 75%, sendo disponibilizado o montante de R\$798.200,00 e empenhados R\$122.000,00.

- **Objetivo Estratégico 6:** Ter currículos atualizados, flexíveis, centrados no estudante, que utilizem recursos tecnológicos e incorporem atividades extra curriculares, cocurriculares e de extensão em todos os níveis de ensino.

Este objetivo está com um projeto estratégico vigente:

- ◇ Novas Tecnologias e Atualização dos Currículos, executado 86%.

Foram disponibilizados R\$495.000,00 e empenhados R\$300.510,00.

- **Objetivo Estratégico 7:** Promover pesquisas integradas de forma a assumir o protagonismo frente aos desafios da sociedade contemporânea.

Este objetivo está com dois projetos estratégicos vigentes:

- ◇ Ampliação do protagonismo institucional da Unicamp em redes internacionais de pesquisa, executado 67%; e
- ◇ Institucionalizar uma semana anual de workshops de escrita científica, finalizado.

Em média o objetivo está com 84% de execução, sendo disponibilizados R\$650.000,00 e empenhados R\$627.991,00.

- **Objetivo Estratégico 8:** Reconhecer e valorizar as atividades de extensão na carreira docente e no ambiente acadêmico discente.

Este objetivo está com um projeto estratégico vigente:

- ◇ Garantia de Extensão e Cultura de qualidade na Unicamp, executado 56%.

Sendo disponibilizados R\$300.000,00 e sem empenho até o momento.

- **Objetivo Estratégico 9:** Intensificar as parcerias com diferentes setores da sociedade como forma de diversificar as fontes de captação nacional e internacional de recursos para pesquisa.

Este objetivo está com um projeto estratégico vigente:

- ◇ Grants Office, finalizado.

Sendo disponibilizados R\$220.000,00 e utilizados R\$70.556,00.

- **Objetivo Estratégico 10:** Aprimorar a atratividade das carreiras da Universidade, visando a preservação de quadros de alto nível, condizentes com a missão e a visão de futuro da Unicamp.

Para este objetivo não houve proposição nem disponibilização de um projeto estratégico de forma deliberada, porém desde o primeiro ano de gestão foi revisado e melhorado o processo de progressão de carreiras, impactando positivamente neste objetivo.

- **Objetivo Estratégico 11:** Intensificar as parcerias com diferentes setores da sociedade, como forma de diversificar as fontes de captação nacional e internacional de recursos para pesquisa.

Este objetivo está com 12 projetos estratégicos vigentes:

- ◇ Plano de Arborização do *Campus*, executado 0%;
- ◇ Corredores Ecológicos na Unicamp, executado 57%;
- ◇ Revisão do Processo Institucional de Manutenção e Conservação Predial, executado 64%;
- ◇ Prevenção de Resíduos: A FT como Unidade de Referência, executado 50%;
- ◇ Gestão de Água e Energia, executado 14%;
- ◇ Programa de compostagem dos resíduos orgânicos gerados pelos restaurantes universitários, executado 72%;
- ◇ Otimização do serviço de transporte fretado, executado 81%;
- ◇ Eficiência Energética, executado 67%;
- ◇ Adequação de Infraestrutura, executado 40%;
- ◇ Estruturação e Planejamento de Contratações da Unicamp, finalizado;
- ◇ Sistematização dos Investimentos em Sustentabilidade para Unicamp, finalizado;
- ◇ Contratações integradas para empreendimentos da Unicamp, finalizado;

Tendo, portanto, uma taxa média de execução de 62%, com um montante disponibilizado de, aproximadamente, R\$8.000.000,00 e disponibilizados R\$1.500.000,00.

- **Objetivo Estratégico 12:** Aperfeiçoar e modernizar o modelo de gestão administrativa e acadêmica, de modo a garantir o bom desenvolvimento das atividades-fim da Universidade.

Para este objetivo não foi proposto nenhum projeto estratégico institucional, sendo trabalhado mais internamente no planejamento local de cada unidade e órgão administrativo.

- **Objetivo Estratégico 13:** Estabelecer um modelo sustentável de gestão financeira e administrativa para a área da Saúde.

Para este objetivo não houve proposição nem disponibilização de um projeto estratégico de forma deliberada, porém foram realizadas ações institucionais, como a centralização das compras da área da Saúde, a contratação de uma consultoria para auxiliar o HC em seus processos de gestão, além da continuidade do projeto estratégico de implantação do AGHUse, que teve início na gestão passada, mas foi efetivamente implantado durante esta gestão, tendo recebido um aporte de, aproximadamente, R\$4.000.000,00 durante a gestão.

Portanto, durante a gestão, foram disponibilizados, para os projetos acima, em torno de R\$17.800.000,00 para sua execução, sendo, até o momento, empenhados R\$8.800.000,00.



Link para acesso aos **Projetos Estratégicos Institucionais** em sua íntegra: https://www.geplanes.cgu.unicamp.br/geplanes/ver_projetos_especiais.html

Gestão de projeto:

Neste item, além da disponibilização de metodologia e apoio às UEPEs e aos órgãos na definição e execução de seus projetos, foram realizadas seis oficinas entre nov./21 e mar./22 com os órgãos da administração central (pró-reitorias, diretorias-executivas e órgãos administrativos), com cerca de duzentas pessoas distribuídas entre os seis encontros, para realizar o desdobramento do Planes 2021-2025 em um portfólio de propostas de projetos estratégicos institucionais que foram selecionados e priorizados pela Copei (apresentados acima).



Figura 8. Oficina de 11/11/2021 com representantes da PRDU, Depi, Prefeitura do Campus de Campinas e Limeira, CCUEC (atual Detic), AEPLAN, DGA e SVC



Figura 9. Oficina de 24/11/2021 com representantes da PRP, Inova, Cocen e Centros e Núcleos, Deri e membros da Copei

Além das ações nestes eixos principais, mas como tarefa suplementar aos a estes, foram realizadas pelo GePlanes, em conjunto com funcionários da Secretaria de Governo e Gestão Digital do Estado de SP, através de uma parceria firmada em 2019, duas pesquisas de satisfação com os serviços prestados à comunidade interna, sendo a primeira no segundo semestre de 2021, que inclusive serviu de subsídio para os planejamentos dos órgãos administrativos, e a segunda no 2º semestre de 2023.

A equipe da CGU tem como tarefa permanente a organização e o secretariado das reuniões da Copei que acompanham calendário anual pré-definido. Esta comissão é constituída pelo Coordenador-Geral da Universidade, pró-reitores, diretores das Faculdades, Institutos e Colégios, coordenadores

dos Centros e Núcleos, representantes eleitos dos docentes, discentes e funcionários, bem como representantes da comunidade externa. Esta comissão é assessora ao Conselho Universitário, tendo em sua maioria membros indicados por ele. Tem como propósito coordenar as atividades de elaboração do Planejamento Estratégico da Universidade e é responsável pela análise e aprovação de ações para o processo de Gestão Estratégica da Universidade.



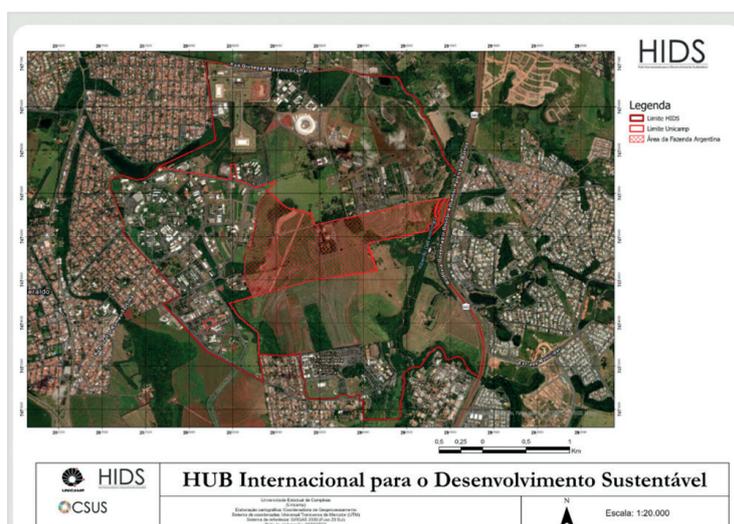
Figura 10. Relatório Executivo da Pesquisa de Satisfação com os serviços institucionais, disponibilizado no site da CGU⁴

A Comissão de Planejamento Estratégico Institucional – Copei, coordena as propostas para a elaboração do Planejamento Estratégico Institucional da Unicamp, de acordo com as seguintes deliberações:

- **Deliberação Consu-A-020/2013, de 29/10/2013**, publicada no D.O.E. em 08/11/2013 – As ações de planejamento estratégico deverão ser combinadas a mecanismos de avaliação institucional que envolvam todas as unidades e órgãos e contemplem metas, procedimentos e linhas de ação que visem construir o futuro da Universidade com horizontes de médio e longo prazos.
- **Deliberação Consu-A-019/2019**; (Incluído pela Deliberação Consu-A-033/2020) – Deliberar ou manifestar-se aos órgãos competentes da universidade sobre a natureza estratégica da ocupação do território e sobre a priorização dos empreendimentos, mediante análise técnica da Diretoria-Executiva de Planejamento Integrado.

⁴ | https://cgu.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/14/2024/04/Relatorio-pesquisa-satisfacao-servicos-Unicamp_2023.pdf

- **Deliberação Consu-A-033/2020**) – Deliberar ou manifestar-se aos órgãos competentes da universidade sobre a natureza estratégica dos projetos relacionados aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.
- **Deliberação Consu-A-032/2023** – Deliberar ou manifestar-se aos órgãos competentes da Universidade sobre a natureza estratégica dos projetos relacionados ao Hub Internacional para o Desenvolvimento Sustentável – HIDS, na área da antiga Fazenda Argentina, submetidos pela Coordenação do HIDS-Unicamp.



- **Deliberação Consu-A-002/2024** – Deliberar sobre o Plano de Contratações Anual (PCA) e sua compatibilidade com o Planejamento Estratégico da Universidade.



Anexo – Resumo dos Projetos Estratégicos

Objetivo Estratégico 1: Ampliar o acesso e a diversidade à comunidade universitária e às políticas de inclusão, permanência e apoio acadêmico

23. INTERVENÇÕES ACADÊMICAS

Responsável: PRG

Objetivos:

1. Aumentar em 20% a taxa de participantes nas intervenções coletivas;
 2. Aumentar em 25% a taxa de inscritos em atividades;
 3. Diminuir em 10% a diferença entre inscritos e participantes;
 4. Aumentar em 20% a participação de bolsistas SAE.
-

28. POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE NA UNICAMP

Responsável: DeDH

Pretende:

1. Capacitar 100% das unidades e órgãos com pessoal técnico para lidar com a questão até 2024;
 2. Ter 20% das edificações mais utilizadas pelos alunos, funcionários e docentes diagnosticada;
 3. Criar e implantar o PMI – Protocolo de Minimização de Impedimentos para as unidades até 2024.
-

31. AMPLIAÇÃO DAS AÇÕES DE INCLUSÃO NA PÓS-GRADUAÇÃO

Responsável: PRPG

O projeto visa aumentar a quantidade de programas de pós-graduação que aplicam cotas étnico-raciais em seus processos seletivos.

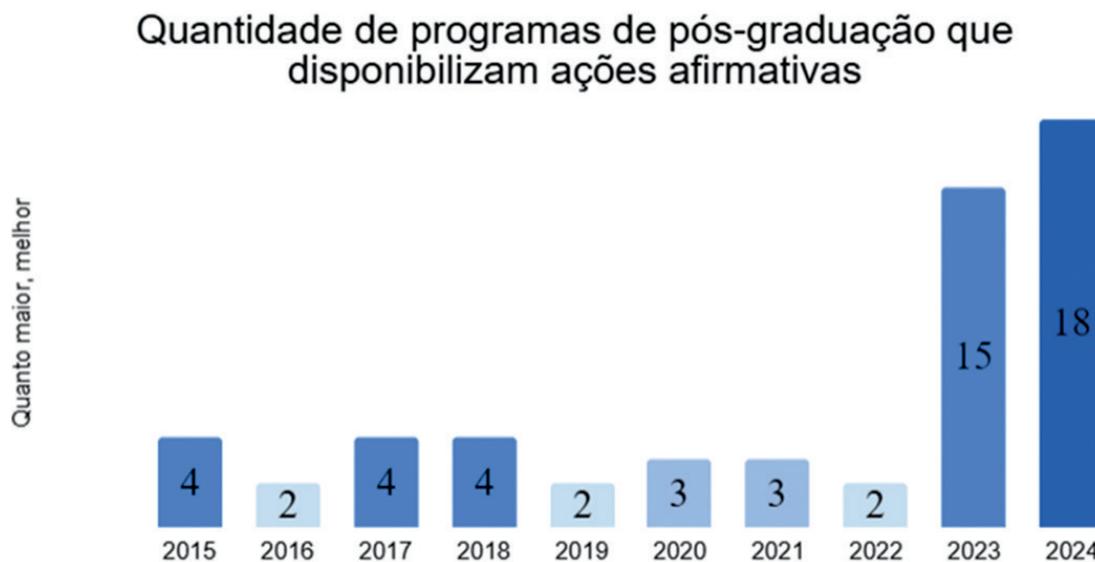


Figura 11

39. AMPLIAÇÃO DOS ÍNDICES DE PERMANÊNCIA ESTUDANTIL NOS COLÉGIOS TÉCNICOS/DEEPU

Responsável: Deepu

O projeto tem como principal objetivo a redução da evasão escolar e, para isso, entende que é necessário atuar na redução da contratação temporária de docentes, bem como, o reforço de contratações definitivas de vagas disponíveis para eliminação de suspensão de aulas por falta deste tipo de contratação.

33. GESTÃO DE BOLSAS E AUXÍLIOS COM APLICAÇÃO DA ANÁLISE PREDITIVA PARA APRIMORAMENTO DAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO, PERMANÊNCIA E APOIO ACADÊMICO

Responsável: CGU/PRG/Sae/Dac

O projeto propõe aumentar a disponibilidade de informações gerenciais sobre permanência/bolsas/auxílios e o desempenho acadêmico dos alunos assistidos.

1. Redução da evasão escolar;
2. Redução da contratação temporária de docentes;
3. Eliminação de suspensão de aulas por falta de docentes disponíveis para contratação imediata.

Objetivo Estratégico 2: Promover inovação, extensão, cultura e transferência de conhecimento, intensificando a cooperação dialógica com o poder público e a sociedade, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

6. INDICADORES DE ABRANGÊNCIA E IMPACTO DE AÇÕES CULTURAIS NA UNICAMP

Responsável: Proec

Tem como objetivos: ter 100% das ações culturais institucionais futuras mapeadas, desenvolver uma metodologia para mapeamento de ações culturais não institucionalizadas, realizar levantamento de ações culturais já realizadas, a partir de análise de bancos de dados e relatórios disponíveis, realizar anualmente uma pesquisa de impacto dos eventos nas comunidades interna e externa à Universidade e ainda publicar os dados levantados com as pesquisas e análise dos resultados.

13. APOIO À INOVAÇÃO SOCIAL

Responsável: Proec

Pretende estruturar e implementar linhas de apoio a projetos de inovação social na Unicamp e apoiar ao menos 10 projetos/ano, até 2025, aportando recursos da ordem de R\$200 mil/ano.

15. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA COM FOCO NA CRIAÇÃO DE SPIN-OFFS ACADÊMICAS

Responsável: Inova

São seus objetivos:

1. Aumentar a percepção da comunidade Unicamp sobre a possibilidade de empreender. Na primeira pesquisa de percepção vamos entender qual o status deste entendimento na comunidade (marco zero). Com o processo de comunicação estruturado, vamos trabalhar o aumen-

to da percepção sobre o empreendedorismo junto à comunidade e, a cada pesquisa anual, vamos medir o aumento da percepção e verificar se o processo estruturado está eficiente;

2. Aumentar o número de inserções de imprensa sobre o tema.

<https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/educacao/noticia/2023/12/05/unicamp-4-em-cada-10-estudantes-querem-aproveitar-conhecimento-para-criar-novas-empresas.ghtml>

"Os resultados refletem o potencial empreendedor que vemos nos alunos. A Inova Unicamp está comprometida em fortalecer o suporte à comunidade da Unicamp, apoiando e expandindo programas e cursos que abordam os temas de inovação e empreendedorismo", destacou Mariana Zanatta Inglez, coordenadora de ambientes de inovação e empreendedorismo na Inova Unicamp.

Figura 12

16. PLANEJAMENTO DE EXPANSÃO DA ÁREA DO PC&T

Responsável: Inova

Busca disponibilizar cerca de 9.000 m² para ocupação de *start-ups* e Centros de P&D de empresas até 2026.

17. AMPLIAÇÃO DOS TEMAS DE EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO NO ENSINO DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO DAS UNIDADES DA UNICAMP

Responsável: Inova

Tem como objetivo aumentar o número de docentes capacitados das diversas unidades da Unicamp nos temas de empreendedorismo e inovação.



Figura 13

25. ESCRITÓRIO DE APOIO À EXTENSÃO – APOIO A CURSOS DE EXTENSÃO E OPORTUNIDADES DE FOMENTO PARA EXTENSÃO

Responsável: Proec

O projeto estratégico pretende alcançar diretamente três objetivos: 1. Aumento no atendimento de apoio à estrutura e à realização de cursos de extensão em 30% da demanda dos cursos até 2024; 2. Aumento de cursos e receitas em 20% até julho de 2024; 3. participação em ações de projetos multi e interdisciplinares de extensão entre áreas = 3/ano.

26. COMUNICAÇÃO DA EXTENSÃO

Responsável: Proec

Este projeto possui os seguintes objetivos: 1. Aumentar a quantidade de professores responsáveis por cursos de extensão em 20% em três anos; 2. Aumentar a quantidade de professores participantes em cursos de extensão em 30% em três anos; 3. Aumentar a quantidade de servidores não docentes participando de cursos de extensão em 5% em três anos; 4. Manter a quantidade de alunos matriculados em cursos de extensão de fora do estado de SP em, no mínimo, 30% para os próximos três anos; 5. aumentar em 1% a quantidade de alunos estrangeiros matriculados em cursos de extensão em três anos.

35. INCENTIVO À LEITURA, E ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO SOCIAL A PARTIR DA BIBLIOTECA COMUNITÁRIA DA UNICAMP – BIBCOM

Responsável: SBU

Objetivos do projeto:

1. Aumentar o número de visitantes na BIBCOM;
2. Aumentar a circulação do Acervo da BIBCOM/Ampliar o acervo da BIBCOM;
3. Promover o acesso à leitura, priorizando a diversidade e acessibilidade.

Objetivo Estratégico 3: Desenvolver uma cultura de interação com os egressos, contribuindo para o aprimoramento da universidade

34. DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICA DE INTERAÇÃO COM EGRESSOS

Responsável: GR

Este projeto possui os seguintes objetivos:

1. Aumentar número de egressos com cadastro na plataforma Alumni;
2. Aumentar número de estudantes ativos com cadastro na plataforma Alumni;
3. Aumentar interação com egressos na plataforma Alumni;
4. Aumentar a divulgação das políticas de relacionamento com egressos nas diversas redes sociais oficiais da Unicamp, sobretudo LinkedIn, Facebook e Instagram;
5. Premiar egressos de destaque da graduação, pós-graduação e colégios técnicos.

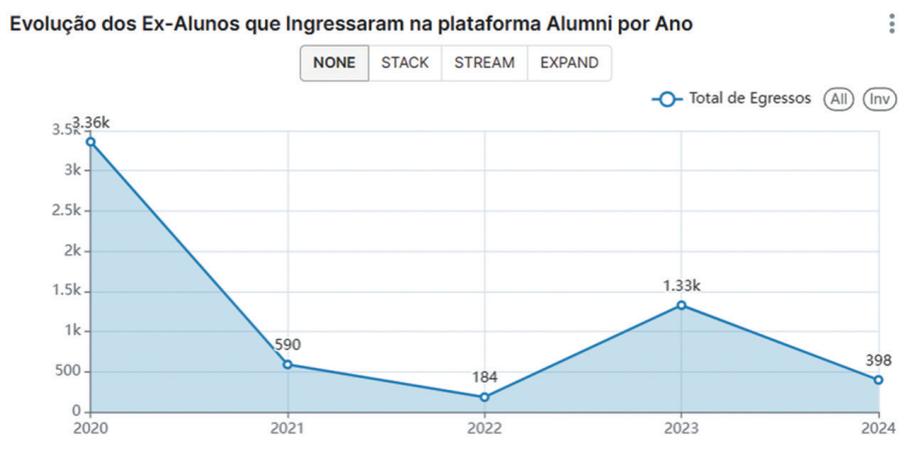


Figura 14.

Objetivo Estratégico 4: Ampliar e fortalecer a comunicação efetiva com os diversos setores da sociedade, buscando dar visibilidade às nossas atividades e seus impactos

22. FORTALECIMENTO DA IMAGEM DA UNICAMP NO CENÁRIO INTERNACIONAL

Responsável: Deri

Tem como objetivo o reconhecimento internacional, medido pela posição da Unicamp em rankings internacionais e pela procura de oportunidades junto à universidade de estudantes internacionais e docentes/pesquisadores estrangeiros.



Figura 15

37. AMPLIAÇÃO DOS ACESSOS À PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA UNICAMP/SBU

Responsável: SBU

São objetivos deste projeto:

- 1.** Aumentar o número de publicações dos últimos cinco anos no Repositório da Unicamp;
- 2.** Ampliar o uso do Repositório nacional e internacionalmente;
- 3.** Melhorar a visibilidade do Repositório, aumentando sua presença nos resultados de busca no Google acadêmico e em motores de busca convencionais.

Objetivo Estratégico 5: Ampliar visibilidade dos programas de ensino, em todos os níveis, para que mais estudantes se sintam atraídos pela experiência formativa da Unicamp

9. INCLUSÃO DE ALUNOS DA ESCOLA PÚBLICA NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO DA UNICAMP

Responsável: Comvest

Seus objetivos são:

1. Aumentar a quantidade de candidatos de escola pública nos processos de ingresso à Graduação da Unicamp, de aproximadamente 30%, em 2022, para aproximadamente 40%, até 2024;
2. Ampliar a inclusão de estudantes de escola pública na Unicamp, que muitas vezes é dificultada pela não efetivação das inscrições nos diferentes processos seletivos da universidade;
3. Aumentar o número de inscritos oriundos de escola pública, independentemente de sua adequação ou não ao Programa de Ação Afirmativa e Inclusão Social (PAAIS);
4. Fortalecer os vínculos da Unicamp com a rede estadual de ensino;
5. Fortalecer o comprometimento com os estudos e a preparação para os vestibulares.

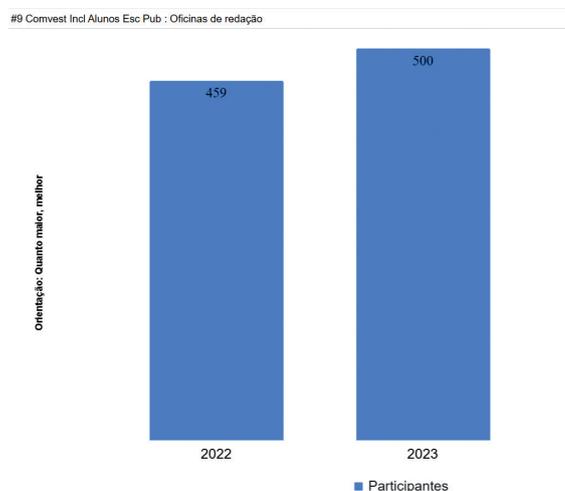


Figura 16

12. BENCHMARKING COM OUTRAS ESTADUAIS PAULISTAS

Responsável: Comvest

Seu objetivo é levantar dados que viabilizem traçar o perfil dos candidatos que se inscrevem nas três universidades estaduais paulistas para, desta forma, propor ações no sentido de ampliar nossa atratividade. Para isso, a proposta é criar integração com USP e Unesp para troca de informações sobre inscritos e matriculados, e realizar análise destes dados.

29. UNIVERSIDADE TRILÍNGUE

Responsável: Deri

São objetivos deste projeto:

1. Aumento do número de intercambistas *incoming* na graduação e pós-graduação;
 2. Aumento de vagas em cursos de idiomas estrangeiros oferecidos pela Unicamp.
-

30. AMPLIAR DISPONIBILIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES EM IDIOMAS ESTRANGEIROS

Responsável: PRPG

Tem como objetivo disponibilizar 100% dos catálogos de pós-graduação traduzidos em Inglês/Espanhol.

38. AMPLIAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DOS COLÉGIOS TÉCNICOS E DA DEDICDEEPU

Responsável: Deepu

1. Aumento do número de candidatos nos processos de vestibulinho;
2. Preenchimento das vagas disponibilizadas pela DEdIC à comunidade.

Objetivo Estratégico 6: Ter currículos atualizados, flexíveis, centrados no estudante, que utilizem recursos tecnológicos e incorporem atividades extra curriculares, cocurriculares e de extensão em todos os níveis de ensino

NOVAS TECNOLOGIAS E ATUALIZAÇÃO DOS CURRÍCULOS

Responsável: PRG

Projeto que busca ampliação dos debates acerca das visões curriculares predominantes nos cursos de graduação e das metodologias ativas no decorrer da gestão, além do desenvolvimento de banco de dados sistematizado com ações de ensino, pesquisa e extensão voltadas à inovação e atualização curricular no decorrer da gestão, bem como a recursos tecnológicos e metodologias ativas voltados ao ensino e à aprendizagem no decorrer da gestão.

Busca, também, formação continuada de docentes e pós-graduandos para a socialização das discussões relativas aos campos do currículo, da didática, das metodologias de ensino e aprendizagem e das tecnologias educacionais.

Apoio ao Ensino Digital – Base de Conhecimento



Figura 17. Ilustração de um dos resultados. Disponível em: <https://www.ea2.unicamp.br/ensino-digital-3/>

Objetivo Estratégico 7: Promover pesquisas integradas, de forma a assumir o protagonismo frente aos desafios da sociedade contemporânea

2. INSTITUCIONALIZAR UMA SEMANA ANUAL DE WORKSHOPS DE ESCRITA CIENTÍFICA

Responsável: PRP/SBU



Figura 18. Divulgação da ação do projeto

Busca oferecer a docentes e pesquisadores da Unicamp workshops e cursos de capacitação para o desenvolvimento de habilidades acadêmicas em publicações internacionais e boas práticas em publicações até outubro de 2022 e, posteriormente, com periodicidade anual.

21. AMPLIAÇÃO DO PROTAGONISMO INSTITUCIONAL DA UNICAMP EM REDES INTERNACIONAIS DE PESQUISA

Responsável: Deri

Pretende aumentar propostas de pesquisas conjuntas, aumentar a produção em coautoria e ainda aumentar a mobilidade de pesquisadores.

Universidades paulistas assinam acordo para ampliar intercâmbio com países da América Latina e do Caribe

| Autoria: Tote Nunes | Fotos: Antonio Scarpinetti | Edição de imagem: Paulo Cavallari



Figura 19.

Objetivo Estratégico 8: Reconhecer e valorizar as atividades de extensão na carreira docente e no ambiente acadêmico discente

19. GARANTIR EXTENSÃO E CULTURA DE QUALIDADE NA UNICAMP

Responsável: Proec

Traz como objetivos: 1. Formar 30% do corpo docente em algum curso de extensão nos próximos três anos. 2. Avaliar 10% das ações de extensão realizadas pelas UEPEs até 2023. 3. Realizar ao menos uma ação de divulgação institucional de extensão por mês nos próximos três anos. 4. Aumentar o número de ações de extensão em 20% em cada UEPE até 2024 – o que representa 100% das ações de extensão registradas até 2024.

Objetivo Estratégico 9: Intensificar as parcerias com diferentes setores da sociedade como forma de diversificar as fontes de captação nacional e internacional de recursos para pesquisa

14. GRANT OFFICE

Responsável: PRP

Seu objetivo é o aperfeiçoamento da gestão de projetos e a ampliação da captação de recursos para o financiamento da pesquisa desenvolvida na Universidade.



Figura 20. Site Grant Office. Disponível em: <https://prp.unicamp.br/grant-office-escritorio-de-apoio-ao-pesquisador/>

Objetivo Estratégico 10: Intensificar as parcerias com diferentes setores da sociedade como forma de diversificar as fontes de captação nacional e internacional de recursos para pesquisa

2. PLANO DE ARBORIZAÇÃO DA UNICAMP

Responsável: Prefeitura do campus

Este projeto busca realizar a cobertura vegetal dos *campi*, recompondo adequadamente o déficit existente na arborização antiga e nas áreas sem vegetação, e provendo ao *campus* uma arborização de qualidade. Prevê o plantio de oitocentas árvores em quatro anos; nos demais *campi*, a estimativa é de 200 novas árvores em quatro anos, além de normatizar as questões relativas à arborização urbana dos *campi*, evitando plantios inadequados e problemas futuros. Tem ainda como objetivo aproximar a comunidade do bem coletivo que é a arborização urbana, proporcionando o sentimento de bem-estar e pertencimento. Para isso, pretende implantar duzentas placas educativas (somando todos os *campi*) com informações das árvores e direcionamento a informações em plataforma on-line em quatro anos.



Figura 21. Ilustração de uma entrega do projeto. Disponível em: <https://sites.google.com/unicamp.br/florestaurbanaunicamp?usp=sharing>

3. CONTRATAÇÕES INTEGRADAS PARA EMPREENDIMENTOS DA UNICAMP

Responsável: DGA

Tem como objetivo a redução do tempo global de entrega do empreendimento (solicitação de obra até entrega da chave), redução do custo administrativo, redução do número de intercorrências no contrato, redução do número de intercorrências na licitação e ainda a redução no número de licitações necessárias para a contratação de um empreendimento.



Figura 22. Contratação integrada de obra – Piloto Paviartes

4. CORREDORES ECOLÓGICOS NA UNICAMP

Responsável: Depi

Este projeto visa a construção de 217.000m² de corredores ecológicos; 92m de passadores de fauna; 6.500m de cercamentos de corredores ecológicos e 300.000m² de área de plantio, considerando corredores ecológicos e APPs – em quatro anos.

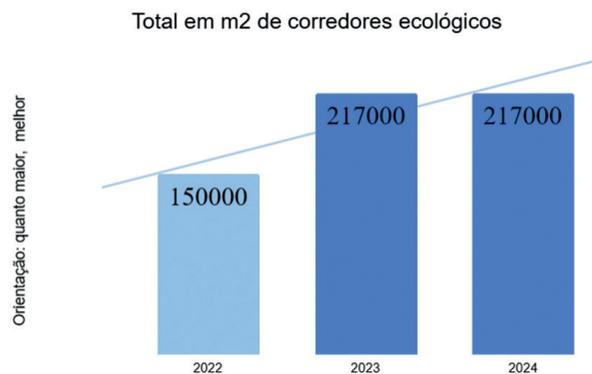


Figura 23. Ilustração de corredores ecológicos

5. SISTEMATIZAÇÃO DOS INVESTIMENTOS EM SUSTENTABILIDADE PARA A UNICAMP

Responsável: Depi

Seu objetivo é aumentar o desenvolvimento de projetos de sustentabilidade para os campi da Unicamp e, para isso, o projeto desenvolveu um processo desde a prospecção até o monitoramento destas ações, assegurando recursos para seu financiamento.

DEPI-CSUS 2023				Matriz de Prioridade de Ações Sustentáveis												
Ações	ano	inicio	duração (meses)	Natureza	Estimativa de orçamento	Indicadores contemplados	Percepção estratégica	Indicadores THE Impact	Indicadores UICAM	IMPACTO TOTAL	Complexidade	Demanda de Recurso	Incerteza entre atores	DESAFIO TOTAL	Prioridade	
Relatório de Sustentabilidade	1	Feb/2023	8	Aktividade	0,00	ED, todos CO	Alto	Alto	Alto	27	Baixo	Baixo	Baixo	3	9,00	
Inventário de GEE	1	Abr/2023	4	Aktividade	0,00	todos	Alto	Alto	Alto	27	Baixo	Baixo	Baixo	3	9,00	
Eventos e visitas em sustentabilidade	1	Jun/2023	10	Aktividade	100,000.00	ED9, todos	Alto	Alto	Alto	27	Baixo	Baixo	Baixo	3	9,00	
Aktividades científicas na sustentabilidade - CTGs	1	May/2023	11	Aktividade	100,000.00	ED, 4	Alto	Alto	Alto	27	Baixo	Baixo	Baixo	3	9,00	
Política de Sustentabilidade	1	Mar/2023	8	Projeto	0,00	todos	Alto	Alto	Alto	27	Médio	Baixo	Baixo	5	5,40	
Planejamento de projetos sustentáveis	1	Jul/2023	10	Aktividade	84,000.00		Alto	Médio	Médio	15	Baixo	Baixo	Baixo	3	5,00	
Survey de Mobilidade	1	May/2023	4	Projeto	0,00	TR, 11	Alto	Médio	Alto	21	Baixo	Baixo	Baixo	5	4,20	
Drenagem Sustentável - projeto executivo	1	Jun/2023	12	Projeto	150,000.00	S14, 6, 11, 13, 15	Médio	Médio	Alto	15	Médio	Baixo	Médio	7	2,14	
Conservação e reaproveitamento de Água nos edifícios (plano geral)	1	Jul/2023	8	Projeto	200,000.00	WR2, 6, 11	Médio	Médio	Alto	15	Médio	Baixo	Médio	7	2,14	
Modelagem e mecanismo de atualização do banco de dados geográficos	2	Jan/2024	8	Projeto	150,000.00	S19, 11	Médio	Baixo	Baixo	5	Baixo	Baixo	Baixo	3	1,67	
Levantamento e apoio das Atividades Culturais nos Campi	2	Mar/2024	11	Aktividade	25,000.00	ED8	Médio	Baixo	Baixo	5	Baixo	Baixo	Baixo	3	1,67	
Divulgação dos programas, projetos e ações para sustentabilidade	2	Mar/2024	11	Aktividade	25,000.00	WS2, ED4, ED10	Médio	Baixo	Baixo	5	Baixo	Baixo	Baixo	3	1,67	
Aerofotogrametria e escaneamento a laser Usma de Biogás (projeto conceitual)	2	Jan/2024	10	Projeto	150,000.00	EC3, WS3	Alto	Médio	Médio	15	Médio	Baixo	Alto	11	1,15	
Toolset interativo informativo sobre ações de sustentabilidade	2	Mar/2024	6	Aktividade	75,000.00	S18, 9, 11	Médio	Baixo	Médio	7	Médio	Baixo	Médio	7	1,00	
Monitoramento de volume e vazão da água dos poços	2	Mar/2024	8	Projeto	200,000.00	WR1, 6	Baixo	Médio	Médio	7	Baixo	Baixo	Médio	5	1,40	
Monitoramento dos Corredores ecológicos	1	Jul/2023	6	Projeto	500,000.00	S16, 11, 15	Médio	Médio	Médio	9	Médio	Médio	Médio	9	1,00	
Desassoreamento dos córregos e lagoas	2	Mar/2024	11	Projeto	225,000.00	WR1, 11, 14	Médio	Médio	Médio	9	Médio	Médio	Médio	9	1,00	

Figura 24. Lista priorizada de ações de sustentabilidade de 2023

8. REVISÃO DO PROCESSO INSTITUCIONAL DE MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO PREDIAL

Responsável: Prefeitura do campus

Seu objetivo é promover o uso pleno dos sistemas prediais, prolongar a vida útil do ativo e estimular a preservação do patrimônio.

10. PREVENÇÃO DE RESÍDUOS: A FT COMO UNIDADE DE REFERÊNCIA

Responsável: Depi

Visa:

1. Estabelecer indicadores para a unidade que for receber o projeto;
 2. Ter uma unidade referência até dezembro de 2023 (FT);
 3. Criar uma metodologia replicável para toda a universidade.
-

11. GESTÃO DE ÁGUA E ENERGIA

Responsável: Prefeitura

Trabalha com cinco objetivos, sendo eles:

1. Automatizar a coleta de leituras de hidrômetros utilizando aplicativo com tecnologia de localização por QR Code e reconhecimento de dígitos por imagem, eliminando erros e retrabalho na coleta de dados, até o final de 2023;
2. Fornecer um Relatório Mensal de Consumo de Água e Energia por Centro Orçamentário e individualizado por prédios aos gestores da Universidade, unidades e órgãos (Conta/Fatura), incluindo valores de consumos em m³ e kWh, valores em reais (R\$) dos consumos, históricos de consumo, indicadores de consumo e de qualidade dos insumos fornecidos, até o final de 2023;
3. Fornecer um Relatório Consolidado Mensal de Consumo de Água e Energia Nível Gerencial, incluindo volumes e perdas dos sistemas, e base para testes das contas das concessionárias de água e energia, até o final de 2023;
4. Aumento na detecção de perdas e falhas nos sistemas de água e energia por parte dos gestores, resultando em economia anual estimada em 10% a 15% do consumo para o ano de 2024 (doze meses após a entrega do projeto);

5. Redução no tempo para detecção de ocorrências – de 60 a 90 dias para no máximo 30 dias (intervalo entre medições mensais) –, a partir da entrega do projeto (final de 2023).
-

18. GESTÃO INTEGRADA À GOVERNANÇA

Responsável: Detic

Objetivos do projeto:

1. 100% das demandas de investimento ou sustentação de soluções em TIC encaminhadas à Reitoria, com primeiro retorno ao solicitante em até cinco dias úteis, até dezembro de 2022;
 2. 100% dos projetos em andamento sob responsabilidade dos núcleos centrais acompanhados em plataforma única de gerenciamento de projetos até três meses após a implantação;
 3. Adesão de 30% dos núcleos de TIC das unidades à plataforma única de gerenciamento de projetos e atividades em até doze meses após a implantação.
-

20. ESTRUTURAÇÃO E PLANEJAMENTO DE CONTRATAÇÕES DA UNICAMP

Responsável: DGA

Este projeto tem como objetivos:

1. Redução do número de dispensas de licitações;
2. Redução do número de compras descentralizadas;
3. Redução do número de licitações;
4. Aumento da economia das aquisições (*saving*);
5. Redução do tempo de contratação;
6. Aumento da padronização de itens da Universidade;
7. Otimização das equipes de compras da Universidade.

Compra	Unidade	Órgão	Grupo	Objeto	Valor Estimado	Modelo de Contrato	Conclusão Fase	Conclusão Fase de Entrega/Fim da Execução	Orçamento Disponível	
11	SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL	DGA - DIRETORIA GERAL DE ADMINISTRAÇÃO	SERVIÇOS DE ENGENHARIA	PROJETO PARA OBRA DE PINTURA DOS RESTAURANTES DOS CAMPUS DE LIMBURA	R\$ 20.000,00	Compra Única	17/04/2024	01/05/2024	31/05/2024	Recurso a ser alocado
14	FACULDADE DE TECNOLOGIA	DGA - DIRETORIA GERAL DE	BENS E SERVIÇOS	ADEQUAÇÕES ABRIGO DE PRODUTOS CONTROLADOS	R\$ 7.500,00	Compra Única	17/04/2024	01/05/2024	31/05/2024	Recurso Disponível

Figura 25

24. PROGRAMA DE COMPOSTAGEM DOS RESÍDUOS ORGÂNICOS GERADOS PELOS RESTAURANTES UNIVERSITÁRIOS

Responsável: Prefeitura do Campus

Este projeto estratégico tem como objetivos: 1. Compostar 100% dos resíduos orgânicos gerados pelo RU, RA e RS até 2024; 2. Compostar 100% dos resíduos orgânicos gerados pelo Restaurantes da FCA/Cotil/FT e FOP até dezembro de 2025.

27. OTIMIZAÇÃO DO SERVIÇO DE TRANSPORTE FRETADO

O projeto busca aumentar em 22% a taxa de ocupação (de 53% para 75%) em até três anos após a implementação do projeto.

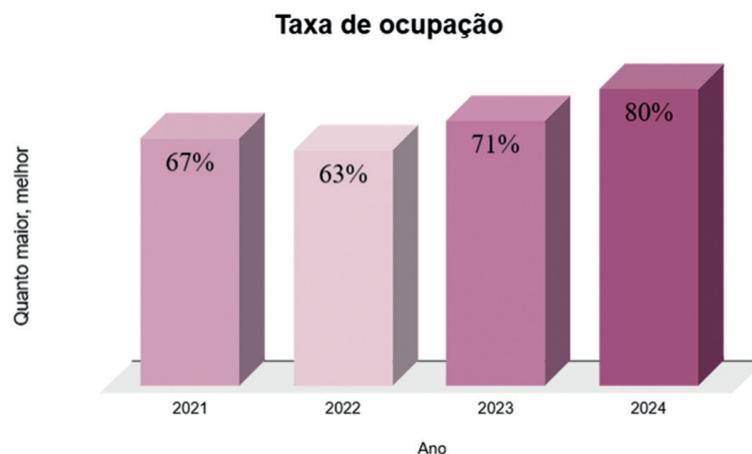


Figura 26

32. EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Responsável: Depi

Este projeto busca reduzir 15% do consumo de energia elétrica até o final de 2024.

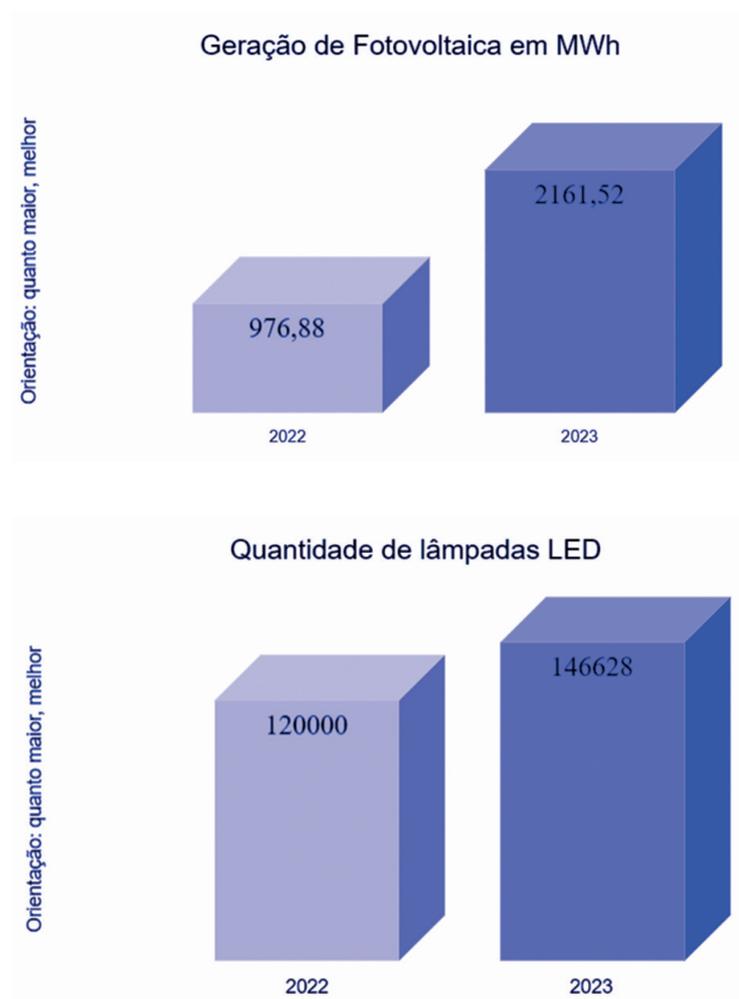


Figura 27

36. ADEQUAÇÃO DE INFRAESTRUTURA

Responsável: Deepu

O projeto busca adequar a infraestrutura predial do Cotuca, Cotil e DEDIC às necessidades fundamentais, além de implantar o processo de gerenciamento da manutenção predial em cada unidade da DEEPU.

Gestão de Dados Institucionais

1. O EDAT

O Escritório de Dados Institucionais e Apoio à Tomada de Decisões – EDAT foi instituído em março de 2020 e, em dezembro do mesmo ano, inaugurou seu espaço físico. Subordinado à CGU, o EDAT tem como missão “Reunir e organizar as diferentes categorias de dados institucionais a fim de viabilizar informações estratégicas para tomada de decisão, bem como promover a transparência, compartilhamento de dados e a divulgação dos resultados institucionais alinhados ao planejamento estratégico, fortalecendo o papel e as contribuições da Universidade para a sociedade.” Desde sua criação, o EDAT tem trabalhado para constituir uma equipe multidisciplinar e com experiência institucional em diferentes áreas, contando atualmente com dezesseis servidores técnicos-administrativos.

Os processos de trabalho do EDAT requerem uma atuação integrada e colaborativa com grande parte da estrutura organizacional da Unicamp, como pró-reitorias, diretorias-executivas, faculdades, institutos, centros e núcleos, órgãos da administração, áreas da saúde e colégios técnicos. A interação entre o escritório de dados, os órgãos responsáveis pelos sistemas transacionais, a alta administração e os gestores é fator determinante para o sucesso das iniciativas e dos projetos viabilizadores da gestão fundamentada em dados.

Em complementação à forte atuação interna, colaborações interinstitucionais e atendimentos de demandas dos órgãos de controle, como Tribunal de Contas e governo do Estado de São Paulo, compõem as ações de interface externa do EDAT.

O panorama detalhado dos projetos executados pelo EDAT desde sua formação, bem como das ações em andamento, pode ser acessado no link <https://dados.unicamp.br/documento/relatorios-de-atividades/>.



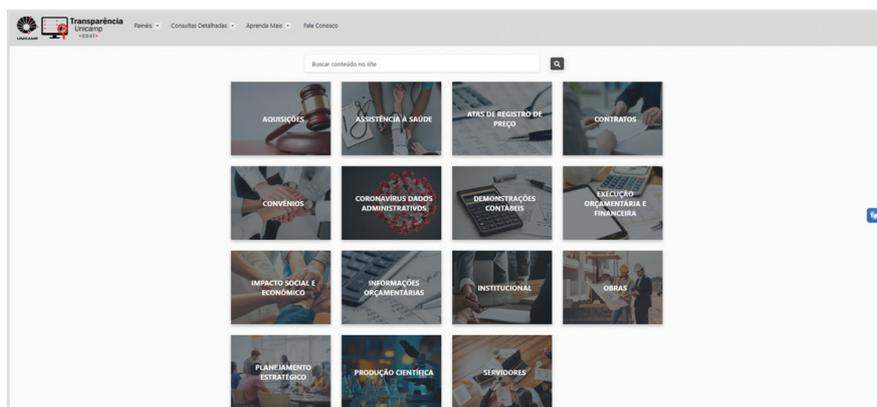
2. Projetos

2019

2.1 PORTAL DA TRANSPARÊNCIA

O Portal da Transparência da Unicamp tem como objetivo ser uma ferramenta dedicada a promover o Controle Social, disponibilizando informações institucionais que permitem ao cidadão conhecer, monitorar e participar ativamente da gestão, e acompanhar os recursos públicos e resultados entregues para a comunidade pela Unicamp.

Levando-se em conta a complexidade da Universidade, o Portal da Transparência separou os dados em diversas categorias, conforme mostra a tela inicial:



A partir dele os usuários conseguem visualizar os dados com bastante facilidade, conforme figura abaixo:

Módulo de Competência	Tipo	Descrição da Receita	VIA	Fonte de Recurso	Valor Recebido
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 2.512.573,86
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 50
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 183.721,64
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 101.851,44
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 3.522.456,24
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 3.389.246,49
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 6.178.406,87
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 9.000.997,42
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 2.223.809,82
10.0024	Receita	RECEITA TRIBUTÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO - C/CF	40902001 - RECEITAS OBRIGATORIAS POR LP	10010001 - TERCIDOS GERAIS	R\$ 954,84

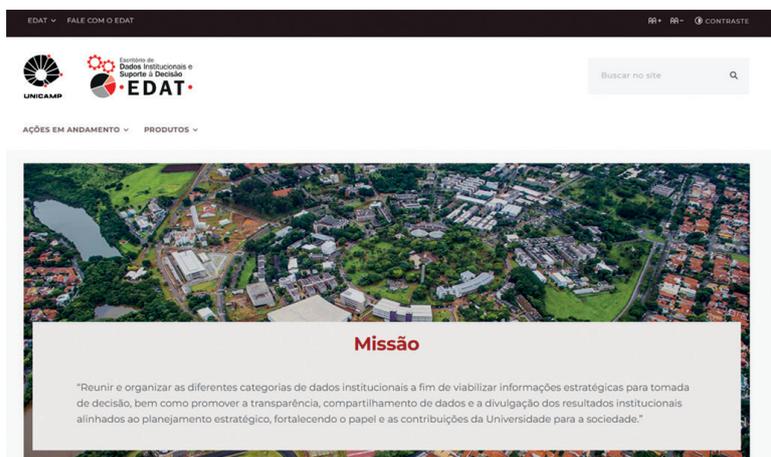
Este projeto foi iniciado no segundo semestre de 2019 e continua com constantes melhorias para atender melhor ao usuário interno e externo.

2.2 GT – DADOS

A Coordenadoria Geral da Universidade instituiu um grupo de trabalho denominado Gestão Centralizada de Dados Institucionais e Estratégicos – *Institutional Research*. Este GT foi nomeado com o objetivo de construir uma recomendação sobre como a Unicamp pode aglutinar os esforços que estão distribuídos em diversas frentes para coleta, uso e fornecimento dos dados, à luz do conceito de *Institutional Research* (IR), que é bastante consolidado nas universidades norte-americanas.

O GT executou seus trabalhos entre 4 de junho de 2019 a 29 de novembro de 2019, e concluiu que é necessário que a Unicamp implante uma estrutura com o perfil de coleta racional e *analytics* inerente às estruturas de *Institutional Research*. Para tanto, sugere que seja aproveitada a estrutura existente para o trabalho do Portal da Transparência, para então agregar novas capacidades (potencialmente não só de coleta de dados, mas também de *analytics*) e profissionais ao grupo. Também sugere-se que haja um grupo gestor que

acompanhe e garanta o bom funcionamento dessa estrutura, englobando os negócios fornecedores de dados, e que seja composto por pessoas de órgãos que hoje já devem se responsabilizar por esses dados (DAC, SBU, entre outros).



As recomendações do GT geraram diretrizes para a formação do Escritório de Dados, que continua sendo a base metodológica para sua evolução.

2.3 GT-CRUESP – TRANSPARÊNCIA SOCIAL

O GT-CRUESP – Transparência Social foi criado com o objetivo de propor uma padronização para a apresentação, os níveis de navegação e a organização de informações e dados relacionados à Transparência Social das Universidades Públicas Paulistas (UNESP, Unicamp e USP).

Os trabalhos do GT ocorreram entre setembro de 2019 e julho de 2020, resultando em uma análise detalhada da disponibilidade e do conjunto de dados oferecidos pelas três universidades estaduais de São Paulo. Essa análise, fundamentada na conformidade legal com as normas vigentes de transparência ativa – especialmente a Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/11) e o Decreto Estadual 58.052/12 –, permitiu identificar o status atual das práticas de transparência dessas instituições. Com base nos resultados, foi elaborada uma estratégia inicial para unificar, minimamente, o que e como as informações pertinentes à transparência e à participação social devem ser apresentadas.

Além disso, foram utilizadas como referências a Escala Brasil Transparente 360° (EBT360) e as recomendações do Ministério Público, para orientar a definição das dimensões e informações essenciais ao Portal da Transparência das três universidades.

Embora os portais e sites das universidades já disponibilizem um grande volume de informações e práticas de transparência ativa, em cumprimento às exigências legais, é fundamental avançar de forma sistemática na qualidade e acessibilidade dos dados. Isso permitirá a consolidação de uma segunda geração de políticas de transparência governamental, como apontado pela OCDE. Ainda assim, o GT reconhece que as universidades públicas paulistas já estão bastante avançadas nesse contexto, e buscou oferecer diretrizes iniciais para orientar suas políticas institucionais e apoiar o aprimoramento contínuo.

Por fim, o GT recomenda o acompanhamento e monitoramento das iniciativas de transparência implementadas (ou em fase de implementação) e o compartilhamento constante de boas práticas entre as três universidades e o governo do Estado de São Paulo. Esta iniciativa foi embrionária e, atualmente, o Escritório de Dados realiza estudos e levantamentos com as universidades públicas paulistas (veja item 2.38)



2.4 SISTEMA CVND

Diante da necessidade de simplificar, digitalizar e dar transparência ao processo de solicitação de vagas para servidor da carreira Paepe, criou-se o Solicita. Através desse sistema, é possível acompanhar em tempo real a instância em que a solicitação está sendo analisada e, para as vagas aprovadas, acompanhar o status da contratação do servidor. O Solicita foi colocado no ar no dia 26 de setembro de 2019. Através dele, o pedido de vagas de servidores da carreira de Profissional de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (Paepe) passou a ser feito 100% de forma digital. Além de abolir a utilização de papel no processo e consumir menos tempo nos trâmites, o Solicita permite o acompanhamento de toda a movimentação do pedido via sistema, dando transparência ao procedimento.

The screenshot shows the 'Solicitação de Vagas CVND' interface. At the top, there is a search bar and navigation links for 'ACOMPANHAR', 'SOLICITAR', 'RELATÓRIOS', 'MAIS OPÇÕES', 'AJUDA', and 'AQZAWA'. The main header includes the 'SOLICITA' logo and 'Processos Administrativos'. Below the header, there are three steps: 'Informar dados da Vaga', 'Informar Requisitos da Vaga', and 'Confirmar Solicitação'. The 'Confirmar Solicitação' step is active.

The form contains the following fields and options:

- INFORMAÇÕES DA VAGA SOLICITADA:**
 - Unidade/Órgão da vaga solicitada: 01.02 Coordenadoria Geral da
 - Segmento:
 - Função/Perfil:
 - Posto Noturno: Não Sim
 - Vagas Solicitadas: 1
 - Classificação: Padrão
 - Local de trabalho conf. organograma:
 - Tipo de Preenchimento:
 - Edital:
 - Homologação:
 - Validade:
 - Jornada de trabalho:
 - Referência:
- Atende distribuição de vagas
- ATIVIDADES SELECIONADAS PARA O PERFIL SOLICITADO:** Procurar...
- ATIVIDADES SELECIONADAS PARA ESTA SOLICITAÇÃO:** Procurar...

On the right side, there is a vertical menu with buttons for: CONFIRMAR SOLICITAÇÃO, DETALHE DAS ATIVIDADES, REGISTRAR MANIFESTAÇÃO, INFORMAÇÕES DO LOCAL, QUADRO DE VAGAS E CUSTO, MANIFESTAÇÕES, DOCUMENTOS, ANOTAÇÕES, HISTÓRICO DE ALTERAÇÃO, CANCELAR SOLICITAÇÃO, and VOLTAR À TELA ANTERIOR.

Esse projeto teve como público-alvo os RHs das Unidades e os Órgãos responsáveis pelas análises das solicitações. Foi realizado entre abril e outubro de 2019 e teve como resultado imediato um processo padronizado e simplificado, com um fluxo definido previamente, tornando-se transparente para todos os envolvidos. Além disso, com a implantação do sistema, cada solicitação gera um processo digital no SIGAD, que armazena toda a documentação para futuras consultas.

2.5 PILOTO - LGPD CECOM

O início dos trabalhos relacionados à Lei Geral de Proteção de Dados foi desafiador para toda a universidade. A partir dos estudos realizados, foi estruturado um piloto no Cecom para que a implantação fosse conduzida em um escopo reduzido, antecipando dificuldades e agilizando as respostas necessárias. Dessa forma, o piloto teve como objetivo permitir a validação da metodologia proposta pelo Comitê Gestor para iniciar o inventário de dados pessoais e permitir estruturação do Programa de Privacidade.

Este piloto foi realizado entre janeiro a abril de 2020 e, a partir dos trabalhos conduzidos nas oficinas, foi possível verificar a aplicabilidade das ferramentas propostas e ajustar a proposta metodológica para o contexto da Unicamp. Com o advento da pandemia, o piloto foi suspenso no Cecom devido a sua atuação direta no enfrentamento da covid-19. Entretanto, a metodologia utilizada foi replicada para os órgãos da administração, faculdades e institutos, além de centros e núcleos.

A reportagem, que pode ser acessada no link <https://unicamp.br/unicamp/noticias/2020/03/06/projeto-de-aperfeicoamento-da-protecao-de-dados-pessoais-tem-inicio/>, conta um pouco sobre o início deste piloto.



2.6 SIC DIGITAL

Com o objetivo de reforçar a transparência da Universidade perante a comunidade, desenvolvemos a Ferramenta de Apoio ao SIC (Serviço de Informação ao Cidadão). Esse sistema oferece ao cidadão a possibilidade de solicitar informações à Universidade, acompanhar o andamento de seus pedidos, receber as respostas e, caso necessário, interpor recursos.

Além disso, a ferramenta facilita a gestão das solicitações pela equipe do SIC, permitindo o monitoramento de prazos e respostas, bem como o encaminhamento das demandas aos órgãos competentes. Assim, atende tanto à comunidade interna quanto à externa.



O SIC foi implementado entre abril de 2019 e março de 2020, e desde então recebe manutenções e aprimoramentos contínuos para garantir sua eficiência e adaptação às necessidades dos usuários. Como resultado, foi possível estabelecer um processo padronizado, totalmente digital e alinhado às boas práticas de gestão e transparência.

2.7 CURSO DE MÉTRICAS - 1ª TURMA

O Curso de Métricas representou uma oportunidade singular para disseminar conhecimentos e desenvolver competências relacionadas ao desempenho acadêmico e às comparações internacionais. Seu principal objetivo foi democratizar o acesso ao conhecimento sobre metodologias e métricas

acadêmicas, capacitando os participantes a identificar, analisar, interpretar e criticar resultados dessas comparações com vistas a fortalecer a governança de universidades brasileiras com elevado engajamento em pesquisa.

O curso foi direcionado a dirigentes universitários e profissionais vinculados a instituições de ensino superior com forte atuação em pesquisa. Realizado entre março e dezembro de 2020, resultou no aprimoramento das competências dos gestores do EDAT, promovendo uma compreensão mais aprofundada do cenário acadêmico global, além de um maior entendimento das dinâmicas e características das universidades pares.

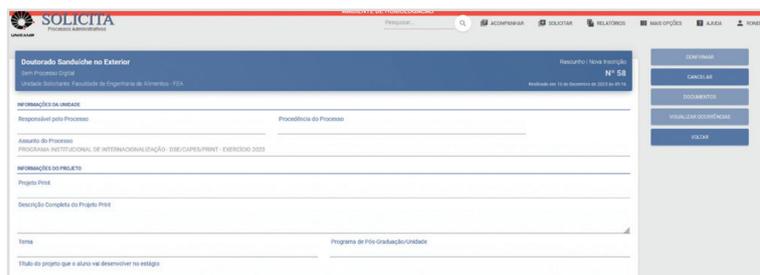
Atualmente, os gestores capacitados pelo curso integram a Comunidade de Egressos do Curso de Métricas, uma valiosa rede de profissionais dedicada ao compartilhamento de experiências, boas práticas e novas ideias, contribuindo para o contínuo avanço da governança acadêmica e institucional no Brasil.



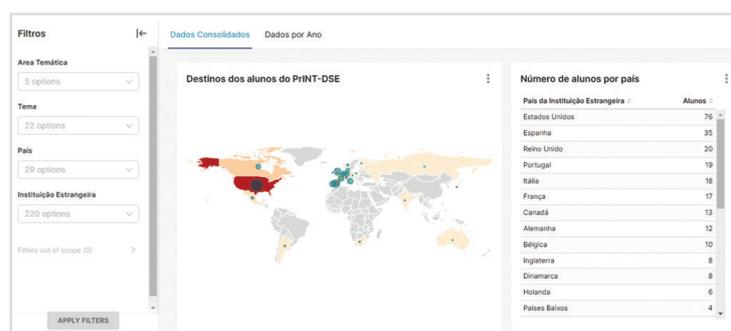
2.8 PRINT-PRPG

O PrINT é um programa idealizado pela Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) com o objetivo de promover estratégias de internacionalização nas universidades brasileiras. Para atender à demanda por um processo padronizado de solicitação das bolsas PrINT-Capes pelas unidades de ensino e pesquisa, surgiu a necessidade de desenvolver um sistema específico.

Esse sistema foi implementado no primeiro semestre de 2020 e, desde então, vem sendo continuamente aprimorado para garantir sua eficiência e adaptação às necessidades das secretarias acadêmicas e da Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG).



Com a implementação do sistema, a documentação dos candidatos às bolsas DSE-PrINT/Capes passou a ser digitalizada e armazenada no SIGAD, o que facilitou a análise e a inclusão de bolsistas e professores visitantes no sistema da Capes pela PRPG. Além disso, a ferramenta permite a extração de informações e a geração de métricas, auxiliando na análise e no acompanhamento do programa PrINT na Unicamp, por meio da PRPG.



A página da PRPG (<https://prpg.unicamp.br/internacionalizacao/print/o-print/sobre/>) explica um pouco sobre o PrINT e possui um link para os Indicadores PrINT. Ao clicar em Indicadores PrINT, é possível acompanhar as principais métricas como, por exemplo, o número de alunos por país.

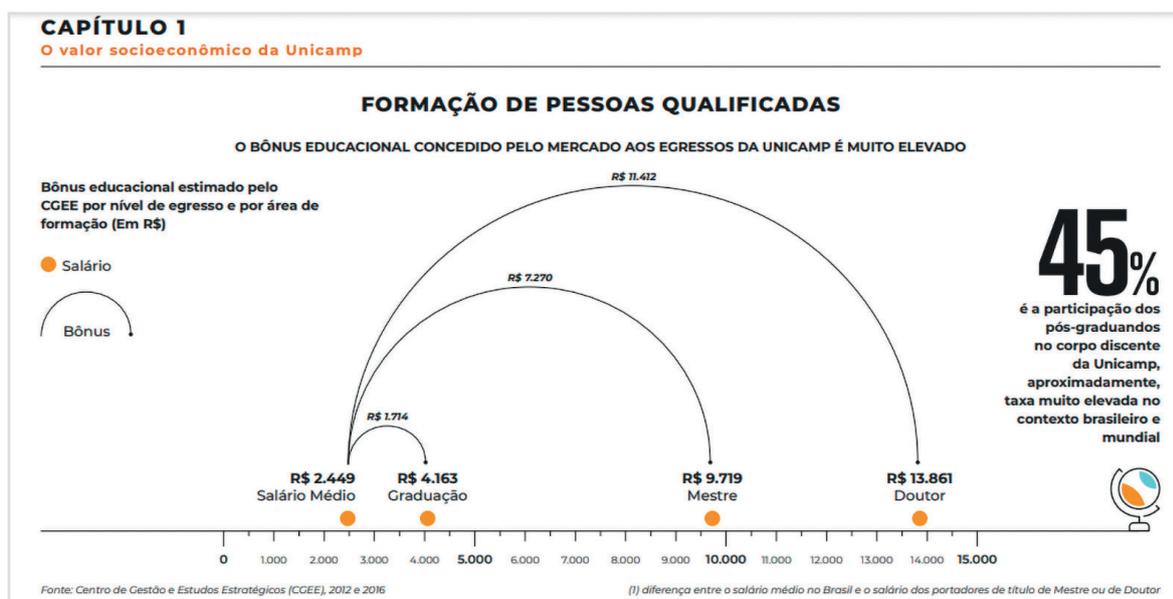
2.9 IMPACTO ECONÔMICO DA UNICAMP

Além de seu impacto na educação e na ciência, as atividades realizadas pela Unicamp geram um impacto socioeconômico significativo, que até recentemente não havia sido plenamente dimensionado. Este estudo tem como objetivo tornar visíveis os diversos aspectos desse impacto, permitindo uma melhor compreensão e valorização da contribuição da Unicamp.

A metodologia adotada foi inspirada em um estudo recente sobre o impacto socioeconômico da Universidade de Oxford, no Reino Unido. Para estimar os impactos diretos, indiretos e induzidos, foram utilizados dados oficiais produzidos pelo Sistema de Contas Nacionais do IBGE.

O estudo foi realizado entre setembro de 2020 e fevereiro de 2021, evidenciando que a existência da Unicamp gera benefícios amplos e variados. Entre eles, destacam-se os impactos na educação em todos os níveis, na ciência nacional e internacional, no desenvolvimento científico e tecnológico do estado e do país, na assistência à saúde, no desenvolvimento econômico regional, com a geração de empregos e renda, além da criação de empresas-filhas, que por sua vez impulsionam ainda mais o crescimento econômico e a geração de novas oportunidades.

O estudo está disponível para consulta no site https://cgu.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/cgu_estudo_2021_impacto-socioeconomico-da-unicamp.pdf e é atualizado periodicamente.



2.10 SISTEMA CONCURSO DOCENTE

O Projeto de Inscrição em Concurso Docente foi desenvolvido com o objetivo de tornar o processo de concursos mais dinâmico e acessível. Para isso, foi criado um sistema que permite aos candidatos realizarem suas inscrições de forma totalmente on-line, eliminando a necessidade de entrega presencial de documentos na Unicamp. O sistema abrange inscrições para diferentes categorias, incluindo Professor Doutor, Livre-Docente, Professor Titular, Professor do Magistério Secundário, Magistério Artístico e Pesquisador.

O desenvolvimento do sistema ocorreu no primeiro semestre de 2020 e, desde então, tem passado por aprimoramentos contínuos para atender com eficiência às necessidades dos candidatos e das unidades de ensino e pesquisa.



The screenshot shows the 'SOLICITA' web application interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and the text 'Processos Administrativos'. Below this, there is a search bar and several menu items: 'ACOMPANHAR', 'SOLICITAR', 'RELATÓRIOS', 'MAIS OPÇÕES', 'AJUDA', and 'USUÁRIOS'. A secondary navigation bar contains filters for the status of contests: 'ACOMPANHAMENTO DAS INSCRIÇÕES', 'NÃO LIBERADAS', 'ABERTAS/REABERTAS', 'PRORROGADAS', 'ENCERRADAS', 'CANCELADAS', and 'TODAS'. The main content area displays a table with the following data:

Concurso/Processo Seletivo	Título	Unidade	Departamento	Área	Número Inscritos	Situação	Ações
01-P-105/2024	Professor Doutor	Coordenadoria Geral da Universidade	Departamento Teste	Área de Teste	3	Inscrições Encerradas	[Icons]
10-P-2122/2022	Professor Doutor	Instituto de Matemática, Estatística E Computação Científica	Matematica II	-	6	Inscrições Encerradas	[Icons]

A implementação trouxe resultados expressivos, como o aumento significativo no número de candidatos, especialmente para o cargo de Professor Doutor. A possibilidade de inscrição on-line também ampliou o alcance do processo, atraindo candidatos de outros estados e até de outros países.

Além de beneficiar os candidatos, o sistema simplificou significativamente o fluxo de trabalho das unidades responsáveis. Após o encerramento das inscrições, a documentação é automaticamente enviada para o Google Drive e para o SIGAD, eliminando o processo manual anteriormente necessário. Essa automação reduziu o tempo e os esforços envolvidos, contribuindo para maior agilidade e eficiência no gerenciamento dos concursos docentes.

2.11 PLATAFORMA DE INGESTÃO E TRATAMENTO DE DADOS

O Projeto da Plataforma de Ingestão e Tratamento de Dados do EDAT foi desenvolvido para otimizar a coleta, integração e transformação de dados provenientes de diversas fontes, tanto internas quanto externas à Unicamp, consolidando informações e organizando-as em formatos utilizáveis. A plataforma, além de disponibilizar painéis analíticos para a universidade e a sociedade, promove uma governança eficiente de dados, assegurando confiabilidade, rastreabilidade e alinhamento às prioridades institucionais. As fontes internas de dados incluem unidades como a Diretoria Acadêmica (DAC), Diretoria-Geral de Recursos Humanos (DGRH), Diretoria-Geral de Administração (DGA), Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU), Comissão Permanente para os Vestibulares da Unicamp (Comvest), Agência de Inovação Inova Unicamp (Inova), Prefeitura do *Campus*, Diretoria-Executiva de Tecnologia da Informação e Comunicação (Detic), Hospital de Clínicas (HC) e Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (Proec). Já as fontes externas abrangem a Plataforma Lattes (CNPq), Capes, Google Scholar, SciVal e FAPESP.

A implementação da plataforma utiliza ferramentas modernas, como Apache Airflow e Airbyte para automação de pipelines, Python e Pandas para transformação de dados, e bancos de dados como PostgreSQL, MongoDB e Elasticsearch para consolidação no ambiente da Nuvem Unicamp. A organização e catalogação dos dados são realizadas por meio do DataHub, enquanto painéis interativos e análises estratégicas são desenvolvidos com Qlik e Apache SuperSet. A centralização e disponibilização dos dados permitem acesso rápido e seguro, promovendo a confiabilidade e a uniformidade no uso das informações. Entre os principais benefícios gerados estão o alinhamento dos dados às prioridades institucionais, o suporte à gestão acadêmica e administrativa, o fomento à inovação e ao compartilhamento de dados entre diferentes unidades e níveis organiza-

cionais, além da certificação de níveis de confiança, que assegura o uso responsável das informações.

Com a plataforma em operação contínua, novos conjuntos de dados são regularmente incorporados, enquanto melhorias incrementais garantem a eficiência e a adaptação constante às demandas institucionais. Ao fornecer insights estratégicos e facilitar a tomada de decisões, o projeto se tornou uma peça fundamental para a governança de dados na Unicamp, promovendo maior transparência e impacto positivo em todas as áreas atendidas.

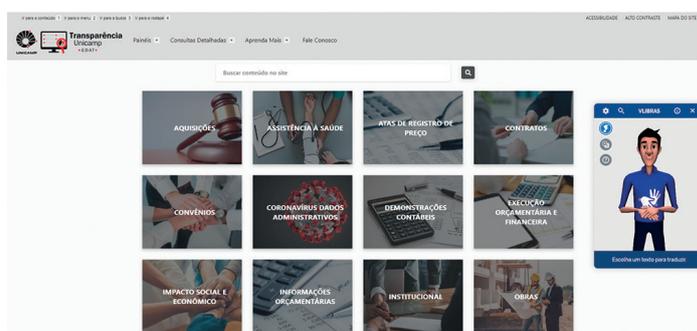


2021

2.12 ACESSIBILIDADE DA TRANSPARÊNCIA

O Projeto Acessibilidade da Transparência foi concebido para ampliar o alcance do Portal da Transparência da Unicamp, tornando-o acessível ao maior número possível de cidadãos. Como ferramenta essencial para o Controle Social, o portal tem a missão de disponibilizar informações institucionais que permitam ao público conhecer, monitorar e participar ativamente da gestão e do acompanhamento dos recursos públicos, além de avaliar os resultados entregues à comunidade. Ao tornar o portal mais acessível, o projeto buscou melhorar significativamente a disseminação dessas informações, fortalecendo a transparência e o engajamento social.

Realizado no segundo semestre de 2020, o projeto implementou diversas ferramentas de acessibilidade, como o plugin vLibras, para tradução de conteúdo em Libras; recursos de autocontraste, para facilitar a leitura por pessoas com deficiência visual; atalhos de navegação, que simplificam o acesso às principais seções do site; um mapa do site, para estruturar a organização das informações; e um campo de pesquisa geral, que permite localizar conteúdos de forma mais eficiente. Essas melhorias tornaram o portal mais inclusivo, atendendo às necessidades de diferentes perfis de usuários e reforçando o compromisso da Unicamp com a transparência e a cidadania.



2.13 PORTAL DOCENTE

O Projeto Portal Docente teve como objetivo desenvolver uma plataforma para divulgar o corpo docente e de pesquisadores da Unicamp, integrando informações de diversas bases de dados de pesquisa, como Lattes, Fapesp, Scielo, Web of Science, Publons, Scopus, Scival e Google Scholar.





O projeto resultou em uma interface intuitiva, facilitando a atualização de dados acadêmicos e de pesquisa pelos docentes e pesquisadores, contribuindo para a eficiência e precisão das informações disponibilizadas no Portal Docente.

2.15 ANUÁRIO DE PESQUISA

O Projeto do Anuário de Pesquisa foi desenvolvido com o objetivo de consolidar e disponibilizar, para a comunidade acadêmica e a sociedade em geral, dados e indicadores da produção científica da Universidade.

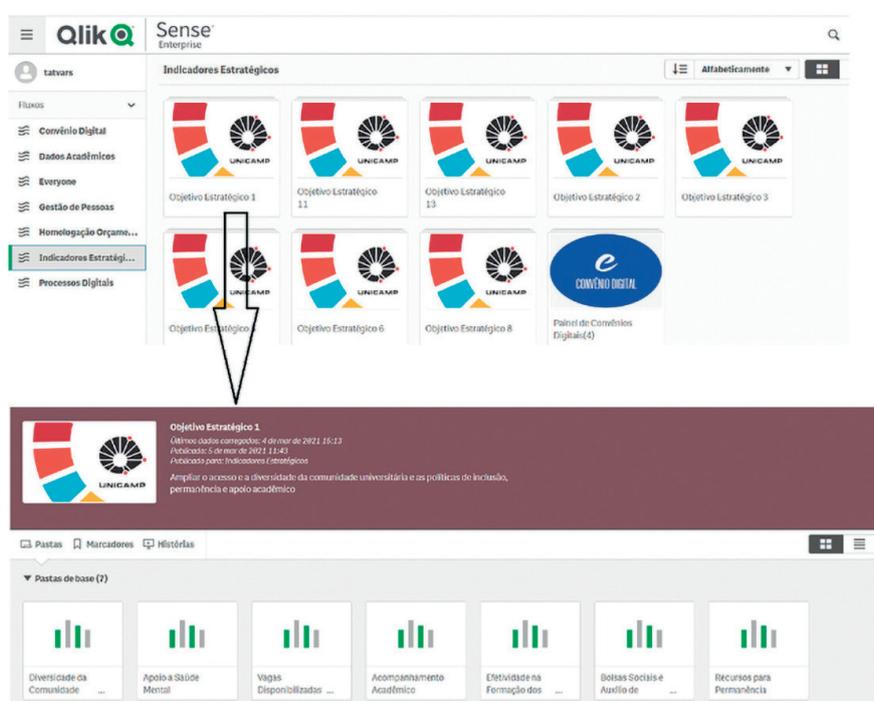
A versão atual do Anuário, ampliada e modernizada em relação às edições anteriores, oferece informações mais abrangentes e detalhadas, permitindo uma análise aprofundada do desempenho das pesquisas realizadas na Unicamp, bem como do posicionamento da instituição nos cenários nacional e internacional. Dessa forma, o Anuário atende de maneira eficaz às deman-



das relacionadas à pesquisa na Universidade, tornando-se um instrumento valioso de gestão para pesquisadores e dirigentes.

O projeto foi executado entre julho de 2021 e maio de 2022, e continua a passar por melhorias contínuas para atender tanto à comunidade interna quanto à externa.

2.16 INDICADORES ESTRATÉGICOS - CICLO I



O Projeto Indicadores Estratégicos – Ciclo I foi concebido no contexto do Planes 2021-2025, visando atender à necessidade da Universidade de compreender sua posição atual e os objetivos a serem alcançados. Nesse sentido, o Escritório de Dados (E-DAT) teve como missão estruturar o processo de construção dos indicadores, definir a metodologia de cálculo, os critérios de coleta e a periodicidade de atualização.

O projeto foi desenvolvido entre outubro de 2020 e março de 2021, e disponibilizado, de forma restrita, para a Coordenadoria Geral da Universidade e as pró-reitorias.

Devido ao contexto da pandemia, os indicadores das áreas de saúde e compras não foram implementados, pois os órgãos responsáveis por essas informações estavam integralmente dedicados às ações de combate à covid-19.

2.17 OFICINAS DE PRIVACIDADE

O projeto Oficinas de Privacidade teve como objetivo promover e fortalecer a cultura da privacidade na Unicamp, compartilhando informações sobre os procedimentos adotados pela instituição e formando uma rede de profissionais capacitados para atuarem como multiplicadores em seus respectivos órgãos.

Realizado entre março e junho de 2021, o projeto incluiu uma série de atividades, como cinco workshops virtuais e sete oficinas práticas voltadas ao preenchimento do Relatório de Impacto à Proteção de Dados (RIPD). Essas ações contaram com a participação de 378 pessoas, representando 77 órgãos da Universidade.

Como resultado, o projeto não apenas disseminou conhecimento sobre a importância e os requisitos da privacidade de dados, mas também criou uma base sólida de profissionais aptos a implementar boas práticas de proteção de dados e a atuar como agentes de conscientização em suas áreas de atuação. Essa iniciativa reforça o compromisso da Unicamp com a conformidade regulatória e com a gestão responsável de dados pessoais.

CGU
COMITÊ GESTOR DA PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

04 #JORNADA LGPD - UNICAMP

AÇÕES DO COMITÊ GESTOR DA PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

No mês de fevereiro, o Comitê deu continuidade aos trabalhos de **formação** dos grupos de trabalho locais e **workshops** de conscientização.

Fique atento para o cronograma do mês de março. Para acompanhar a agenda do comitê, acesse o Google Agenda ou envie um email para lgpd@unicamp.br.

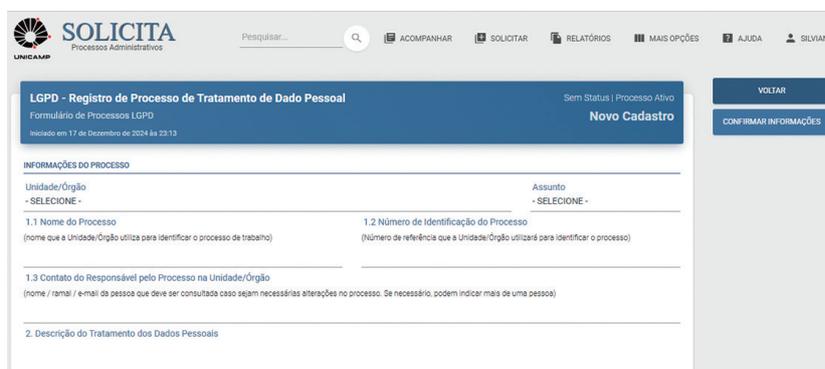
CRONOGRAMA DE MARÇO - OFICINAS PARA OS MEMBROS DOS GTS SOBRE MAPEAMENTO DE DADOS PESSOAIS E RIPD*

24/03 às 10h	25/03 às 10h	26/03 às 10h
Oficina Centros e Núcleos https://meet.google.com/qtd-qnsa-euf	Oficina Faculdades/Institutos https://meet.google.com/vox-sttm-qza	Oficina Órgãos da Administração https://meet.google.com/gzc-sa-wzu

Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais
* As oficinas terão em média 1 hora e 30 minutos de duração.

2.18 SISTEMA PRIVACIDADE UNICAMP

O Projeto Sistema Privacidade Unicamp foi desenvolvido com o objetivo de assegurar a conformidade da Universidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e consolidar a cultura de privacidade e proteção de dados em toda a instituição. Como parte de um conjunto de ações estratégicas, o projeto visa implementar procedimentos internos que garantam o cumprimento integral da LGPD, além de definir diretrizes claras para guarda, acesso e uso responsável de dados pessoais e sensíveis.



Implementado entre maio de 2021 e outubro de 2023, o sistema tem sido continuamente aprimorado para atender às demandas da comunidade universitária, abrangendo docentes, técnicos administrativos, estudantes e gestores. Entre os principais resultados, destaca-se a centralização, padronização e organização dos processos relacionados à LGPD em todas as unidades e órgãos da Unicamp.



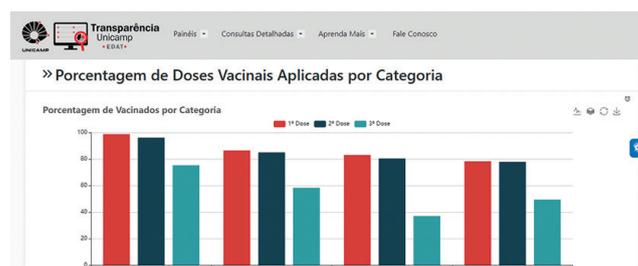
Essa iniciativa não apenas fortalece a segurança e a governança de dados na Universidade, mas também promove maior eficiência nos fluxos internos, garantindo transparência e confiança no uso e proteção das informações. O sistema é um marco no compromisso da Unicamp com a responsabilidade digital e a adequação regulatória, alinhando a instituição às melhores práticas nacionais e internacionais em proteção de dados.

2.19 PAINEL DE DADOS VACINAIS – PORTAL DA TRANSPARÊNCIA

O Projeto Painel de Dados Vacinais – Portal da Transparência foi desenvolvido com o objetivo de centralizar e disponibilizar informações sobre a vacinação contra a covid-19 de servidores, docentes e alunos da Unicamp. Os dados incluem registros realizados pelos órgãos de saúde da Universidade, bem como informações fornecidas diretamente pelos titulares por meio dos sistemas institucionais.

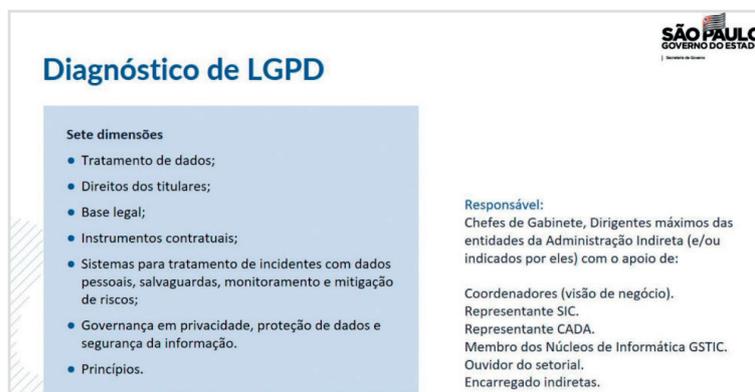
Realizado entre novembro de 2021 e abril de 2024, o projeto resultou no desenvolvimento de uma solução tecnológica robusta para a coleta, organização e integração dos dados vacinais relacionados à covid-19.

Essa iniciativa desempenhou um papel essencial no monitoramento vacinal da comunidade acadêmica durante a pandemia, fortalecendo ações de saúde pública e segurança sanitária na Universidade. Além disso, o projeto reafirma o compromisso da Unicamp com a transparência e a gestão responsável de dados, consolidando sua atuação como referência em inovação e governança institucional no enfrentamento da pandemia.



2.20 DIAGNÓSTICO LGPD – GOVERNO DO ESTADO DE SP

O projeto teve como objetivo apoiar o preenchimento das informações solicitadas pelo Governo do Estado de São Paulo no processo de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Todo tratamento de dados pessoais realizado pelos órgãos e entidades do governo estadual deve estar em conformidade com a LGPD. Para isso, um dos primeiros passos é diagnosticar a situação atual de cada órgão e entidade, a fim de identificar e priorizar as adequações necessárias, tarefa que foi realizada por meio de um questionário preliminar. O público-alvo do projeto foram os órgãos do Governo do Estado de São Paulo, com dois diagnósticos, realizados respectivamente nos meses de setembro de 2020 e outubro de 2021. Os diagnósticos foram concluídos dentro do prazo estabelecido.



2.21 CURSO EDUCORP – LGPD

O curso sobre LGPD, oferecido continuamente pela Educorp desde 2021, tem como objetivo disseminar informações e conhecimentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, além de acolher sugestões e identificar novas necessidades dentro da comunidade da Unicamp. Com aproximadamente seis turmas por ano e cerca de cinquenta alunos por turma, o curso alcançou mais de quinhentos participantes até o momento. Este curso continua em vigência e segue atendendo a comunidade interna da universidade.

The screenshot shows the course page for 'Programa de Privacidade de Dados Pessoais – LGPD'. The page header includes the UNICAMP logo, 'Escola de Educação Corporativa da Unicamp', and a search bar. The main content area is titled 'INÍCIO' and features a blue banner with a hand holding a shield. Below the banner, there are two columns: 'SOBRE O CURSO' and 'OBJETIVO'. The 'SOBRE O CURSO' column lists details such as the pillar (MODERNIZA), thematic axis (SUPORTE), responsible (Márcia Santinon), course code (607), modality (Remoto Síncrono e assíncrono), load (12h), and vacancies (40). The 'OBJETIVO' column lists three main goals related to data privacy and information access. A red banner at the bottom specifies the target audience: 'Público Alvo: Servidores da UNICAMP e funcionários da FUNCAMP, que trabalham ou trabalharão no tratamento de dados pessoais nas suas unidades/órgãos.'

2.22 CURSO MÉTRICAS – 2ª TURMA

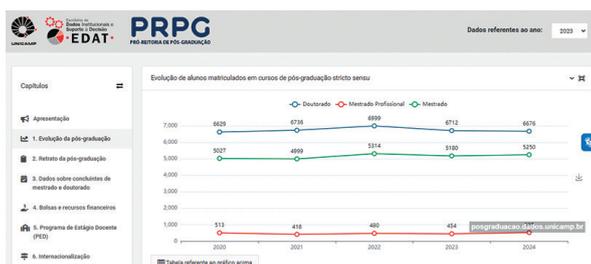
A segunda edição do curso Métricas de Desempenho Acadêmico e Comparações Internacionais teve como objetivo ampliar o conhecimento sobre a universidade e, especialmente, sobre as diversas metodologias empregadas na composição dos rankings nacionais e internacionais, sob diferentes perspectivas. Destinado a docentes, pesquisadores e funcionários das universidades estaduais paulistas (USP, UNESP e Unicamp), o curso foi realizado entre março e dezembro de 2021. Como resultado, foi lançado, ao final de 2021, o Anuário de Pesquisa, fruto do projeto final do curso. Desenvolvido com a colaboração de Jorge Luiz Machado da Silva (CGU), Márcio Souza Martins (SBU) e Valéria dos Santos Gouveia Martins (à época vinculada à SBU e atualmente na Educop), o Anuário foi concebido como uma ferramenta inovadora, funcionando como um dashboard de dados que reúne informações estruturadas e compiladas com tecnologias de ponta, abrangendo diversos anos e perspectivas.



2022

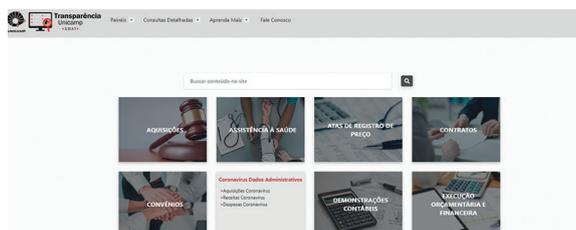
2.23 ANUÁRIO DE PÓS-GRADUAÇÃO

O Relatório Pós-Graduação em Dados foi elaborado com o objetivo de apresentar à comunidade acadêmica e ao público geral informações sistematizadas sobre o sistema de pós-graduação da Unicamp e sua evolução ao longo do tempo. Destinado a todos os interessados nas informações de pós-graduação da universidade, o projeto foi desenvolvido ao longo de 2022. O resultado foi a criação de um relatório dinâmico, que organiza os dados por categorias para facilitar o acesso da comunidade. O relatório destaca o protagonismo da pós-graduação da Unicamp, evidenciando sua significativa contribuição para a pesquisa e a formação de recursos humanos no Brasil e na América Latina.



2.24 PAINEL DE DADOS DA COVID

O projeto teve como objetivo permitir o acesso e o monitoramento dos casos suspeitos de covid-19, bem como acompanhar sua evolução. Destinado à comunidade da Unicamp, foi realizado entre dezembro de 2021 e abril de 2024. O principal resultado foi a criação de um painel de dados automatizado, alimentado por informações coletadas de órgãos de saúde e disponibilizado na plataforma de transparência.



2.25 PAINEL CVND – QLIK

O projeto teve como objetivo disponibilizar informações consolidadas sobre as solicitações de vagas não docentes. Destinado à CVND e à Gestão de Quadros (PRDU), o trabalho foi realizado em 2023. Como resultado, foi desenvolvido um painel que oferece à CVND e à PRDU uma visão consolidada das solicitações, permitindo a análise por unidade, tipo de solicitação e situação. Além disso, o painel possibilita consultar quais unidades receberam as vagas distribuídas e como elas foram utilizadas.

2.26 REGISTRO DE SOFTWARE NA INOVA – SISTEMA PRIVACIDADE UNICAMP

O sistema Privacidade Unicamp alcançou reconhecimento nacional, o que resultou em diversas solicitações de instituições públicas interessadas em utilizá-lo. Em resposta a esse interesse, a Unicamp, com o apoio da Inova, iniciou o processo de registro de computador junto ao INPI. Destinado a instituições públicas, o trabalho foi realizado ao longo de 2022. Como resultado, o registro do sistema possibilitou seu licenciamento para outras instituições, fortalecendo a posição da Unicamp como referência em privacidade de dados.

2023

2.27 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL – DADOS

O projeto teve como objetivo fornecer informações por meio de *dashboards* disponibilizados no sistema de apoio à Avaliação Institucional, oferecendo subsídios para que os usuários realizassem o preenchimento da avaliação de forma mais eficiente. O público-alvo incluiu a Comissão Interna das Unidades, a Comissão Gerencial e as pró-reitorias. Desenvolvido entre maio de 2023 e janeiro de 2024, o projeto resultou na criação de painéis de dados que forneceram informações consolidadas e de fácil entendimento, alinhadas

às questões da avaliação. Mesmo após o término do período de avaliação, esses painéis permanecem disponíveis para consulta, tanto no sistema de avaliação institucional quanto no sistema de apoio aos dados institucionais.

2.28 SISTEMA DE CONTROLADORIA

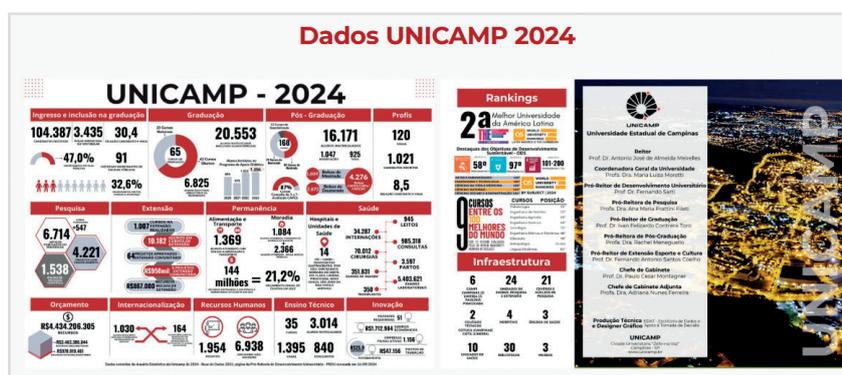
O projeto teve como objetivo desenvolver um sistema que possibilita a gestão e o acompanhamento dos itens em análise pelos membros do Sistema de Controle Interno e da Controladoria, permitindo que esses usuários acessem a plataforma para realizar análises, acompanhar demandas e atualizar as ações realizadas. O público-alvo são os membros do Sistema de Controle Interno e da Controladoria. Implementado entre maio e agosto de 2023, o sistema trouxe resultados significativos, como visualização, acompanhamento e interação com as demandas pelos membros, além de uma gestão mais eficiente dos apontamentos pela Controladoria, com a preservação do histórico das ações. Anteriormente, esse processo era realizado por meio de e-mails e planilhas eletrônicas. O sistema encontra-se atualmente em uso.

The screenshot displays the 'SOLICITA' system interface, specifically the 'SCI - Acompanhar Apontamentos' (SCI - Follow-up Appointments) section. The interface is in Portuguese and shows a list of appointment items. The top navigation bar includes the Unicamp logo, the 'SOLICITA' title, and various menu options like 'ACOMPANHAR', 'SOLICITAR', 'RELATÓRIOS', 'MAIS OPÇÕES', 'AJUDA', and 'ROTEIROS'. Below the navigation bar, there are filters for 'EM ACOMPANHAMENTO', 'ARQUIVADO', 'CANCELADO', and 'TODOS'. The main content area features a table with columns: 'Sit', 'Prioridade', 'Tema', 'Apontamento', 'Recomendação', 'Ação Proposta', and 'Ações'. The table lists several items, each with a status icon, a priority level (indicated by a red circle with a number), a topic, an appointment ID, a recommendation, a proposed action, and a set of action icons. Filter tags are visible below the table, such as 'Reitoria', 'CGU', 'CIDADAO', 'SIC', and 'Agendamento de Consulta'.

Sit	Prioridade	Tema	Apontamento	Recomendação	Ação Proposta	Ações
<input type="checkbox"/>	1	TEMA IMPORTAÇÃO 51	ORIGEM DO APONTAMENTO 51 APONTAMENTO 51	RECOMENDAÇÃO 51	-	
Reitoria x CGU x CIDADAO x SIC x Agendamento de Consulta x						
<input type="checkbox"/>	1	TEMA IMPORTAÇÃO 64	ORIGEM DO APONTAMENTO 64 APONTAMENTO 64	RECOMENDAÇÃO 64	Ação proposta pela DEAS	
<input type="checkbox"/>	1	TEMA IMPORTAÇÃO 45	ORIGEM DO APONTAMENTO 45 APONTAMENTO 45	RECOMENDAÇÃO 45	Ação proposta pela DEAS	
Controladoria x Reitoria x						
<input type="checkbox"/>	1	TEMA IMPORTAÇÃO 37	ORIGEM DO APONTAMENTO 37 APONTAMENTO 37	RECOMENDAÇÃO 37	Ação proposta pela DEAS	
<input type="checkbox"/>	1	TEMA IMPORTAÇÃO 40	ORIGEM DO APONTAMENTO 40 APONTAMENTO 40	RECOMENDAÇÃO 40	Ação proposta pela DEAS	
<input type="checkbox"/>	1	TEMA IMPORTAÇÃO 43	ORIGEM DO APONTAMENTO 43 APONTAMENTO 43	RECOMENDAÇÃO 43	Ação proposta pela DEAS	
<input type="checkbox"/>	1	TEMA IMPORTAÇÃO 44	ORIGEM DO APONTAMENTO 44 APONTAMENTO 44	RECOMENDAÇÃO 44	Ação proposta pela DEAS	

2.29 LEVANTAMENTO DE DADOS UNICAMP – 2023

O objetivo foi consolidar as informações da Unicamp em um material impresso para compartilhamento e divulgação durante visitas nacionais e internacionais. O público-alvo incluiu a própria Unicamp, além de instituições e empresas que visitam a universidade. O projeto foi realizado entre outubro de 2023 e outubro de 2024, resultando na produção dos folders de 2023 e 2024.



2.30 GT – GOVERNANÇA DE DADOS

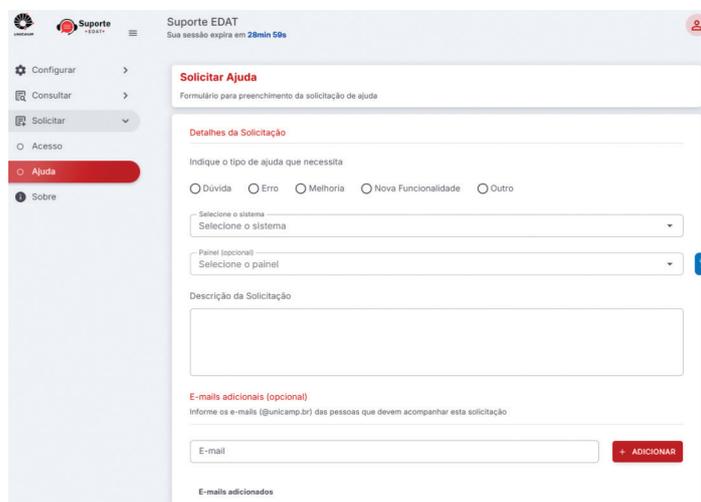
O projeto de implantação da governança de dados na Universidade Estadual de Campinas tem como objetivo principal estabelecer um ambiente estruturado e eficiente para a gestão de dados institucionais. Essa iniciativa busca potencializar a transformação de dados em informações estratégicas, viabilizando uma tomada de decisão fundamentada em dados. Para isso, são desenvolvidas políticas, processos e procedimentos que abrangem desde a coleta, passando pelo cruzamento, pelo armazenamento e pela transformação de dados, até sua catalogação e análise. Essa abordagem visa aumentar a padronização e a efetividade dos processos de gestão de dados, minimizando riscos operacionais e garantindo integridade, consistência, precisão, relevância, controle, proteção, distribuição e acesso dos dados e informações. Além disso, o projeto coordena esforços institucionais para impulsionar iniciativas de transformação digital voltadas para dados.



Destinado à comunidade interna da Unicamp, o projeto está em execução desde 2021. Atualmente, o projeto encontra-se em andamento, sem resultados finais obtidos.

2.31 SISTEMA DE APOIO

O projeto tem como objetivo transformar dados em informações estratégicas por meio da implementação de painéis baseados nos dados provenientes dos sistemas institucionais da Unicamp. Esses painéis facilitam a visualização de indicadores relacionados a áreas como Acadêmico, Administração, Bolsas, Extensão, Gestão de Pessoas, Inovação, Internacionalização e Pesquisa. Criados com foco na segurança e na restrição de acesso, os painéis são configurados de acordo com o perfil de cada usuário, garantindo um acesso apropriado e personalizado às informações.



Voltado à comunidade interna da Unicamp, o projeto encontra-se em constante aprimoramento, com painéis sendo disponibilizados pelo EDAT de forma segura e restrita, conforme as demandas surgem. Essa abordagem garante que as informações estratégicas estejam acessíveis de maneira eficiente e adaptada às necessidades institucionais.

2.32 MIGRAÇÃO DE SISTEMAS PARA O KUBERNETES DA DETIC

A migração teve como objetivo aprimorar a infraestrutura de hospedagem de sistemas do EDAT, garantindo maior escalabilidade, confiabilidade, segurança e facilidade de gerenciamento. A transição do Docker Swarm para o Kubernetes, gerenciado pela Detic, visou alinhar as operações às melhores práticas de mercado e aproveitar os benefícios de um ambiente gerenciado, permitindo à equipe do EDAT focar no desenvolvimento de soluções estratégicas e na entrega de valor à Universidade.

Essa iniciativa, direcionada à comunidade interna da Unicamp e à sociedade em geral, foi realizada entre julho e dezembro de 2023, gerando benefícios significativos. A escalabilidade e resiliência dos sistemas foram ampliadas com o balanceamento automático de carga e a escalabilidade horizontal proporcionados pelo Kubernetes, garantindo maior disponibilidade e capacidade de lidar com picos de demanda. A facilidade de gerenciamento aumentou consideravelmente, graças à eliminação da necessidade de uma equipe interna dedicada exclusivamente à administração da infraestrutura, permitindo que os recursos do EDAT fossem alocados para outras prioridades.

Além disso, a integração com ferramentas modernas de CI/CD trouxe automação e monitoramento avançado, otimizando o fluxo de trabalho e a qualidade dos serviços. A migração também resultou em maior padronização tecnológica, alinhando-se às melhores práticas do mercado, reduzindo riscos de obsolescência e promovendo interoperabilidade.

Com 80% do progresso alcançado até o momento, o projeto tem conclusão estimada para março de 2024, quando o sistema Solicita será migrado para a infraestrutura de nuvem pública da AWS, consolidando os avanços obtidos.

2024

2.33 AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL – SISTEMA

A criação da ferramenta de apoio ao processo de Avaliação Institucional da universidade teve como objetivo proporcionar uma plataforma onde os responsáveis pelo processo pudessem realizar o cadastro das comissões internas, e os usuários cadastrados pudessem acessar o sistema para responder aos questionários. Voltada para atender as Comissões Internas das Unidades, Centros, Núcleos e Comissões Gerenciais, a ferramenta foi implementada no período de julho de 2023 a janeiro de 2024.

Entre os resultados obtidos, destaca-se o preenchimento facilitado dos questionários, graças à integração das questões com seus respectivos dados de suporte por meio de painéis de dados. As informações fornecidas em planilhas eletrônicas foram informatizadas, possibilitando que os dados informados pelas unidades possam ser utilizados futuramente em análises tanto das próprias unidades quanto da universidade como um todo. Além disso, a funcionalidade de exportação dos dados em planilhas eletrônicas trouxe agilidade e praticidade para a análise da comissão gerencial, otimizando o processo de avaliação e contribuindo para uma gestão mais eficiente.



2.34 SISTEMA OUVIDORIA

A criação do novo sistema para substituir o Fala.SP tem como objetivo modernizar e centralizar o processo de coleta e gestão das manifestações dos usuários, com foco em transparência, veracidade e agilidade na resposta. O sistema foi projetado para ser robusto o suficiente para atender à diversidade de canais de comunicação, incluindo formulário web, carta, e-mail, fax, telefone, presencial e outros meios, mantendo uma abordagem estruturada e eficiente para análise, encaminhamento e resposta às solicitações.

O sistema permite o recebimento de manifestações por diferentes canais. Para aquelas recebidas por meios que não sejam o formulário web, como carta, e-mail, fax e telefone, o Ouvidor pode transcrever as informações no sistema, garantindo que todas as manifestações sejam registradas, independentemente do formato. Além disso, o sistema possibilita o registro e armazenamento de informações relevantes, como data, canal de recebimento, nome do manifestante e assunto, além de permitir o armazenamento de documentos e evidências adicionais, como protocolos, fotos e provas, que são essenciais para a análise.

O Ouvidor tem autonomia para analisar as manifestações, verificando a veracidade dos fatos, o nexos causal entre o ocorrido e o serviço prestado, e a consistência das alegações. Durante essa análise, o Ouvidor pode consultar ou requisitar informações internas, como registros de atendimento, para verificar a consistência das informações. Caso a manifestação necessite de acompanhamento ou solução por outro setor, o Ouvidor pode encaminhá-la para o setor competente, mantendo o controle do processo e podendo acompanhar o status da solicitação até o seu fechamento. O sistema também permite que o Ouvidor reencaminhe solicitações, exija revisões ou busque esclarecimentos adicionais, se necessário.

Após a análise, o Ouvidor tem autonomia para responder diretamente ao manifestante, seja por e-mail, carta ou outro meio de comunicação, ex-

plicando a decisão ou ação tomada. O sistema registra todas as interações, mantendo um histórico completo das comunicações feitas. Uma vez que a solicitação é resolvida, o Ouvidor pode encerrá-la, registrando o motivo do encerramento e o status final. O sistema também gera relatórios completos de todas as manifestações, desde o recebimento até o fechamento, permitindo auditorias e acompanhamento contínuo.

O público-alvo do sistema inclui alunos, docentes, funcionários da Unicamp, a comunidade interna e externa, o Ouvidor e as áreas internas da Unicamp. O sistema entrou em produção em junho de 2024. Entre os principais resultados obtidos com a entrega do Sistema Solicita Ouvidoria estão a eficiência na redução do tempo de resposta e resolução das manifestações, proporcionando uma resposta mais ágil e transparência, garantida pelo registro detalhado de todas as etapas do processo, e a autonomia do Ouvidor, que agora pode tomar decisões rápidas e baseadas em dados consistentes, sem depender de outros setores para o andamento do processo. Esses avanços visam melhorar a qualidade do atendimento ao público, garantindo que as manifestações sejam analisadas e resolvidas de forma eficiente, promovendo a confiança na Ouvidoria e nos serviços prestados. Desde a implementação do sistema, o Ouvidor passou a contar com diversos *dashboards* para o acompanhamento das manifestações.

Ouvidoria Unicamp
Formulário para Manifestação
Registrar Manifestação

1 Manifestação 2 Contato 3 Informação 4 Protocolo

AVISO
RECOMENDAMOS QUE UTILIZE A VERSÃO MAIS RECENTE DO SEU NAVEGADOR (GOOGLE CHROME, FIREFOX, EDGE, SAFARI, ETC) PARA ENVIAR A MANIFESTAÇÃO.
SE MESMO ASSIM OCORRER ALGUM PROBLEMA, LIMPE O CACHE DO SEU NAVEGADOR E TENTE NOVAMENTE.
CASO QUEIRA REALIZAR UMA MANIFESTAÇÃO ANÔNIMA, SOLICITAMOS POR GENTILEZA ESCOLHER A OPÇÃO DENÚNCIA.

INFORMAÇÕES DA MANIFESTAÇÃO

Qual é a sua manifestação?

Denúncia Elogio Informação Outros Reclamação Sugestão

2.35 REESTRUTURAÇÃO DOS EDITAIS

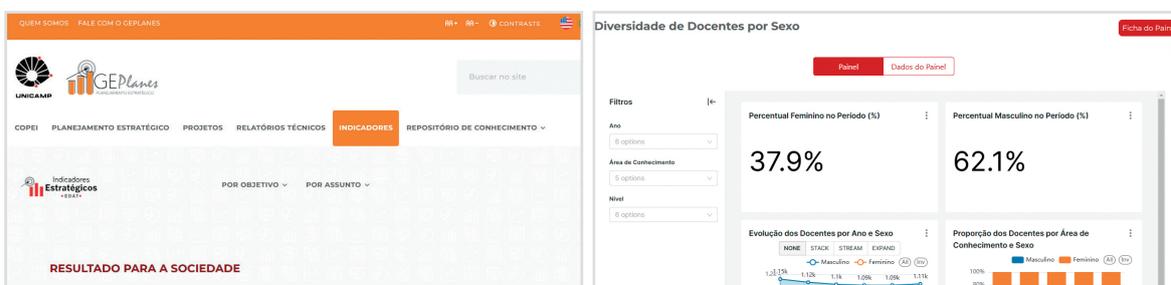
A reestruturação do Solicita tem como objetivo aprimorar o dinamismo dos módulos que o compõem, tornando o processo mais eficiente e ágil. Para atingir esse objetivo, a estratégia envolve mudanças estruturais na organização e condução das atividades relacionadas aos editais. O foco principal está na otimização do fluxo de trabalho, tanto para a equipe do Escritório de Dados quanto para os responsáveis pelos editais nas pró-reitorias e órgãos. A ideia é proporcionar maior autonomia para esses responsáveis na criação de novas edições dos editais, reduzindo a dependência da equipe central e tornando o processo mais eficiente.

Essa reestruturação pode envolver a descentralização do processo, permitindo que os responsáveis pelos editais possam criar, editar e gerenciar os documentos de forma independente, sem a necessidade de intervenção direta da equipe do Escritório de Dados. Além disso, a implementação de ferramentas para automatizar etapas do processo de criação e revisão dos editais contribuirá para a melhoria da eficiência e redução do risco de erros. Outra mudança significativa será a otimização dos fluxos de trabalho, ajustando as etapas dos editais para garantir que as atividades sejam realizadas de maneira mais fluida, com menor sobrecarga de trabalho tanto para os responsáveis pelos editais quanto para os envolvidos no processo de aprovação.

O público-alvo dessa reestruturação inclui as unidades e órgãos da Universidade. O projeto teve início em abril de 2024 e está em andamento. Com essa reestruturação, espera-se que o Solicita se torne mais ágil, flexível e menos dependente de processos centralizados, proporcionando maior autonomia e controle para os gestores dos editais, ao mesmo tempo em que reduz o trabalho repetitivo e manual da equipe.

2.36 INDICADORES ESTRATÉGICOS – CICLO II

A Universidade elaborou um planejamento estratégico (Planes 2021-2025) com diversas diretrizes e prioridades a serem seguidas ao longo do período. No entanto, com o avanço das metodologias adotadas, para cada um dos objetivos estabelecidos no Planes foram definidos diversos indicadores estratégicos. Esses indicadores foram criados com o intuito de medir a evolução da Universidade e possibilitar uma análise precisa sobre se a instituição está seguindo o caminho certo em relação às suas metas.



Para realizar essa análise, o EDAT desenvolveu painéis para cada indicador estratégico, permitindo visualizar as informações relevantes sob diferentes cortes e perspectivas. Essa abordagem possibilita uma visão abrangente e detalhada de cada indicador ao longo dos anos, tornando as métricas mais acessíveis e compreensíveis.

Ficha do Painel

[Id:60] Diversidade de Docentes por Sexo

METODOLOGIA DE CÁLCULO
DADOS DE COLETA
INFORMAÇÕES ADICIONAIS
RESPONSÁVEIS
VALIDAÇÃO
PERMISSÃO DE ACESSO

Metodologia de Cálculo

Para criar o painel **Diversidade de Docentes por Sexo**, seguimos uma série de etapas que garantem a precisão e clareza dos dados apresentados.

Para calcular o **Percentual Feminino no Período (%)**, contamos o número total de docentes do sexo feminino e dividimos pelo total de docentes. Multiplicamos esse valor por 100 para obter a porcentagem. O mesmo processo é aplicado para calcular o **Percentual Masculino no Período (%)**, contando o número total de docentes do sexo masculino.

O gráfico de **Evolução dos Docentes por Ano e Sexo** mostra a mudança no número de docentes masculinos e femininos ao longo dos anos. Agrupamos os dados anuais e contamos quantos docentes de cada sexo estão presentes em cada ano, permitindo visualizar como a composição de gênero dos docentes tem mudado ao longo do tempo.

Para criar o gráfico de **Proporção dos Docentes por Área de Conhecimento e Sexo**, classificamos os servidores de acordo com a área de conhecimento em que atuam. As áreas de conhecimento consideradas são: "Biomédicas", "Ciências Aplicadas", "Exatas", "Humanas e Artes", "Interdisciplinar" e "Tecnológicas". Contamos o número de docentes femininos e masculinos em cada área e calculamos a porcentagem de cada sexo em relação ao total de docentes daquela área. As porcentagens de docentes femininos e masculinos somam 100% para cada área de conhecimento, facilitando a comparação da diversidade de gênero entre diferentes tipos de unidades.

Essa metodologia assegura que o painel apresente uma visão detalhada e clara da diversidade de gênero entre os docentes, permitindo uma análise precisa e

O objetivo deste projeto foi, portanto, realizar a análise de cada indicador e criar os painéis que servirão como base para avaliar o progresso da Universidade em relação aos seus objetivos estratégicos. O público-alvo desse projeto inclui não apenas a alta gestão da Universidade, mas também toda a Comunidade Interna e Externa, já que os painéis foram publicados em uma página de acesso público.

O desenvolvimento dos painéis ocorreu entre setembro de 2023 e novembro de 2024, resultando na publicação de 68 painéis e 69 indicadores.



2.37 FÓRUM INDICADORES DE GÊNERO – UNIVERSIDADES PÚBLICAS PAULISTAS

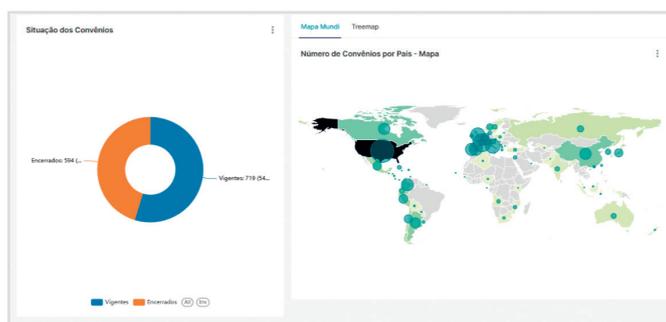
O projeto tem como objetivo harmonizar os indicadores de gênero entre as universidades públicas paulistas, criando um método de trabalho que permita a consolidação e divulgação dos dados das seis universidades para a sociedade. O intuito é que esses dados possam servir como base para a criação de políticas públicas que promovam mudanças significativas nos comportamentos observados. Com o avanço da primeira entrega, o próximo passo é realizar novas reuniões com as equipes técnicas ao longo de 2025, visando ajustes e aprimoramento no tratamento dos dados, com o objetivo de um lançamento oficial e sua disponibilização pública. O grupo também planeja realizar um evento no mês de março, em comemoração ao mês da mulher, para promover um debate mais amplo sobre os panoramas encontrados com essa ação.

O público-alvo desse projeto é a sociedade em geral, e foi implementado durante o ano de 2024. Entre os resultados obtidos até o momento, destaca-se a criação do Índice Paulista da Igualdade de Gênero nas Carreiras Científicas, uma plataforma que reúne informações fornecidas pelas universidades sobre seus servidores docentes e técnicos-administrativos. Essas informações são processadas pelo software desenvolvido, gerando painéis visuais interativos e relatórios que apresentam diferentes cenários e aspectos relacionados à igualdade de gênero.

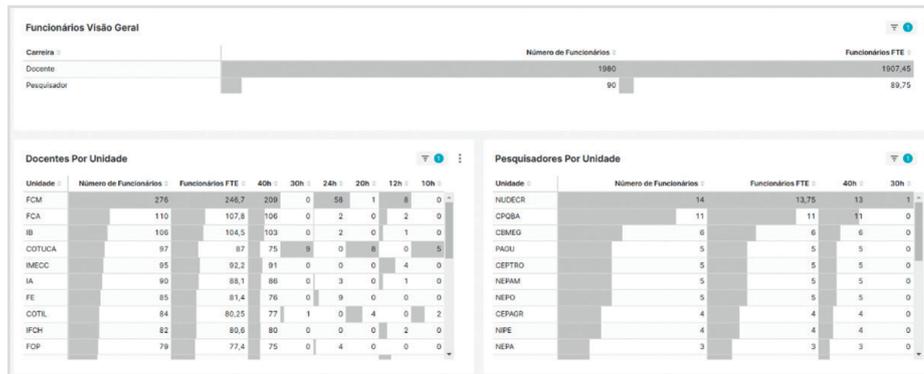
2.38 PAINEL DERI – SUPERSET

A migração dos painéis do QLIK para a nova estrutura no SuperSet teve como objetivo transferir os dados exibidos no QLIK para uma plataforma mais avançada e integrada. O público-alvo dessa migração foram os usuários da DERI, que utilizavam os painéis de dados do QLIK. O processo de migração foi realizado em setembro de 2024

Com essa migração, os painéis contendo informações sobre convênios com instituições estrangeiras, alunos internacionais, pós-doutorados, afastamentos de servidores no exterior, alunos em cotutela e duplo diploma, e intercambistas foram transferidos para a nova plataforma. A migração resultou na consolidação dos dados no sistema de Apoio à Tomada de Decisão, proporcionando novos recursos que facilitam o acesso às informações e tornam os dados mais acessíveis e úteis para os usuários. O projeto foi concluído com sucesso.



2.39 PAINEL RANKING – SUPERSET



O projeto de migração dos painéis do QLIK para a nova estrutura no SuperSet foi desenvolvido com o objetivo de modernizar e otimizar a forma como os dados são apresentados e acessados pelos usuários. Destinado aos usuários da DERI que originalmente utilizavam os painéis no QLIK, o projeto foi realizado de junho de 2024 a dezembro de 2024, quando foi concluído. Durante sua execução, os painéis com informações sobre funcionários acadêmicos, pós-docs, estudantes com ajuda financeira, funcionários em probatório, e dados gerais sobre funcionários e alunos foram migrados para a nova plataforma. Essa migração consolidou os dados no sistema de Apoio à Tomada de Decisão, integrando novos recursos que simplificam o acesso às informações e tornam os dados mais acessíveis e úteis para os usuários.

2.40 MIGRAÇÃO DE SISTEMAS PARA A AWS

A migração para a Nuvem Pública da AWS teve como objetivo modernizar e otimizar a infraestrutura de produção dos sistemas do EDAT, garantindo alta disponibilidade, redundância, escalabilidade e acesso a serviços gerenciados de última geração. O projeto foi concebido para consolidar os *workloads* de produção em um ambiente altamente resiliente, aproveitando as vantagens da AWS, como automação, integração com ferramentas avançadas de monitoramento, segurança robusta e redução de custos operacionais no longo

prazo. O público-alvo inclui a comunidade interna da Unicamp e a sociedade em geral, e o projeto teve sua realização entre maio e novembro de 2024.

A participação no programa Experience-Based Acceleration (EBA) da AWS resultou em avanços significativos, incluindo a provisão da infraestrutura necessária para dar suporte aos sistemas do EDAT, utilizando melhores práticas e ferramentas nativas da plataforma. A equipe do EDAT foi capacitada por meio de sessões imersivas, treinamentos especializados e iniciativas de aprendizado prático, adquirindo expertise em serviços gerenciados e obtendo certificações AWS. Além disso, a migração de alguns *workloads* de produção já foi iniciada, destacando-se a utilização de serviços gerenciados como Amazon EKS (Elastic Kubernetes Service), RDS e S3, que garantem alta disponibilidade e escalabilidade.



As vantagens identificadas incluem alta disponibilidade e redundância, com replicação de dados em múltiplas zonas de disponibilidade e serviços gerenciados que simplificam a recuperação de desastres. A eficiência operacional foi melhorada, pois a utilização de serviços gerenciados permite à equipe do EDAT concentrar esforços no desenvolvimento de soluções estratégicas, enquanto a AWS cuida da manutenção e operação da infraestrutura subjacente. A escalabilidade da infraestrutura AWS permite crescimento dinâmico, adaptando-se rapidamente às demandas variáveis dos sistemas em

produção. Além disso, a migração para a AWS resultou na redução de custos operacionais, eliminando a necessidade de gerenciamento de serviços no modelo de Infraestrutura como Serviço (IaaS) e proporcionando acesso a modelos de precificação *pay-as-you-go* e serviços autogerenciados pela AWS.

O status do projeto está 70% concluído, com a infraestrutura já provisionada e a migração dos *workloads* em andamento. A previsão de conclusão é até abril de 2025. O próximo passo será a migração do sistema Solicita, que passará diretamente para o ambiente AWS, consolidando o ambiente de produção na Nuvem Pública.

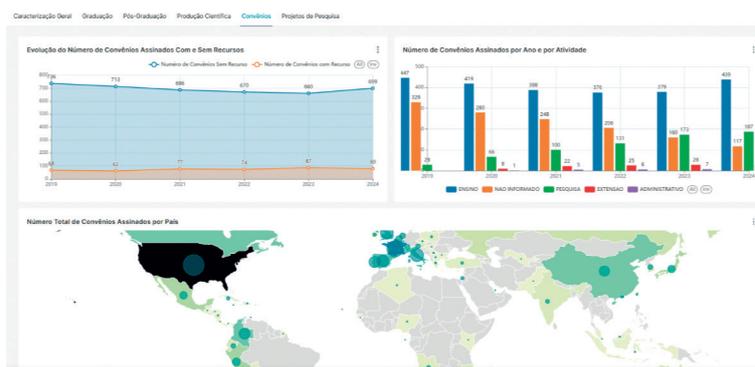
2.41 DISCIPLINA DE GOVERNANÇA DE DADOS E LGPD – PDG

As disciplinas de governança de dados e LGPD no Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) têm como objetivo ampliar o conhecimento e a cultura de dados e privacidade entre os gestores da universidade. O programa, iniciado em 2024, está em andamento, e os resultados serão coletados somente após a formação da primeira turma.



2.42 PAINEL DE DIRETORES

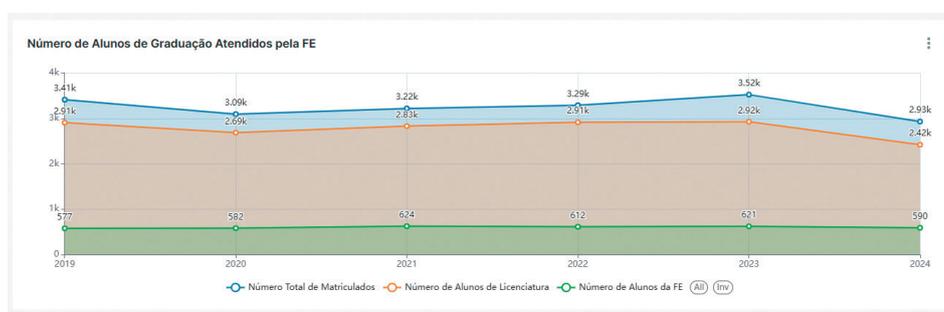
Foi criado um painel unificado com dados estratégicos para os diretores de unidade, com o objetivo de fornecer uma visão consolidada e abrangente sobre a universidade. O painel, implementado ao longo de 2024, abrange informações essenciais sobre graduação, pós-graduação, produção científica, convênios e projetos de pesquisa, permitindo uma análise integrada de diversas áreas da instituição. Com isso, os diretores de unidade passaram a contar com uma ferramenta robusta para apoiar a tomada de decisões, promovendo análises mais precisas e alinhadas com os objetivos institucionais. O projeto foi concluído com sucesso.



2.43 PAINEL FE

A Faculdade de Educação, apesar de contar com um número relativamente pequeno de estudantes em seus próprios cursos, desempenha um papel significativo no contexto da Graduação, prestando serviços importantes a outras unidades da Unicamp. Por ser amplamente reconhecida como uma das principais Unidades de Serviço da universidade, a direção da Faculdade solicitou ao EDAT uma solução para visualizar não apenas o número de alunos atendidos, mas também a distribuição desses alunos nas disciplinas, além de identificar sua unidade de origem e a relação curricular. Esses dados fornecerão à direção uma base sólida para avaliar o uso dos recursos da

unidade e fundamentar, com dados quantitativos, a necessidade de solicitar recursos adicionais, caso seja necessário. O público-alvo desse projeto é a direção da Faculdade de Educação, e a implementação foi realizada em outubro de 2024. Como resultado, foi desenvolvido um painel que oferece uma análise detalhada das disciplinas oferecidas pela Faculdade de Educação na Graduação, incluindo a quantidade de alunos e unidades atendidos por ano, além da quantidade de professores que atuaram nessas disciplinas. O projeto foi concluído com sucesso.



2.44 CURSO MÉTRICAS – 5ª TURMA

O objetivo deste curso é proporcionar uma compreensão abrangente sobre as metodologias e métricas utilizadas na avaliação do desempenho acadêmico, com foco especial nas comparações internacionais. Ao longo do curso, a intenção é desenvolver habilidades para analisar de forma mais eficaz os resultados dessas avaliações. A expectativa é entender melhor os processos de avaliação e usar essas informações de maneira estratégica para promover melhorias na Unicamp, com o objetivo de otimizar sua posição nos rankings internacionais, ao mesmo tempo em que se promove uma educação de qualidade e uma pesquisa de excelência. O público-alvo é composto por docentes, profissionais vinculados a universidades, pesquisadores, analistas de dados e profissionais dedicados à análise do desempenho acadêmico, além da comparação entre contextos nacionais e internacionais na área da Educação.

O curso teve início em 19 de março de 2024 e está em andamento. Embora ainda esteja em curso, já está gerando resultados positivos, como a ampliação da compreensão sobre indicadores e métricas de desempenho acadêmico e a conscientização das particularidades das áreas do conhecimento. Esses resultados demonstram um bom progresso na formação de uma visão mais crítica e detalhada sobre como os dados são utilizados nas avaliações das instituições de ensino superior. Até o momento, os participantes adquiriram maior familiaridade com conceitos e metodologias para medir o desempenho acadêmico, especialmente no que diz respeito aos rankings internacionais. Além disso, identificaram e analisaram indicadores por área do conhecimento, como Ciências Exatas, Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas, permitindo uma compreensão das características de cada disciplina e como elas influenciam a interpretação dos indicadores. Esse entendimento possibilita análises mais precisas e contextualizadas do desempenho acadêmico, tanto em nível institucional quanto por área específica.



2.45 WEBINAR LGPD – 1º ENCONTRO DE COMITÊS LOCAIS

Com a formalização dos Comitês Locais, o Comitê Gestor organizou um evento com o objetivo de contextualizar os membros sobre a importância dos trabalhos necessários e fortalecer a cultura de privacidade. Durante o evento, foram divulgados o histórico das atividades realizadas, a atuação do Comitê Gestor e o papel dos Comitês Locais. O evento foi realizado de forma on-line, através do canal da Educorp no YouTube, e até o momento obteve mais de 8.600 visualizações. O público-alvo foi composto pelos membros dos Comi-

tês Locais. A realização ocorreu no dia 11 de outubro de 2024 e este evento contribuiu para a qualificação dos membros dos Comitês Locais.



2.46 CATÁLOGO DE PAINÉIS

O sistema de Catálogo de Painéis tem como objetivo divulgar para a comunidade interna e externa os painéis de dados elaborados pelo Escritório de Dados da Unicamp. Através desse sistema, será possível que os usuários da comunidade interna da universidade solicitem acesso aos painéis que forem privados. O público-alvo abrange tanto a comunidade interna quanto a externa. A implementação do sistema está prevista para o período de maio a setembro de 2024.

Ficha do Painel

[id:60] Diversidade de Docentes por Sexo

METODOLOGIA DE CÁLCULO
DADOS DE COLETA
INFORMAÇÕES ADICIONAIS
RESPONSÁVEIS
VALIDAÇÃO
PERMISSÃO DE ACESSO

Metodologia de Cálculo

Para criar o painel **Diversidade de Docentes por Sexo**, seguimos uma série de etapas que garantem a precisão e clareza dos dados apresentados.

Para calcular o **Percentual Feminino no Período (%)**, contamos o número total de docentes do sexo feminino e dividimos pelo total de docentes. Multiplicamos esse valor por 100 para obter a porcentagem. O mesmo processo é aplicado para calcular o **Percentual Masculino no Período (%)**, contando o número total de docentes do sexo masculino.

O gráfico de **Evolução dos Docentes por Ano e Sexo** mostra a mudança no número de docentes masculinos e femininos ao longo dos anos. Agrupamos os dados anuais e contamos quantos docentes de cada sexo estão presentes em cada ano, permitindo visualizar como a composição de gênero dos docentes tem mudado ao longo do tempo.

Para criar o gráfico de **Proporção dos Docentes por Área de Conhecimento e Sexo**, classificamos os servidores de acordo com a área de conhecimento em que atuam. As áreas de conhecimento consideradas são: "Biomédicas", "Ciências Aplicadas", "Exatas", "Humanas e Artes", "Interdisciplinar" e "Tecnológicas". Contamos o número de docentes femininos e masculinos em cada área e calculamos a porcentagem de cada sexo em relação ao total de docentes daquela área. As porcentagens de docentes femininos e masculinos somam 100% para cada área de conhecimento, facilitando a comparação da diversidade de gênero entre diferentes tipos de unidades.

Essa metodologia assegura que o painel apresente uma visão detalhada e clara da diversidade de gênero entre os docentes, permitindo uma análise precisa e

Como o sistema ainda está em processo de implantação, não é possível mensurar os resultados obtidos até o momento. No entanto, espera-se que, uma vez implementado, o sistema contribua para dar maior visibilidade aos painéis de dados existentes, principalmente para a comunidade interna, auxiliando no apoio à tomada de decisões. O status atual do projeto é de implantação.

2.47 SISTEMA DE SUPORTE

O sistema de Suporte do EDAT tem como principal objetivo centralizar as tarefas administrativas relacionadas a diversas solicitações, incluindo pedidos de acesso a painéis e sistemas, solicitações de ajuda e configurações em geral.

Esse sistema foi implementado entre julho a novembro de 2024 e deve atender tanto a comunidade interna quanto externa à Universidade.

Atualmente, o sistema está em fase de implantação e disponibilização em ambiente de produção, o que significa que ainda não há resultados concretos a serem apresentados. No entanto, espera-se que o sistema simplifique todo o processo relacionado às solicitações da comunidade, além de registrar o andamento das mesmas, o que permitirá auditorias e outras formas de acompanhamento, contribuindo para a melhoria na gestão das demandas. O status do projeto é de implantação.

2.48 INICIATIVA DE COLABORAÇÃO ENTRE AS UNIVERSIDADES PAULISTAS

O projeto visa estabelecer um espaço de colaboração entre as universidades públicas sediadas no estado de São Paulo, por meio da troca de conhecimentos e experiências, com o objetivo de promover o uso estratégico de dados e indicadores para aprimorar a gestão universitária e o desempenho institucional das IES envolvidas. O público-alvo do projeto são as universidades públicas paulistas, e sua realização terá início em dezembro de 2024.



**Iniciativa de colaboração entre as universidades públicas
sediadas no Estado de São Paulo no escopo da
Gestão de Dados e de Indicadores (*)**

Esta iniciativa do Projeto Métricas, que reúne as universidades públicas sediadas no Estado de São Paulo, almeja estabelecer o objetivo, as ações e os princípios da colaboração entre essas universidades no escopo de gestão de dados e indicadores.

Esta colaboração, na sua etapa inicial, integra as atividades do Projeto Métricas/Fapesp que visa fortalecer o desempenho institucional das IES, interpretar tendências em comparações internacionais e colaborar no delineamento de políticas públicas.

Entre as ações prioritárias do projeto, destacam-se a criação de um ambiente favorável para compartilhar conhecimentos e experiências, consolidando as competências na gestão de indicadores nas instituições participantes. Também está previsto o desenvolvimento de sistemas de indicadores e métricas para aprimorar a governança universitária e a interação com as agências promotoras de Ciência, Tecnologia e Inovação (C, T & I). O projeto incluirá, ainda, a capacitação de profissionais das universidades em técnicas de coleta, análise, processamento e uso ético de dados. Serão promovidas, também, iniciativas conjuntas de gestão de dados e indicadores estratégicos, com foco na governança universitária e no diálogo com a sociedade. Por fim, haverá a disseminação das boas práticas e dos resultados alcançados, com o intuito de beneficiar tanto a comunidade acadêmica quanto a sociedade em geral.

2.49 SISTEMA DE EDITAIS

O Projeto de Sistemas de Editais tem como objetivo oferecer uma plataforma integrada para as pró-reitorias de Graduação e Pós-Graduação da Unicamp, além da Diretoria-Executiva de Relações Internacionais (DERI), para o controle e gerenciamento eficiente de seus editais e programas. A ferramenta visa tornar o processo mais ágil, melhorar a comunicação entre todos os envolvidos e aumentar a transparência. Além disso, busca otimizar a pro-

atividade e a eficiência na gestão e no acompanhamento das atividades relacionadas, contribuindo para a simplificação das tarefas administrativas e o aprimoramento da tomada de decisões. O sistema também permitirá a centralização de informações, promovendo um ambiente mais colaborativo e dinâmico para o gerenciamento de editais.

Fluxo	Projeto	Data	Solicitante(s)	Unidade/Orgão	Período Dedicamento	Instituição País
▲	10239	13/10/2024	194106 - Emerson Teodoro Lopes	Faculdade de Educação Física - FEF	-	-
▲	10238	13/10/2024	317028 - Marcela Vilela Mendes de Silva	Faculdade de Educação Física - FEF	01/05/2025 a 31/05/2025	Universidade de Espanha Espanha
▲	10237	26/11/2024	304888 - Estelher Flor Aires de Oliveira	Diretoria Geral de Inovações Internacionais - DGI	-	-
▲	10236	14/11/2024	299260 - Ana Paula Fortuna	Diretoria Geral de Inovações Internacionais - DGI	-	-
▲	10235	13/11/2024	147375 - André Luis Carrage	Instituto de Química - IQ	-	-
▲	10234	13/11/2024	147375 - André Luis Carrage	Instituto de Química - IQ	-	-
▲	10233	13/11/2024	148748 - Margaret de Carmo Viera Junqueira	Instituto de Artes - IA	-	-
▲	10232	13/11/2024	300233 - Denilson Assis Gomes	Faculdade de Engenharia Tecnológica - FET	-	-
▲	10231	13/11/2024	296251 - Elias Borges Al-Fhajejo Drummond	Instituto de Computação - IC	05/05/2025 a 10/05/2025	University Bielefeld

Unidade Solicitante	Edital	Descrição Edital
DERI	Programa Inglês ao Alcance de Todos	Propiciar formação inicial e continuada e acesso a cursos de Inglês para estudantes da Unicamp, contribuindo para o desenvolvimento de uma política linguística para o país.
PRG	Projetos Educacionais Voltados à Motivação Profissional	Conceder apoio financeiro para projetos apresentados por Unidades de Ensino da Unicamp que tenham como foco o desenvolvimento de ações educacionais atreladas a disciplinas de cursos de graduação voltados à motivação profissional.
PRG	Apoio aos Laboratórios de Ensino de Graduação (ALCEG)	Conceder apoio financeiro às Unidades para a aquisição de equipamentos e serviços associados à revitalização dos laboratórios e áreas dedicadas a atividades práticas.
PRG	#AcessoAdmUNICAMP2020	Compartilhar com os novos alunos e toda comunidade acadêmica, o que a Unicamp significa para você e para o país.
PRG	Apoio a Atividades Extra Curriculares (Acohe)	Conceder apoio financeiro às atividades extracurriculares, possibilitando que sejam implantadas propostas que contribuam concretamente para o acolhimento dos ingressantes nos cursos de Graduação.
DERI	Programa de Mobilidade Internacional de Funcionários	Conceder apoio financeiro para o programa de mobilidade internacional de servidores(as) técnico-administrativos(as) de carreira PAAPE, com objetivo a construção e/ou aprimoramento de competências que apoiem as ações de internacionalização do ensino, pesquisa e extensão realizadas pela Unicamp.
PRG	Apoio às Atividades Estudantis Extracurriculares (PAAEECI) - Organização em Eventos	Conceder apoio financeiro à organização de eventos acadêmicos organizados por discentes.
PRG	Programa Professor Especialista Visitante (PPEV)	Trazer para a Universidade profissionais de notório conhecimento, propiciando a integração de profissionais com a comunidade universitária, por meio de sua permanência no ambiente acadêmico.
PRGD	Competição - Vídeos "Minha Pesquisa em Três Minutos"	Permitir que estudantes de pós-graduação da Unicamp apresentem sua pesquisa de mestrado ou doutorado através de um vídeo. Para aprimorar a habilidade de comunicação dos participantes e provocar o interesse pela divulgação ao público geral.
PRG	Apoio às Atividades Estudantis Extracurriculares (PAAEECI) - Participação em Eventos	Conceder apoio financeiro à participação individual de estudantes dos cursos de graduação da Unicamp em atividades de caráter acadêmico.
PRG	Programa Santander de Formação em Empreendedorismo	Proporcionar aos estudantes selecionados experiência de empreendedorismo que inclua cursos de capacitação, produção e desenvolvimento e posterior apresentação de produto resultante do projeto.
PRGD	Prêmio Tese Destaque	Reconhecer e premiar as Teses de Doutorado de Destaque, defendidas nos Programas de Pós-Graduação da Universidade Estadual de Campinas.

DERI – PROGRAMA DE MOBILIDADE INTERNACIONAL DE FUNCIONÁRIOS

O objetivo desse programa é proporcionar mobilidade de curta duração para servidores(as) em Instituições de Ensino Superior (IES) estrangeiras, permitindo que adquiram experiências internacionais, ampliem sua rede de contatos profissionais e conheçam diferentes práticas de gestão acadêmica e administrativa. O público-alvo são servidores(as) técnicos-administrativos(as) da carreira Paepe (Plano de Carreiras dos Empregados Públicos do Estado), com situação funcional ativa no momento da inscrição e durante o período de realização da mobilidade internacional. O período de realização deste



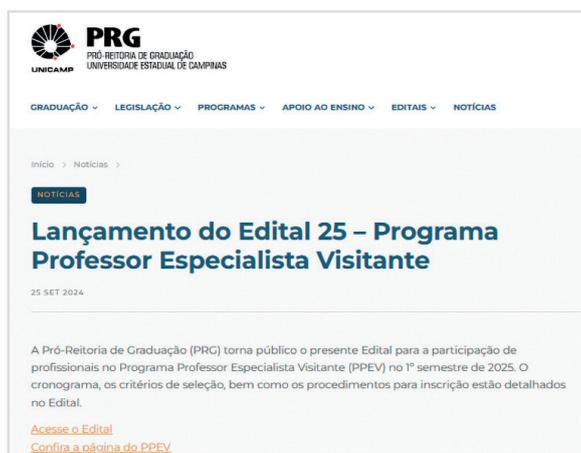
programa vai de 12 de novembro de 2024 a 30 de junho de 2025. Esse programa é uma excelente oportunidade para expandir horizontes profissionais, fomentar a cooperação internacional e contribuir para a melhoria contínua da gestão universitária na Unicamp, especialmente em um contexto global cada vez mais integrado. O programa segue vigente.



DERI – PROGRAMA INGLÊS AO ALCANCE DE TODOS

O principal objetivo desse programa é oferecer formação inicial e continuada, além de acesso a cursos de inglês para estudantes da Unicamp, contribuindo para o desenvolvimento de uma política linguística de âmbito nacional. O público-alvo abrange alunos da Unicamp matriculados nos cursos de Licenciatura em Letras, Bacharelado em Estudos Literários e Bacharelado em

Linguística, além de alunos de outras instituições matriculados nos cursos de Licenciatura em Letras-Inglês ou Letras-Português/Inglês. O programa também é voltado para alunos da Unicamp matriculados no Programa de Pós-Graduação em Linguística, Linguística Aplicada ou Teoria Literária, bem como alunos de outras instituições matriculados em programas de Pós-Graduação em Letras, Linguística, Linguística Aplicada ou Teoria Literária, e profissionais licenciados em Letras-Inglês ou Letras-Português/Inglês. A primeira edição desse edital foi realizada em 2023. O programa é uma excelente oportunidade para proporcionar formação inicial e continuada, além de acesso a cursos de inglês, contribuindo significativamente para o desenvolvimento de uma política linguística para o país. Não houve outra edição até o momento.



PRG – PROGRAMA PROFESSOR ESPECIALISTA VISITANTE (PPEV)

O principal objetivo desse programa é a qualificação de ensino, pesquisa e extensão na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), por meio de uma interação estreita entre docentes, discentes e profissionais com notório conhecimento técnico-científico. Essa interação visa promover a atualização de conteúdos e práticas acadêmicas, além de fortalecer a relação entre a universidade e a sociedade. O público-alvo são as Unidades de Ensino e Pesquisa. A primeira edição desse edital foi em 2019, e ele é semestral, com

uma nova edição a cada ano. Os resultados obtidos indicam que o programa é uma excelente oportunidade para expandir horizontes profissionais, fomentar a cooperação internacional e contribuir para a melhoria contínua da gestão universitária na Unicamp, especialmente em um contexto global cada vez mais integrado. O programa segue vigente.

PRG – PROGRAMA SANTANDER DE FORMAÇÃO EM EMPREENDEDORISMO

O objetivo desse programa é proporcionar aos estudantes selecionados uma experiência de empreendedorismo que inclua cursos de capacitação, produção e desenvolvimento, além da posterior apresentação do produto resultante do projeto. O público-alvo são alunos que ingressaram por programas de ação afirmativa, como o PAAIS, Profis, Cotas Étnico-Raciais ou Indígenas. A primeira edição desse edital foi realizada em 2021 e ele ocorre semestralmente. Os resultados obtidos incluem propostas que contribuem de forma concreta para o acolhimento e integração dos ingressantes nos cursos de graduação. O programa segue vigente.



PRG – PROGRAMA DE APOIO A ATIVIDADES EXTRACURRICULARES (ACOLHE)

O objetivo desse programa é conceder apoio financeiro a estudantes de graduação da Unicamp para a organização e execução de atividades extracurriculares nas áreas Científica/Tecnológica, Cultural/Artística, Esportiva/da Saúde ou de Engajamento Estudantil, com foco no acolhimento e integração dos ingressantes nos cursos de graduação. O público-alvo são alunos de graduação com matrícula regular e ativa na Unicamp. A primeira edição desse edital ocorreu em 2023 e ele é anual. Os resultados obtidos evidenciam propostas que contribuem de forma concreta para o acolhimento e a integração dos ingressantes nos cursos de graduação. O programa segue vigente.



PRG – PROGRAMA DE APOIO A ATIVIDADES ESTUDANTIS EXTRACURRICULARES (PAAEEC – PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS)

O objetivo desse programa é conceder apoio financeiro, em caráter complementar, para a participação individual de estudantes dos cursos de graduação da Unicamp em atividades de caráter acadêmico, com abrangência local, regional, nacional ou internacional. Esse apoio se destina à participação em eventos acadêmicos nas áreas Científica, Tecnológica, Cultural, Artística, Esportiva, da Saúde ou de Engajamento Estudantil, realizados dentro ou fora

da Unicamp. O público-alvo são alunos de graduação com matrícula regular e ativa na Unicamp. A primeira edição desse edital ocorreu em 2023, e o edital é semestral. Os resultados obtidos indicam que a participação nos eventos contribui efetivamente para a formação dos estudantes, abrangendo áreas de natureza didática, científica, tecnológica, cultural, artística, esportiva, da saúde ou de engajamento estudantil, com o objetivo de complementar e enriquecer a formação acadêmica universitária. O programa segue vigente.



PRG - PROGRAMA DE APOIO A ATIVIDADES ESTUDANTIS EXTRACURRICULARES (PAAEEC - ORGANIZAÇÃO EM EVENTOS)

O objetivo desse programa é conceder apoio financeiro, em caráter complementar, para a organização e execução de eventos acadêmicos organizados por estudantes de graduação da Unicamp, nas áreas temáticas Científica/Tecnológica, Cultural/Artística, Esportiva/Saúde ou de Engajamento Estudantil. O público-alvo são alunos de graduação com matrícula regular e ativa na Unicamp. A primeira edição desse edital ocorreu em 2023 e ele é semestral. Os resultados obtidos indicam que o evento contribui efetivamente para a formação dos estudantes envolvidos, podendo ser de natureza didática, científica, cultural, esportiva ou de engajamento estudantil, com impacto positivo na formação acadêmica universitária. O programa segue vigente.



PRG – PROJETOS EDUCACIONAIS VOLTADOS À MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL

O objetivo desse programa é conceder apoio financeiro a até dez projetos apresentados por Unidades de Ensino da Unicamp, com foco no desenvolvimento de ações educacionais vinculadas a disciplinas de cursos de graduação voltadas à motivação profissional. Essas disciplinas devem ser alocadas no primeiro ou segundo semestre do curso de graduação da Unicamp para o qual a proposta é apresentada. O público-alvo é composto por coordenadores de curso e docentes da Unicamp designados pelos coordenadores de curso. A primeira edição desse edital ocorreu em 2023. Entre os resultados obtidos, destaca-se o compartilhamento de experiências e práticas profissionais com os alunos, o que proporciona uma visão real do mercado de trabalho e das competências exigidas nas diversas áreas. O programa segue vigente.



PRG – APOIO AOS LABORATÓRIOS DE ENSINO DE GRADUAÇÃO (ALEGRA)

O objetivo desse edital é conceder apoio financeiro a até doze projetos voltados à revitalização de laboratórios e áreas dedicadas a atividades práticas, ou propostas para a implantação de novos laboratórios no ensino de graduação. O público-alvo é composto por coordenadores de curso e docentes da Unicamp designados pelos coordenadores de curso. A primeira edição desse edital foi realizada em 2024. Os resultados obtidos até o momento incluem a revitalização de laboratórios, a melhoria da infraestrutura acadêmica e a oferta de um ambiente mais moderno e adequado para o desenvolvimento das atividades práticas dos estudantes.



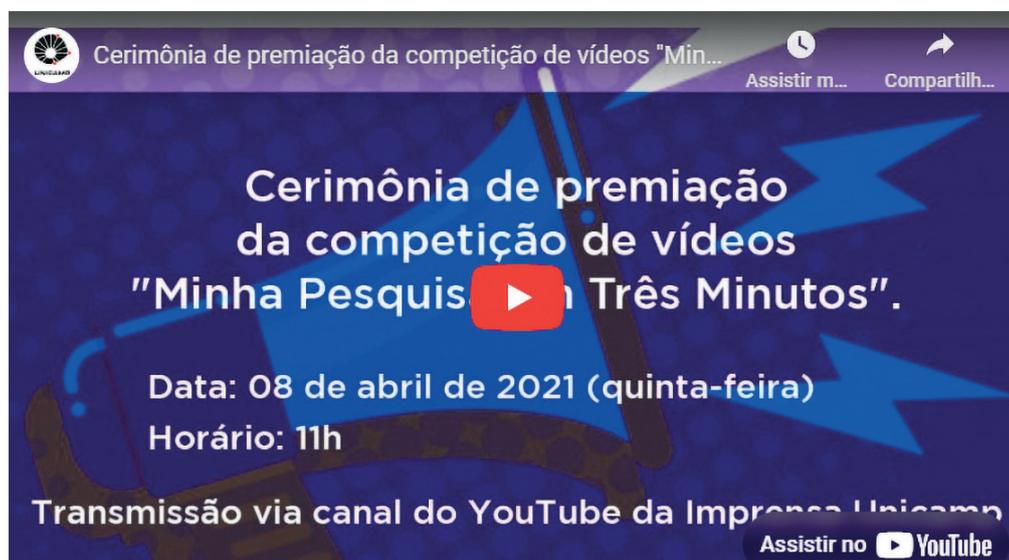
PRG – CULTURAL #CALOURADAUNICAMP2020

O Edital teve como objetivo incentivar os alunos de graduação a criarem um texto em qualquer gênero literário, uma canção ou um vídeo, com o intuito de compartilhar com os novos estudantes e toda a comunidade acadêmica uma reflexão sobre o impacto da Unicamp. A primeira edição foi realizada em 2020 e permitiu que os veteranos compartilhassem suas experiências, oferecendo boas-vindas aos ingressantes de graduação daquele ano. Este Edital teve apenas uma edição até o momento.



PRPG – COMPETIÇÃO – VÍDEOS: “MINHA PESQUISA EM TRÊS MINUTOS”

O Edital para a apresentação de pesquisas de pós-graduação da Unicamp teve como objetivo principal permitir que estudantes apresentassem suas pesquisas de mestrado ou doutorado por meio de um vídeo com duração máxima de três minutos, direcionado ao público não especialista. A iniciativa foi destinada aos alunos de pós-graduação e teve sua primeira e única edição em 2020. Como resultado, o projeto possibilitou a divulgação ao público em geral das pesquisas desenvolvidas pelos estudantes da Unicamp, contribuindo para ampliar a visibilidade do trabalho acadêmico realizado na instituição.



PRPG – PRÊMIO TESE DESTAQUE UNICAMP

O Prêmio Tese Destaque Unicamp tem como objetivo principal reconhecer e premiar as teses de doutorado de maior destaque, defendidas nos Programas de Pós-Graduação da Universidade Estadual de Campinas. A iniciativa busca estimular a constante busca pela excelência na pesquisa acadêmica, por meio da concessão do Prêmio Tese Destaque Unicamp e de uma Menção Honrosa.

Destinado a alunos de doutorado, o prêmio teve sua primeira edição em 2022 e é realizado anualmente, consolidando-se como uma ação regular no calendário da Universidade. Até o momento, a iniciativa tem resultado no reconhecimento de teses excepcionais e na valorização do compromisso com a qualidade da produção acadêmica. Atualmente, o prêmio permanece vigente, reforçando o papel da Unicamp no incentivo à excelência em pesquisa.

2º Prêmio Tese Destaque Unicamp

A premiação tem como objetivo reconhecer e premiar as teses de doutorado de destaque defendidas nos Programas da Unicamp

24 JAN 2024

| Autoria **MARCOS ROGERIO PEREIRA**



Inscrições abertas

2º PRÊMIO TESE DESTAQUE UNICAMP

PRÊMIO ADMITIDO: TODAS AS ÁREAS DE CONHECIMENTO

- ENGENHARIAS E TECNOLÓGICAS
- CIÊNCIAS HUMANAS E ARTES
- CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA
- CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE

INSCREVA-SE
período de inscrições:
2/1/2024
2/4/2024

Edital disponível em:
www.prrpg.unicamp.br

PRPG

Estão abertas, até o dia 2 de abril, as inscrições para a segunda edição do **Prêmio Tese Destaque Unicamp**, uma iniciativa da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e da Comissão Central de Pós-Graduação (CCPG) que tem como objetivo reconhecer e premiar as teses de doutorado de destaque defendidas nos **Programas da Unicamp**, em todas as áreas do conhecimento, e estimular a constante busca pela excelência na pesquisa.

Premiação

O autor da Tese Destaque Unicamp receberá um prêmio no valor de R\$ 5 mil. Também será concedida uma menção honrosa para o segundo colocado no valor de R\$ 3 mil. Os autores, orientadores e coorientadores das Teses premiadas receberão um Diploma de Premiação assinado pelo Magnífico Reitor da Universidade Estadual de Campinas.

Órgãos sob a Gestão da CGU

1. Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) – Resumo Executivo – Gestão CGU 2021-2024

Sobre o SIC:

O Serviço de Informações ao Cidadão da Universidade Estadual de Campinas (SIC-Unicamp), previsto no inciso I do Artigo 9º da Lei Federal nº 12.527/2011 – denominada Lei de Acesso à Informação (LAI), é o órgão institucional responsável pelo recebimento, processamento e gerenciamento de demandas informacionais dos cidadãos realizadas com base na LAI, além de apoiar a divulgação de informações institucionais de interesse coletivo à sociedade. Subordinado à Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), o SIC-Unicamp foi instalado em 7 de agosto de 2013 e atua conforme a regulamentação constante da Deliberação CAD A-004/2022.



Política Institucional de Transparência e Acesso à Informação:

A Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), buscando atender a Lei Federal nº 12.527/2011, denominada Lei de Acesso à Informação (LAI), criou o Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) em 2013. Ao longo de dez anos de atuação, o SIC-Unicamp consolidou-se como um canal relevante para o atendimento de pedidos de acesso a informações acadêmicas e administrativas, compreendendo aspectos relacionados à estrutura e ao funcionamento da universidade. Merece destaque o fato de em 2022 a questão ter sido regulamentada pela Câmara de Administração (CAD), especificamente na Deliberação CAD A-004/2022, que apresenta e detalha a política institucional de transparência e de acesso à informação, evidenciando a atuação do SIC-Unicamp como organismo que contribui para o fortalecimento da relação com a comunidade interna e externa, além de promover a cultura da transparência e permitir a participação e o controle social.

WhatsApp Institucional:

Em outubro de 2021 o Serviço de Informações ao Cidadão da Universidade Estadual de Campinas (SIC-Unicamp) implementou uma nova modalidade de atendimento eletrônico via aplicativo WhatsApp. Este sistema, operado por meio de uma plataforma tecnológica, permite o atendimento simultâneo de demandas múltiplas, tanto por um chatbot quanto pela equipe de atendimento do SIC-Unicamp. Os cidadãos que entram em contato pelo número +55 (19) 3521-2121 são direcionados para esta plataforma, na qual suas mensagens de texto ou de voz são respondidas automaticamente ou por um atendente, sempre com cordialidade e usando linguagem simples e compreensível. Os atendimentos automatizados são monitorados em tempo real pela equipe do SIC-Unicamp, que pode intervir se necessário, e todos os atendimentos são registrados para análises estatísticas e controle insti-

tucional. Desde a implantação do sistema até o mês de setembro de 2024, foram realizados 34.537 atendimentos.

Complementação e Atualização do Portal da Transparência Unicamp:

Em 2022, o SIC-Unicamp, em conjunto com a Coordenadoria Geral da Universidade (CGU) e o Sistema de Arquivos (Siarq), trabalhou na elaboração de uma norma institucional para orientar as ações de transparência na universidade. Este esforço resultou na Deliberação CAD A-004/2022, publicada em 7 de junho de 2022, que estabelece diretrizes para a publicação de informações de interesse coletivo no Portal da Transparência Unicamp.

Em agosto de 2023, reconhecendo a necessidade de atender integralmente à nova normativa e atualizar as informações já disponíveis, foi publicada a Portaria CGU nº 10/2023. Esta portaria designou um grupo de trabalho (GT) liderado pelo SIC-Unicamp, com a participação do Escritório de Dados Institucionais e Suporte à Decisão (EDAT) e da Assessoria da Coordenadoria Geral da Universidade. O GT recebeu a missão de complementar e atualizar o conteúdo do Portal da Transparência da Unicamp.

O GT tem se concentrado em diferentes áreas e atuado em várias frentes, sendo possível verificar os resultados iniciais: 1) remodelação do formato de divulgação de salários; 2) divulgação de informações sobre assistência à saúde; e 3) publicação de dados relativos à produção científica. Utilizando a metodologia 5W2H, o grupo realizou um mapeamento detalhado das informações existentes e necessárias, estabeleceu parcerias com diversos órgãos institucionais e desenvolveu planos de ação específicos. Este esforço não apenas visa cumprir as exigências legais, mas também promover uma cultura de transparência na universidade, fortalecendo as relações democráticas e melhorando o acesso da sociedade civil às informações institucionais.

Conclusão:

Assim, nesta gestão, o SIC-Unicamp ampliou e diversificou os mecanismos de atendimento de demandas informacionais, estabeleceu uma relação de confiança e de proximidade com a estrutura orgânica da universidade e contribuiu para a construção de uma instituição mais democrática e responsiva, promovendo a transparência e consequentemente permitindo o controle e a participação social por meio do acesso à informação, conforme demonstrado na tabela a seguir:

Atendimentos do SIC por ano

Ano	Processos	E-mails	Telefônicos	Presenciais	Whatsapp	Total
2013	29	110	-	-	-	139
2014	69	787	-	-	-	856
2015	84	862	-	-	-	946
2016	151	1.088	20.300	2.707	-	24.246
2017	191	4.177	34.444	2.971	-	41.783
2018	214	4.694	44.892	2.053	-	51.853
2019	183	5.910	36.833	1.033	-	43.959
2020	149	6.493	15.860	329	-	22.834
2021	172	5.719	8.997	156	1.600	16.704
2022	256	2.903	29.730	593	9.915	43.397
2023	337	1.725	26.479	493	12.485	41.519
2024	381	812	16.407	274	11.860	39.734

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A experiência nos últimos anos de atuação do SIC reflete não apenas o compromisso da instituição com a transparência, mas também evidencia a importância de estruturas administrativas robustas para a aplicação da LAI no ambiente universitário. Ao longo desse período, o SIC foi aprimorando seus processos e ajustando suas diretrizes internas para promover um acesso eficiente e ágil às informações, consolidando-se como um modelo de boas práticas na gestão pública e no atendimento aos princípios da LAI.

Links:

<https://informacoes.unicamp.br/>

https://solicita.dados.unicamp.br/sicd/painel_cidadao/

<https://unicamp.br/unicamp/noticias/2021/11/18/unicamp-lanca-canal-de-atendimento-pelo-whatsapp/>

<https://www.even3.com.br/anais/x-encontro-dos-servicos-de-informacoes-aos-cidadaos-sics/808886-atualizacao-e-complementacao-do-portal-da-transparencia-da-unicamp--atuacao-do-sic-unicamp-em-um-grupo-de-trabalh/>

2. Coordenadoria de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa (Cocen)



A Coordenadoria de Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa da Unicamp (Cocen) engloba 22 Centros e Núcleos que se dedicam primordialmente à pesquisa interdisciplinar em todas as grandes áreas do conhecimento, além de atuar fortemente no ensino de pós-graduação e em extensão. A gestão 2021-2024 do órgão, que é subordinado à Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), foi marcada por uma política institucional propositiva, alicerçada numa visão sistêmica, analítica e convergente dos Centros e Núcleos. Com ações estratégicas focadas em interdisciplinaridade, inovação, valorização dos servidores e conexão com a sociedade, a gestão se baseou em levantamentos de dados e estudos para mapeamento das particularidades e necessidades do sistema, fomentando a integração acadêmica e institucional.

25 anos de contribuições à interdisciplinaridade

Em 2023, a Cocen completou 25 anos de dedicação ao fortalecimento da interdisciplinaridade científica na Unicamp. A campanha 25 Grandes Feitos selecionou, de modo colaborativo, momentos e conquistas notáveis que marcaram a história da Cocen e dos Centros e Núcleos ao longo das décadas. Em uma série de publicações nas redes sociais, os grandes feitos fo-

ram rememorados, estimulando a continuidade da excelência alcançada e a busca por novos marcos. Em outra ação, para representar a abrangência e a diversidade das pessoas que estão por trás dos avanços conquistados, colaboradores do Sistema Cocen se reuniram no Museu Exploratório de Ciências, onde imagens aéreas foram captadas por drone para edição de foto e vídeo comemorativos do aniversário. Mais de cem pessoas aderiram ao encontro celebrativo, em reconhecimento ao fortalecimento do Sistema Cocen e à sua crescente relevância no âmbito da Unicamp.

Nova logomarca

Lançada em 2023, como parte da comemoração pelos 25 anos da Cocen, a nova logomarca traz elementos gráficos compostos por dois arcos assimétricos que remetem à letra “C” e fazem alusão ao traçado original do *Campus* da Unicamp. Os tracejados representam cada um dos 21 Centros e Núcleos Interdisciplinares de Pesquisa à época do lançamento. A esfera central representa a Coordenadoria, enquanto as demais, as grandes áreas de conhecimento interligadas em formato de grafo e devidamente conectadas para expressar convergências possíveis entre os Centros e Núcleos do Sistema Cocen.

Sede reformada reflete maturidade institucional conquistada pela Cocen

A sede da Cocen foi reformada com objetivo de expressar, em seu espaço físico, a interdisciplinaridade característica dos Centros e Núcleos: sem divisórias, com sua equipe integrada em espaços compartilhados. Na cerimônia de inauguração, realizada em abril de 2023, a Cocen recebeu dezenas de convidados da comunidade acadêmica da Unicamp, incluindo o reitor, coordenadores dos centros e núcleos, pesquisadores, professores, servidores e representantes de vários órgãos da universidade. A nova sede resulta de uma mentalidade de gestão voltada à integração e à convergência, criando espaços multiúso compartilhados, com

equipamentos de ponta para atividades administrativas e acadêmicas, abertos ao uso de toda a comunidade dos Centros e Núcleos da Cocen.

Valorização das Carreiras Pq e Paepe

Após anos de estagnação, mais de 80% dos pesquisadores da carreira Pq foram contemplados nos processos de progressão. A Cocen garantiu reserva de orçamento para processos de progressão tanto para a carreira Pq como para a carreira Paepe, contribuiu para a melhoria dos critérios de progressão e mobilizou o HUB Recursos Humanos para oferecer orientações e tirar dúvidas dos servidores, fomentando a participação e o desenvolvimento das equipes. Além das progressões, houve lançamento de editais voltados à capacitação de seus servidores, aberturas de processos de contratação, prêmios de reconhecimento acadêmico e organização de grupos de trabalho para a reformulação de regimentos.

Criação do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB):

Cocen passa a ter 22 C/Ns

Em 2024, o Sistema Cocen ficou ainda maior com o estabelecimento de um novo e fundamental integrante: o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da Unicamp (NEAB), cuja criação foi aprovada na 185ª Sessão Ordinária do Conselho Universitário (Consu). O núcleo tem o objetivo de desenvolver pesquisas interdisciplinares com foco na população afro-brasileira sob vários aspectos, como relações étnico-raciais e ações afirmativas, além de atuar em atividades de extensão e formação de professores. O Grupo de Trabalho (GT) que elaborou a proposta de criação do NEAB contou com amplo apoio e participação da coordenação da Cocen.

Convergências Interdisciplinares

Convergências Interdisciplinares é um programa pioneiro desenvolvido pela coordenação da Cocen. Trata-se de um edital de fomento a pesquisas con-

juntas inéditas entre Centros e Núcleos (no mínimo três e no máximo cinco), abrindo caminho para novas colaborações, em sintonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). O programa tem apoio financeiro integral da Pró-Reitoria de Pesquisa (PRP) da Unicamp.

Lançado em 2023, o edital inaugural teve como vencedor um projeto que demonstrou o potencial de elevar os níveis da interdisciplinaridade. Intitulado **Múltiplos Olhares para o Recurso Água e a Superação de Vulnerabilidades Sociais de Comunidades Frente aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**, o projeto reuniu o Núcleo Interdisciplinar de Planejamento Energético (NIPE), o Núcleo de Desenvolvimento da Criatividade (NUDECRI) e o Núcleo de Estudos de Gênero PAGU.

Em sua segunda edição, em 2024, o edital Convergências contemplou o projeto **Magüta. Justiça, Segurança e Violência no Alto Solimões**, que reúne o Núcleo de Estudos de Políticas Públicas (NEPP), o Núcleo de Estudos de Gênero PAGU e o Núcleo de Estudos de População Elza Berquó (NEPO), além dos externos Centro de Estudos de Migrações Internacionais (CEMI) e Centro de Antropologia de Processos Educativos (CeAPE).

Café Cocen – Grandes temas em pauta

Lançado em 2017, o Café Cocen se estabeleceu como uma frutífera iniciativa de integração acadêmica entre pesquisadores dos Centros e Núcleos. A partir de 2023, o evento entrou em nova fase: expandiu suas fronteiras e passou a trazer convidados externos, com a proposta de debater grandes temas da contemporaneidade. Assim, a Cocen vem intensificando sua interlocução com diferentes órgãos, faculdades e institutos da Unicamp e de outras instituições.

Internacionalização

Um dos eixos da gestão consistiu em atuar de modo proativo na propulsão da internacionalização do Sistema. Em 2024, representantes da Cocen participaram do Vivatech 2024, em Paris, um dos maiores encontros na área de inovação e tecnologia da Europa. A gestão também organizou visitas e palestras com pesquisadores de instituições internacionais, como a Universidade de Warwick e a Embaixada do Brasil em Paris, fortalecendo os laços entre a Unicamp e centros de pesquisa estrangeiros.

HUBS Cocen

Durante a gestão 2021-2024, a Cocen avançou na consolidação da adoção dos modelos de células de atendimento – HUBs – em suas áreas, devido à comprovada eficiência na integração e agilidade operacional que proporcionam. Assim, foram lançados e certificados os HUBs Cocen de Recursos Humanos (RH) e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), firmando-se como uma marca da gestão e abrindo caminho para a expansão desse modelo não apenas em outras áreas da Cocen, mas da Unicamp como um todo.

Aprovação de assento para representante da Carreira de Pesquisador Pq no Consu

A Carreira de Pesquisador Pq conquistou um assento na instância deliberativa máxima da Unicamp, o Conselho Universitário (Consu). A pauta foi votada na 183ª Reunião Ordinária do Consu, em outubro de 2023, e obteve resultado favorável, determinando a modificação do Estatuto da Unicamp e seu Regimento Geral, bem como o Regimento Interno do Conselho, prevendo uma vaga representando a Carreira de Pesquisador Pq. A reunião do Consu contou com uma fala da coordenadora da Cocen, a Dra. Ana Carolina de Moura Delfim Maciel, em defesa da pauta.

Área Interdisciplinar da FAEPEX aprovada no Consu

Em 2022, a criação de uma área interdisciplinar para o Fundo de Apoio à Educação, Pesquisa e Extensão (FAEPEX) foi aprovada pelo Consu. Antes da decisão, a FAEPEX dividia o projeto em quatro áreas: Tecnológicas, Biomédicas, Exatas e Humanas. A inclusão da Área Interdisciplinar era um antigo pleito do sistema Cocen, que tem como atividade principal a interdisciplinaridade.

InterCocen: fomento à cultura científica na sociedade

Dentre as iniciativas de expandir a atuação da Cocen além da esfera administrativa, a gestão 2021-2024 desenvolveu ainda o programa de extensão InterCocen, aprovado com nota máxima no edital PROEEC PEX. O programa busca fortalecer a cultura científica com atividades em escolas e espaços públicos de Campinas. Dentre as ações, estão contempladas visitas a escolas e a realização de uma feira científica, com o objetivo de aproximar a ciência de um público mais amplo. O programa visa fortalecer a ciência interdisciplinar e popularizar o conhecimento científico, contribuindo para o desenvolvimento social e educacional.

Divulgação Científica

A gestão da comunicação da Cocen foi fortalecida com a ampliação da visibilidade institucional e da divulgação científica, tanto interna quanto externa. A produção jornalística foi intensificada, com reportagens e entrevistas originais produzidas para o site da Cocen, para o Portal da Unicamp e para mídias externas. As redes sociais também foram aprimoradas, com produção de conteúdo original, inclusive audiovisual.

Certificação da reestruturação da Cocen

A certificação da reestruturação da Cocen em 2022 representou um marco significativo na consolidação e no aprimoramento do Sistema. Com a apro-

vação da certificação pelo Conselho Universitário, a Cocen tem obtido melhorias em sua estrutura para desempenhar suas funções de maneira mais eficaz, promovendo a integração e a eficiência dos seus processos administrativos, o que repercute nas pesquisas científicas realizadas pelos Centros e Núcleos. Alguns dos destaques incluem a implementação da função de Coordenadora Adjunta/Coordenador Adjunto, a reestruturação do organograma, o fortalecimento da assessoria acadêmica e científica, e a criação da célula de desenvolvimento de projetos.

HUB Financeiro em construção

A gestão empreendeu iniciativas para conferir ao Sistema Cocen maior autonomia, segurança, agilidade e eficiência nos processos financeiros como um todo, bem como para otimizar a utilização dos recursos disponíveis. Nesse sentido, durante o exercício de 2023, iniciaram-se os estudos para a implantação do HUB Financeiro da Cocen, de modo articulado com a Diretoria-Geral da Administração (DGA). A estrutura do HUB foi projetada para desempenhar um papel crucial na facilitação e na coordenação da utilização dos recursos. O objetivo é propor soluções simples, rápidas e objetivas, orientando os Centros e Núcleos na aplicação e destinação de recursos, visando a sua máxima eficiência. Além da execução de atribuições financeiras, o HUB presta auxílio no esclarecimento de dúvidas e serve de ponte entre os Centros e Núcleos, a Administração Central e diversos outros órgãos. Como resultado dessas iniciativas, a Cocen passou a exercer diretamente atribuições financeiras que antes precisavam ser intermediadas pela DGA.



Acesse o Relatório completo aqui:

<https://www.cocen.unicamp.br/files/documents/relatorios-Gestao/46cd0a04f0144b45da517373a763df2c-130924.pdf>

3. Relatório Executivo de Gestão Educorp – 2021-2024



Considerações iniciais

A Escola de Educação Corporativa da Unicamp – Educorp – é um dos órgãos da Administração Central da Universidade. Criada pela Resolução GR-19/2016, está vinculada à Coordenadoria Geral da Universidade (CGU) e tem como objetivo essencial fomentar o desenvolvimento das competências consideradas relevantes para a Unicamp, a fim de viabilizar suas estratégias de forma sistemática, eficaz e contínua, responsável pelos processos internos de capacitação, atualizações técnicas, apoios para participações em eventos, nacionais e internacionais, palestras e eventos de natureza formativa, para os diversos segmentos que compõem o quadro dos profissionais técnicos-administrativos da Unicamp. O Planejamento Estratégico – Planes – da Unicamp é referencial permanente. Sendo assim também interage com ações formativas específicas de diversos órgãos. Possui Regimento específico e tem como base normativa a Resolução GR 40/2023.

Período 2021-2024

Iniciou-se sob a pandemia de covid-19. O desafio do retorno paulatino às atividades presenciais exigiu forte atenção para que não houvesse descontinuidade em relação ao formato síncrono e assíncrono dos cursos e, concomitantemente, começar a ter atividades presenciais, desafio para toda a Universidade. Importante esforço e integração da equipe foi necessário, respeitando as normas e critérios para retorno. A gestão empossada na Reitoria em abril de 2021 estabeleceu não haver descontinuidade das atividades anteriores, de antes e durante a pandemia, bem como garantir a expansão das atividades, introduzindo temáticas diversas, contemplando o amplo conjunto, e os vários segmentos, de servidores técnicos-administrativos. Outro objetivo foi que a Educorp promovesse ou intensificasse aproximação com o segmento docente da Universidade. Houve importante ampliação de aporte orçamentário.

Instalação do Conselho Consultivo

Conforme previsto no Regimento da Educorp, uma das primeiras ações da gestão iniciado em 2021 foi instalar o Conselho Consultivo, presidido pela Coordenadoria Geral da Universidade, com participação de diretores de unidades, de órgãos, um coordenador-técnico de unidade e técnicos da Educorp em diversas áreas de cursos.

Indicadores

Dois indicadores positivos e de relevância, a saber: Pesquisa de Satisfação realizada entre os órgãos da Administração Central e, mais recentemente, indicadores em Língua Estrangeira e Melhoria de Gestão entre os órgãos. Esses indicadores demonstram validação em dois campos, Língua Estrangeira e Melhoria para as Gestões.

Interlocução com Unidades e Órgãos

A direção que assumiu a coordenação da Educorp em abril de 2021, de acordo com diretrizes da gestão Reitoria, priorizou uma sequência de reuniões com as direções das unidades e órgãos visando ouvir avaliações e sugestões. Também abriu diálogo com as Coordenadorias Técnicas das Unidades, estabelecendo uma agenda sobre temas de interesses institucionais em comum. Aqui destaque para a realização do 1º Seminário Educorp de Gestão Pública Qualificada, com forte participação de docentes da Faculdade de Ciências Aplicadas, tratando de temas de importância e ferramentas para aprimoramento de gestão.

Valorização dos Profissionais da Universidade

- **SimTec** – espaço bienal de integração e de mostra do qualificado quadro de realizações profissionais. Na atual gestão houve duas edições.
- **Conpuesp** – evento inspirado no SimTec, integrado com a USP e a Unesp. Em 2023 aconteceu a retomada, realizado no *Campus* da ESALQ/Usp em Piracicaba. A terceira edição está agendada para ocorrer em Águas de Lindoia, no segundo semestre de 2025.

Valorização dos Instrutores que atuam na Educorp

Os instrutores da Educorp formam, na prática, o quadro docente da escola. Houve um olhar de valorização, atualização e investimento em melhorias. O incentivo tem trazido excelentes e inovadores resultados, como, por exemplo, Loocker Studio e Google Sites, aplicados ao cotidiano das rotinas desempenhadas dentro da Universidade.

Grupos de Trabalho – resultados qualitativos

Na perspectiva de ampliação da interlocução, a experiência com diversos GTs mostrou-se altamente válida. Foram eles: Área da Saúde, Cursos Téc-

nicos, Ações para Unidades Externas Desenvolvimento, Linguagem Simples e Responsabilidade Social, todos com excelentes resultados e apontamentos de igual importância nos resultados gerais. Destaque para os seguintes resultados:

- **Retomada do PDG**, agora Programa para Desenvolvimento de Gestores, parceria DGRH/Educorp, em um formato flexível, com temas atualizados e reflexões sobre realizações das diversas gestões;
- **Linguagem Simples** – com importantes impactos internos e forte gerador de demandas externas por diversos órgãos externos, dentre os quais o atendimento à solicitação do TCU – Tribunal de Contas da União. Sobre este tema, importante salientar: A ferramenta digital, assim nomeada por proporcionar um acesso simultâneo a todos os conteúdos produzidos pelo GT, utiliza a tecnologia como atrativo para o seu uso. Ao acessar o domínio linguagensimples.unicamp.br, qualquer pessoa terá à disposição conceitos sobre Redação Oficial, Atos Administrativos, Atos Normativos, Formatação e Mensagens Eletrônicas, além de informações sobre o desenvolvimento do projeto e um amplo conteúdo sobre Linguagem Simples, abordando conceitos históricos, ações na Universidade, no Brasil e no mundo. O manual e os guias também estarão disponíveis para serem baixados. Na parte prática, os modelos de atos administrativos são disponibilizados com as orientações de preenchimento no próprio corpo do arquivo, simplesmente ao direcionar o mouse para os ícones explicativos. O download do documento é instantâneo, de modo que qualquer dúvida sobre o preenchimento dos elementos de redação oficial, por exemplo, esteja disponível na ferramenta digital, repleta de exemplos e formas de aplicação. O domínio, desenvolvido pela mesma equipe que criou a identidade visual dos trabalhos, apresenta um visual atraente, vocabulário simplificado e fácil na-

vegação, inclusive na versão para celular. Também está de acordo com as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) desenvolvidas pelo World Wide Web Consortium (W3C), permitindo que pessoas com deficiência e com outras dificuldades naveguem pela ferramenta digital e acessem os conteúdos através de ferramentas específicas, como leitores de tela. A ferramenta digital impactará significativamente a elaboração de comunicações e atos administrativos na Universidade, facilitando a criação de documentos e promovendo a uniformidade na produção. Também está de acordo com as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG), desenvolvidas pelo World Wide Web Consortium (W3C), permitindo que pessoas com deficiência e com outras dificuldades naveguem pela ferramenta digital e acessem os conteúdos através de ferramentas específicas como leitores de tela. A ferramenta digital impactará significativamente a elaboração de comunicações e atos administrativos na Universidade, facilitando a criação de documentos e promovendo a uniformidade na produção.

- **Atividades para Limeira e Piracicaba** – com importantes sugestões que estão em andamento ou em processo de sistematização.
- **Responsabilidade Social** – integração entre funcionários e docentes interessados e praticantes de ações diversas em aspectos socioambientais, através de um comitê já instalado.
- **Integração entre os órgãos da área da saúde** – maior conhecimento das ações e ampliação de cursos. Uma referência qualitativa tem sido o Programa Aprimorad, atividade noturna mensal que ocorre no auditório da Educorp e recebe profissionais da Unicamp e externos para atualizações importantes no campo da Radiologia; a iniciativa alia aprendizagem com Responsabilidade Social.

Expansão no período

A Educorp, tanto em decorrência da retomada pós-pandemia como por uma diretriz de gestão, teve forte expansão, mantendo as linhas de cursos e de apoio, e ampliando temas e formatos. A seguir pontuamos itens de ampliação que serão detalhados tanto no Relatório Geral de 2024 como no Relatório Ampliado da Gestão 2021-2024:

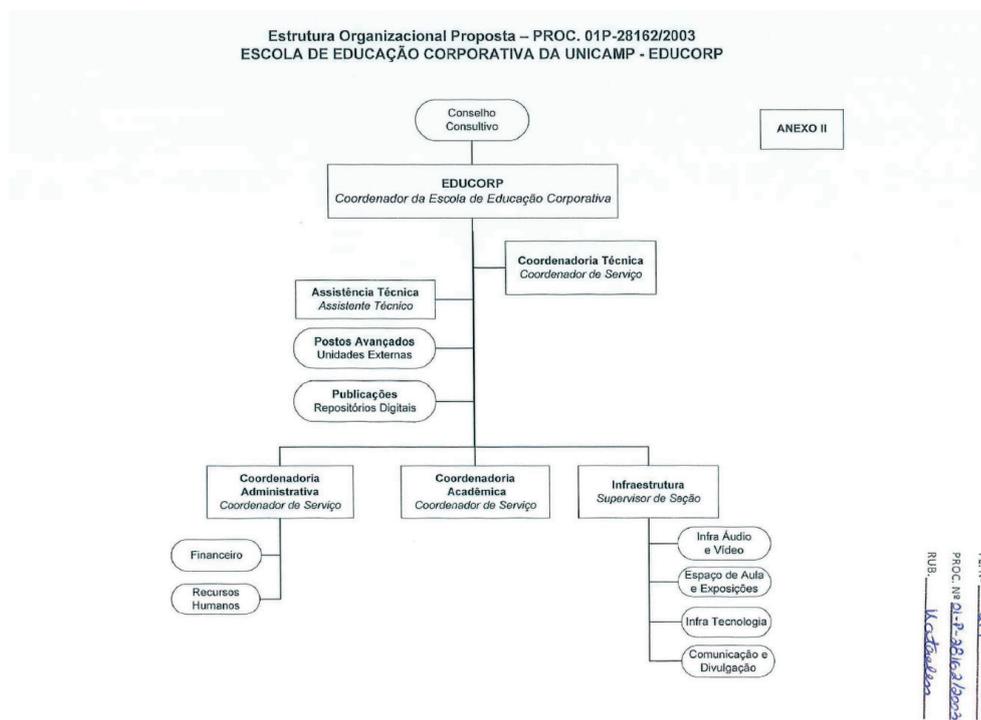
- **Equipe** – houve reforço, com novos funcionários e revisão na estrutura. Há algumas competências profissionais necessárias, tal como termos um quadro técnico para o campo pedagógico e, de forma mais específica, especialização em andragogia e acessibilidade.

Espaços físico e virtual

- **Sala na FOP** – implantação da Sala Educorp na FOP, disponibilizando aulas presenciais e transmissão.
- **Estúdio** – implantação de um estúdio que tem viabilizado gravações de aulas para o PDG – Programa para Desenvolvimento de Gestores, aulas com ex-reitores, sequência de diversos podcasts série iniciada pelo Reitor e pela Coordenadora-Geral.
- **Projeto E-Novatech** – projeto que prevê espaço virtual para cursos simulados.

Parcerias estratégicas para os objetivos institucionais da Educorp:

- **Internas** – com diversas unidades e órgãos.
- **Externas** – Tem como objetivos consolidar, interagir, trocar experiências formativas e ampliar recursos de formação. Podemos citar Universidade Caixa, Escola Corporativa da Fundação FioCruz, Fundação João Pinheiro e RNAP – Escola Nacional de Administração Pública.



- **Área de Publicações** – implementação de área digital, repositório Educorp, viabilizando a disponibilização da produção do conhecimento dos servidores Paepe.



<https://www.bibliotecadigital.unicamp.br/bd/index.php/Escola-de-educacao-corporativa-educorp/>

- **Em andamento** – reforma do espaço administrativo e do espaço para ações formativas na área da saúde, em parceria com a área de Educação Continuada do HC, programação que poderá atender às unidades da área da saúde.

Missão, Visão e Valores da EDUCORP

- **Missão** – desenvolver competências e cultura de aprendizagem para transformar pessoas e ambientes em consonância com a Universidade.

- **Visão** – Ser referência em desenvolver ações de aprendizagem que estimulem o pensamento crítico e sistêmico, a inovação, o uso das tecnologias e a cultura de aprendizagem.
- **Valores que cabem à Educorp para ser referência em âmbito interno e externo:**
 - ◇ Foco nas pessoas
 - ◇ Aprendizagem com protagonismo
 - ◇ Desenvolvimento do pensamento crítico
 - ◇ Difusão do conhecimento
 - ◇ Inovação com impacto
 - ◇ Respeito à diversidade
 - ◇ Acessibilidade aos cursos
 - ◇ Transparência
 - ◇ Comprometimento
 - ◇ Profissionalismo
 - ◇ Comunicação assertiva
 - ◇ Proatividade
 - ◇ Flexibilidade
 - ◇ Cooperação
 - ◇ Ética
 - ◇ Sustentabilidade
 - ◇ Indicadores Educorp



<https://educorp.unicamp.br/indicadores/>

4. Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU)



O Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU) tem como propósito promover a integração das trinta bibliotecas da Universidade. Sua missão é desenvolver políticas, produtos, serviços e padrões que garantam amplo acesso às informações adquiridas e geradas na Unicamp. Dessa forma, o SBU busca fomentar o desenvolvimento de pesquisas de excelência, bem como a promoção de ensino e extensão qualificados na Universidade.

O SBU é constituído por trinta bibliotecas, sendo uma central, uma de obras raras e coleções especiais, uma comunitária e 27 bibliotecas setoriais, localizadas nas unidades de ensino e pesquisa, centros e núcleos. Sua estrutura é composta por um Órgão Colegiado, instância máxima, e por uma Diretoria que está subordinada à Coordenadoria Geral da Unicamp (CGU).

A Biblioteca Central Cesar Lattes (BCCL) mantém uma coleção multidisciplinar, voltada, principalmente, aos cursos de graduação, enquanto as bibliotecas setoriais disponibilizam acervos bibliográficos especializados nas disciplinas ministradas em cada unidade. A biblioteca de obras raras e

coleções especiais, denominada Biblioteca de Obras Raras Fausto Castilho (BORA), foi inaugurada em 2020 e é voltada à preservação de acervos raros e especiais da Universidade.

Considerando todo esse pólo no qual está inserido, o SBU tem buscado trabalhar em consonância com a missão desta Universidade, expandindo a sua atuação para além da comunidade acadêmica, abraçando a sociedade. É dentro deste cenário que em 2020 a Biblioteca Comunitária da Unicamp (BIBCOM) começou a dar os primeiros passos, com o objetivo de ser um espaço voltado para ações culturais e sociais para a comunidade interna e externa. A BIBCOM foi inaugurada oficialmente em 2023.

Durante a pandemia mundial de covid-19, vários setores de serviços tiveram que se reinventar, e com as bibliotecas universitárias não foi diferente. O SBU possui um vasto acervo físico multidisciplinar, mas com o isolamento social e a suspensão das atividades acadêmicas presenciais foi necessário buscar alternativas inovadoras. Diante desse cenário, além de estabelecer rotinas para plantões de atendimento presencial, houve a necessidade de ampliar o oferecimento de e-books para atender aos alunos de graduação, priorizando títulos em português que correspondessem às bibliografias básica e complementar dos cursos. Assim, foram realizadas pesquisas junto aos fornecedores de e-books para identificar títulos em português que suprissem as necessidades de docentes e alunos, garantindo a continuidade das atividades acadêmicas sem comprometer a qualidade do ensino. Por esse motivo, o SBU assinou duas importantes plataformas digitais, a saber: Biblioteca Virtual da Pearson e Minha Biblioteca. Além de terem sido fundamentais durante a pandemia, essas bibliotecas digitais continuam a ser demandadas mesmo após esse período. Atualmente, fazem parte do portfólio de conteúdos informacionais adquiridos pelo SBU, reduzindo a necessidade de aquisição de materiais impressos.

Acervos

A Unicamp investiu, significativamente, no desenvolvimento de seus acervos bibliográficos entre 2021 e 2024, com um total de R\$53.102.273,78. Em 2022, foi criado o Programa de Atualização de Acervos das Bibliografias Básicas e Complementares para as disciplinas dos programas de pós-graduação *strictu sensu*.

O SBU está em constante evolução, adaptando-se à realidade híbrida, que combina acesso à informação impressa e digital. O acervo do SBU é reconhecido pela qualidade e diversidade, incluindo 1.409.157 itens monográficos, 19.504 títulos de periódicos impressos, 40.854 títulos de periódicos eletrônicos, 704.896 e-books e 466 bases de dados. Esses recursos são acessíveis através de assinaturas da Unicamp e do Portal de Periódicos da Capes. Todo o acervo é cuidadosamente selecionado, organizado e atualizado para apoiar as atividades da Universidade.

Repositório Institucional e Portal de Periódicos Eletrônicos Científicos (PPEC)

O Repositório da Produção Científica e Intelectual da Unicamp (RI) é o instrumento oficial que reúne, organiza, preserva e dissemina, em formato digital, a produção científica e intelectual dos docentes, pesquisadores, alunos e demais servidores vinculados à Unicamp. Seus principais objetivos são: aumentar a visibilidade e acessibilidade da produção acadêmica da Unicamp; facilitar a gestão e o acesso à informação sobre a produção científica; integrar-se a iniciativas nacionais e internacionais de acesso aberto.

O Portal de Periódicos Eletrônicos Científicos da Unicamp (PPEC) tem como propósito ser um local único para a reunião dos periódicos editados e produzidos na Universidade, visando apoiar a qualificação e aumentar a visibilidade das publicações científicas vinculadas aos institutos, faculdades, centros,

núcleos de pesquisa e órgãos complementares da Unicamp, assegurando a diversidade institucional. Atualmente, o PPEC reúne 33 títulos de periódicos de diversas áreas do conhecimento e uma incubadora (InPEC) com 20 títulos que ainda não possuem a qualificação necessária para serem indexados no Portal. O Portal também apoia o desenvolvimento e a gestão de periódicos eletrônicos, oferecendo suporte técnico e orientações para editores e autores.

Relação com a comunidade interna e externa

O Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU) oferece serviços de capacitação para a comunidade interna e externa. As bibliotecas do SBU também promovem regularmente eventos socioculturais abertos a toda comunidade. Esses eventos incluem exposições, campanhas sociais e educativas, visitas guiadas, debates e apresentações culturais e artísticas, frequentemente realizados em parceria com outras unidades e projetos da Universidade. Além disso, a Biblioteca Comunitária – BIBCOM tem como objetivo promover à comunidade interna e principalmente à externa acesso a informação, arte, cultura e lazer por meio de seus acervos, projetos, ações culturais e sociais e eventos, focados nos mais diferentes públicos: infantil, juvenil, adulto e terceira idade.

O intuito é aproximar a sociedade da biblioteca e promover o incentivo ao gosto e hábito pela leitura, além de disseminar a cultura dos livros para desenvolvimento de livres pensadores. O acervo desta biblioteca é denominado multicultural, pois propõe ser composto por materiais diversos, considerando a circulação de um público também diverso no que tange a classe social, idade e crenças, como também o seu gosto por assuntos diferenciados, que estejam na atualidade para seu conhecimento pessoal e lazer. Dessa forma, diversidade e inclusão são pontos importantes para fomentar um maior acesso aos livros.

Laboratório de Acessibilidade (LABACES)

O Laboratório de Acessibilidade do Sistema de Bibliotecas da Unicamp tem como objetivo promover a inclusão e a acessibilidade para pessoas com deficiência, oferecendo serviços essenciais para garantir um acesso igualitário à informação. O LABACES passou por uma ampla reforma e modernização, reafirmando o compromisso do Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU) com a inclusão. O projeto foi viabilizado por meio de recursos do Fundo Estadual de Defesa dos Interesses Difusos (FID) da Secretaria de Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo, que apoia iniciativas voltadas à acessibilidade e aos direitos das pessoas com deficiência, complementados por financiamento da própria Unicamp. Essa parceria demonstra o empenho da Universidade em oferecer um ambiente inclusivo e acessível a toda a comunidade acadêmica e visitantes. As melhorias incluíram a aquisição de novas tecnologias assistivas, mobiliário adaptado e a reforma do espaço físico, que foi transformado para oferecer estações de trabalho acessíveis e áreas de estudo mais confortáveis e funcionais. Esses produtos e serviços serão fundamentais para a implementação da nova política de cotas da Unicamp para pessoas com deficiência, pois garantem condições adequadas para a plena participação desses estudantes na vida acadêmica. Com essas mudanças, o SBU e a Unicamp reforçam seu compromisso com a promoção da autonomia, inclusão e democratização do conhecimento, alinhado a uma educação inclusiva e de qualidade.

Considerações Finais

O Sistema de Bibliotecas da Unicamp (SBU) reafirma o seu compromisso com a promoção de ensino, pesquisa e extensão na Universidade. Durante o período de 2021 a 2024, o SBU implementou ações significativas que de-

monstram sua capacidade de adaptação e inovação, incluindo a modernização e ressignificação das bibliotecas, a ampliação de acervos físicos e digitais, a promoção de eventos socioculturais e o fortalecimento da inclusão e acessibilidade por meio de iniciativas como o LABACES. Esses esforços evidenciam a relevância do SBU como referência no desenvolvimento de serviços bibliotecários integrados e como agente transformador no acesso à informação, educação e cultura.



Acesse o Relatório completo aqui:

https://www.sbu.unicamp.br/sbu/wp-content/uploads/2024/12/SBU_Relatoriodeatividades-2021-2025.pdf

5. Arquivo Central do Sistema de Arquivos (AC/Siarq)

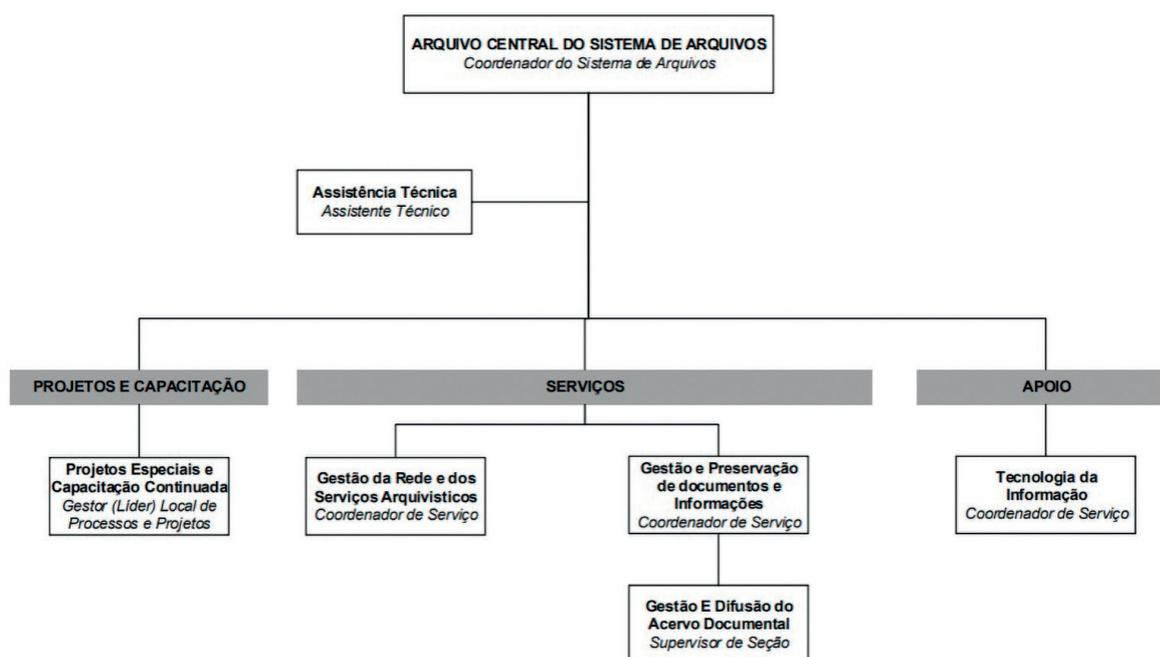


O AC/Siarq, órgão complementar da Reitoria e subordinado à Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), é responsável pela gestão e preservação de documentos da Universidade. Coordena o Sistema de Arquivos da Universidade Estadual de Campinas (Siarq/Unicamp) que compreende o Conselho Consultivo (CONSUL/Siarq), a Comissão Central de Avaliação de Documentos (CCAD/Siarq), a Rede de Arquivos, Protocolos e Comissões Setoriais de Arquivos (CSArqs). Mantém sob sua guarda os documentos produzidos por unidades e órgãos no desenvolvimento de suas competências, mantidos por prazos legais, e arquivos pessoais adquiridos por interesse à pesquisa. Tem como usuários a própria administração da Unicamp, pesquisadores e cidadãos. Contou, no período, com 28 Comissões Setoriais de Arquivos, 1.831 unidades de protocolo, arquivo e produção de documentos, que envolvem aproximadamente 8 mil agentes cadastrados (técnicos-administrativos; terceirizados e estagiários, com permissões específicas de acesso) para a gestão documental.

Para o cumprimento de sua missão, o AC/Siarq atualmente conta com um quadro funcional de 23 funcionários (dezesesseis de nível superior e sete de nível médio) e quatro estagiários, distribuídos na seguinte estrutura:

Resumo Executivo do Relatório de Atividades Siarq 2021-2025

As principais realizações do período se alinharam à estratégia Siarq-DIGITAL do Planejamento Estratégico do Siarq 2022-2026 e se concentraram na adequação das equipes e dos processos de trabalho ao cenário de transformação digital na gestão de documentos. Essas ações são refletidas na reestruturação do órgão em processo de certificação (aprovado em maio de 2024), bem como no desenvolvimento e na implantação de tecnologias que apoiam esta gestão.



SIGAD-UNICAMP

Após a implantação do módulo de Processo Digital no SIGAD-Unicamp, no âmbito de projeto previsto no Planejamento Estratégico da Universidade houve progressivo aumento da produção de processos administrativos em meio digital, que representaram 93% da totalidade de processos autuados

em 2024. Esta progressão foi impulsionada pelas integrações do SIGAD-Unicamp com sistemas de negócio produtores de documentos, para constituição transparente de seus respectivos processos administrativos. Até o início de 2021, onze tipos de processos eram produzidos por meio de integrações com outros sistemas. Entre 2021 e 2024 foram implementadas integrações para a constituição transparente de processos produzidos em grande volume e/ou considerados estratégicos: orçamento e execução de despesa, recebimento de materiais e serviços, execução financeira, liquidação de despesa, documentos fiscais e contratações (SIAD/DGA); consultas ao comitê de privacidade e proteção de dados (Solicita/CGU); gestão documental dos projetos de obras (SIGPOD/Depi); fiscalização de restaurantes e gerenciamento de fretados (SGF-Prefeitura); gerenciamento de bolsas da DEAPE (SIG-SAE/DEAPE); e sistema social de benefícios (SSBenefícios/GGBS). Paralelamente, diante do crescimento expressivo no número e no perfil de usuários do sistema – que, para além dos servidores das áreas de protocolo passou a ser utilizado por aqueles de áreas administrativas, de gestão e de instâncias decisórias –, a equipe se dedicou a ações para melhoria de performance, dentre as quais se destaca a migração para a nuvem AWS, em curso; e a capacitação contínua de usuários. Em reconhecimento a estas ações e seu impacto nos processos de trabalho das áreas administrativas, o projeto SIGAD-Processo Digital conquistou o 1º lugar do Prêmio Paepe 2022 em âmbito local (órgãos da CGU) e o 4º lugar geral da premiação.

REDISAP – REPOSITÓRIO DE DOCUMENTOS PERMANENTES DA UNICAMP

O projeto de desenvolvimento e implantação da plataforma foi liderado pelo AC/Siarq e desenvolvido em conjunto com Arquivo Edgard Leuenroth do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (AEL/IFCH), Arquivos Históri-

cos do Centro de Lógica, Epistemologia e História da Ciência (CLE/Cocen), Centro de Documentação Alexandre Eulálio (CEDAE/IEL), Centro de Memória da Unicamp (CMU/Cocen) e Centro de Memória e Arquivo da Faculdade de Ciências Médicas (CMA/FCM). As etapas de implantação envolveram a publicação da Resolução GR nº 67/2021 e Portaria GR nº 134/2021, que criam e nomeiam o grupo de trabalho responsável pelo projeto; a integração dos softwares Archivematica e Atom (*open source*) para gerenciamento de repositório e disposição ao acesso, nos termos do modelo de referência OAIS (Open Archival Information System – ISO 14721:2003), que orienta sistemas de arquivos dedicados a preservação e manutenção do acesso a informações digitais por longo prazo; a migração de dados do Sistema Arquivos Históricos da Unicamp (Pesquisarqh), desativado em 2021 por determinação da Detic (então Centro de Computação – CCUEC), com ajustes de dados e padronização; e entrada em produção em setembro de 2022. A administração da ferramenta é de responsabilidade da equipe de Tecnologia de Informação e Comunicação do AC/Siarq. Desde o lançamento, as equipes vêm trabalhando prioritariamente na definição de padrões e na elaboração de normativas relacionadas à governança e ao uso do RediSAP; preparação de pacotes de informação (representantes digitais dos documentos e dados relacionados) e ingestão no sistema; atualização de layout, tendo em vista requisitos de usabilidade e acessibilidade; e estudos de integração com outros repositórios da Universidade. Como ações de destaque após a implantação, elencamos a integração do RediSAP no Projeto FAPESP Infraestrutura de Acervos e Coleções: a aquisição de dispositivo de armazenamento de larga escala para o Repositório Institucional de Pesquisa da Unicamp (RIPU); a migração da plataforma para a nova Nuvem da Unicamp (Ybitinga 2.0), que assegura recursos computacionais para que o sistema se mantenha estável, eficiente e escalável; e a propo-

sição de governança do RediSAP à Coordenadoria Geral da Universidade, que prevê a constituição de Comitê Gestor com as representações do grupo de trabalho atualmente vigente e presidido pela própria CGU.

DIGITALIZAÇÃO DE DOCUMENTOS

Por meio de seu Laboratório de Digitalização, o Siarq orienta e desenvolve projetos sob demanda da administração superior ou das unidades e órgãos. No período foram digitalizados 14.198 itens documentais (processos e avulsos). Neste eixo destacam-se ainda as ações do projeto “Preservação e Difusão de Acervos Audiovisuais da Unicamp”, contemplado pelo edital Copei nº 01/2022 e que vem permitindo a preservação de acervos em VHS e outros suportes vulneráveis a partir da migração para o meio digital.

DIFUSÃO DO ACERVO E MEMÓRIA

A inovação também impactou o formato das exposições desenvolvidas pelo AC/Siarq no período, no qual houve considerável aumento da proporção de exposições virtuais em relação às físicas. Dentre estas, destacam-se: Mostra Unicamp: Recortes de uma Trajetória; Publicações Estudantis da Unicamp; SimTec 25 anos; Direitos Humanos na Unicamp; e Cesar Lattes, Cientista Brasileiro. Produzidas para efemérides e eventos relacionados aos temas, as exposições se mantêm disponíveis para acesso no site do Siarq, reformulado em 2021 com melhoria de arquitetura, design e responsividade, para apoio às ações de difusão.



Link do Relatório completo:

<https://www.siarq.unicamp.br/o-siarq/relatorios-de-atividades>

6. Relatório de Gestão DAC – 2021-2024

A Diretoria Acadêmica – DAC é o órgão central da Universidade responsável pelo registro e controle de todas as atividades da administração acadêmica, em seus diversos níveis de ensino. Foi criada pela Portaria GR nº 74, de 30 de junho de 1973, após a aprovação do Regimento Geral da Universidade pelo Conselho Estadual de Educação, em 30 de maio e 11 de setembro de 1972 (Parecer CEE nº 1223/72).

Conforme § 5º, item 1 do artigo 126 do Regimento Geral da Universidade, foi vinculada à Coordenadoria Geral da Universidade – CGU.

A DAC foi criada como uma Diretoria de Serviço com as seguintes competências: “Registro e controle das atividades escolares da Universidade a partir do nível de Graduação e de Pós-Graduação, inclusive, de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão”. Atualmente, é composta por:

Coordenadoria

Atribuições: coordenar, planejar, organizar, controlar, orientar e dirigir as atividades da administração acadêmica centralizada, assessorar as Comissões Centrais de Ensino, julgar processos e recursos de discentes e implantar programas e projetos buscando a melhoria da administração acadêmica.

Gestão Administrativa e Relações Humanas

Atribuições: Atuar na provisão e no gerenciamento dos recursos financeiros, físicos, materiais e humanos para a execução das atividades da DAC, e no fornecimento de informações às áreas estratégicas quanto aos processos de trabalho.

Assistência Técnica de Processos

Atribuições: Mapear, analisar, modelar e promover a melhoria contínua dos processos da DAC, apoiando a execução dos projetos de desenvolvimento de soluções de TI.

Seção de Atendimento Acadêmico

Atribuições: Atender e orientar de forma integrada e com resolutividade as demandas de alunos brasileiros e estrangeiros de todos os níveis de ensino, procedendo os devidos encaminhamentos internos e informações para o atendimento de requerimentos e recursos solicitados.

Divisão de Gerenciamento da Vida Acadêmica

Atribuições: organizar, controlar, orientar e dirigir as atividades de matrícula, alteração de matrículas, inscrição de estudantes especiais, remanejamento interno de curso, emissão do Cartão Universitário e manutenção dos arquivos corrente, intermediário e permanente, além de orientar as secretarias dos cursos.

Divisão de Infraestrutura Acadêmica

Atribuições: organizar, controlar, orientar e dirigir as atividades de elaboração dos catálogos de Graduação, Pós-Graduação e Residência Médica, de horários de Graduação e Pós-Graduação, credenciamentos de docentes, manutenção do acervo de legislação de ensino e reconhecimento de cursos, levantamento dos dados concernentes à administração acadêmica e orientação às secretarias dos cursos.

Divisão de Tecnologia da Informação Acadêmica

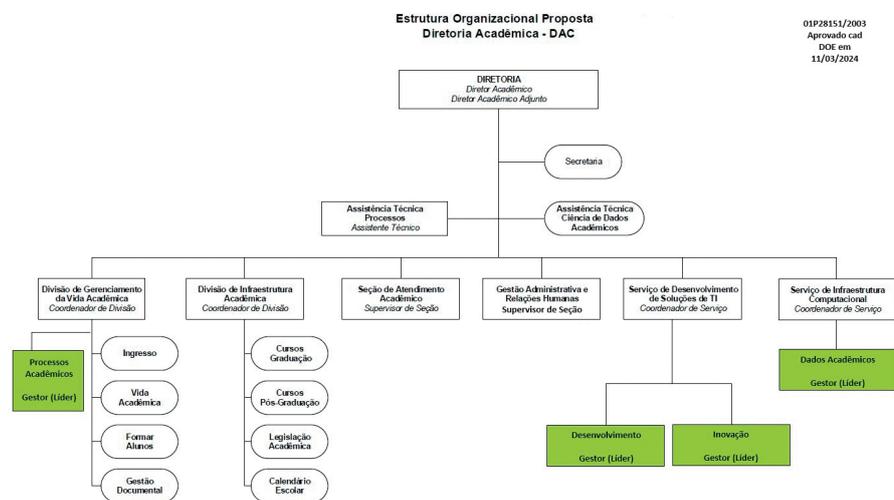
Atribuições: planejar as demandas de Tecnologia da Informação – TI, atendendo ao Planes DAC, aos Processos Acadêmicos e às Diretrizes/Estratégias. Prover governança, planejar e controlar a arquitetura de TI. Controlar a qualidade, gerenciar projetos e operações de serviços. Fornecer indicadores acadêmicos, fazer a gestão dos contratos e gerenciar os Recursos Humanos de TI.

Serviço de Desenvolvimento de Soluções de TI

Atribuições: Gerenciar a execução de projetos e atividades de desenvolvimento, manutenção e implantação do Sistema Integrado de Gestão Acadêmica; gerenciar a execução de projetos e atividades de desenvolvimento e de sistemas abertos.

Serviço de Infraestrutura Computacional

Atribuições: Planejar, projetar, implantar e manter as redes local e corporativa da DAC. Administrar os ambientes de desenvolvimento, homologação e produção, nos aspectos de hardware, software, conectividade e banco de dados, incluindo desenvolver ações para a melhoria contínua da segurança dos serviços e sistemas de TI da DAC e prover mecanismos de atualização tecnológica e serviços de suporte aos sistemas de gestão acadêmica.



Missão, Visão e Valores da Diretoria Acadêmica

- **Missão** – Gerenciar as atividades acadêmicas, instrumentalizando e orientando as unidades de ensino, pesquisa e extensão, além de oferecer apoio aos alunos e órgãos administrativos, com plena observância dos preceitos legais, contribuindo para uma sociedade democrática, justa e inclusiva.

- **Visão** – Um órgão de excelência na gestão acadêmica, com processos revisados e informatizados. Sempre comprometidos com o ambiente sustentável, com acessibilidade e alinhamento com uma equipe coesa, atuante e harmônica.
- **Valores**
 - ◇ Excelência na prestação dos serviços
 - ◇ Respeito à dignidade
 - ◇ Transparência
 - ◇ Comprometimento
 - ◇ Profissionalismo
 - ◇ Comunicação assertiva
 - ◇ Proatividade
 - ◇ Flexibilidade
 - ◇ Cooperação
 - ◇ Ética
 - ◇ Sustentabilidade

Principais atividades desenvolvidas pela DAC entre 2021 e 2024

1. Criação do Catálogo de Serviços da DAC, no qual indicamos os serviços prestados, como acessá-los e os padrões de qualidade de atendimento;
2. Cursos de Especialização *lato sensu* no Sistema de Gestão Acadêmica (SIGA), integrados com EXTECAMP;
3. Curricularização da Extensão na Graduação (gestão de currículos; oferecimento de disciplinas AM/EX; integralização curricular; conclusão de cursos de alunos incluindo os requisitos necessários à extensão);
4. Descentralização do Credenciamento de Graduação e Pós-graduação (com todos os desdobramentos quanto à gestão das orientações, coorientações e alunos sem orientações);

5. Processo de gestão de Programas e Bibliografias (melhoria nos processos de catálogo; emissão de documentos a alunos; tratamento de informações faltantes do passado);
6. Melhorias no processo de matrícula em disciplinas (oferecimento e matrícula de disciplinas em outros idiomas para graduação e pós-graduação; revisão do procedimento de matrícula em disciplinas de intercâmbio);
7. Atualização do cadastro de salas com informações sobre acessibilidade, visando melhores informações à AEPLAN;
8. Disponibilização de ambientes de treinamento sobre a Infraestrutura Acadêmica às coordenadorias e secretarias de graduação e pós-graduação, para treinamentos em parceria com a Educorp;
9. Melhorias no processo de ingresso em cursos (matrícula on-line feita pelo próprio candidato; integração com a CADER para o registro de averiguação de cota quando necessário; automação do processo de vagas remanescente – PSA; programa de ações afirmativas – cotas na pós-graduação na inscrição dos candidatos; geração, assinatura e arquivamento do parecer de admissão de forma eletrônica; remanejamento do ano da turma de ingressantes ou com aproveitamento de estudos feitos pela coordenação de curso);
10. Melhorias na infraestrutura do SIGA:
 - ◇ Troca do banco de dados do sistema de IBM DB2 (pago) para Postgre (gratuito);
 - ◇ Unificação dos diferentes ambientes do SIGA para docentes e, no caso de alunos, em um único Portal (e-DAC);
 - ◇ Solução padronizada de atendimento DAC (solicitação/ticket) para alunos, órgãos da Unicamp e usuários externos, com possibilidade de agendamento de atendimento;

- ◇ Desenvolvimento de ferramentas para gestão eletrônica de documento no SIGA, em substituição a um sistema pago a um custo anual de R\$25.000,00;
- ◇ Acessibilidade para pessoas com deficiência visual para entrada de notas, atestados de frequência para PEDs e gerenciar fluxo de teses.

11. Melhorias no processo de gerenciamento de vida acadêmica dos alunos:

- ◇ Melhorias no fluxo de teses: tipo de defesa (presencial, remota ou híbrida); defesa de alunos em cotutela; situação cadastral para defesa; integração com REDU/DOI;
- ◇ Aproveitamento de estudos; controle da alteração curricular feita pelo aluno para o curso 34; melhorias no processo de exercícios domiciliares;
- ◇ Ajustes nos processos de matrícula, entrada de notas, integração, conclusão e controle da situação vacinal para covid-19 dos alunos, que permitiram à universidade fazer toda a gestão acadêmica durante a pandemia de forma remota e na volta ao regime presencial;
- ◇ Nota/frequência no SIGA via planilha, facilitando o preenchimento das informações, sobretudo de turmas grandes;
- ◇ Novo fluxo para Atendimento Educacional Especializado – PCD.

12. Atendimento ao SAE/DEAPE:

- ◇ Desde 2018, a DAC passou a ser responsável pela gestão dos sistemas informatizados do SAE, hoje DEAPE. Para isso, uma equipe de desenvolvimento de sistemas foi preparada ao longo deste período e recentemente ampliada para atender as diferentes demandas e necessidades de inovação para a DEAPE gerir seus processos. Nesta gestão, foram atendidas mais de novecentas solicitações feitas

pela DEAPE, além do aprimoramento de vários quesitos de segurança e infraestrutura geridas pela equipe de TI da DAC.

13. Para as diferentes áreas de negócio da DEAPE ao longo deste período, foram desenvolvidos/aprimorados vários sistemas, como:
 - ◇ Moradia Estudantil: controle de veículos, hóspedes, pets etc.;
 - ◇ Financeiro/Recursos Humanos: melhorias nos processos de pagamento de bolsas, módulo de Bolsas Genéricas, assinatura via SIGAD para documentos de pagamento, boleto registrado via API do DGA;
 - ◇ Serviço Social/Bolsas Sociais: agendamento de entrevistas virtuais, unificação de processos seletivos e processo BITA, processo seletivo válido por dois anos, Bolsa Emergência;
 - ◇ Estágios: termos de estágio de forma eletrônica, apoio na contratação e no desenvolvimento das integrações necessárias ao novo Sistema de Carreiras, Integração ao Sistema Kobana para geração de boletos;
 - ◇ SAPPE: Agendamento de consultas e prontuário eletrônico.
14. Definição das estratégias com elaboração do mapa estratégico;
15. Elaboração de projetos estratégicos.



Acesse o site da DAC:

<https://www.dac.unicamp.br/portal/>

Comissões Presididas pela CGU

Comissão de Planejamento Estratégico Institucional (Copei)

A Comissão de Planejamento Estratégico Institucional, criada pela Deliberação Consu-A-15/2001, tem como objetivo coordenar as atividades de elaboração do Planejamento Estratégico da Universidade. A Copei é constituída pelo Coordenador Geral da Universidade, Pró-Reitores, Diretores das Faculdades, Institutos e Colégios, Coordenadores dos Centros e Núcleos, representantes eleitos dos docentes, discentes e funcionários, e representante da comunidade externa.

São atribuições da Copei:

- Análise e aprovação de ações para o processo de Gestão Estratégica da Universidade, considerando que tais ações deverão ser combinadas aos mecanismos da Avaliação Institucional que envolvam todas as unidades e órgãos e contemplem metas, procedimentos e linhas de ação que visem construir o futuro da Universidade com horizontes de médio e longo prazos;
- Deliberação e manifestação aos órgãos competentes da Universidade sobre a natureza estratégica da ocupação do território e sobre a priorização dos empreendimentos, bem como dos projetos relacionados ao Hub Internacional para o Desenvolvimento Sustentável – HIDS, na

área da antiga Fazenda Argentina, submetidos pela Coordenação do HIDS-Unicamp;

- Deliberação e manifestação aos órgãos competentes da Universidade sobre a natureza estratégica dos projetos relacionados aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, ODS, da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas;
- Deliberação e manifestação sobre a natureza estratégica do Plano de Contratação Anual, elaborado pelos órgãos competentes da Universidade.

Com o objetivo de organizar e assegurar o adequado funcionamento da Comissão, a partir de 06/02/2024 a Copei passou a ser regida pela Deliberação CAD-A-001/2024.



Macrofluxo operacional do Planejamento e Gestão Estratégica da Universidade

Comissão de Vaga Docente – CVD

As principais atribuições da Comissão de Vaga Docente – CVD são: alocação de vagas de ingresso de docentes e pesquisadores, elaboração de critérios e distribuição de promoções e de cargos para professores titulares, além de alguns tipos de homologação de concursos. Esta comissão tem um quadro próprio, que atua na Secretaria Geral da Universidade (SG).

RELATÓRIO DE GESTÃO | abril de 2021 a dezembro de 2024

COMISSÃO DE VAGAS DOCENTES

A Comissão de Vagas Docentes avaliou e recomendou à Câmara de Administração (CAD), no período de abril de 2021 a dezembro de 2025, as seguintes solicitações:

- Realização de processos seletivos temporários
- Realização de processos definitivos
- Prorrogação de contratações temporárias
- Aumento temporário de jornadas de trabalho
- Aumento definitivo de jornadas de trabalho
- Manutenção de contratações temporárias
- Concursos para Professor Doutor
- Mudanças de regime de trabalho
- Substituição de vagas docentes
- Transferência de docentes

Essas solicitações são motivadas por decorrência de:

- Afastamentos para tratar de interesses particulares
- Aposentadorias
- Atribuição de vagas
- Cessão de docentes para órgãos públicos

- Desligamentos
- Docentes exercendo mandatos
- Estágios supervisionados
- Falecimentos
- Licença-maternidade
- Licença-paternidade
- Licença-saúde
- Percurso formativo indígena
- Readaptação funcional
- Substituição de vaga

No período acima mencionado a Comissão de Vagas Docentes analisou 169 solicitações das Faculdades e Institutos e do Centro de Ensino de Línguas, conforme tabela abaixo.

QUANTIDADE DE SOLICITAÇÕES POR UNIDADE E POR ANO

Tabela 1 – Apresenta o total de solicitações das Unidades de Ensino e Pesquisa no período entre abril/2021 e dezembro/2024

Unidades	2021	2022	2023	2024	Total
CEL		1	1		2
FCA	1	5	4	5	15
FCF				1	1
FCM		7	14	2	23
FE	6	6	10	4	26
FEA	1		1		2
FECFAU	1	1	1	1	4
FEEC	2	1			3
FEF		1			1
FEM		1			1
FENF	2	2	1	1	6

FEQ	3			3	6
FOP		4	1		5
FT		4	1	3	8
IA	1	3	5	3	12
IA-MA	1				1
IB	2	1	1		4
IC	5		1		6
IE			1	2	3
IEL	1			1	2
IFCH	1	2	1	2	6
IFGW	1	3	4	2	10
IMECC	8		8		16
IQ		3		3	6
Total	36	45	55	33	169

Fonte: Pautas da Comissão de Vagas Docentes

Tabela 2 – Detalha os tipos de solicitações das Unidades, os motivos que levaram às solicitações, de abril/2021 a dezembro/2024

Unidade	Solicitação	Decorrência da solicitação	ANOS				Qtde	
			2021	2022	2023	2024		
CEL	Contratação temporária	Aposentadoria			1		1	
		Licença maternidade		1			1	
			1	1			2	
FCA	Contratação temporária	Afastamento		1			1	
		Aposentadoria	1		2	1	4	
		Licença maternidade		1		1	2	
		Licença saúde		3			3	
		Percurso indígena em Limeira			1	1	2	
		Licença maternidade				3	3	
		Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria				1	1
			Licença saúde			1		1
			Ministrar disciplinas				1	1
				1	5	4	8	18
FCF	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público				1	1	
						1	1	

			2021	2022	2023	2024		
FCM	Contratação temporária	Afastamento		1			1	
		Aposentadoria		1	11		12	
		Desligamento	2				2	
		Exercendo mandato			1	2	3	
		Licença maternidade	1	1	1		3	
		Mudança de RDIDP para RTC		1			1	
		Mudança de regime de trabalho		3			3	
		Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria			1		1
			3	7	14	2	26	
FE	Contratação temporária	Aposentadoria			2		2	
		Cedido para Órgão Público			2	1	3	
		Estágio supervisionado	6		6		12	
		ProFIIVI				1	1	
		Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria		6		1	7
			Cedido para Órgão Público				1	1
				6	6	10	4	26
FEA	Contratação temporária	Licença maternidade	1		1		2	
			1		1		2	
FECFAU	Concurso Professor Doutor	Falecimento	1				1	
		Contratação temporária	Licença saúde		1		1	
			Licença saúde				1	1
		Prorrogação de contratação temporária	Licença saúde			1		1
			1	1	1	1	4	
FEEC	Concurso Professor Doutor	Desligamento	2				2	
		Contratação temporária		1			1	
			2	1			3	
FEF	Transferência de docente	Transferência da FCA para FEF		1			1	
				1			1	
FEM	Transferência de docente	Transferência da FEM para FEEC		1			1	
				1			1	
FENF	Contratação temporária	Licença maternidade	2	1	1	1	5	
		Substituição de vaga		1			1	
			2	2	1	1	6	
FEQ	Contratação temporária	Aposentadoria				2	2	
		Atribuição de vaga Consu-27/24				1	1	
						3	3	
FOP	Contratação temporária	Afastamento		1			1	
		Aposentadoria			1		1	
		Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTC para RDIDP		1			1
			Mudança de RTP para RTC		1			1
		Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria		1			1
				4	1		5	

			2021	2022	2023	2024	
FT	Contratação temporária	Aposentadoria		2			2
		Não há docente para disciplina		1			1
	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria			1	1	2
		Licença saúde		1			1
	Transferência de docente	Não há docente para disciplina				1	1
		Transferência da FT para FECFAU				1	1
				4	1	3	8
			2021	2022	2023	2024	
IA	Concurso Professor Doutor	Falecimento	1				1
		Aposentadoria			4	2	6
	Contratação temporária	Desligamento			1		1
		Mudança de regime de trabalho				1	1
	Prorrogação de contratação temporária	Mudança de RTC para RDIDP		3			3
			1	3	5	3	12
			2021	2022	2023	2024	
IA-MA	Contratação temporária	Falecimento	1				1
			1				1
			2021	2022	2023	2024	
IB	Concurso Professor Doutor	Falecimento	1				1
		Mudança de RDIDP para RTC			1		1
	Contratação temporária	Mudança de regime de trabalho	1				1
		Mudança de RTC para RDIDP		1			1
Transferência de docente	Transferência da FCA para IB		1			1	
			2	1	1		4
			2021	2022	2023	2024	
IC	Concurso Professor Doutor	Aposentadoria	1				1
		Desligamento	3				3
	Contratação temporária	Vaga nova	1				1
		Mudança de regime de trabalho			1		1
			5		1		6
			2021	2022	2023	2024	
IE	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público			1	1	2
		Prorrogação de contratação temporária				1	1
					1	2	3
			2021	2022	2023	2024	
IEL	Contratação temporária	Afastamento	1				1
		Licença maternidade				1	1
			1			1	2
			2021	2022	2023	2024	
IFCH	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1			1	2
		Licença saúde		2			2
	Prorrogação de contratação temporária	Cedido para Órgão Público			1		1
		Licença saúde				1	1
			1	2	1	2	6
			2021	2022	2023	2024	
IFGW	Concurso Professor Doutor	Desligamento	1				1
		Afastamento			1		1
	Contratação temporária	Licença saúde		1			1
		Afastamento		2			2
	Manutenção da prorrogação de contrato te	Desligamento				1	1
		Prorrogação de contratação temporária			2		2
	Transferência de docente	Aposentadoria			1		1
Transferência do IMECC para IFGW					1	1	
			1	3	4	2	10

		2021	2022	2023	2024		
IMECC	Contratação temporária	Afastamento		1		1	
		Aposentadoria		4		4	
	Desligamento	1				1	
	Desligamento	1				1	
	Aposentadoria	5				5	
	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria			3		3
		Falecimento	1				1
		8		8		16	
IQ	Contratação temporária		3		1	4	
	Prorrogação de contratação temporária				2	2	
			3		3	6	
Total		36	45	55	33	169	

Abaixo segue a planilha com o resumo das solicitações das Unidades contendo:

- Ano
- Nome do Colégio
- Tipo de Solicitação
- Motivo da Solicitação
- Quantidade

Ano	Unidade / Órgão	Solicitação	Decorrencia da solicitação	Qtde
2021	FEEC	Concurso Professor Doutor	Desligamento	1
2021	FEEC	Concurso Professor Doutor	Desligamento	1
2021	IB	Concurso Professor Doutor	Falecimento	1
2021	IFCH	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2021	FCM	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2021	FCM	Contratação temporária	Desligamento	1
2021	IA-MA	Contratação temporária	Falecimento	1
2021	FCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2021	FCM	Contratação temporária	Desligamento	1
2021	FE	Contratação temporária	Estágio supervisionado	6
2021	FENF	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2021	FENF	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2021	IFGW	Concurso Professor Doutor	Desligamento	1
2021	IMECC	Contratação temporária	Desligamento	1

2021	IEL	Contratação temporária	Afastamento	1
2021	IMECC	Contratação temporária	Aposentadoria	5
2021	FEA	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2021	FECFAU	Concurso Professor Doutor	Falecimento	1
2021	IA	Concurso Professor Doutor	Falecimento	1
2021	IB	Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTC para RDIDP	1
2021	IC	Concurso Professor Doutor	Desligamento	3
2021	IC	Concurso Professor Doutor	Aposentadoria	1
2021	IC	Concurso Professor Doutor	Vaga nova	1
2021	IMECC	Contratação temporária	Desligamento	1
2021	IMECC	Prorrogação de contratação temporária	Falecimento	1
2022	FCM	Contratação temporária	Mudança de RDIDP para RTC	1
2022	FEEC	Contratação temporária	Afastamento	1
2022	FT	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FCM	Mudança de Regime de Trabalho	Mudança de RTP para RTC	1
2022	FCM	Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTP para RTC	1
2022	FCM	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2022	FENF	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2022	FENF	Substituição de vaga	Substituição de vaga	1
2022	FCM	Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTP para RTC	1
2022	FCA	Contratação temporária	Licença-saúde	3
2022	FCA	Contratação temporária	Afastamento	1
2022	FCA	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2022	FT	Prorrogação de contratação temporária	Licença-saúde	1
2022	CEL	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2022	IFGW	Contratação temporária	Licença-saúde	1
2022	FOP	Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTP para RTC	1
2022	FOP	Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTC para RDIDP	1
2022	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	IA	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FEF	Transferência de docente	Transferência da FCA para FEF	1
2022	FEM	Transferência de docente	Transferência da FEM para FEEC	1

2022	FECFAU	Contratação temporária	Licença-saúde	1
2022	FOP	Contratação temporária	Afastamento	1
2022	IFGW	Contratação temporária	Afastamento	1
2022	IFGW	Contratação temporária	Afastamento	1
2022	FCM	Contratação temporária	Afastamento	1
2022	IQ	Contratação temporária	Desligamento	1
2022	IQ	Contratação temporária	Desligamento	1
2022	IQ	Contratação temporária	Desligamento	1
2022	IA	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	IA	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	IB	Transferência de docente	Transferência da FCA para IB	1
2022	FT	Contratação temporária	Não há docente para disciplina	1
2022	FT	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	IFCH	Contratação temporária	Licença-saúde	1
2022	IFCH	Contratação temporária	Licença-saúde	1
2022	FE	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FE	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FE	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FE	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FE	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FE	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	FOP	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FE	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2023	IMECC	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IMECC	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IMECC	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IE	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2023	IFGW	Contratação temporária	Afastamento	1
2023	FCA	Contratação temporária	Percurso indígena em Limeira	1
2023	FCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1

2023	IA	Mudança de regime de trabalho	Desligamento	1
2023	FE	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2023	FE	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IB	Contratação temporária	Mudança de RDIDP para RTC	1
2023	FT	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IFCH	Prorrogação de contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2023	FCM	Contratação temporária	Exercendo mandato	1
2023	FCM	Contratação temporária	Licença maternidade	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FEA	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FE	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCA	Prorrogação de contratação temporária	Licença-saúde	1
2023	FCM	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FENF	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2023	FECFAU	Prorrogação de contratação temporária	Licença-saúde	1
2023	IFGW	Prorrogação de contratação temporária	Afastamento	1
2023	IFGW	Prorrogação de contratação temporária	Afastamento	1
2023	IFGW	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FE	Contratação temporária	Estágio supervisionado	6
2023	IA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IMECC	Contratação temporária	Aposentadoria	1

2023	IMECC	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IMECC	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IC	Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTC para RDIDP	1
2023	FOP	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	IMECC	Contratação temporária	Afastamento	1
2023	IMECC	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	FCM	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	CEL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	IFCH	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2024	IQ	Prorrogação de contratação temporária	Desligamento	1
2024	IQ	Prorrogação de contratação temporária	Desligamento	1
2024	FT	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	FT	Prorrogação de contratação temporária	Não há docente para disciplina	1
2024	FCM	Contratação temporária	Exercendo mandato	1
2024	FENF	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2024	IA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	IA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	IQ	Contratação temporária	Desligamento	1
2024	IFCH	Prorrogação de contratação temporária	Licença-saúde	1
2024	IFGW	Transferência de docente	Transferência do IMECC para IFGW	1
2024	FCA	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2024	FCM	Contratação temporária	Exercendo mandato	1
2024	FECFAU	Contratação temporária	Licença-saúde	1
2024	FEQ	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	FEQ	Contratação temporária	Atribuição de vaga Consu-27/24	1
2024	FEQ	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	IFGW	Manutenção da prorrogação de contrato temporário	Desligamento	1
2024	FCA	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	IA	Mudança de regime de trabalho	Mudança de RTC para RDIDP	1
2024	FE	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2024	FCF	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1

2024	FCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	FCA	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2024	IE	Contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2024	FCA	Prorrogação de contratação temporária	Ministrar disciplinas	1
2024	FE	Prorrogação de contratação temporária	Cedido para Órgão Público	1
2024	IEL	Contratação temporária	Licença-maternidade	1
2024	IE	Prorrogação de contratação temporária	Exercendo mandato	1
2024	FT	Transferência de docente	Transferência da FT para FECFAU	1
2024	FE	Contratação temporária	Profiivi	1
2024	FE	Prorrogação de contratação temporária	Aposentadoria	1
Total				169

Fonte: Pautas da Comissão de Vagas Docentes

A Comissão de Vagas Docentes (CVD) avaliou e recomendou ao Conselho Universitário (Consu), no período de abril de 2021 a dezembro de 2024, atribuições de 386 vagas para realização de concursos públicos para Professor Doutor, conforme a tabela a seguir:

Tabela 3 – Apresenta atribuição das vagas acima mencionadas por Unidade de Ensino e Pesquisa com as respectivas Deliberações do Conselho Universitário

	Del CONSU-17/22	Del CONSU-42/23	Del CONSU-27/24	Del CONSU-28/24	Del CONSU-67/24	Del CONSU-68/24	Total
FCA	6	6	2	1	8	1	24
FCF	5				1	1	7
FCM	17	6	2		12	1	38
FE	6	2	2	3	7	1	21
FEA	6		1		2	1	10
FEAGRI	5		1		2	1	9
FECFAU	9		1		3	1	14
FEEC	8		2		5	1	16
FEF	7				3	1	11
FEM	12	4	2		8	1	27
FENF	11				2	1	14
FEQ	4		1		2	1	8
FOP	8	1	2		5	1	17
FT	4	4	2	1	3	1	15
IA	7	2	2		4	1	16
IB	12		2	1	7	1	23
IC	7		1		6	1	15
IE	7		1		3	1	12
IEL	7	1	2	1	7	1	19

IFCH	5	2	1	1	7	1	17
IFGW	5		2		6	1	14
IG	4		1		4	1	10
IMECC	8		1		8	1	18
IQ	4		1		5	1	11
Total	174	28	32	8	120	24	386

Fonte: Deliberações Consu

- Consu-17/2022
- Consu-42/2023
- Consu-27/2024
- Consu-67/2024 Das 120 vagas, 24 vagas são para Cotas Pretos e Pardos
- Consu-68/2024 Para Cotas PcD

A CVD propôs também ao Consu a distribuição de 180 cargos de Professor Titular, conforme demonstrado na tabela abaixo, os quais serão preenchidos por Concursos Públicos e/ou Promoção por Mérito, fortalecendo, por meio dessas lideranças acadêmicas, áreas reconhecidamente importantes da Universidade.

Tabela 4 – Apresenta a distribuição dos cargos acima mencionados por Unidade de Ensino e Pesquisa e por Deliberações do Conselho Universitário

Distribuição de cargos para Professor Titular

	Del CONSU-51/21	Del CONSU-54/22	Del CONSU-54/24	Total
FCA	2	5	3	10
FCF	1	1	1	3
FCM	2	8	6	16
FE	2	4	3	9
FEA	2	4	2	8
FEAGRI	2	1	3	6
FECFAU	2	8	2	12
FEEC	1	1	3	5
FEF	2	2	2	6
FEM	2	4	2	8
FENF	2	2	2	6
FEQ			1	1
FOP			1	1

FT	2	6	3	11
IA	2	3	3	8
IB	2	8	2	12
IC	1		2	3
IE	2	4	3	9
IEL	2	8	2	12
IFCH	2	3	3	8
IFGW	2		2	4
IG	2	3	2	7
IMECC	2	5	2	9
IQ	2	2	2	6
Total	41	82	57	180

Fonte: Deliberações Consu

- Consu-51/2021
- Consu-54/2022
- Consu-54/2024

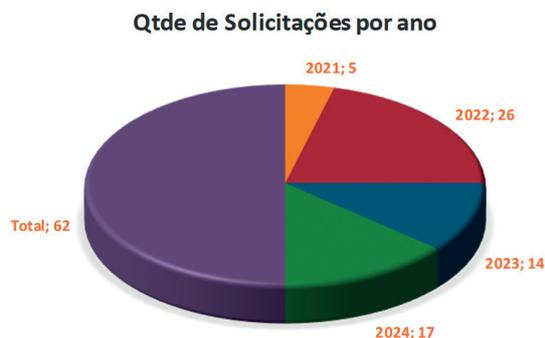
No período acima mencionado a Comissão de Vagas Docentes analisou também 183 solicitações dos Colégios Técnicos, assim divididas:

- Colégio Técnico de Limeira = **62**
- Colégio Técnico de Campinas = **123**
- Total = **185**

COLÉGIO TÉCNICO DE LIMEIRA

Tabela 5 – Apresenta o total de solicitações do Colégio Técnico de Limeira no período de abril/2021 a dezembro/2024

Ano	Qtde de Solicitações
2021	5
2022	26
2023	14
2024	17
Total	62



Fonte: Pautas da Comissão de Vagas Docentes

COLÉGIO TÉCNICO DE CAMPINAS

Ano	Qtde de Solicitações
2021	17
2022	45
2023	34
2024	27
Total	123



Fonte: Pautas da Comissão de Vagas Docentes

Tabela 6 – Detalha os tipos de solicitações do Cotil, os motivos que levaram às solicitações e os custos, no período abril/2021 a dezembro/2024

COLÉGIO TÉCNICO DE LIMEIRA						
SOLICITAÇÕES	O que motivou as solicitações	ANOS				Qtdes
		2021	2022	2023	2024	
Aumento definitivo	Adequação do quadro docente do Depto da Saúde		3			3
	Aposentadoria			1	3	4
	Cancelamento de Edital				2	2
	Projeto Integrador I			1		1
	Subtotal de aumento definitivo	0	3	2	5	10
Aumento temporário	Aposentadoria	3		1		4
	Exercendo mandato		1			1
	Licença paternidade		1			1
	Licença saúde		3			3
	Subtotal de aumento temporário	3	5	1		9
Contratação definitiva	Aposentadoria		1		1	2
	Atribuição de cargo				2	2
	Subtotal de Contratação definitiva		1		3	4
Contratação temporária	Aposentadoria		2	1	4	7
	Aprovado em concurso definitivo	1				1
	Estágio Supervisionado		6			6
	Exercendo mandato	1	4		3	8
	Falecimento		1			1
	Licença maternidade			2		2
	Licença saúde		2	1	1	4
	Subtotal de Contratação temporária	2	15	4	8	29
Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria			3	1	4
	Desligamento			1		1
	Exercendo mandato		2	2		4
	Falecimento			1		1
	Subtotal de prorrogação de contrato		2	7	1	10
Total Geral		5	26	14	17	62

Fonte: Reuniões da Comissão de Vagas Docentes

Abaixo segue a planilha com o resumo das solicitações do Cotil contendo:

- Ano
- Nome do Colégio
- Tipo de Solicitação
- Motivo da Solicitação
- Quantidade

Anos	Colégios	Solicitação	Motivo da Solicitação	Qtde
2021	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato DEEPU	1
2021	COTIL	Contratação temporária	Aprovado em concurso definitivo	1
2021	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2021	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2021	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretor Administrativo	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Falecimento	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Licença saúde	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Estágio supervisionado	6
2022	COTIL	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Coordenadora Pedagógica	1
2022	COTIL	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Adequação do quadro docente do Depto da Saúde	1
2022	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Adequação do quadro docente do Depto da Saúde	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTIL	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Diretor Administrativo	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Licença saúde	1
2022	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Licença saúde	1
2022	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Adequação do quadro docente do Depto da Saúde	1
2022	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Licença maternidade, seguida de licença-prêmio	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretor de Ensino do Cotil	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato Coordenadora Pedagógica do Colégio	1
2022	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretora Administrativa do Colégio	1
2022	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Exercendo mandato como Diretor Geral do Cotil	1
2022	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Licença saúde	1
2022	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Licença saúde	1
2023	COTIL	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2023	COTIL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	COTIL	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2023	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Projeto Integrador I	1
2023	COTIL	Prorrogação de contrato temporário	Falecimento	1
2023	COTIL	Contratação temporária	Licença saúde	1
2023	COTIL	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTIL	Prorrogação de contrato temporário	Desligamento	1
2023	COTIL	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTIL	Contratação temporária	Licença maternidade	1
2023	COTIL	Contratação temporária	Licença maternidade	1

2023	COTIL	Pronrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Diretor de Ensino	1
2023	COTIL	Pronrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Diretora Pedagógica	1
2024	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Cancelamento do Edital para contratação definitiva	1
2024	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Cancelamento do Edital para contratação definitiva	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Licença saúde	1
2024	COTIL	Pronrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Contratação definitiva	Cargos novos	1
2024	COTIL	Contratação definitiva	Cargos novos	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Exercendo mandato	1
2024	COTIL	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2024	COTIL	Contratação temporária	Aposentadoria	1
Subtotal		Cotil		62

Fonte: Reuniões da Comissão de Vagas Docentes

Tabela 7 – Detalha os tipos de solicitações do Cotil e os motivos que levaram às solicitações, no período abril/2021 a dezembro/2024

COLÉGIO TÉCNICO DE CAMPINAS						
SOLICITAÇÕES	O que motivou as solicitações	ANOS				Total
		2021	2022	2023	2024	
Aumento definitivo	Aposentadoria		1	3		4
	Falecimento	1				1
	Subtotal de aumento definitivo	1	1	3		5
Aumento temporário		2021	2022	2023	2024	
	Aposentadoria	1		1		2
	Não Aposentou		2			2
	Exercendo mandato			1	1	2
Subtotal de aumento temporário	1	2	2	1	6	
Contratação definitiva		2021	2022	2023	2024	
	Aposentadoria		8	4	1	13
	Falecimento	1				1
Subtotal de contratação definitiva	1	8	4	1	14	
Contratação temporária		2021	2022	2023	2024	
	Afastamento para tratar de interesse particular			2		2
	Aposentadoria	6	11	3	7	27
	Desligamento		1			1
	Estágio supervisionado		7			7
	Exercendo mandato		3	2	1	6
	Falecimento	1				1
	Licença maternidade	2	1	2		5
	Licença saúde	1	1		1	3
	Readaptação funcional		1		1	2
Subtotal de contratação temporária	10	25	9	10	54	
		2021	2022	2023	2024	

Prorrogação de contrato temporário	Afastamento para tratar de interesse particular				2	2
	Aposentadoria	3	1	6	7	17
	Desligamento	1				1
	Estágio supervisionado			7		7
	Exercendo mandato		3		2	5
	Falecimento		1	1		2
	Licença maternidade		1			1
	Readaptação funcional			1		1
	Retornou para o Depto de Plásticos	1		1		2
	Subtotal de prorrogação de contrato temporário	5	6	16	11	38
	2021	2022	2023	2024		
Manutenção de contrato temporário	Aposentadoria		1		2	3
	Licença maternidade		1		2	3
	Subtotal de manutenção de contrato temporário		2		4	6
Total Geral	18	44	34	27	123	

Fonte: Pautas da Comissão de Vagas Docentes

Abaixo segue a planilha com o resumo das solicitações do Cotil contendo:

- Ano
- Nome do Colégio
- Tipo de Solicitação
- Motivo da Solicitação
- Quantidade

Anos	Colégios	Solicitação	Motivo da Solicitação	Qtde
2021	COTUCA	Contratação temporária	Falecimento	1
2021	COTUCA	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Falecimento	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Licença maternidade	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Licença saúde	1
2021	COTUCA	Contratação definitiva	Falecimento	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2021	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2021	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Retornou para o Departamento de Plásticos	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Licença maternidade	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2021	COTUCA	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2021	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2021	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Desligamento	1
2021	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria _ Não aposentou	1
2022	COTUCA	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria _ Não aposentou	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Readaptação funcional	1
2022	COTUCA	Manutenção do contrato temporário	Licenças maternidades	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Falecimento	1

2022	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Diretora Associada	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Diretor Geral do Cotuca	1
2022	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato junto a ADUNICAMP	1
2022	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Licença maternidade	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Manutenção do contrato temporário	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Estágio supervisionado	7
2022	COTUCA	Contratação temporária	Exercendo mandato junto a DEEPU	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Desligamento	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Licença saúde	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretora de Ensino	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretor Administrativo	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Licença maternidade	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2022	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Afastamento para tratar de interesse particular	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Afastamento para tratar de interesse particular	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretor Cotuca	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Readaptação funcional	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Licença maternidade	1
2023	COTUCA	Aumento temporário de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Aumento temporário de jornada de trabalho	Exercendo mandato junto Adunicamp	1
2023	COTUCA	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Licença maternidade	1
2023	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Aumento definitivo de jornada de trabalho	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1

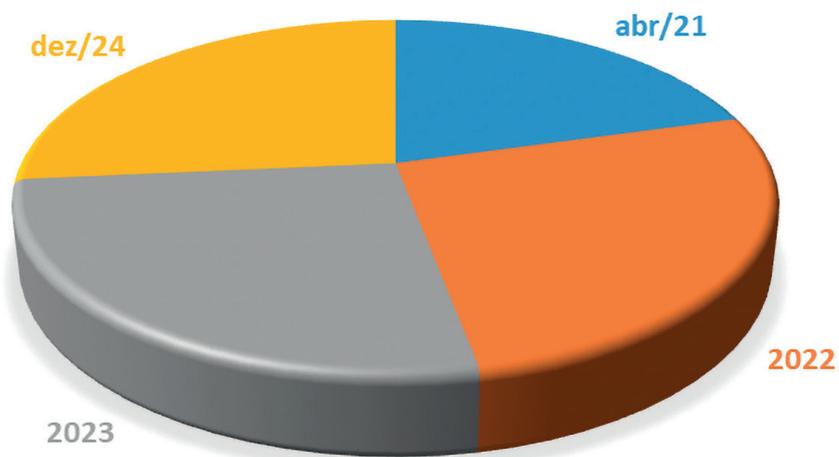
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Falecimento	1
2023	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretora Associada	1
2023	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Retornou para o Departamento de Plásticos	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Estágio supervisionado	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Estágio supervisionado	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Estágio supervisionado	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Estágio supervisionado	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Estágio supervisionado	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Estágio supervisionado	1
2023	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Estágio supervisionado	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Exercendo mandato como Diretor Administrativo	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Readaptação funcional	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato DEEPU	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Diretor Administrativo	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Afastamento para tratar de interesse particular	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Contratação definitiva	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Licença saúde	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Afastamento para tratar de interesse particular	1
2024	COTUCA	Manutenção do contrato temporário	Licença maternidade	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Manutenção do contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Contratação temporária	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Manutenção do contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Aumento temporário de jornada de trabalho	Exercendo mandato como Diretor Administrativo	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Aposentadoria	1
2024	COTUCA	Prorrogação de contrato temporário	Exercendo mandato como Diretor Associada	1
2024	COTUCA	Manutenção do contrato temporário	Licença maternidade	1
Subtotal		Cotuca		123

Fonte: Reuniões da Comissão de Vagas Docentes

O balanço das atividades desenvolvidas pela CVD no período de abril de 2021 a dezembro de 2024 computa os seguintes números:

Atividade	Abr/2021	2022	2023	Dez/2024	Total
Reuniões Ordinárias	7	9	9	9	34
Reuniões Extraordinárias				2	2
Informações expedidas	77	155	194	119	545
Pareceres exarados	71	92	102	80	345
Despachos expedidos	7	64	59	45	175
Ofícios expedidos	4	1	1		6
Declarações	1	1	1	3	6
Total	167	322	366	258	1113

ATIVIDADES DA CVD NO PERÍODO ABR/21 A DEZ/24



Comissão de Vagas Não Docentes – CVND

As principais atribuições da Comissão de Vagas Não Docentes – CVND são a alocação de vagas de ingresso de funcionários das carreiras Paepe, a definição de critérios e a alocação de vagas. Esta comissão tem um quadro próprio, que atua na Secretaria-Geral da Universidade – SG.

Relatório da Comissão de Vagas Não Docentes de 2021 a 2024

Demandas que passaram por reunião da CVND		
Ano	Contratações definitivas	Contratações temporárias
2021	183	55
2022	146	124
2023	101	173
2024	556	89
Total	897	441

Conforme se vê no quadro acima, foram submetidas à análise da CVND, tendo obtido manifestação favorável às contratações 897 pedidos de contratações definitivas e 441 de contratações temporárias.

Além disso, apontamos os pedidos que não precisam de análise prévia da CVND, que são as situações que se enquadram nas reposições automáticas: são 507 contratações, das quais 318 do segmento médio e 189 do segmento superior.

Destacamos ainda que houve duas distribuições de vagas pelo Conselho Universitário:

- Deliberação Consu 20/2022 – 127 vagas
- Deliberação Consu 69/2024 – 310 cargos

Por fim, de 2021 até 2024 chegamos ao número de 2.282 vagas/cargos, entre definitivos e temporários.

O Conselho Universitário da Unicamp (Consu), em sua 189ª Sessão Ordinária, realizada em 26/11/24, aprovou a proposta de distribuição de 310 cargos para abertura de concurso público na Carreira Paepe, conforme quadro abaixo:

Área	2016 M+S	2024 M+S	Ação 1 (recursos contingenciados)	Ação 2 (25% das perdas)	Ação 3 (Critérios específicos)	Total	Quadro final
Adm. Central	1.504	1.529	46	21	62	129	1.658
Unidades	2.409	2.173	62	57	62	181	2.354
Total	3.913	3.702	108	78	122	310	4.012

Fonte: SG/Unicamp

Comitês Estratégicos sob a Gestão da CGU

Os Comitês sob a gestão da CGU têm como objetivo articular diferentes áreas da Universidade, visando a disseminação de processos para as Faculdades, Institutos, e órgãos técnicos e administrativos da Unicamp.

Comitê Gestor de Proteção e Privacidade de Dados da Unicamp

A Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) estabeleceu o Comitê Gestor de Proteção e Privacidade de Dados, com o objetivo de apoiar a implantação do programa de privacidade e estabelecer políticas, processos e procedimentos internos necessários para assegurar o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e garantir o respeito à privacidade dos indivíduos envolvidos em suas atividades.

O Comitê foi criado por meio da Deliberação CAD A-03/2020, que regulamenta as diretrizes para a proteção de dados pessoais dentro da Universidade. Esta deliberação estabelece a estrutura e as responsabilidades do Comitê, visando assegurar que a Unicamp adote medidas adequadas de governança em relação ao tratamento de dados pessoais, com foco na transparência, segurança e integridade da informação.

O Comitê Gestor tem caráter multidisciplinar, sendo formado por diferentes órgãos da Universidade:

- Coordenadoria Geral da Universidade – CGU
- Diretoria-Executiva da Tecnologia da Informação – Detic
- Pró-Reitoria de Pesquisa – PRP
- Comissão Permanente para os Vestibulares da Unicamp – Comvest
- Procuradoria-Geral – PG
- Área da Saúde
- Arquivo Central do Sistema de Arquivos – Siarq
- Diretoria-Geral da Administração – DGA
- Diretoria Acadêmica – DAC
- Diretoria-Geral de Recursos Humanos – DGRH
- Serviço de Informação ao Cidadão – SIC
- Sistemas de Bibliotecas da Unicamp – SBU

Dentre suas atribuições, o Comitê é responsável por promover a conscientização sobre a importância da proteção de dados, supervisionar a implementação de políticas de privacidade, garantir que todas as áreas da universidade estejam em conformidade com a LGPD e tratar de eventuais incidentes de segurança relacionados ao uso de dados pessoais. O Comitê também coordena as ações de revisão de processos, orientando as práticas institucionais de forma a minimizar riscos e assegurar o cumprimento da legislação vigente.



O detalhamento das ações realizadas está disponível no relatório de atividades do comitê no endereço <https://privacidade.unicamp.br/documentos/relatorios/>

Ações realizadas no período 2021-2025

ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE PRIVACIDADE

Durante a gestão 2021-2025, o comitê organizou um grupo de trabalho com a missão de propor a atualização da Política de Privacidade da Unicamp. A proposta, após ampla discussão e ajustes, foi deliberada pelo Comitê Gestor e encaminhada para análise da Procuradoria-Geral (PG) e do Conselho de Administração (CAD), para validação e implementação da nova versão da política, com o objetivo de reforçar a segurança e a conformidade da Universidade.

AVALIAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS DE TRATAMENTO E PROTEÇÃO DOS DADOS EXISTENTES, E PROPOSIÇÃO DE ESTRATÉGIAS E METAS EM OBSERVÂNCIA À LGPD

Com o objetivo de fortalecer a disseminação de informações, estabelecer procedimentos e acompanhar a adequação dos órgãos e unidades localmente, o Comitê propôs a institucionalização dos comitês locais de privacidade e proteção de dados. Trata-se de um marco institucional, a partir do qual os comitês passam a ser responsáveis por implementar as diretrizes e políticas definidas pelo Comitê Gestor em suas respectivas unidades e setores. Para apoiar a implementação dessas ações, o Comitê promoveu um workshop virtual, com o objetivo de capacitar e esclarecer as equipes locais sobre a importância da proteção de dados pessoais, as responsabilidades de cada área e as boas práticas de compliance com a LGPD.

No período de 2021-2025, instruções normativas específicas foram desenvolvidas visando estabelecer processos internos que promovam a privacidade e proteção de dados pessoais, bem como evidenciar o comprometimento institucional e o respeito da Unicamp em relação à privacidade e segurança da informação. A legislação pode ser acessada no Portal Privacidade, por meio do endereço eletrônico <https://privacidade.unicamp.br/>.

Em 2024, uma das principais atualizações implementadas foi no sistema de privacidade da Unicamp. As permissões de acesso foram revisadas e atualizadas para garantir maior controle e segurança no uso de dados pessoais. Além disso, foi feita a atualização da metodologia de geração do Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais, alinhando-se aos guias orientativos da ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados). Esse aprimoramento visou aumentar a precisão e a efetividade das avaliações de risco relacionadas ao tratamento de dados pessoais, garantindo a adequação da Unicamp às exigências da LGPD.

AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

O Comitê Gestor de Privacidade e Proteção de Dados da Unicamp tem intensificado seus esforços para consolidar uma cultura de privacidade na Universidade. Através de uma série de iniciativas, o Comitê busca disseminar o conhecimento sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e assegurar a conformidade das atividades institucionais com as novas normas.

Entre as ações realizadas, destacam-se as visitas presenciais a diversas unidades da Unicamp, quando foram realizadas orientações personalizadas e esclarecidas dúvidas sobre a aplicação da LGPD nos diferentes contextos da Universidade. Além disso, foi realizado um fórum permanente sobre as experiências das universidades estaduais paulistas em relação à privacidade, proporcionando um espaço de troca de experiências e boas práticas entre os membros da comunidade acadêmica.

Com o objetivo de ampliar o alcance das ações e facilitar o acesso à informação, o Comitê também promoveu diversas oficinas on-line e workshops virtuais. Essas atividades abordaram temas como a coleta, o armazenamento e o tratamento de dados pessoais, os direitos dos titulares de dados e as responsabilidades dos agentes de tratamento.

Ao fortalecer a cultura de privacidade na Unicamp, o Comitê contribui para a proteção dos dados pessoais dos membros da comunidade universitária e reforça o compromisso da Instituição com a transparência e a segurança da informação.

ORIENTAÇÕES SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

Através da análise criteriosa de todas as comunicações recebidas, o Comitê tem apoiado na orientação para o cumprimento da legislação e ações corretivas necessárias. Neste sentido, o Comitê organizou um grupo de trabalho para elaborar o Plano de Resposta a Incidentes de Segurança com Dados Pessoais. O plano visa orientar a Universidade sobre os procedimentos necessários face à confirmação de incidentes de segurança envolvendo dados pessoais.

O Plano de Resposta e as instruções normativas relacionadas podem ser acessadas no Portal Privacidade Unicamp, disponível no endereço eletrônico <https://privacidade.unicamp.br/>, bem como o formulário para registro de dúvida ou comunicação de incidente.

ARTICULAÇÃO E INTERCÂMBIO DE INFORMAÇÃO SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS COM OUTROS ÓRGÃOS PÚBLICOS

Como resultado de sua atribuição de articular o intercâmbio de informações com outros órgãos públicos, o Comitê tem desenvolvido diversas iniciativas estratégicas. Uma dessas iniciativas é a troca de experiências com outras universidades estaduais paulistas. Essa colaboração tem permitido a identificação de boas práticas, o compartilhamento de desafios e a construção de soluções conjuntas para a implementação da LGPD no âmbito das instituições de ensino superior.

Outra colaboração interinstitucional realizada a ser mencionada foi entre Unicamp e Hospital Regional de Piracicaba – HRP. Essa ação teve como objetivo oferecer suporte e orientação para a instituição na adequação à LGPD, especialmente no que diz respeito à proteção dos dados pessoais dos pacientes.

No âmbito de ferramentas de apoio tecnológico, destaca-se o processo de licenciamento do sistema de gestão de dados pessoais para o Instituto de Pesquisas do Jardim Botânico. Essa iniciativa demonstra a capacidade do Comitê em desenvolver soluções inovadoras e eficientes para atender às necessidades específicas de cada instituição.

Essas iniciativas demonstram o compromisso contínuo da Unicamp com a proteção de dados pessoais, a transparência e a conformidade com a legislação vigente, promovendo um ambiente institucional seguro e ético no tratamento da informação. O Comitê Gestor de Proteção e Privacidade de Dados continuará a monitorar e a aprimorar os processos relacionados à segurança da informação, garantindo que os direitos de privacidade dos alunos, docentes, técnicos e colaboradores sejam respeitados e protegidos em todas as suas atividades.

Comitê Permanente de Responsabilidade Social

A criação do Comitê Permanente de Responsabilidade Social (CORS) visa institucionalizar e fomentar programas, projetos e ações voltadas à educação e ao voluntariado corporativo.

Essa estrutura organizacional permitirá um direcionamento mais estratégico e contínuo, alinhando as iniciativas às metas institucionais, além de promover maior engajamento e impacto social na comunidade universitária.

O Comitê tem como objetivo formar e capacitar pessoas para atuar no terceiro setor por meio de treinamentos e workshops, proporcionando às

organizações sem fins lucrativos ferramentas e conhecimentos essenciais para aprimorar sua eficiência operacional e ampliar o alcance de suas ações. Isso fortalecerá a parceria entre a universidade e essas instituições, gerando benefícios mútuos.

A criação de um portal centralizado para a gestão dos projetos e ações do voluntariado corporativo visa facilitar o acesso às informações e oportunidades, incentivando a participação organizada e acessível de mais voluntários. Esse portal tornará o processo mais transparente e eficiente, ampliando a visibilidade e o impacto das atividades sociais da instituição.

Composição atual

Unidade / Órgão	Membro
EDUCORP	Edison Cardoso Lins (Presidente)
FT	Anjaina F. de Albuquerque
CAISM	Flavia Zanini
PROEEC	Isabel Cristina Araujo Floriano
FOP	Janaina Oliveira Leite
HC	José Thiago de Souza de Castro
Prefeitura	Maria das Graças F. de Aquino Veredas
FT	Silvia Helena Covais
GR	Thiago da Silva dos Santos

Projetos Coordenados pela CGU

1. Unicamp, Universidade Promotora da Saúde

Em 7 de março de 2023, uma comitiva da Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ, composta pelo seu reitor, o prof. Dr. Mario Carneiro, pró-reitores e assessores, veio à Unicamp para conhecer o modelo de funcionamento do Centro de Saúde da Comunidade (Cecom), com vistas à implantação de serviço semelhante na UERJ. Na ocasião, em conversa informal com a Coordenadoria Geral da Universidade – CGU, a UERJ declarou ser afiliada à RIUPS e à REBRAUPS, e incentivou a Unicamp a fazer o mesmo; foi daí que nasceu na CGU o projeto de implantar e implementar os conceitos e diretrizes de uma UPS nesta Universidade.

O projeto Implantação do Conceito de Universidade Promotora da Saúde na Unicamp foi apresentado por três servidores da CGU como trabalho de conclusão do IV Curso de Atualização em Métricas de Desempenho Acadêmico e Comparações Internacionais, em novembro de 2023: Prof. Dr. Plínio Trabasso (Infectologista e Assessor Docente da CGU/Unicamp), Dra. Patrícia Asfora Falabella Leme (Cardiologista e Assessora de Gabinete da CGU/Unicamp) e Émerson José Ferri (Especialista em Gestão Estratégica, Projetos e Processos na CGU/Unicamp). Esse curso faz parte do projeto Metrics.edu, articulado pelo Conselho de Reitores das três universidades estaduais de São Paulo (USP, Unicamp e UNESP), com o apoio da Fapesp, objetivando a

busca de novos indicadores e instrumentos para a autoavaliação constante das instituições.

Vontade institucional é uma das premissas mais importantes para que uma IES se torne uma Universidade Promotora da Saúde. Para marcar este compromisso, o magnífico reitor da Unicamp, Prof. Dr. Antonio José de Almeida Meirelles, assinou em 15/12/23 uma carta de intenções reconhecendo a importância da criação de uma Política Institucional de Promoção da Saúde que incluía:

- Políticas para propiciar ambientes saudáveis;
- Ações de ensino, pesquisa, extensão e avaliação em promoção da saúde e educação para saúde;
- Oferta à comunidade universitária de serviços preventivos, de cuidado e de atenção à saúde;
- Ações para o desenvolvimento de habilidades, liderança e defesa da saúde dos membros da comunidade universitária; e
- Desenvolvimento de ações com alcance familiar e para a comunidade (sociedade).

A filiação da Unicamp à Rede Iberoamericana de Universidades Promotoras da Saúde – RIUPS ocorreu em 26/6/24, durante o Fórum Permanente Planejamento Estratégico Institucional: Carta de Intenções ou Instrumento Efetivo de Gestão?, organizado pela CGU, pela Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp (FCM) e pela Faculdade de Ciências Aplicadas da Unicamp (FCA). O Fórum contou com a participação do Prof. Dr. Hiram Arroyo Acevedo, Presidente da RIUPS, e da Prof^a Dra. Larissa Polejak, docente da Universidade de Brasília (UNB) e presidente da Rede Brasileira de Universidades Promotoras da Saúde (REBRAUPS). O Prof. Hiram entregou à Unicamp, na ocasião, o Certificado de Universidade Promotora da Saúde.

Certificado de Afiliação da Unicamp à Rede Iberoamericana de Universidades Promotoras da Saúde



Foto: Divulgação CGU

Entrega do certificado de afiliação da Unicamp à Rede Iberoamericana de Universidades Promotoras da Saúde pelo seu presidente, Prof. Dr. Hiram Arroyo, à equipe da CGU, durante o Fórum Permanente Planejamento Estratégico Institucional: Carta de Intenções ou Instrumento Efetivo de Gestão?, em 26/6/24.



Foto: Divulgação CGU

Já a filiação à REBRAUPS veio em 28/8/24, após entrega de documentação reportando interesse na filiação e relatório de ações desenvolvidas pela Unicamp.

A participação da Unicamp em ambas as redes – RIUPS e REBRAUPS – vem possibilitando o compartilhamento de experiências em Promoção de Saúde realizadas por suas universidades-membro em eventos organizados para este fim, gerando oportunidades de ampliação de um portfólio já ofertado a suas comunidades interna e externa. Dois deles aconteceram no Rio de Janeiro, em outubro de 2024: o III Encontro da Rede Brasileira de Universidades Promotoras da Saúde e o XI Congresso da Rede Iberoamericana de Universidades Promotoras da Saúde.

No dia 3 de outubro de 2024 a Unicamp realizou seu primeiro webinar como UPS, intitulado Violência e Assédio Sexual nas Universidades, a fim de refletir com a comunidade interna e com participantes de outras universidades essa dura realidade a ser compreendida e enfrentada, tendo em vista o seu impacto negativo individual e institucional.

Imagem de divulgação do 1º webinar realizado pela Unicamp como Universidade Promotora da Saúde

WEBINAR

3 OUT 24
QUINTA
17h às 19h

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO
SEXUAL NAS UNIVERSIDADES

TRANSMISSÃO VIA GOOGLE MEET
INSCREVA-SE: bit.ly/WebinarAssedio

PALESTRANTES:

REGINA FACCHINI
PAQU/UNICAMP

BÁRBARA CASTRO
IFCH/UNICAMP

OTAVIO ALABARSE
FCM/UNICAMP

FAÇA SUA INSCRIÇÃO AQUI!

MODERADORAS:

RENATA CRUZ
FCM/UNICAMP

SÍLVIA SANTIAGO
DEDH/UNICAMP

PATRÍCIA LEME
CGU/UNICAMP

REALIZAÇÃO:

REBRAUPS

COORDENADORIA GERAL
DA UN-VERSIDADE

UNICAMP

Imagem: Marcos Rogério Pereira – PRPG/Unicamp

A programação do webinar contou com duas falas da Prof^a Dra. Barbara Castro, do Depto. Sociologia – IFCH/Unicamp e da, Comissão Assessora de Gênero e Sexualidade DeDH/Unicamp: “Gênero, sexualidade e violência: contribuições para pensar o contexto universitário” e “Política de enfrentamento à violência de gênero e sexualidade na Unicamp: o caso do SAVS”; e de uma fala do Prof. Dr. Otavio Prado Alabarse, do Depto. Psiquiatria – FCM/Unicamp: “Violência sexual entre universitários e seu impacto”.

Após as apresentações, o debate foi aberto ao público participante, com moderação das Profs. Dras. Sílvia Maria Santiago, do Depto. de Saúde Coletiva FCM/Unicamp e atual Diretora da Diretoria-Executiva de Direitos Humanos da Unicamp, Renata Cruz Soares de Azevedo, do Depto. Psiquiatria da FCM/Unicamp.

Diante da importância estratégica de implantar e solidificar o programa Unicamp, Universidade Promotora da Saúde, espera-se para os próximos anos o engajamento das diversas categorias da comunidade e dos institutos, faculdades, núcleos, colégios e órgãos, assim como a incorporação deste programa no próximo Planejamento Estratégico da Unicamp. Pois, como destaca a nossa Política Nacional de Promoção da Saúde, “é mais fácil alcançar os objetivos de um governo quando todos os setores incorporam a saúde e o bem-estar como componentes centrais no desenvolvimento de políticas”.



Logos da Rede Iberoamericana e da Rede Brasileira de Universidades Promotoras da Saúde.

2. Estudo de Unificação das Aquisições da Área da Saúde

Considerando as mudanças trazidas pela nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei 14.133/2021, de 1º de abril de 2021), dentre as quais cabe destacar a necessidade de planejamento e de instituir instrumentos que permitam, preferencialmente, a centralização dos procedimentos de aquisição e contratação de bens e serviços, tornou-se premente aprimorar e avançar com a implementação da proposta realizada pelo Grupo de Trabalho anterior, designado pela Portaria Interna DEAS nº 004/2018, que iniciou os estudos para viabilidade da referida unificação e da atenção ao disposto na nova lei.

Para tanto, o novo Grupo de Trabalho foi composto por colaboradores com expertise em gestão estratégica e de suprimentos dos diversos órgãos que compõem a Área da de Saúde da Unicamp, bem como por colaboradores da Administração Central.



Equipe do GT para Unificação de Compras da Área de Saúde

É possível afirmar que os trabalhos deste grupo de trabalho superaram o objetivo principal de avaliar o relatório final do GT criado pela Portaria Interna DEAS nº 004/2018 e propor a implementação da Unificação das Aquisições da Área da Saúde, observando as premissas da nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021), pois a nova área foi implantada em 2 de janeiro do corrente ano, menos de um ano após a criação do GT.

No entanto, isso não seria possível sem considerar as ações dos GTs anteriores, que tiveram os mesmos objetivos; muitas delas foram calço para as proposições do grupo que ora se encerra com este relatório. A inovação desse grupo de trabalho foi a opção por um modelo híbrido entre gestão *bottom-up* e *top-down*, pois incluiu, além dos experts da Diretoria-Geral de Administração – DGA e gestores da alta administração, gestores-chave de suprimento de todas as unidades de saúde. Desta forma, ao mesmo tempo em que havia uma clareza nos objetivos por parte dos primeiros, com decisões já tomadas previamente, considerando-se a extinção da Lei nº 8.666/1993, em 2023, e a vigência da nova Lei, a partir de 2024, o *modus operandi* do grupo atual descortinou aos segundos as reais e inúmeras vantagens processuais e profissionais que viriam com esta mudança, deu mais espaço à criatividade e gerou maior colaboração e agilidade no desenvolvimento da Etapa 1 – Contextualização e Elaboração de Plano de Ação.

Por outro lado, foi essencial incluir os superintendentes e coordenadores das unidades de saúde nas discussões da Etapa 2 – Processo de Transição para Implantar a Unificação de Aquisições e Contratos da Área da Saúde, cuja colaboração e decisões fundamentaram os últimos dois meses do trabalho deste GT e possibilitaram a efetiva implantação da nova área unificada de aquisições da área de saúde.

Os pregões unificados, que foram pilotos, serviram para desmistificar e derrubar barreiras até então colocadas, bem como provar que além de ser possível, podem reduzir custos para a Administração, sejam eles diretos, como o próprio preço dos materiais, sejam indiretos, como o custo de repetidos processos licitatórios.

Por fim, é importante comentar que a implantação da área unificada deu início a um novo modo de operar o processo de compras na Universidade, que veio com muitos desafios e ainda está sujeito a muitos aprendizados,

o que torna de vital importância para seus melhores resultados o empenho, a integração e a colaboração de ambas as partes – Unidades de Saúde e DGA.

3. Implantação de Consultoria Hospitalar para o HC Unicamp

No ano de 2019, a situação crônica de subfinanciamento do SUS refletiu-se de maneira mais contundente no HC-Unicamp; a resposta das instâncias gestoras da universidade foi a aprovação de uma proposta de suplementação orçamentária para o HC condicionada à contratação de uma empresa especializada em consultoria hospitalar (PARECER COP/Consu-28/2019, DELIBERAÇÃO Consu nº 100/2019).

Em 2020, a então equipe da CGU elaborou uma versão preliminar de edital para licitar a empresa, mas o processo foi interrompido ao término da gestão. Em 2021, a atual gestão realizou uma revisão participativa da primeira versão do edital através de vários diálogos com HC, Controladoria-Geral e DGA. A conclusão do processo licitatório, com início do contrato com a empresa vencedora (Delloite Brasil), ocorreu em 01/07/22, com término previsto para 24/11/2023.

O escopo contratual de atividades da empresa de consultoria foi dividido nas seguintes etapas: 1. Organização; 2. Diagnóstico e construção de relatórios da situação atual; 3. Análises da situação atual; 4. Identificação de indicadores, *benchmarking* e oportunidades de melhoria; 5. Definição dos centros de custos e obtenção dos custos atuais do HC; 6. Construção do instrumento de gestão do Modelo Assistencial; 7. Diagnóstico da situação atual da gestão econômico-financeira e de funções de apoio na atuação da controladoria para o HC; 8. Desenho de um modelo de gestão econômico-financeira e de funções de apoio na atuação da controladoria para o HC, de modo que possa ser replicado para as demais operações da Unicamp; 9. Avaliação e recomendações aos processos de gestão da informação; 10. Va-

lidação dos resultados e elaboração do Plano de Ação para implementação;
11. Implementação e Monitoramento dos projetos.

Durante o período de contrato da empresa de consultoria, a CGU ficou responsável, junto à DGA, por acompanhar mensalmente o cumprimento de suas metas contratuais.

Em razão dos excelentes resultados alcançados pelo HC, com o apoio da Empresa de consultoria Deloitte, a administração central da Unicamp concordou em prolongar o seu contrato por mais seis meses, com foco no monitoramento das ações já realizadas anteriormente e na abertura de ações complementares e identificadas no decorrer do primeiro projeto.

O recomeço das atividades da Deloitte junto ao HC ocorreu em janeiro de 2024; a prioridade do novo projeto consistiu em dar continuidade à implementação das frentes de trabalho Divisão de Suprimentos (DS), e Central de Custos e Financeiro (Planejamento e Acompanhamento Orçamentário), tendo como principais resultados o Planejamento de Estoque (Divisão de Suprimentos), o Planejamento Financeiro e a Gestão de Custos.

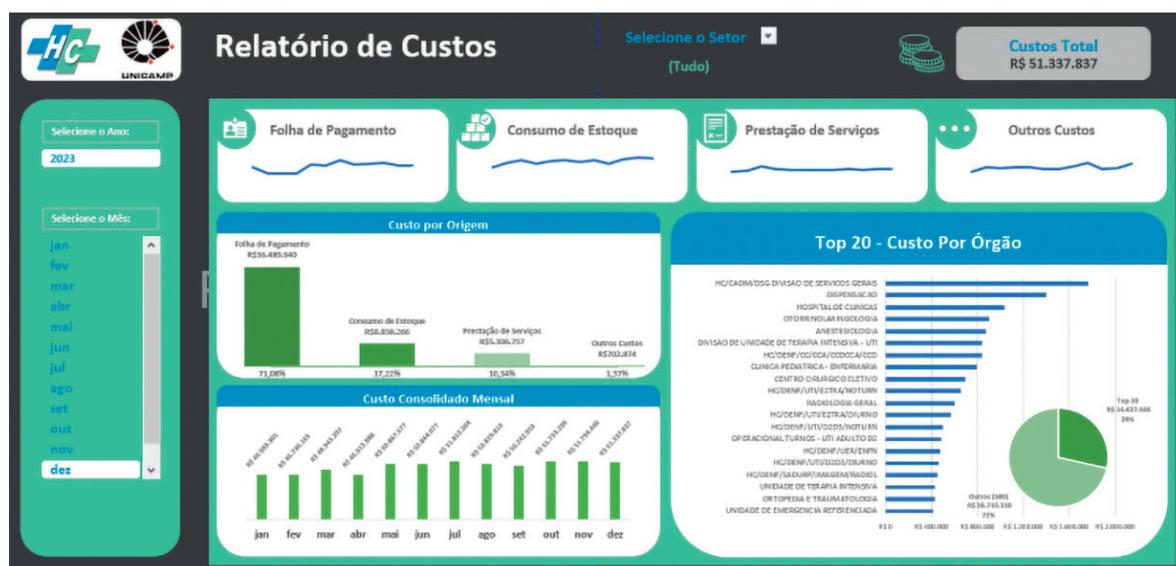


Imagem de visualização do Relatório de Custos consolidado do HC – Unicamp

4. Implantação do Módulo de Gestão Hospitalar – AGHUse

Em 2021, a CGU deu início à coordenação do projeto de aprimoramento da saúde digital e da inovação com a implantação do sistema de gestão hospitalar, o AGHUse (Aplicativo de Gestão Hospitalar), nas áreas: Hospital de Clínicas (HC), Hemocentro, Hospital da Mulher Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti (CAISM), Centro de Saúde da Comunidade (Cecom), Gastrocentro e Instituto de Otorrinolaringologia da Unicamp (IOU).

O AGHUse representa muito mais do que uma plataforma tecnológica. É um ecossistema de colaboração que permite compartilhar conhecimentos, experiências e soluções inovadoras para os desafios da saúde. Ao conectar hospitais, universidades e diversos parceiros, esse sistema fortalece a pesquisa, o ensino e a assistência à saúde em todo o país.

Com a aprovação de recursos no montante de R\$11.350.000,00 e com a reestruturação do projeto, três pilares foram trabalhados: governança, infraestrutura e implantação.

No pilar de governança, foram criados dois comitês, o estratégico e o técnico do AGHUse, com reuniões mensais e semanais, respectivamente. O primeiro tem como prerrogativa deliberar as diretrizes e decisões necessárias da implantação, que envolve diversos processos entre as unidades. O segundo comitê (técnico) visa implantar deliberações, levantar problemas, encontrar soluções, realizar a gestão do projeto em suas unidades e disseminar os conhecimentos necessários para avanço da implantação. Esses comitês foram constituídos pela portaria GR-022/2024 e alterados pela portaria GR-066/2022, envolvendo áreas assistenciais, técnicas e de gestão. Atualmente os dois comitês têm representatividade de todos os órgãos da área de saúde, ineditamente fazendo com que a área de saúde, como um corpo integrado, busque soluções de forma integrada e única.

No pilar infraestrutura, trabalhou-se em diversos pontos em parceria com a Detic. A questão da infraestrutura básica (computadores), por exemplo, ficou por conta da Detic em seu PATC. Os demais itens tiveram o investimento de R\$4.062.245,97, dos recursos previamente aprovados, que foram utilizados em:

- 1.** Migração de *Datacenter* para nuvem. A infraestrutura dos servidores era obsoleta. Houve estudos técnicos para identificar novas frentes de investimento, como, por exemplo, a compra de hardware dedicado ou projetos em nuvem. Mostrou-se vantajoso um projeto em nuvem. Foi realizado um subprojeto de migração para nuvem, no qual tivemos a capacitação da equipe, o estudo de nossos sistemas e ferramentas, a migração e o uso efetivo em produção. Hoje 90% dos sistemas do hospital estão em nuvem, o que permitiu maior eficiência dos recursos computacionais. Da parte dos colaboradores, tarefas de rotina foram suprimidas por serviços gerenciados em nuvem, o que proporcionou uma readequação dos colaboradores para tarefas mais relevantes para o projeto. Em questões técnicas a área de saúde ganhou desempenho, segurança, escalabilidade e resiliência nas aplicações. Esse trabalho está sendo replicado nas demais áreas da Universidade.
- 2.** Aquisição de pontos de acesso para rede wi-fi. Serão colocados em diversos pontos dos hospitais esses dispositivos, ampliando a conectividade e mobilidade. Tal iniciativa possibilitará projetos como o beira leito e demais projetos que necessitem de equipamentos em mobilidade. Em processo de aquisição.
- 3.** Expansão de rede, redundância de cabeamento físico entre as unidades. Permitirá não só a redundância de conexão entre as unidades, mas prepará-las para o futuro, uma conexão de alto desempenho, ultrapassando a conexão de 1GB para 10GB. Para algumas unidades, como Hemocentro e FENF, é uma reestruturação inclusive de sua atual conectividade.

4. PACs (*Picture Archiving and Communication System*). Com um trabalho em conjunto da área de saúde, identificamos contratos para a mesma solução, além da falta de recursos operacionais para o trabalho dos médicos, no serviço de laudo e imagens. Unificamos os entendimentos e estamos em processo de contratação de uma solução única, que trará novas funcionalidades e integração da saúde em uma única plataforma de imagens médicas e integrada ao AGHUse.

Por fim, o pilar de desenvolvimento, que teve o investimento R\$7.287.754,03. Esse recurso foi utilizado em uma contratação de consultoria para alavancar o projeto. Esse contrato tem três frentes:

1. Treinamento. Foram contratados treinamentos e consultorias para a implantação do AGHUse na Unicamp. Dos dezessete módulos contratados em dezembro/24, quatorze deste foram treinados e os demais estão em continuidade. Como cada unidade tem sua especificidade, cada unidade está em um momento de implantação. O HC tem os quatorze módulos implantados, o CAISM está logo atrás, e os demais órgãos estão iniciando a implantação e colhendo os frutos de um sistema único, integrado e organizado.
2. Desenvolvimento de dezenas de funcionalidades foram customizadas pela Unicamp em torno da solução AGHUse. Essa mudança facilitou não somente a adoção do software, mas não deixou que fossem perdidos os processos que já existiam na Universidade.
3. Consultoria. Esse trabalho consiste em apoio e suporte a todas as dúvidas durante a implantação.

Este projeto teve diversos benefícios e alavancou os processos da área de saúde, como, por exemplo, o faturamento automático de contas por essa solução adotada. Em breve haverá também um aplicativo para o paciente, e o módulo de custos será implantado. Esses benefícios não foram somen-

te percebidos internamente, mas também externamente, colocando a Unicamp como referência em contribuição para a comunidade AGHUse, precedida pelo HCPA (Hospital de Clínicas Porto Alegre), idealizador da solução.

Ao investir em áreas como saúde digital, inovação e desenvolvimento colaborativo, a Unicamp não apenas aprimora os processos assistenciais, mas também fortalece a pesquisa, a formação de recursos humanos e a integração entre os diferentes níveis de atenção à saúde. E, ao conectar pessoas, tecnologias e instituições, a Universidade está construindo um ecossistema de inovação que impulsiona o desenvolvimento de soluções eficazes para os desafios da saúde contemporânea.

Esse sistema de gestão hospitalar proporciona um ambiente de aprendizado contínuo, networking e desenvolvimento profissional. Além de contribuir para a construção de uma rede de apoio e colaboração, estimula a pesquisa, a formação de novos profissionais e a produção de conhecimento científico, fortalecendo o papel da universidade como agente de transformação social.

5. Qualificação da Funcamp como Organização Social da Saúde

A Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (Funcamp) recebeu em 25/03/2025 a qualificação de Organização Social de Saúde (OSS) atribuída pela Secretaria de Parceria em Investimentos do Estado de São Paulo (SES). A qualificação como OSS se aplica a instituições do terceiro setor, sem fins lucrativos e permite que a Funcamp passe a celebrar contratos de gestão diretamente com a SES.

Sendo extenso e rigoroso o processo de análise e verificação das credenciais, expertise e integridade para se tornar uma OSS, a Funcamp demonstra que, além de já atuar com excelência na gestão de saúde, agora está preparada para expandir suas operações, aproveitando novas oportunidades que surgem com o avanço das necessidades e exigências do setor.

Na visão da presidente do Conselho Curador da Funcamp, Profa. Dra. Maria Luiza Moretti, “a qualificação como OSS é um passo muito importante para a Fundação e a Universidade. Reconhece a excelência dos serviços oferecidos pela Funcamp há anos, principalmente para a área de saúde, e nos permite continuar atuando em convênios com diversas instituições do setor. A conquista é fruto do trabalho de todos da Funcamp, com o importante apoio da Diretoria Executiva da Área da Saúde, a DEAS, durante esse processo”, comentou.

Como uma Organização Social de Saúde, a Fundação tem como objetivo, inicialmente, expandir sua atuação em serviços de saúde nos quais detém ampla experiência, como nos Ambulatórios Médicos de Especialidades (AMEs) e em unidades hospitalares, por meio da participação em editais de Chamamento Público.

Projetos Executados em parceria com a CGU

1. Harmonização da base de dados referente ao gênero nas Universidades: UNICAMP, UFABC, UFSCAR, UNESP, UNIFESP e USP

APRESENTAÇÃO

Este documento apresenta os primeiros resultados de uma colaboração que teve início há três anos, quando nos demos conta do aumento de mulheres nos cargos de direção das universidades públicas de São Paulo, tanto estaduais (UNESP, Unicamp e USP) como federais (UFABC, UFSCar e Unifesp). Por fazermos parte de uma “onda” que também levou mais mulheres à condução de pró-reitorias e outros órgãos centrais das universidades, entendemos tratar-se de um fenômeno que merecia uma reflexão mais detida sobre os seus significados, assim como a respeito dos desafios e das oportunidades que carrega. Algumas dessas instituições, como a Unifesp, já se encontravam com uma tradição consolidada de presença feminina em posições de chefia – tendo elegido em duas ocasiões chapas formadas por mulheres para a Reitoria e Vice-reitoria. A Profa. Maria Stella C.A. Gil foi a primeira Vice-Reitora da UFSCar, assumindo a Reitoria em 2008. Desde 2017 a Reitoria da UFSCar tem sido ocupada por mulheres, sendo a atual gestão reeleita para um segundo mandato, de 2025 a 2029.

Para as demais universidades, a presença feminina na gestão central, até então, sempre fora episódica, mais marcada pela excepcionalidade do que pela regularidade.

Com efeito, uma das questões informalmente discutidas nesses encontros foi o sentido da posição de vice-reitora ocupada pela maioria das participantes (ou de função equivalente, como é o caso da Unicamp) em um contexto de crescentes pressões sociais pela inclusão de mulheres em cargos de direção. Por um lado, reconhecemos no acesso a esta posição uma oportunidade privilegiada de desempenhar papéis regimentalmente previstos para este cargo. Por outro lado, não pudemos nos furtar ao questionamento: seria a posição de “vice” uma espécie de inclusão limitada, que responde à conjuntura, ao mesmo tempo que circunscreve a liderança feminina a um papel de apoio?

Todavia, para além da nossa própria condição enquanto gestoras, compreendemos que a organização de um fórum nos possibilitaria discutir, a partir dessa posição, questões maiores da agenda da igualdade de gênero entre mulheres e homens, incluídas as suas intersecções com outros marcadores sociais da diferença, como gênero (cis e trans), cor/raça, entre outros. A partir do convite realizado por Maria Arminda do Nascimento Aruda, então no seu primeiro ano como Vice-reitora da USP, e das tratativas realizadas com Maria Luiza Moretti – sua congênere na Unicamp – e com Raiane Patrícia Severino Assumpção – que iniciou a sua participação neste grupo como Vice-reitora da Unifesp e tornou-se Reitora em 2023, iniciamos encontros regulares aos quais se somaram Lia Rita Azeredo Bittencourt, Vice-reitora da Unifesp, Maysa Furlan, Vice-reitora da UNESP e sua Reitora a partir de 2025, Mônica Schröder, Vice-reitora da UFABC, e Maria de Jesus Dutra dos Reis, Vice-reitora da UFSCar. Junto com essas dirigentes, somaram-se aos encontros as professoras Ana Maria Klein (UNESP), Diana

Junkes Bueno Martha (UFSCar) e a Sra. Maria Isabel Mesquita Vendramini Delcolli (UFABC), assessoras e pró-reitora adjunta, respectivamente, das suas instituições.

Ao longo de 2023, o grupo trocou entre si levantamentos internos a respeito da distribuição de mulheres e homens nas suas comunidades universitárias, iniciando uma discussão sobre a importância de construir uma análise comparativa sobre este assunto¹. No dia 8 de março de 2024, participando do evento *As mulheres e as instituições*, realizado na Sala do Conselho Universitário da USP, assinamos um Protocolo de intenções com vistas à constituição de um Grupo de Trabalho para reunião e harmonização das bases de dados sobre gênero entre as universidades participantes do fórum.

O trabalho que se seguiu no restante do ano envolveu dezoito técnicos, mulheres e homens, de todas as instituições signatárias. Sob a coordenação executiva de Fátima de Lourdes dos Santos Nunes Marques, professora da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH/USP) e Coordenadora do Escritório de Gestão de Indicadores de Desempenho Acadêmico (EGIDA/USP) e de Rodrigo Correia do Amaral, assessor da Vice-reitoria, seguiram-se reuniões técnicas para a definição das informações possíveis de serem levantadas pelas universidades, desagregadas por sexo e cor/raça, e reuniões do Fórum, com a presença das dirigentes, para acompanhamento e deliberação sobre o trabalho em andamento.

Este primeiro resultado ao qual chegamos marca a conclusão do primeiro ciclo desta parceria interinstitucional, com uma proposta de harmonização de bases de dados que se comprovou viável. Como se verá na Nota metodológica, de dezenas de variáveis que desejávamos comparar,

¹ Rodrigo Correia do Amaral apresentou o estudo *Mulheres e Homens da USP/Observatório USP Mulheres* (<http://uspmulheres.usp.br/observatorio/>), realizado entre 2020 e 2022, no período em que Maria Arminda do Nascimento Arruda coordenou o Escritório USP Mulheres.

chegamos a apenas duas questões nas quais pudemos comparar todas as instituições participantes deste primeiro exercício, revelando a necessidade de aprimorarmos os instrumentos de coleta de dados desagregados por sexo/gênero e cor/raça em cada instituição, para então avançarmos em análises nas quais todas as universidades deste Fórum participem.

A seção seguinte, intitulada “Entre afluxos e refluxos, sob o efeito de tesouras e labirintos”, oferece uma contextualização sobre os diferentes momentos da inserção das mulheres na esfera pública – considerando, sobretudo, o acesso ao estudo e ao mercado de trabalho – na qual reflete sobre os diferentes obstáculos surgidos nas últimas três gerações, e sobre as formas como têm sido compreendidos analiticamente pela literatura dedicada a este tema. Esta reflexão em um horizonte temporal mais alargado, oferece tanto uma constatação do avanço consistente das mulheres nessas esferas em um período de três gerações, como da persistência de modos de exclusão das mulheres das posições de poder, que insiste em buscar circunscrevê-las ao universo do trabalho relacionado ao cuidado (*care*). Agradecemos à socióloga Nadya Araújo Guimarães, professora titular da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH/USP), pesquisadora do CEBRAP, do Centro Observatório das Instituições Brasileiras (COI/USP), e coordenadora internacional da Rede CuiDDe – Cuidado, Direitos e Desigualdades, e a Murillo Marschner, também sociólogo e professor da mesma instituição, por produzirem uma análise diacrônica que possibilita às pessoas que entrarão em contato com este estudo, situar a realidade dimensionada na seção seguinte.

Intitulada *Index da Igualdade de Gênero nas universidades públicas do estado de São Paulo*, a seção seguinte analisa os dados disponibilizados pelas seis IES, referentes ao exercício de 2023. A análise da distribui-

ção de mulheres e homens dessas universidades nas carreiras docentes (“enquadramento na carreira”) e nos cargos de chefia dessas instituições (“ocupação de cargos de chefia/coordenação”), inauguram frentes amplas de discussão. Na seção subsequente, cada uma das dirigentes integrantes deste Fórum apresenta uma reflexão individualizada sobre o cenário analisado à luz das realidades de cada IES, comentando tanto os desafios persistentes como as estratégias adotadas para o enfrentamento das desigualdades existentes. A próxima etapa deste trabalho é discutir esses primeiros achados da análise comparativa junto às comunidades universitárias, mapeando as razões de fundo para os cenários identificados, e formulando conjuntamente propostas para a superação dos problemas identificados. Da mesma maneira, esta pesquisa deverá ser atualizada pelas equipes técnicas de cada IES, com vistas à ampliação do espectro de variáveis analisadas de forma comparada nas edições seguintes.

Parabenizamos todas as pessoas envolvidas nas diferentes etapas deste trabalho, cujas contribuições foram centrais para chegarmos ao panorama ideal, porém importante, que este documento apresenta. Da mesma forma, agradecemos por todo o apoio recebido pelos reitores dessas universidades, que, além das condições materiais necessárias à realização deste trabalho, nos prestigiaram em encontros de trabalho deste Fórum e nos eventos abertos ao público, quais sejam: Carlos Gilberto Carlotti Júnior (USP), Dácio Matheus (UFABC), Antonio José de Almeida Meirelles (Unicamp) e Pasqual Barretti (UNESP). Com a expectativa de prosseguir neste esforço conjunto, convidamos dirigentes de outras instituições de ensino superior públicas baseadas no estado de São Paulo a somarem forças – assim como os dirigentes homens de todas as instituições a seguirem se somando este trabalho, como o fizeram até este momento. Por meio de análises fundamentadas nas diferentes realidades das nossas instituições, podemos orien-

tar a formulação de políticas que fortaleçam a igualdade entre mulheres e homens nas carreiras científicas do nosso estado, com desdobramentos positivos para a ciência brasileira.

Maria Arminda do Nascimento Arruda (USP)

Raiane Patrícia Severino Assumpção (Unifesp)

Lia Rita Azeredo Bittencourt (Unifesp)

Maysa Furlan (UNESP)

Ana Maria Klein (UNESP)

Maria Luiza Moretti (Unicamp)

Mônica Schröder (UFABC)

Maria de Jesus Dutra dos Reis (UFSCar)

Diana Junkes Bueno Martha (UFSCar)

NOTA METODOLÓGICA

Esta seção discorre sobre o histórico de deliberações do Grupo de Trabalho interinstitucional para pesquisa e tratamento de dados, apresentando os indicadores que inicialmente pretendeu-se analisar, e o trabalho que foi possível realizar a partir dos dados recebidos. Em seguida, são descritos os procedimentos realizados para a harmonização das diferentes bases (com a renomeação de variáveis), e decisões adicionais relativas à representação visual dos resultados.

■ **Constituição do Grupo de Trabalho interinstitucional para pesquisa e tratamento de dados e deliberações**

Em dezembro de 2023, o Fórum paulista pela igualdade de gênero nas carreiras científicas e acadêmicas definiu a agenda de atividades para o ano de 2024, tendo como meta o desenvolvimento de uma análise sobre a situação de gênero nas instituições participantes. No dia 8 de março de

2024, foi constituído o Grupo de Trabalho interinstitucional para pesquisa e tratamento de dados, composto por profissionais vinculados às áreas de análise e gestão de dados e tecnologia da informação em cada universidade, listados a seguir.

Nome	Instituição
Ana Klein	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Elmer Mateus Genaro	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Silmara Siqueira	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Alexandre Henrique de Melo	Universidade Estadual de Campinas
André Lourenço Pedroso	Universidade Estadual de Campinas
Rosângela Maria Correia Leves	Universidade Estadual de Campinas
Silviane Duarte Rodrigues	Universidade Estadual de Campinas
Thiago Bierrenbach Carreiro	Universidade Estadual de Campinas
Fabio Margarido	Universidade Federal do ABC
Maria Isabel Mesquita Vendramini Delcolli	Universidade Federal do ABC
Diana Junkes Bueno Martha	Universidade Federal de São Carlos
Isabel Victorino Evangelista	Universidade Federal de São Carlos
Lidiane Cristina da Silva	Universidade Federal de São Paulo
Alex Lordêllo Magário	Universidade de São Paulo
André Serradas	Universidade de São Paulo
Fátima Nunes	Universidade de São Paulo – Coordenação Executiva
Isabella Kuo	Universidade de São Paulo
Juliana Maria Costa	Universidade de São Paulo
Rodrigo Correia do Amaral	Universidade de São Paulo – Coordenação Executiva

O GT iniciou suas atividades tendo como ponto de partida um conjunto de vinte e quatro indicadores definido pelo Fórum como prioritário para de-

envolvimento de análises e proposições de políticas para o enfrentamento da desigualdade de gênero nas carreiras científicas. O primeiro passo foi a realização de uma consulta para verificação da existência de cada indicador em cada instituição, o nível de detalhamento e o período de cobertura dos dados que comporiam os indicadores. O primeiro conjunto era composto pelos indicadores elencados a seguir:

1. Quantidade de pessoas com cargos de direção e chefia;
2. Quantidade de pessoas em colegiados e comissões estatutárias;
3. Participação em políticas de cotas para ingresso na instituição;
4. Participação políticas internas de ações afirmativas (editais, processos seletivos);
5. Enquadramento na carreira docente;
6. Participação em publicações indexadas como primeiro(a) autor(a);
7. Participação em publicações indexadas (ex.: WOS Scopus);
8. Coordenação e participação em projetos de pesquisa;
9. Coordenação e participação em projetos de extensão;
10. Participação em planos de progressão na carreira;
11. Participação em projetos (pesquisa e extensão);
12. Quantidade de alunos que fazem estágio na área de estudo;
13. Quantidade de egressos que trabalham na área de formação;
14. Inserção profissional no ensino superior (ensino e pesquisa);
15. Quantidade de pessoas participantes de programas de segurança (se houver. Ex: cursos, seminários etc.);
16. Registro de ocorrências de violência;
17. Registro de atendimento por serviços de acolhimento;
18. Número de filhos/dependentes menores de 18 anos;
19. Número de licenças parentais;
20. Número de auxílios financeiros e vagas em creche;

- 21. Sistema de avaliação diferenciado;
- 22. Número de pedido de patentes;
- 23. Presença como fundador(a) de empresas incubadas;
- 24. Premiações e reconhecimentos (medalhas de mérito, título de emérito etc.).

Cada indicador deveria permitir sua desagregação por categoria populacional (docente, estudante de graduação, estudante de pós-graduação, pós-doutorandas (os), servidoras e servidores técnico-administrativos); por sexo e cor/raça. Buscou-se, neste primeiro exercício, levantar dados sob a perspectiva de gênero, mas constatou-se que as IES não possuíam bases de dados com categorias não-binárias.

A consulta às IES foi realizada por meio de uma planilha no formato *Google Sheets*, na qual cada representante institucional deveria registrar, para cada indicador e nível desagregação, se o dado estava disponível, indisponível ou se era inexistente. O dado disponível poderia ser solicitado imediatamente às instituições. O dado indisponível, embora registrado pela instituição, não poderia ser obtido com facilidade, e o dado inexistente não constava nos registros da instituição.

Dos vinte e quatro indicadores, ao menos três IES conseguiram levantar dados sobre seis deles, desagregados por sexo e cor/raça. Contudo, cada IES somente conseguiu disponibilizar os seus dados a partir de um determinado ano, prejudicando a realização de análises temporais mais alargadas, como demonstrado a seguir.

Indicador	UFABC	UFSCar	UNESP	Unicamp	Unifesp	USP
1. Quantidade de pessoas com cargos de direção e chefia	2010	2018		2010	2010	2010
2. Quantidade de pessoas em colegiados e comissões estatutárias					2023	2010

Indicador	UFABC	UFSCar	UNESP	Unicamp	Unifesp	USP
3. Participação em políticas de cotas para ingresso na instituição	2017	2013		2019		2010
5. Enquadramento na carreira docente	2010	2018	2016	2015	2023	2010
9. Coordenação e participação em projetos de extensão	2017			2010		2010
10. Participação em planos de progressão na carreira				2015		2012

Neste cenário, concluiu-se pela impossibilidade de realizar uma análise comparada retroativa, uma vez que os dados existentes foram disponibilizados a partir de anos distintos. Com isso, optou-se por realizar uma análise apenas do período em que todas as IES tivessem dados disponíveis. Da mesma maneira, embora as IES tivessem fornecido dados sobre seis indicadores, optou-se por analisar de forma comparada somente aqueles em que, ao menos, cinco instituições estivessem representadas. A partir dessas filtrações, constatou-se que somente os indicadores 1 (“Quantidade de pessoas com cargos de direção e chefia”) e 5 (“Enquadramento na carreira docente”) eram possíveis de serem analisados em perspectiva comparada, e somente a partir de 2023, quando todas as IES possuíam dados disponíveis sobre esses dois indicadores.

■ Padronização dos dados

O recebimento dos dados foi coordenado pelo EGIDA/USP, que disponibilizou um Google Drive para a recepção dos arquivos enviados pelas IES. Em seguida, a equipe realizou uma padronização nos dados relativos às variáveis sexo, cor/raça, assim como na nomenclatura utilizada para os diferentes

tipos de vínculo institucional, e para a classificação dos diferentes enquadramentos na carreira docente.

O estudo utilizou a nomenclatura e critérios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para a informação de sexo, usando de forma intercambiável homens e mulheres para representar sexo masculino e sexo feminino, respectivamente.

Formatos originais dos dados sobre sexo	Forma padronizada
F, Feminino	Feminino
M, Masculino	Masculino

Para a informação de “cor ou raça” o estudo também adotou critérios seguidos pelo IBGE, compatibilizando a informação colhida pelas universidades participantes nas 5 opções dadas pelo Instituto: amarela, branca, indígena, parda e preta. Na padronização dos dados sobre cor/raça, os dados indisponíveis por qualquer motivo (não declarado, não informado ou não identificada) foram reunidos sob a forma “não identificada”.

Formato original dos dados sobre cor/raça	Forma padronizada
AMARELA, Amarela, Amarelo, Amarelo (de origem oriental)	Amarela
BRANCA, Branca, Branco	Branca
INDIGENA, INDÍGENA, Indígena, Indígeno	Indígena
Não declarada, Não declarado, NÃO IDENTIFICADA, Não identificada, Não informada, NAO INFORMADO, NÃO INFORMADO, Prefiro não responder	Não identificada
NEGRA, Negro	Preta
PARDA, Parda, Pardo	Parda
Preta, PRETA, Preto	Preta

As categorias representam os agrupamentos mais amplos de cada segmento da população universitária. Considerando os indicadores a serem analisados e seus níveis de desagregação temos as seguintes categorias:

- a) Discente:** nessa categoria estão reunidos os dados de estudantes de graduação, mas futuramente serão incluídos estudantes de pós-graduação e de cursos de extensão;
- b) Servidor:** nesta categoria estão reunidos os dados das pessoas que atuam em funções técnico-administrativas e na docência. Nas universidades federais existe a carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e que é distinta da carreira técnico-administrativa e, assim como do magistério superior. Nas universidades estaduais paulistas, a carreira técnico-administrativa abarca as funções do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico. Na coleta dos dados dessas universidades para esta primeira edição do estudo não se realizou nenhuma distinção para esta categoria de magistério.

Algumas subcategorias foram excluídas dos conjuntos de dados por não fazerem parte da população de interesse para o estudo. São elas: comissionados, docente aposentado e técnico-administrativo aposentado.

Formato original dos dados sobre categorias	Forma padronizada
Administrativo, TECNICO ADMINISTRATIVO, Servidor, Técnico-administrativo, Técnico-Administrativo	Técnico-administrativo
Docente, Docente M.S.	Docente
Graduando	Graduando
Docente, Docente EBTT	Docente EBTT

Adicionalmente, as IES levantaram os enquadramentos de carreira de servidoras e servidores docentes e técnico-administrativos. Considerando que as universidades estaduais e federais possuem carreiras com estruturas distintas, foi necessário um trabalho adicional de harmonização para garantir a comparabilidade. Nos dados reunidos, as carreiras docentes totalizaram 35 tipos de enquadramento, enquanto as carreiras técnico-administrativas registraram 158 nomenclaturas.

No primeiro caso, chegou-se a uma reclassificação em cinco enquadramentos: “Auxiliar de ensino”, “Professor assistente”, “Professor Doutor”, “Professor Associado” e “Professor Titular”.

Formato original dos dados sobre enquadramento na carreira docente	Forma padronizada
MS1, MS-1	Auxiliar de ensino
MS2, MS-2, MS2 I	Professor assistente
MS3, MS-3, MS3 I, MS3 P, MS3.1, MS-3.1, MS3.2, MS-3.2, Adjunto – Nvel 3, Adjunto – Nvel 4, PROF.ADJUNTO DE, Adjunto A – Nvel 1, Adjunto A – Nvel 2, PROF. ADJUNTO-A 40HS, PROF. ADJUNTO-A DE, PROF.ADJUNTO DE	Professor Doutor
MS-5, MS5 I, MS5 P, MS5.1, MS-5.1, MS5.2, MS-5.2, MS5.3, MS-5.3, Associado – Nvel 1, Associado – Nvel 2, Associado – Nvel 3, Associado – Nvel 4, PROF. ASSOCIADO DE, PROF. ASSOCIADO 40 HS	Professor Associado
MS6, MS-6, MS6 I, MS6 P, Titular	Professor Titular

Na UFABC, o enquadramento identificado como “Docente” apareceu nas subcategorias “Docente” e Técnico-administrativo e não houve consenso sobre classificação mais apropriada. Caberá uma análise mais profunda dos dados para que a decisão mais acertada seja tomada.

Para a harmonização dos dados sobre as carreiras técnico-administrativas, foram adotados quatro macro agrupamentos utilizados nas universidades públicas estaduais: “Técnico”, “Fundamental”, “Médio” e “Superior”. Adicionalmente, também foi criada a categoria “Não enquadrado”.

Formato original dos dados sobre enquadramento na carreira técnica	Forma padronizada
Não identificada, Não enquadrado, Sem Grupo Função	Não enquadrado
Técnico 1, Técnico 2, Técnico 3, Técnico 4, Técnico 5	Técnico
A, B, C, Básico 1, Básico 2, Básico 3, Básico 4, Básico 5, Básico I, Básico II, Básico III, Fundamental I, Fundamental II, 01, 01-F, 01-L, 02, 02-E, 02-G, 02-H, 02-I, 02-K, F1A, F1C, F1D, F1F, F2A, F2C, F2D, F2E, F3A	Fundamental

Formato original dos dados sobre enquadramento na carreira técnica	Forma padronizada
D, Técnico Nivel Médio, Médio I, Médio II, 03, 03-F, 03-G, 03-H, 03-I, 03-J, 03-K, 03-L, 03-N, 04, 04-B, 04-C, 04-D, 04-E, 04-F, 04-G, 04-H, 04-I, 05, 05-A, 05-B, 05-C, 05-D, 05-E, 05-F, 05-G, 05-H, 05-I, 05-J, 22, M1A, M1B, M1C, M1D, M1E, M1F, M2A, M2B, M2C, M2D, M3A, M3C, M3D, M3E, M4.1B, M4.1C, M4.1E, M4.1F, M4.2B, M4.2E, M4A	Médio
E, Técnico Nivel Superior, Superior 1, Superior 2, Superior 3, Superior 4, Superior 5, Superior I, Superior II, Superior III, 06, 06-F, 06-G, 06-H, 06-I, 06-J, 06-K, 06-L, 06-N, 07-A, 07-B, 07-C, 07-D, 07-E, 07-F, 07-G, 07-H, 07-I, 07-J, 07-K, 07-L, 08-A, 08-B, 08-C, 08-D, 08-E, 08-F, 08-G, 08-H, 08-I, 08-J, 08-K, 08-L, 08-M, 08-N, S1A, S1B, S1C, S1D, S2A, S2B, S2C, S2D, S3A, S3B, S3C, S3D, S3E, S4A, S4B, S4C, S4D, S4E, S5A	Superior

■ Representação visual das frequências

Com base nos dados disponibilizados, este estudo analisa os indicadores “Enquadramento nas carreiras docentes” e “Quantidade de pessoas com cargos de direção e chefia” sob três enfoques e formas de representação descritas a seguir.

Recorte analítico	Variáveis e cores
a) Através da desagregação simples entre os sexos “Feminino” e “Masculino”.	 Feminino  Masculino
b) Através da desagregação entre os sexos “Feminino” e “Masculino” combinada com a desagregação por três tipos de enquadramento na carreira docente: “Doutor”, “Associado” e “Titular”.	 Doutor  Associado  Titular
c) Através da desagregação entre os sexos “Feminino” e “Masculino” combinada com a desagregação por cinco grupos de cor/raça, representados em ordem alfabética: “Amarela”, “Branca”, “Indígena”, “Parda” e “Preta”, e pela alternativa “Não identificada”.	 Amarela  Branca  Indígena  Parda  Preta  Não identificada

Este esforço inicial de harmonização provou-se eficaz na construção de um modelo de análise que contemple os diferentes enquadramentos funcionais de docentes, servidoras e servidores técnico-administrativos das universidades públicas estaduais e federais. Entretanto, este exercício também revelou o desafio de serem construídos sistemas internos às IES para a coleta regular dos dados de perfil dos estudantes, assim como de servidoras e servidores técnico-administrativos, incluindo informações relacionadas à parentalidade.

Os resultados analisados na seção 3 foram restringidos pelo descompasso entre os dados disponibilizados por cada IES, possibilitando a análise comparativa de somente duas variáveis: “enquadramento na carreira”, e “ocupação de cargo de chefia”. Embora o debate em torno dessas duas questões tenha se revelado profícuo, outras análises ainda se mantêm em aberto. Todavia, para não perder as diferentes informações oferecidas pelas universidades, foi criado um dashboard interativo no qual todos os dados estão disponíveis para as comparações possíveis. Com isso, determinadas informações possuem dados possíveis de serem comparados somente entre duas ou três IES, mas ainda podem interessar a pesquisadores e gestores públicos. Este painel pode ser acessado na página do Escritório de Gestão de Indicadores Acadêmicos².



Assessoria de comunicação da USP: Marcos Santos.

² <https://egida.usp.br/>

ENTRE AFLUXOS E REFLUXOS, SOB O EFEITO DE TESOURAS E LABIRINTOS

Nadya Araujo Guimarães³

Murillo Marschner⁴

O acesso das mulheres ao espaço público, chegando maciçamente ao sistema escolar e ocupando posições no mercado de trabalho, se constituiu num dos grandes movimentos de transformação da ordem social nos últimos cem anos.

Basta lembrar que, até 150 anos atrás, o ensino superior lhes era formalmente interdito no Brasil.⁵ E mesmo quando o Estado lhes concedeu tal direito, pelo Decreto Lei 7.247 de 19 de abril de 1879 que reformou o ensino (superior inclusive) em todo o Império, das solteiras se requeria a licença dos pais e das casadas o consentimento escrito dos seus maridos (BLAY; CONCEIÇÃO, 1991). A uns e outros cabia decidir se, quando e onde matriculá-las. A força desse poder masculino transparece no fato de que se passaram quase dez anos até que, em 1887, a primeira brasileira exercesse o direito à matrícula, ingressando no curso de Medicina na Bahia. Não é de espantar, portanto, que, à altura das décadas de 1900/1910, quando cerca de um quarto dos que

³ Professora Titular Sênior do Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo, e pesquisadora do CNPq associada ao Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), onde integra a equipe principal do Center for Critical Imagination (CCI/OSF). Membro da Academia Brasileira de Ciências, pesquisadora associada ao Centro Observatório das Instituições Brasileiras – COI/USP e Coordenadora da Rede CuiDDe – Cuidado, Direitos e Desigualdades. Doutora em Sociologia pela Universidad Nacional Autónoma de México. Suas principais linhas de pesquisa são: desigualdades no trabalho, estudos comparados sobre desemprego e trajetórias de trabalhadoras, cuidado e suas trabalhadoras. Livros mais recentes: *Care and Pandemic. A Transnational Perspective* (Brill, 2024), *Care and Care Workers. A Latin American Perspective* (Springer, 2021), *El Cuidado en América Latina* (Medifé, 2020) e *O Gênero do Cuidado. Desigualdades, Significações, Identidades* (Ateliê, 2020). Contato: nadya@usp.br.

⁴ Professor Doutor no Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo desde 2019. Atuou como Professor Assistente Doutor no Departamento de Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro entre 2015 e 2018, onde foi coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação (em 2018) e coordenador do GPEDS (Grupo de Pesquisa em Educação e Desigualdades Sociais). Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo (2014), mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Minas Gerais (2008) e bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais (2005). Possui experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia da Educação, Estratificação e Desigualdades Sociais, Sociologia do Trabalho e Políticas Públicas, atuando principalmente nos seguintes temas: desigualdades de resultados e oportunidades educacionais, políticas públicas, mercado de trabalho, estratificação e desigualdades sociais.

⁵ A restrição ao acesso de mulheres ao ensino superior era a norma. Apenas nos EEUU essa barreira se rompeu ainda na primeira metade do século XIX, mesmo se de forma segregada, com a primeira universidade de mulheres em 1837. Na Europa ela se manteve por várias décadas, notadamente nas universidades inglesas de maior prestígio, como Cambridge e Oxford, onde as mulheres puderam ingressar em busca de formação apenas no século XX, conquanto certamente ali atuassem como faxineiras, servindo a uma instituição que restringia aos homens o acesso ao conhecimento.

frequentavam o ensino secundário eram mulheres, não mais que 1% dessa população alcançava a educação superior (BELTRÃO; ALVES, 2009).

O cenário se transformou significativamente ao longo do século XX, em particular a partir das décadas de 1960/1970 com a expansão da educação básica, que acompanhou a intensa urbanização do país. Desse modo, nos anos 1990-2000 alcançamos a universalização do acesso a esse nível educacional, num sempre movimento marcado pela crescente participação feminina. Não sem razão, as barreiras educacionais passaram a ser menos pronunciadas entre as mulheres do que entre homens, até mesmo no que diz respeito à educação superior (BRITO, 2017). Assim, no alvorecer do século XXI, as trajetórias educacionais femininas eram mais longevas e mais lineares, com ganhos de escolaridade notáveis, de sorte que, em 2020, cerca de 19% das mulheres com 25 anos e mais haviam completado o ensino superior, contra cerca de 15% dos homens.

Ao tempo em que essas vantagens educacionais se expandem à educação superior, estudos quantitativos recentes – no Brasil, mas também no exterior – vêm demonstrando que outros desafios se colocam à progressão educacional de mulheres. A concentração por gênero em campos de estudo, por exemplo, veio sendo registrada por trabalhos interessados em evidenciar padrões de estratificação horizontal no acesso à educação superior. Ainda que, na maior parte dos países, as mulheres componham mais da metade da população com educação superior e também da população que frequenta o sistema de ensino superior, esses trabalhos demonstraram a concentração feminina em cursos nas áreas de ciências humanas e biológicas (RIBEIRO; SCHLEGEL, 2015; CARVALHAES; RIBEIRO, 2019), tanto no Brasil quanto em perspectiva internacional comparada (CHARLES; BRADLEY, 2002; GERBER; CHEUNG, 2008; BARONE, 2011). Ora, essas são áreas em que os retornos econômicos são, em média, mais baixos. A história da participação feminina nos

processos de expansão educacional é, assim, uma história de incorporação crescente em todos os níveis – a ponto de superar a participação masculina – mas marcada pela heterogeneidade no retorno do investimento educacional, que tende a manter estruturas desiguais de retorno econômico, as quais favorecem a população masculina.

Esse breve olhar retrospectivo nos deixa diante de um fato impactante: no curto espaço de não mais que três gerações, assistimos, no Brasil, ao notável afluxo de mulheres no espaço público, que alterou significativamente a participação por sexo não apenas na educação, como no mercado de trabalho. No que respeita ao trabalho, a segunda metade do século passado foi também o momento em que uma virada de mesa se consolidou: o mercado de trabalho remunerado que, até meados do século XX, era um domínio indisputado dos homens, ao final daquele século havia deixado de sê-lo (GUIMARÃES; BRITO; BARONE, 2016). As mulheres tinham chegado para ficar. Esse movimento tem componentes diversos e interligados: ademais da crescente escolarização, uma notável redução da fecundidade com queda acentuada no número médio de filhos e a busca sistemática de trabalho. O enlace entre as transformações nessas três esferas – a família, a educação e o mercado – consolidou o movimento de expressão da presença feminina no espaço público.

Presença, entretanto, assentada na reprodução de desigualdades, continuamente transmutadas em suas formas, e recorrentemente repostas em cada um dos novos âmbitos aos quais as mulheres passavam a ter acesso. Não sem razão, ao longo dessa trajetória, multiplicaram-se as imagens que aludiam às adversidades que lhes cabia confrontar. Estas poderiam se apresentar na forma de “tetos de vidro” (“*glass ceilings*”), metáfora cunhada em 1978 pela escritora norte-americana Marilyn Loden para denotar as barreiras que se interpunham no acesso a posições de maior

prestígio e poder, no topo das carreiras nas organizações. Mas, logo ficou clara a complexidade dessas barreiras. Como salientaram Alice Eagly e Linda Carli (2007), “os tempos haviam mudado e a metáfora do teto de vidro passara a parecer mais errada que certa”. Por um lado, porque através dela se figurava uma barreira absoluta que se interporia às mulheres apenas nos altos níveis decisórios das organizações, deixando de algum modo implícito que mulheres e homens teriam acesso igual a cargos de nível básico e médio, o que cedo se evidenciou incorreto. Ademais, diziam as autoras, a imagem de uma obstrução transparente sugeria que as mulheres estariam sendo enganadas por meio de formas sutis de bloqueio, o que tampouco era a norma. Mas e sobretudo – a imagem do teto de vidro não incorporaria a complexidade e a variedade de desafios que as mulheres confrontavam em seus cotidianos de trabalho, e que as faziam desaparecer em quantitativos variados, ao longo de pontos igualmente vários das suas carreiras. Daí lhes parecer (Eagly e Carli, 2007 e 2014) que melhor seria falar em “labirintos”.

A literatura brasileira – em especial aquela atenta ao lugar das mulheres na ciência – cedo também passou a referir os “labirintos de cristal” (LIMA, 2008) para dar conta dos mecanismos de inclusão subalterna das mulheres na academia e em diversos domínios científicos (MOSCHKOVICH; ALMEIDA, 2015). Com efeito, já na primeira década do século XXI, as evidências se acumulavam no sentido de que, se as mulheres haviam ultrapassado os homens em sua formação pós-graduada, esses seguiam à frente na docência universitária, seja na graduação, seja na pós-graduação. Elas eram 55% no mestrado e 53% no doutorado, mas só 42% do corpo docente, segundo dados da Capes e do CNPq, analisados pelo *Parent in Science* e pelo Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (Gemaal/lesp-Uerj), o que não deixava dúvidas quanto à dificuldade da ascensão feminina. Um ver-

dadeiro “labirinto de cristal” que se mostrava ainda mais estreito e tortuoso quando se tratava das mulheres negras (ASSIS, 2018).

O modus operandi de tal labirinto parecia informado por um movimento que apontava para um corte recorrente na proporção de mulheres à medida que a carreira na ciência progredia, o que veio a dar lugar a uma outra imagem, a do “efeito-tesoura” (“*scissors effect*”). De fato, já desde os anos 1960, com a referida ampliação da presença feminina no sistema escolar, o número de mulheres nas diversas áreas da ciência aumentara significativa e sistematicamente ao longo das décadas. Desse modo, em 2008, nada menos que 55% das pessoas graduandas eram mulheres e, entre as que se titularam naquele momento, as mulheres também formavam expressiva maioria, representando nada menos que 60%. Entretanto, quatro anos depois, a percentagem de homens ocupados alcançava 89%, contra apenas 80% entre as mulheres, um hiato que era ainda mais pronunciado se observadas as posições acadêmicas de relevo e poder: 72,6% dos homens alcançavam-nas, contra apenas 50,1% das mulheres (ABREU et al, 2016). Mais ainda, em trabalho subsequente, ARÊAS et al (2023) encontraram que o percentual de mulheres coordenadoras de cursos de pós-graduação havia se mantido inalterado no Brasil entre 2009 e 2019, e que a presença feminina na coordenação de áreas no fomento caíra de 40% para 35% entre 2011 e 2022. Ainda de acordo com os dados do *Parent in Science* e GEMAA, de cada 100 bolsas do CNPq, 65 vão para pesquisadores homens, uma proporção que se amplia no topo da carreira onde, para cada 100 bolsas 1-A concedidas, 73 têm cientistas homens como seus beneficiários.

Estudos mais recentes têm chamado a atenção para o fato de que são múltiplas e distintas as “tesouras” que atuam recortando a proporção de mulheres, evidenciando que outros tipos de exclusão existem, e que estes vão além dos dados mais gerais relativos à sub-representação das mulheres.

Assim, a divisão do trabalho científico tem sido apontada como um outro domínio onde esse “efeito-tesoura” se vem se expressando, fazendo com que as áreas do conhecimento divirjam substancialmente no que concerne à diversidade sexual que contemplam, com resultados que por vezes se mostram contraintuitivos, como é o caso de disciplinas das Humanidades, como economia e filosofia em que se contrai a presença feminina, de modo que, hoje, elas perdem apenas para as engenharias e a física em sua capacidade de excluir mulheres (CANDIDO, 2023). Ademais, são muito poucas as áreas – como a enfermagem ou o serviço social, dois nichos femininos associados ao trabalho profissional de cuidado – em que a perda proporcional de mulheres ao longo da carreira não se faz sentir.

Mas a análise comparativa atenta aos distintos domínios de conhecimento também evidencia que, ao longo do tempo, aqueles supostamente mais afeitos a reter mulheres, como as Ciências Sociais, podem revelar aumentos não desprezíveis no “efeito-tesoura”, revertendo tendências, como a que tem se verificado na Sociologia. Ao mesmo tempo, campos tidos como masculinos, como o das ciências da computação, podem se tornar mais permeáveis à inserção de mulheres. Ou seja, se há desafios comuns, há também especificidades, mesmo se transitórias, que precisam ser consideradas (CANDIDO, 2023).

Todos esses avanços nos deixam, ainda, diante de interrogantes para as quais não temos resposta e que os dados desta publicação nos ajudam a explorar. Que se passa com esses distintos tipos de “efeito-tesoura” se o contexto analisado não é o de domínios do conhecimento, mas quando dinâmicas intra-institucionais parecem estar em ação? Assim, certamente novos achados podem vir à luz quando nos debruçamos sobre os acervos de informações a respeito da mobilidade de pessoal ao interior das instituições de ensino universitário – como as universidades sediadas em São Paulo, ana-

lisadas nos textos subsequentes. Mais ainda, se considerarmos os diferentes estatutos que homens e mulheres podem ter nessas instituições – como estudantes, servidore/as técnico-administrativos e docentes – que se passa com os padrões de desigualdades entre grupos de sexo, quando mantemos constantes os contextos institucionais, mas fazemos variar os estatutos das pessoas que neles atuam?

Essas são perguntas desafiadoras para as quais os dados que começam a ser desvelados na presente publicação podem abrir novos caminhos, não apenas para virmos a arriscar interpretações criativas, mas para que se possa vir a conceber políticas inovadoras no domínio da inclusão de mulheres, com vistas a um horizonte de maior equidade nas nossas instituições do ensino superior.

■ Referências

- ABREU, Alice; OLIVEIRA, Maria Coleta; VIEIRA, Joyce; MARCONDES, Glaucia. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In: Alice Abreu, Helena Hirata e Maria Roda Lombardi (orgs.) *Gênero e Trabalho no Brasil e na França. Perspectivas Interseccionais*. São Paulo: Boitempo
- ARÊAS, Roberta; ABREU, Alice; NOBRE, Carlos; BARBOSA, Marcia; SANTANA, Ademir (2023). Androcentrism in the scientific field: Brazilian systems of graduate studies, science and technology as a case study. *Anais da Academia Brasileira de Ciências* (2023), v. 95, n.1
- ASSIS, Carolina de. *O labirinto de cristal das mulheres na ciência*. Gênero e Número. 20 de junho de 2018. Disponível em : <https://www.generonumero.media/reportagens/editorial-o-labirinto-de-cristal-das-mulheres-na-ciencia/> . Acesso em: 23 de março de 2025.
- BARONE, Carlo. Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades. *Sociology of Education*, 84(2). 2011.
- BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A Reversão do Hiato de Gênero na Educação Brasileira no Século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 39 (136). 2009.
- BLAY, Eva Alterman; Conceição Rosana R. da. A mulher como tema nas disciplinas da USP. *Cadernos de Pesquisa*, nº 76, fev. p. 50-56, 1991
- BRITO, Murillo Marschner Alevs de. Novas tendências ou velhas persistências? Modernização e expansão educacional no Brasil. *Cadernos de Pesquisa* 47(163) 2017.
- CANDIDO, Marcia. Como anda a inclusão de mulheres na ciência brasileira? Três modos de observar os dados. *Nexo Políticas Públicas*. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/opiniao/2023/Como-anda-a-incluso-de-mulheres-na-ciencia-brasileira-Tr%C3%AAs-modos-de-observar-os-dados> . Acesso em: 23 de março de 2025

- CARVALHAES, Flavio; RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. *Tempo Social* 31 (1). 2019.
- CHARLES, Maria; BRADLEY, Karen. Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review*, 67(4). 2002.
- EAGLY, Alice; CARLI, Linda. *Through the Labyrinth: The Truth About How Women become Leaders*. Cambridge: Harvard Business School, 2007.
- EAGLY, Alice; CARLI, Linda. Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, v. 85, n.9, May 2014. Disponível em: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership> . Acesso em: 23 de março de 2025.
- GERBER, Theodore; CHEUNG, Sin Yi. Horizontal Stratification in Postsecondary Education: Forms, Explanations, and Implications. *Annual Review of Sociology* 34(1) 2008.
- GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves de; BARONE, Leonardo Sangali. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. v. 90. 2016.
- LIMA, Betina Stefanello. *Teto de vidro ou labirinto de cristal? As margens femininas das ciências*. 2008. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *Dados – Revista de Ciências Sociais*. 58 (3). 2015.
- RIBEIRO, Carlos Antônio Costa; SCHLEGEL, Rogério. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil (1960 a 2010). In: ARRETCHE, M. (Org.), *Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos*. São Paulo, Editora Unesp. 2015.

INDEX DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Esta seção apresenta os resultados do estudo comparativo realizado entre seis universidades públicas, estaduais e federais, localizadas no estado de São Paulo: Universidade Federal do ABC (UFABC), Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita” (UNESP), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), *Universidade Federal de São Paulo (Unifesp)* e Universidade de São Paulo (USP). Como já tratado pela Nota metodológica, esta seção ajustou a sua análise somente sobre os dados que foram disponibilizados pelo conjunto das IES participantes em um mesmo período. Com isso, será analisada a seguir a caracterização das suas populações docentes por sexo e cor/raça, no

ano de 2023. Outros dados relacionados à população de servidoras e servidores técnico-administrativos também foram disponibilizados, mas de forma desigual entre as IES e em períodos distintos, inviabilizando assim uma análise comparativa do conjunto. Todavia, essas informações estão disponibilizadas em um dashboard elaborado pelo Escritório de Gestão de Indicadores de Desempenho Acadêmico (EGIDA/USP), no qual é possível produzir visualizações dinâmicas sobre dados disponibilizados por duas IES ou mais, em diferentes anos.

A apresentação dos dados nesta seção está organizada em quatro subgrupos: “Enquadramento na carreira por sexo”; “Enquadramento na carreira por sexo e cor/raça”; “Ocupação de cargos de chefia por sexo” e “Ocupação de cargos de chefia por sexo e cor/raça”. O primeiro subgrupo apresenta a distribuição interna dos docentes dos sexos feminino e masculino em três níveis de carreira (“doutor”, “associado”, “titular”). A análise deste tópico é realizada de forma agregada sobre o total da amostra e desagregada por IES. Com isso, o comentário sobre os dados busca evidenciar as diferentes performances entre as universidades participantes do estudo, em cada tópico analisado, revelando dinâmicas próprias, para além dos padrões encontrados nas análises sobre o total da amostra. O segundo subgrupo refaz esta análise, acrescentando o marcador social “cor/raça”. Seguindo a mesma lógica de análise sobre o total da amostra e desagregada por IES, o terceiro subgrupo analisa a ocupação de cargos de chefia, e o quarto e último subgrupo analisa essa ocupação sobre o enfoque complementar de cor/raça.

■ **Enquadramento na carreira por sexo**

Ao analisar a distribuição de docentes por sexo nas instituições de ensino superior (IES) participantes, o estudo identificou em 2023 o predomínio de indivíduos do sexo masculino na maioria dos estágios da carreira. Como re-

presentado no Gráfico 1, o total da amostra se encontra dividido entre 59,5% de homens e 40,5% de mulheres. Nesta análise agregada entre os diferentes tipos de enquadramento docente, a Unifesp é a instituição que possui a maior proporção de mulheres docentes (51%) e a UFABC é a instituição com menor proporção (33%).

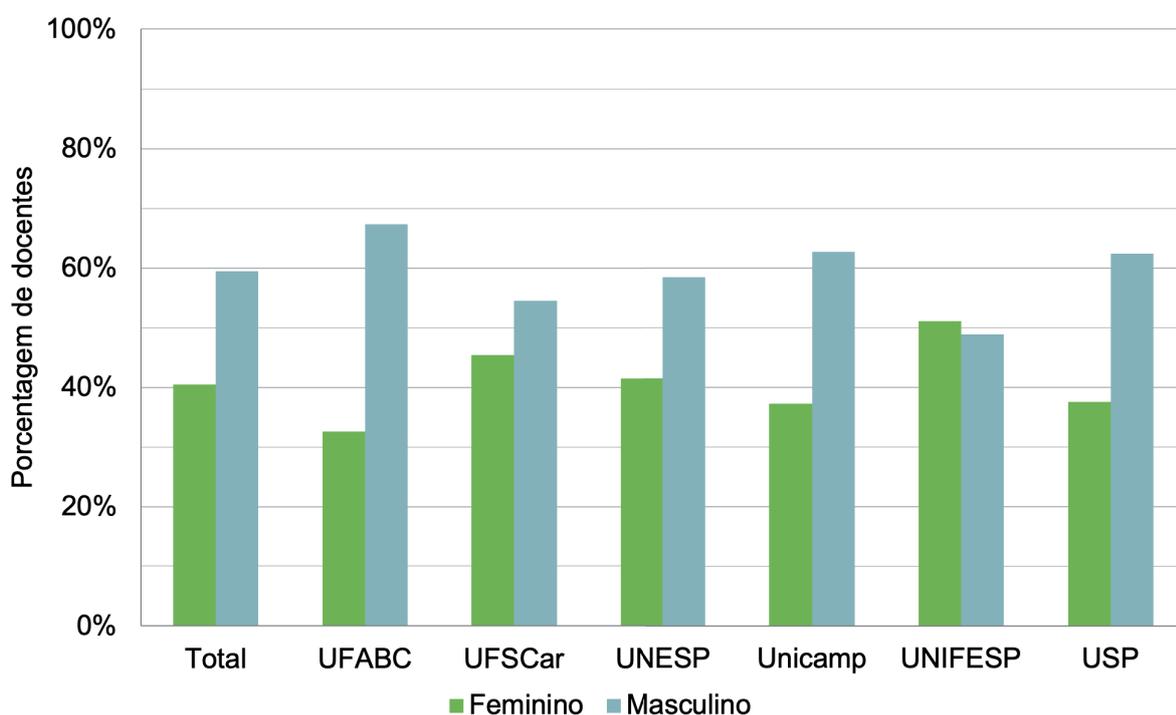


Gráfico 1 – Percentual do total de docentes por sexo, sobre o total e desagregado por IES

Sexo	Total	UFABC	UFSCar	UNESP	Unicamp	Unifesp	USP
Feminino	40.5%	32.7%	45.5%	41.5%	37.3%	51.1%	37.6%
Masculino	59.5%	67.3%	54.5%	58.5%	62.7%	48.9%	62.4%

Tabela 1 – Percentual do total de docentes por sexo, sobre o total e desagregado por IES

O estudo desagregou a população de docentes entre os diferentes estágios desta carreira, quais sejam: professor doutor, associado e titular (Gráfico 2). A divisão entre os sexos no primeiro estágio da carreira registra 55,2% de docentes do sexo masculino e 44,8% do sexo feminino. Assim como regis-

trado na análise dos dados agregados, a Unifesp registra o maior percentual de mulheres nesta posição (48,6%) e a UFABC registra a menor proporção (36,5%). Na posição de professor associado, as mulheres constituem 40,6% do total contra 59,4% dos homens. Novamente, a Unifesp registra o maior percentual de mulheres nesta posição (56,2%) e a UFABC registra a menor proporção (31,4%). No estágio final da carreira docente, as mulheres constituem 29,4% do total contra 70,6% dos homens. A Unifesp registra o maior percentual de mulheres como professoras titulares (48,2%), ao passo que a UFABC registra a menor proporção (18,8%).

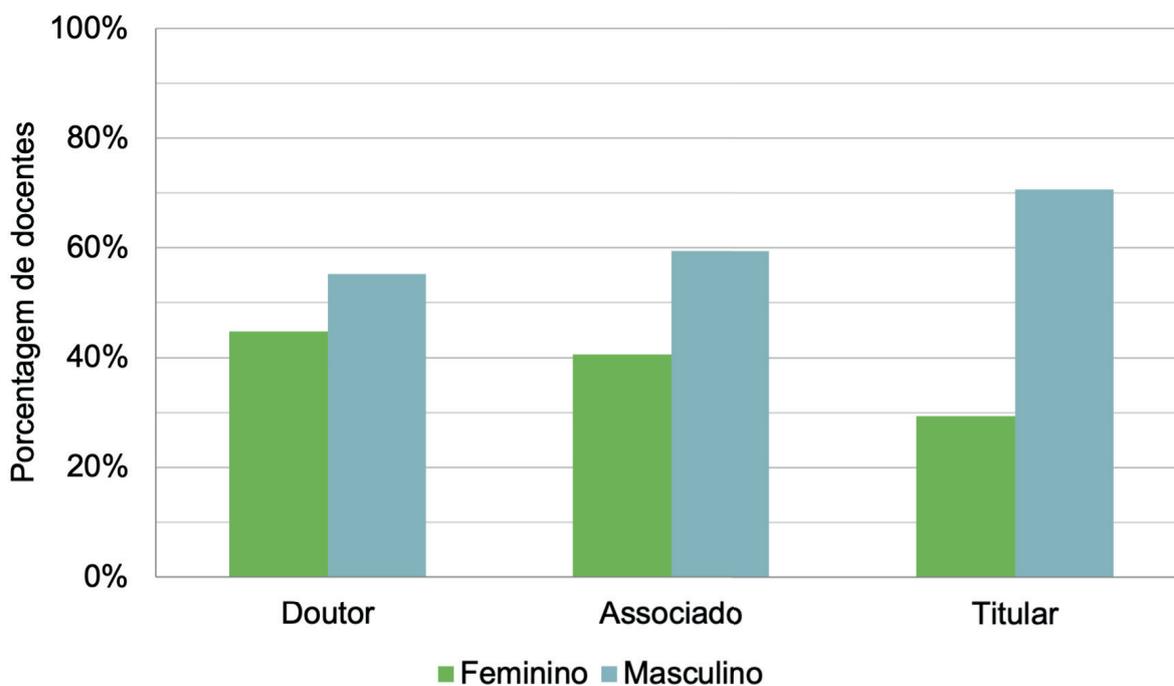


Gráfico 2 – Percentual do total de docentes por sexo e nível na carreira

O Gráfico 3 oferece uma visualização alternativa desta mesma distribuição, acrescida das categorias “Auxiliar de Ensino” e “Assistente”. Nesta representação, a proporção de docentes do sexo masculino mantém-se superior em todos os enquadramentos, com uma aproximação entre ambos os sexos ocorrendo apenas no enquadramento “professor doutor”, a partir do qual tornam a se afastar.

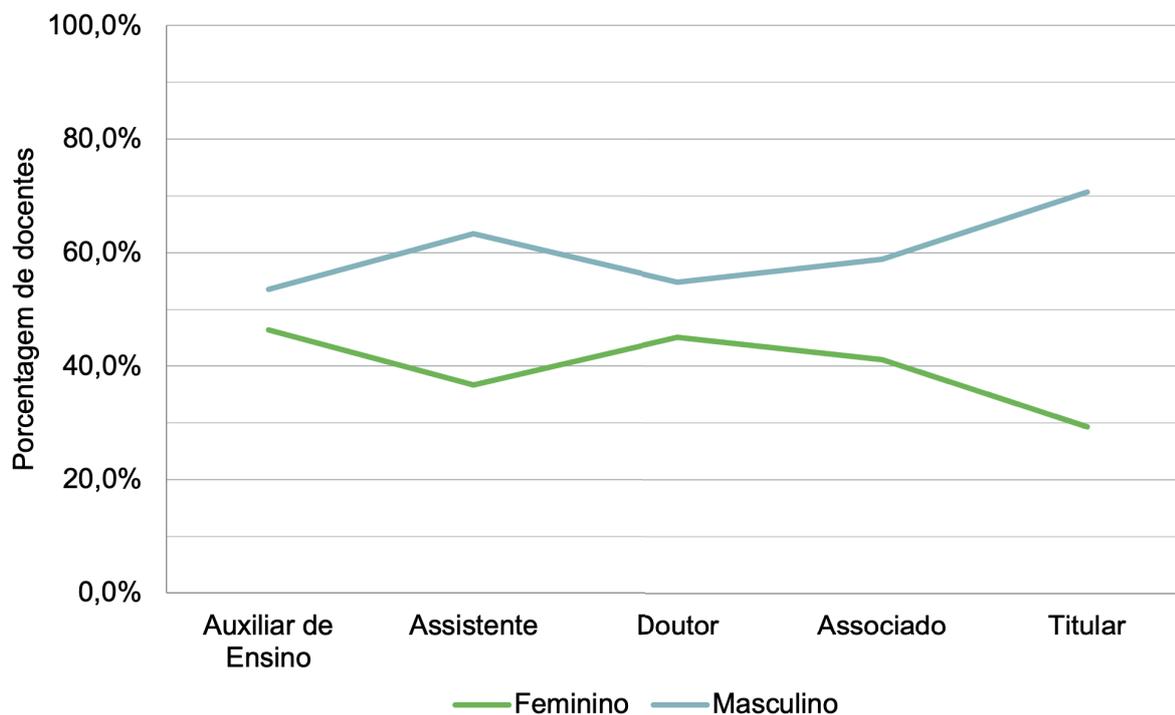


Gráfico 3 – Percentual do total de docentes por sexo e nível na carreira

Os gráficos a seguir representam essa distribuição desagregada por IES. Entre os professores doutores (Gráfico 4), além do resultado mais equitativo alcançado pelo Unifesp, percebe-se uma distribuição mais balanceada entre os sexos na UNESP (47% feminino x 53% masculino) e na UFSCar (45,9% feminino x 54,1% masculino). Entre os professores associados (Gráfico 5), destaca-se novamente a UFSCar (47% feminino x 53% masculino), enquanto nenhuma das demais IES supera a faixa dos 40%. Por fim, entre titulares (Gráfico 6), a UNIFESP parece ser a instituição que apresenta a maior proporção de professores titulares do sexo feminino, numa distribuição quase equitativa entre os sexos (48,2% feminino x 51,8% masculino). A UFSCar demonstra a segunda melhor relação proporcional entre os sexos (33,1% feminino x 66,9% masculino) – ao passo que nenhuma das outras IES ultrapassa a faixa de 30% de docentes do sexo feminino nesta posição. Todos esses dados encontram-se coligidos na Tabela 2.

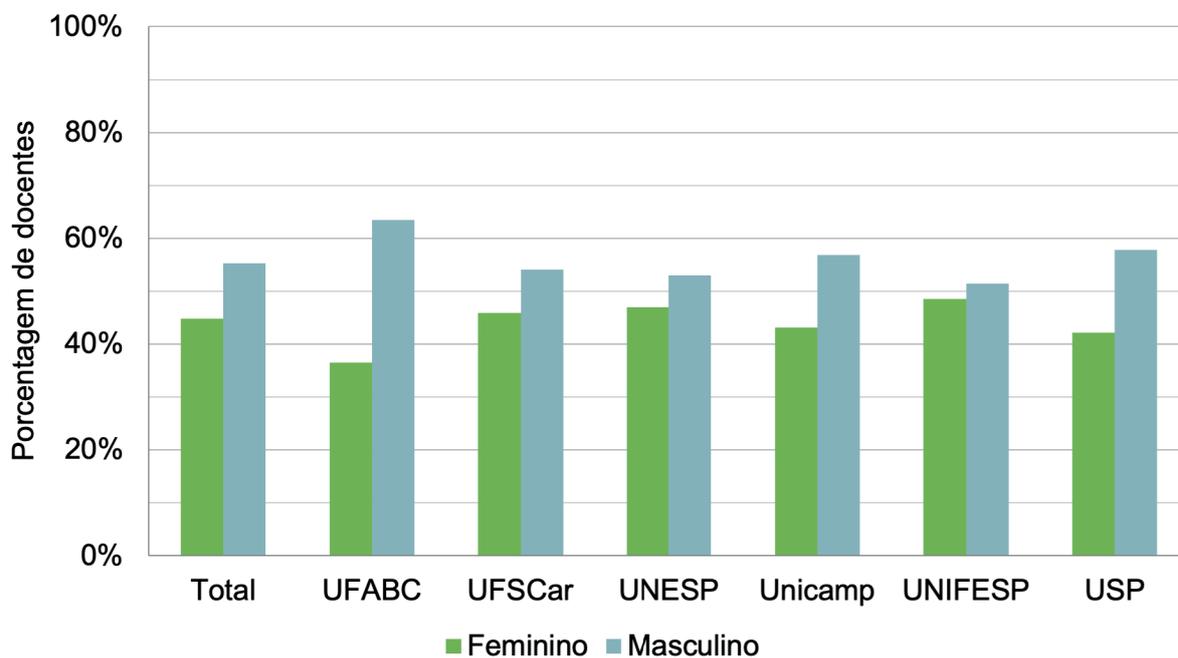


Gráfico 4 – Percentual de professores doutores por sexo, sobre o total e desagregado por IES

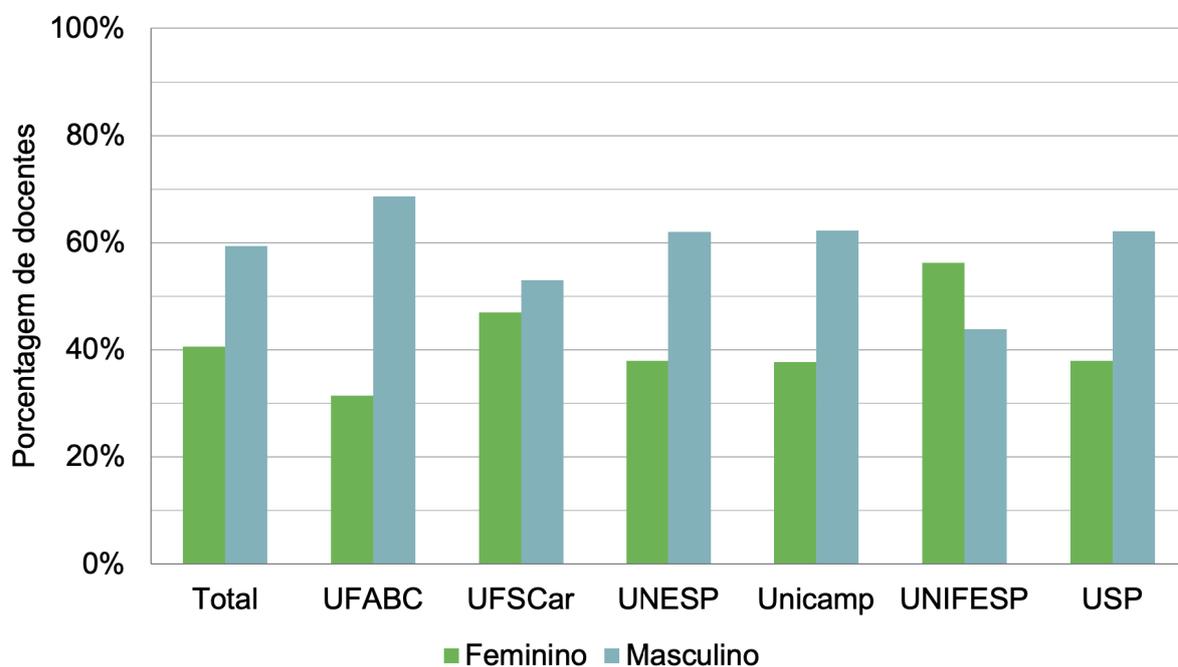


Gráfico 5 – Percentual de professores associados por sexo, sobre o total e desagregado por IES

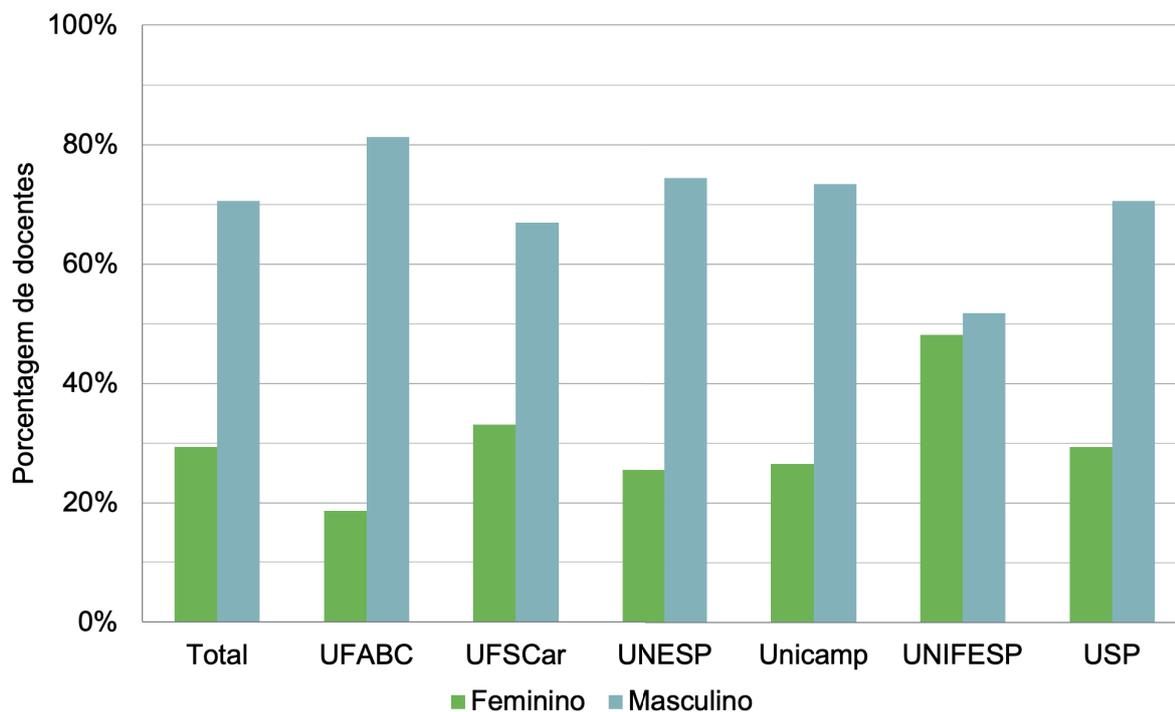


Gráfico 6 – Percentual de professores titulares por sexo, sobre o total e desagregado por IES

Nível na carreira	Sexo	Total	UFABC	UFSCar	UNESP	Unicamp	Unifesp	USP
Doutor	Feminino	44.8%	36.5%	45.9%	47.0%	43.2%	48.6%	42.1%
	Masculino	55.2%	63.5%	54.1%	53.0%	56.8%	51.4%	57.9%
Associado	Feminino	40.6%	31.4%	47.0%	37.9%	37.8%	56.2%	37.9%
	Masculino	59.4%	68.6%	53.0%	62.1%	62.2%	43.8%	62.1%
Titular	Feminino	29.4%	18.8%	33.1%	25.6%	26.6%	48.2%	29.4%
	Masculino	70.6%	81.3%	66.9%	74.4%	73.4%	51.8%	70.6%

Tabela 2 – Percentual de docentes por sexo e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Em seguida (Gráfico 7), o estudo observou a proporção de docentes em cada nível da carreira docente em cada um dos sexos. Neste sentido, a maior concentração de mulheres se dá na posição de professoras doutoras (47,1%), seguidas das professoras associadas (41,6%) e, em diminuta fração, das professoras titulares (11,4%). Entre os docentes do sexo masculino esta distribuição é dis-

tinta, sendo a maior concentração na posição de professor associado (41,6%), seguida dos professores doutores (39,7%) e dos professores titulares (18,7%), que quase dobram em comparação com as docentes do sexo feminino.

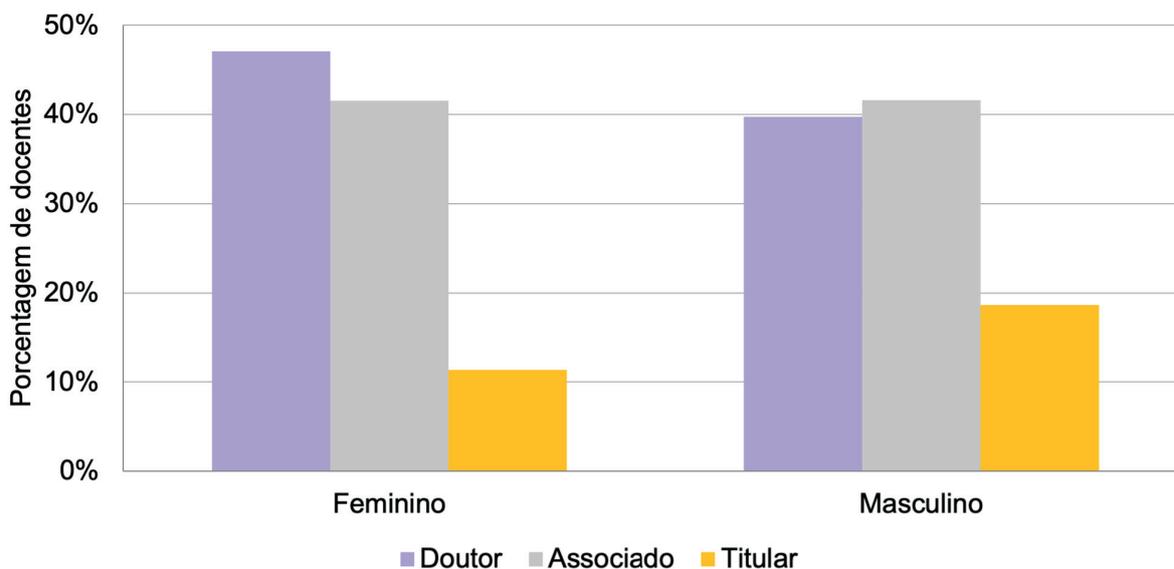


Gráfico 7 – Proporção de docentes por sexo e nível na carreira

Ao isolar a análise dessa distribuição docente pelo sexo feminino (Gráfico 8 e Tabela 3), constatou-se que a UNESP possui a maioria das professoras doutoras (61,8%), ao passo que a instituição com a menor proporção de mulheres neste enquadramento é a UFABC (33,5%). Esta, por sua vez, possui a maior proporção de professoras associadas (63,0%) enquanto a UNESP registra o menor percentual neste enquadramento da carreira (31,4%). No último nível na carreira docente, as professoras titulares estão em maior proporção entre as docentes do sexo feminino na USP (16,5%) e em menor porcentagem na UFABC (3,5%). Embora seja a IES com maior representatividade feminina geral, a Unifesp registra a segunda menor proporção de titulares entre as docentes do sexo feminino (6,3%), seguida de perto pela UNESP (6,8%) e pela UFSCar (8,4%). Somente a Unicamp consegue ultrapassar a faixa de 10% das docentes do sexo feminino posicionadas como professoras titulares (15,2%), com distribuição mais aproximada da USP.

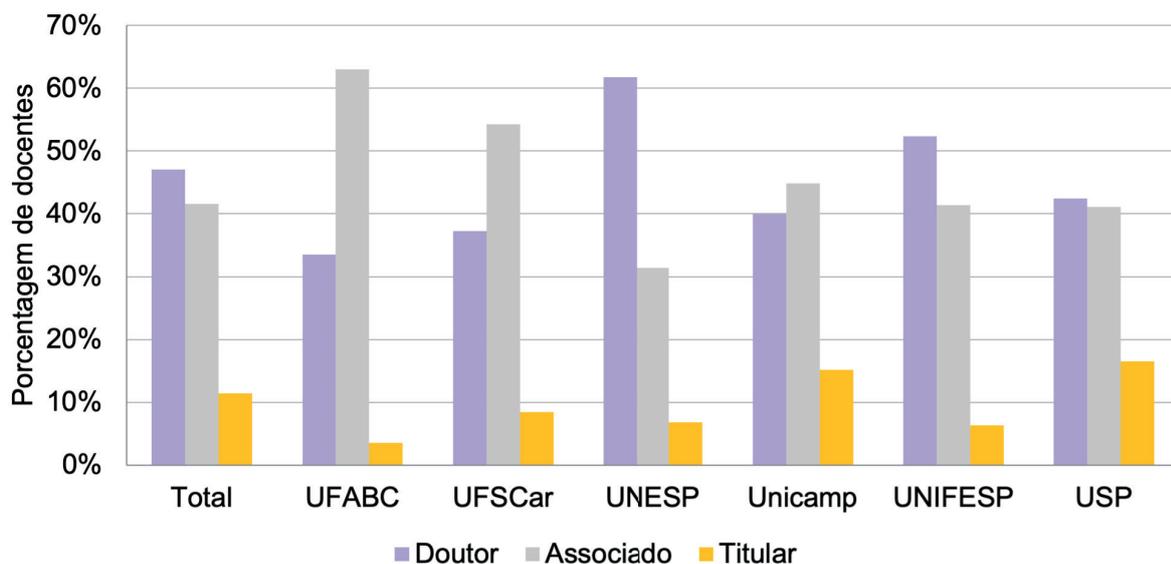


Gráfico 8 – Percentual de docentes do sexo feminino por nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Nível na carreira	Total	UFABC	UFSCar	UNESP	Unicamp	Unifesp	USP
Doutor	47.1%	33.5%	37.3%	61.8%	39.9%	52.3%	42.4%
Associado	41.6%	63.0%	54.3%	31.4%	44.9%	41.4%	41.1%
Titular	11.4%	3.5%	8.4%	6.8%	15.2%	6.3%	16.5%

Tabela 3 – Percentual de docentes do sexo feminino por nível da carreira, sobre o total e desagregado por IES

A distribuição interna dos docentes do sexo masculino nas carreiras (Gráfico 9 e Tabela 4) revela uma maior proporção de homens como professores titulares nas universidades públicas estaduais (UNICAMP – 24,9%, USP – 23,9% e UNESP – 14%). Todavia, a UNESP também concentra a segunda maior proporção de professores doutores (49,5%), sendo a Unifesp a IES detentora da maior proporção de professores doutores (58,7%) entre os docentes do sexo masculino. Nenhuma das demais participantes ultrapassaram a faixa de 40% de homens nesta etapa inicial. Entre os professores associados, a UFABC concentra a maior proporção (66,2%), seguida pela UFSCar (50,1%). No último nível na carreira docente, a menor proporção de docentes do sexo mascu-

lino na condição de titulares se concentra na UFABC e na Unifesp, que não ultrapassam a faixa dos 10% (7,1% e 7,2%, respectivamente.).

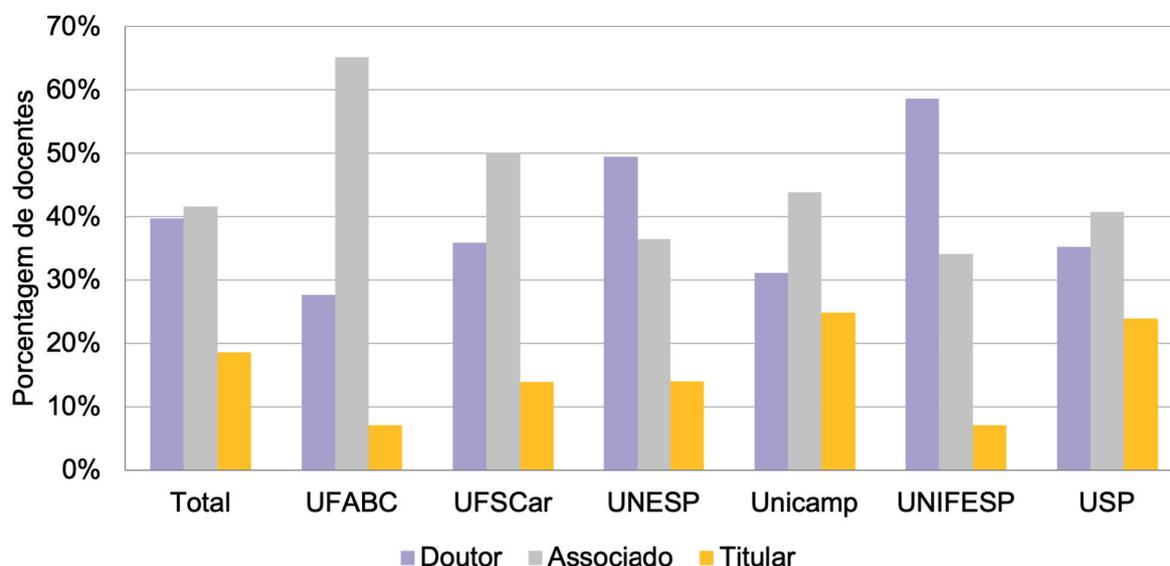


Gráfico 9 – Percentual de docentes do sexo masculino por nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Nível na carreira	Total	UFABC	UFSCar	UNESP	Unicamp	Unifesp	USP
Doutor	39.7%	27.7%	35.9%	49.5%	31.2%	58.7%	35.3%
Associado	41.6%	65.2%	50.1%	36.5%	43.9%	34.2%	40.8%
Titular	18.7%	7.1%	13.9%	14.0%	24.9%	7.2%	23.9%

Tabela 4 – Percentual de docentes do sexo masculino por nível da carreira, sobre o total e desagregado por IES

Adicionamos nesta análise uma visualização alternativa sobre a distribuição de mulheres e homens do total da amostra nas carreiras docentes, em 2023

■ Enquadramento nas carreiras por sexo e cor/raça

No Gráfico 10, as docentes que se declararam como do sexo feminino também se autodeclararam, majoritariamente (80,3%) brancas. Além desse grupo, 3,9% das docentes do sexo feminino se declararam de cor parda, 3,3% de amarela, 1,1% preta e 0,1% indígena. Existe também um subgrupo de 11,3% de

docentes do sexo feminino que não identificaram a sua cor ou raça. Os docentes do sexo masculino se declararam, em sua maioria, brancos (78,6%), seguido de pardos (4,4%), amarelos (3,3%), pretos (1,2%) e indígenas (0,1%). O total de 12,3% dos docentes do sexo masculino consta nas bases de dados das IES como cor/raça não-identificada.

Ao desagregar essas informações por nível da carreira docente (gráficos 11 e 12), constatou-se que, em todas as etapas desta carreira e independente do sexo desses indivíduos, a cor branca é predominante. Nas docentes do sexo feminino enquadradas como professoras doutoras, a cor branca representa 76,5% das respostas, seguida da cor parda com 4,5%, amarela com 3,4%, preta com 1,4%, indígena com 0,1% e 14,1% não quiseram identificar a sua cor ou raça. As docentes do sexo feminino do grupo “professor associado” identificam-se como brancas (82,9%), pardas (3,5%), amarelas (3,1%), pretas (0,7%) e, em proporção ínfima, como indígenas (0,1%). Desse grupo, 9,7% estão classificadas como de cor/raça “não-identificada”. Entre as professoras titulares do sexo feminino, 88,2% se identificam como brancas, seguidas pelas de cor/raça “não-identificada” (6,7%), pelas amarelas (3,3%), pardas (1,5%), pretas (0,2%) e indígenas (0,2%).

Além da sobrerrepresentação de docentes brancas, o estudo revela que as mulheres pardas também apresentam uma trajetória de redução gradativa da sua participação na carreira docente, conforme a análise avança sobre os níveis de maior prestígio. Entre as professoras associadas, elas são equiparadas às docentes de ascendência asiática, e ultrapassadas por essas nos cargos de “professor titular”. Como a classificação “não-identificada” também diminui a cada nível de carreira, resta pouca margem de dúvida quanto à exclusão operada no interior do grupo de docentes do sexo feminino das docentes pretas e pardas.

Entre os docentes do sexo masculino verifica-se a mesma dinâmica. Os professores doutores se identificam, em sua maioria, como brancos (75,3%),

seguidos dos classificados como cor/raça não-identificada (13,6%), dos pardos (5,6%), amarelos (3,8%), pretos (1,6%) e indígenas (0,1%). Os professores associados do mesmo grupo são brancos (79,8%), pardos (4,3%), amarelos (2,7%), pretos (1,1%) e indígenas (0,1%), enquanto 12,1% não se identificaram racialmente. Entre os professores titulares do sexo masculino, 83,3% são identificados como brancos, seguidos de amarelos (2,7%), pardos (1,8%), pretos (0,5%), e indígenas (0,1%). Neste último grupo, 11,6% estão classificados com de cor/raça “não-identificada”. Como identificado entre as docentes do sexo feminino, a proporção de docentes do sexo masculino de cores preta e parda decresce à medida que se avança na carreira, sendo superados no acesso ao seletor grupo de professores titulares pelos docentes brancos.

Esta dinâmica de supressão da participação de docentes pretos e pardos nos estágios superiores da carreira – entre os homens e as mulheres – atesta a imbricação entre as diferentes formas de exclusão, instigando reflexões sobre as ações possíveis de serem comumente adotadas pelas universidades públicas para a sua superação.

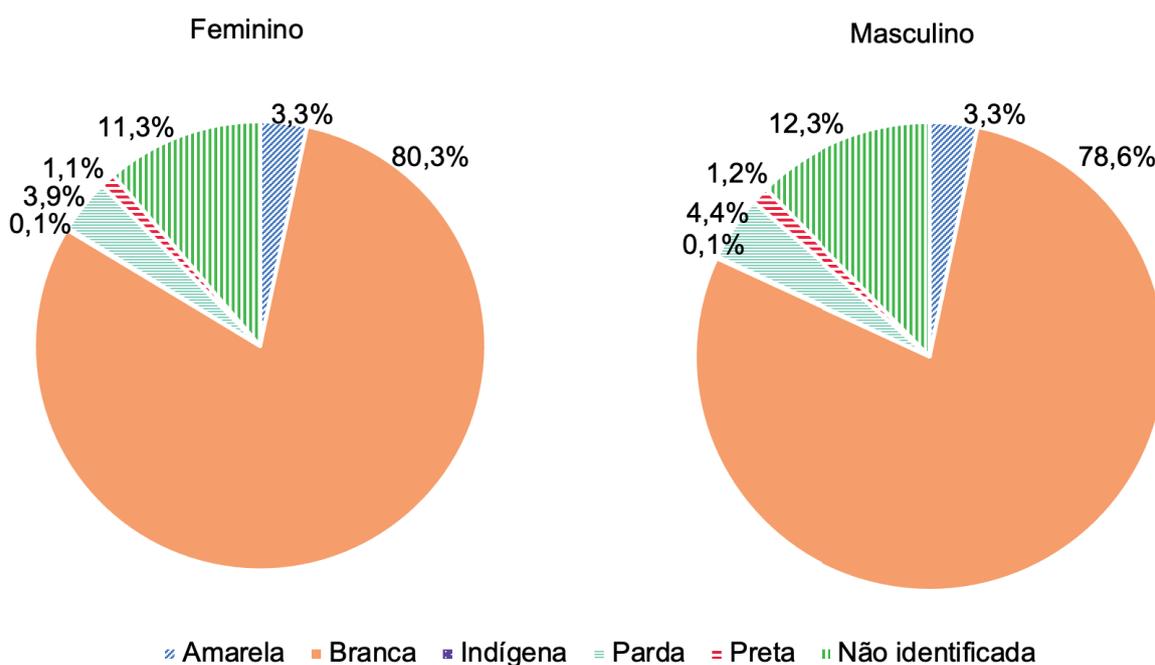


Gráfico 10 – Percentual de docentes por sexo e cor

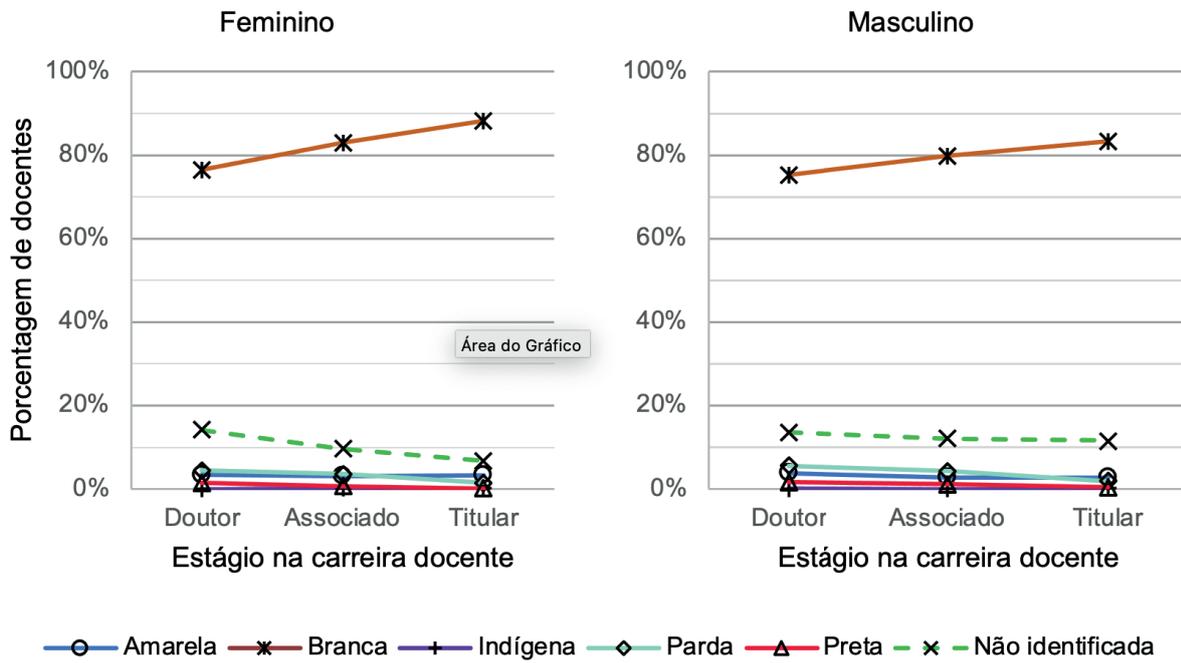


Gráfico 11 – Percentual de docentes por sexo, cor e nível na carreira

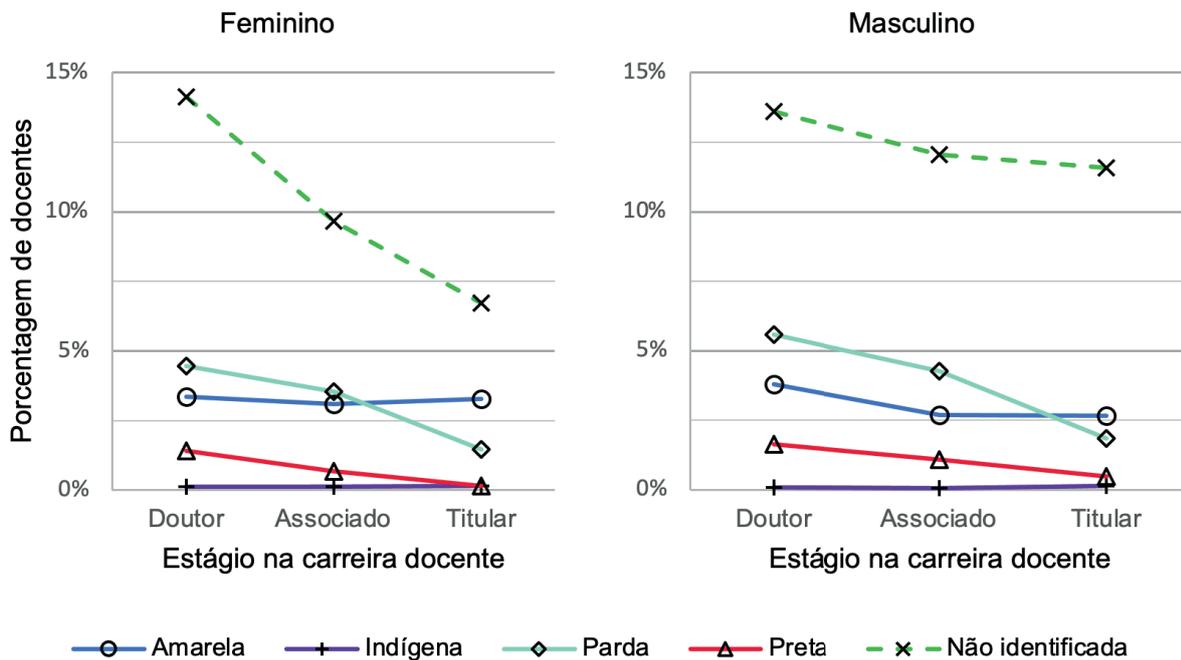


Gráfico 12 – Percentual de docentes não-brancos por sexo, cor e nível na carreira

A tabela 5 agrupa os dados sobre enquadramento na carreira das docentes do sexo feminino em torno dos marcadores cor/raça e sexo, desagregados por cada IES. Com isso, é possível observar a alta concentração de todos os níveis de carreira na categoria “branca”. Nas modalidades “professor doutor” e

“professor associado”, a USP apresenta a maior proporção de docentes brancas, registrando 89,3% e 92,4%, respectivamente. Na modalidade “professor titular”, a UFABC totaliza 100% de mulheres brancas nesta posição. A menor proporção de mulheres brancas na posição de “professor doutor” é registrada pela UNESP (51,2%), ainda que ela também registre os maiores índices de cor/raça “não identificada” neste enquadramento (42,6%). As maiores proporções de docentes do sexo feminino pardas são registradas pela UFSCar, que supera as demais IES nos três níveis analisados (“professor doutor” – 11,3%; “professor associado” – 7,4%; “professor titular” – 4,3%). Com relação às docentes do sexo feminino pretas, a maior proporção é alcançada pela UFABC na modalidade “professor doutor” (3,4%). Nenhuma outra IES ultrapassa a faixa de 3% na representação de mulheres pretas nos 3 níveis de carreira. A UFABC também registra a maior proporção de docentes de ascendência asiática (cor/raça “amarela”) como “professor doutor”, a Unifesp os maiores percentuais deste grupo nos níveis “professor associado” (6,6%) e “professor titular” (9,4%).

Sexo	Cor/Raça	Nível na carreira	Total	UFABC	UFSCar	UNESP	Unicamp	Unifesp	USP
Feminino	Amarela	Doutor	3.4%	10.3%	4.9%	1.2%	2.2%	5.4%	3.6%
		Associado	3.1%	2.8%	2.4%	0.5%	2.3%	6.6%	3.4%
		Titular	3.3%	0.0%	2.2%	5.0%	1.0%	9.4%	2.8%
	Branca	Doutor	76.5%	82.8%	82.8%	51.2%	85.1%	85.3%	89.3%
		Associado	82.9%	89.9%	89.6%	47.2%	88.4%	86.5%	92.4%
		Titular	88.2%	100.0%	93.5%	52.5%	92.4%	88.7%	94.7%
	Indígena	Doutor	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
		Associado	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%
		Titular	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%
	Parda	Doutor	4.5%	3.4%	11.3%	3.7%	5.4%	6.1%	2.3%
		Associado	3.5%	7.3%	7.4%	2.2%	2.6%	4.9%	2.0%
		Titular	1.5%	0.0%	4.3%	2.5%	1.0%	1.9%	0.9%

Sexo	Cor/ Raça	Nível na carreira	Total	UFABC	UFSCar	UNESP	Uni- camp	Unifesp	USP
Femi- nino	Preta	Doutor	1.4%	3.4%	1.0%	1.2%	1.4%	2.9%	0.7%
		Associado	0.7%	0.0%	0.7%	0.0%	2.3%	0.9%	0.4%
		Titular	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%
	Não identi- ficada	Doutor	14.1%	0.0%	0.0%	42.6%	5.8%	0.0%	3.8%
		Associado	9.7%	0.0%	0.0%	50.1%	4.5%	0.3%	1.9%
		Titular	6.7%	0.0%	0.0%	40.0%	3.8%	0.0%	1.6%

Tabela 5 – Percentual de docentes do sexo feminino por cor e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Sexo	Cor/ Raça	Nível na carreira	Total	UFABC	UFSCar	UNESP	Uni- camp	Unifesp	USP
Mas- culino	Ama- rela	Doutor	3.8%	2.0%	3.3%	1.9%	3.6%	4.9%	5.0%
		Associado	2.7%	6.7%	3.0%	0.7%	0.6%	3.3%	3.5%
		Titular	2.7%	0.0%	4.3%	0.4%	2.1%	5.3%	3.2%
	Branca	Doutor	75.3%	88.1%	85.8%	47.8%	81.3%	80.5%	87.7%
		Associado	79.8%	80.3%	87.8%	41.8%	84.9%	88.6%	91.5%
		Titular	83.3%	84.6%	90.3%	44.6%	84.8%	91.2%	93.0%
	Indíge- na	Doutor	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.4%	0.0%
		Associado	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%
		Titular	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.1%
	Parda	Doutor	5.6%	9.9%	7.9%	4.6%	6.3%	11.8%	2.6%
		Associado	4.3%	10.9%	7.8%	2.3%	4.9%	6.3%	2.4%
		Titular	1.8%	11.5%	5.4%	0.9%	3.1%	3.5%	0.8%
	Preta	Doutor	1.6%	0.0%	2.9%	1.2%	3.0%	2.4%	1.1%
		Associado	1.1%	2.1%	1.5%	1.2%	1.0%	1.8%	0.7%
		Titular	0.5%	3.8%	0.0%	1.3%	0.7%	0.0%	0.1%
	Não identi- ficada	Doutor	13.6%	0.0%	0.0%	44.4%	5.5%	0.0%	3.5%
		Associado	12.1%	0.0%	0.0%	54.0%	8.4%	0.0%	1.8%
		Titular	11.6%	0.0%	0.0%	52.8%	9.0%	0.0%	2.7%

Tabela 6 – Percentual de docentes do sexo masculino por cor e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Na tabela 6, os dados sobre enquadramento na carreira dos docentes do sexo masculino em torno do marcador cor/raça e sexo, apresenta dinâmica similar à encontrada entre as mulheres, mas com ligeiro aumento da presença de pardos e pretos em todos os níveis da carreira docente.

A maior proporção de “professor doutor” branco ocorre na UFABC (88,1%), enquanto as maiores proporções de homens brancos nas posições “professor associado” e “professor titular” ocorre novamente na USP, com 91,5% e 93%, respectivamente. A maior proporção de docentes pardos como “professor doutor” é registrada pela Unifesp (11,8%), e pela UFABC nos níveis mais avançados da carreira (“professor associado” – 10,9%; “professor titular” – 11,5%). Os docentes do sexo masculino de cor “preta” enquadrados como “professor doutor” estão, na sua maioria, na Unicamp (3%). A UFABC, assim como com a população de docentes pardos, registra as maiores proporções de homens pretos nas posições de “professor associado” (2,1%) e “professor titular” (3,8%). Apesar da baixa representatividade, esses percentuais superaram todas as outras IES, que não chegam a registrar 2% de docentes pretos nesses dois últimos níveis da carreira. Os docentes de cor “amarela” mantêm-se em maior proporção nas posições de “professor associado” e “professor titular” em comparação com a população preta e parda analisada, mas com menor distanciamento do que o observado entre as docentes do sexo feminino. A maior proporção como “professor doutor” de cor “amarela” é registrada pela Unifesp (4,9%), que também possui a maior proporção deste grupo na posição “professor titular” (5,3%). A maior representação dos docentes do sexo masculino de ascendência asiática como “professor associado” é apresentada pela UFABC.

Na distribuição de docentes por cor/raça analisada em ambos os sexos, a presença indígena é diminuta. O único caso em que essa população alcançou 1% de representação, foi entre as docentes mulheres titulares da Unicamp.

As frequências analisadas nesta seção oferecem uma fotografia da distribuição de docentes por sexo e cor/raça nas seis universidades públicas do estado de São Paulo que participam deste estudo. Além de oferecer um panorama geral e visadas pormenorizadas das dinâmicas de cada IES, este levantamento busca suscitar questionamentos sobre as razões desta distribuição. Com novos debates, outros fatores quanti-qualitativos poderão ser analisados, auxiliando a compreender os mecanismos atuantes nos cenários identificados, e as formas de superação possíveis.

■ Ocupação de cargos de chefia por sexo e nível na carreira

A análise dos dados dos docentes em cargos de direção ou chefia revelou que esses cargos estão majoritariamente ocupados por homens (58,1%, comparado a 41,9% de cargos ocupados por docentes do sexo feminino). Essa situação se repete em todas as IES do estudo (Gráfico 13), exceto na Unifesp, onde as mulheres ocupam 55% dos cargos de chefia ou de direção. A IES com a maior proporção de cargos de chefia ocupados por homens é a USP (61%).

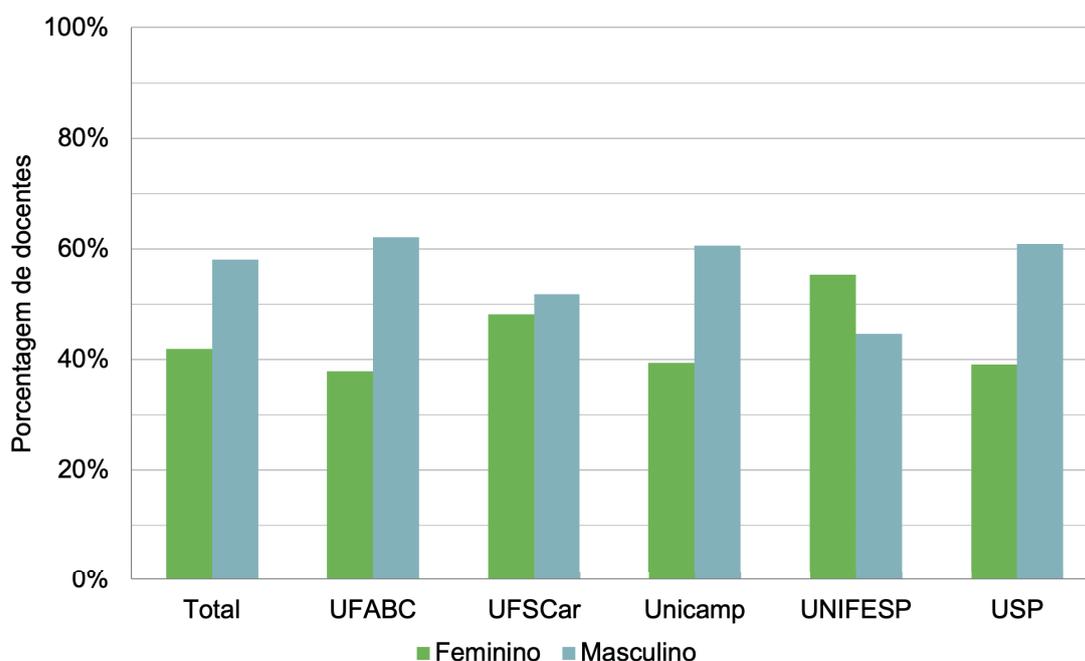


Gráfico 13 – Percentual de docentes em cargos de chefia por sexo, sobre o total e desagregado por IES

Sexo	Total	UFABC	UFSCar	Unicamp	Unifesp	USP
Feminino	41.9%	37.9%	48.1%	39.4%	55.3%	39.1%
Masculino	58.1%	62.1%	51.9%	60.6%	44.7%	60.9%

Tabela 7 – Percentual de docentes em cargos de chefia por sexo, sobre o total e desagregado por IES

Ao analisar os dados dos docentes desagregados por estágio na carreira docente, o Gráfico 14 informa que, entre os professores doutores em cargos de chefia, 51,5% desses pertencem ao sexo masculino e 48,5% ao sexo feminino. Entre os docentes enquadrados como “professores associados” que exercem algum cargo de chefia, a distância entre homens e mulheres se amplia para 56,2% e 43,8%, respectivamente. Entre os docentes classificados como “professor titular” que ocupam cargos de chefia, 70,9% são do sexo masculino contra somente 29,1% do sexo feminino.

Este afastamento gradativo entre mulheres e homens em cargos de chefia nos diferentes níveis da carreira revela uma disjunção entre o próprio sentido da progressão na carreira docente para cada sexo. Aos homens, fica a impressão que a sua progressão é associada à expectativa crescente de ocupação de cargos de chefia na universidade, ao passo que a progressão feminina na carreira docente parece ser mais associada à renúncia a essas posições, embora tenham sido exercidas nos estágios anteriores. Cabe investigar, oportunamente, quais seriam os cargos mais frequentemente ocupados pelos docentes de cada sexo e em cada nível da carreira, com o intuito de estabelecer as hierarquias entre essas posições e compreender a distribuição de cada sexo nelas.

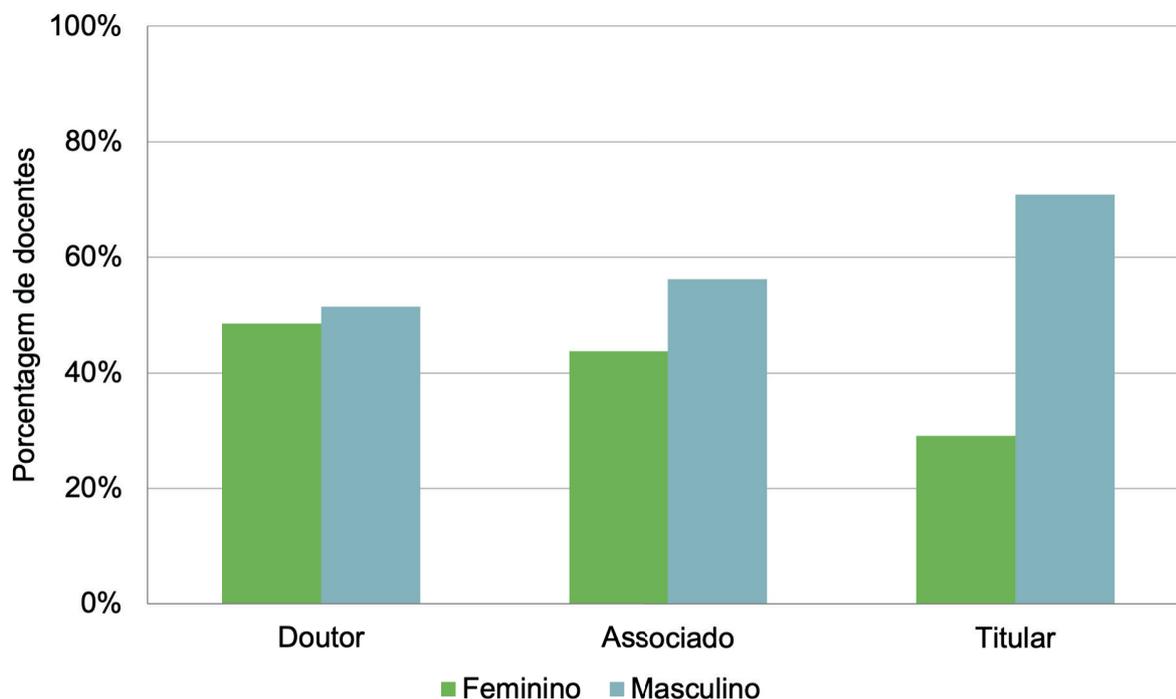


Gráfico 14 – Percentual de docentes em cargos de chefia por sexo e nível na carreira

A proporção entre docentes de cada sexo em cargos de chefia também varia de acordo com a IES e o estágio na carreira. O Gráfico 15 exibe a distribuição entre docentes de ambos os sexos enquadrados como “professor doutor”, desagregados por IES. A maior proporção de mulheres neste nível da carreira em cargos de chefia é registrada pela UFABC (100%), seguida pela Unifesp (59,2%). Neste estágio inicial da carreira, a UFSCar registrou a menor proporção de mulheres entre os professores doutores em cargos de chefia (42%). O total registrado pela UFABC é explicado pelo diminuto volume de docentes do sexo feminino neste perfil, restrito a 3 indivíduos.

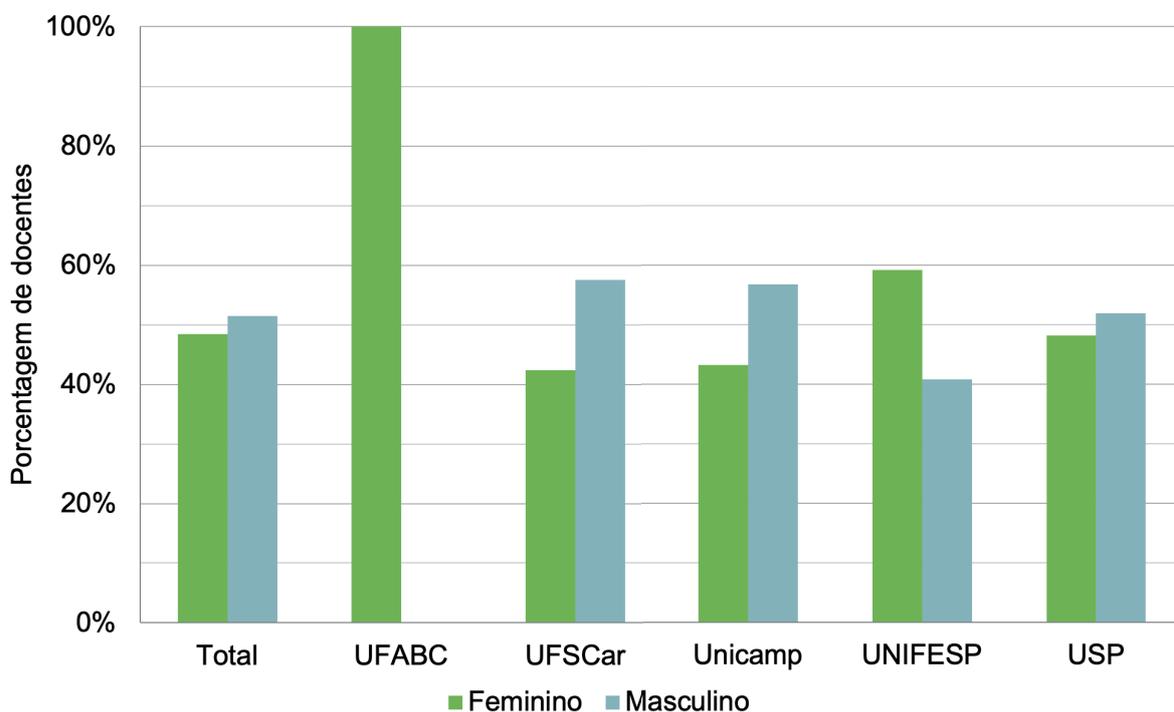


Gráfico 15 – Proporção de professores doutores em cargos de chefia por sexo e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Entre os docentes de ambos os sexos na posição de “professor associado” (Gráfico 16), a maior proporção de docentes do sexo feminino em cargos de chefia é registrada pela UFSCar (54,5%) e a menor proporção pela UFABC (23,5%). Os docentes do sexo masculino que não figuravam nos dados desta IES no enquadramento de carreira anterior, surgem na proporção de 76,5% dos ocupantes de cargos de chefia. A Unifesp apresenta uma redução na diferença entre docentes mulheres e homens em cargos de chefia, mas ainda sustenta a maioria de docentes do sexo feminino nessas posições (51,8%).

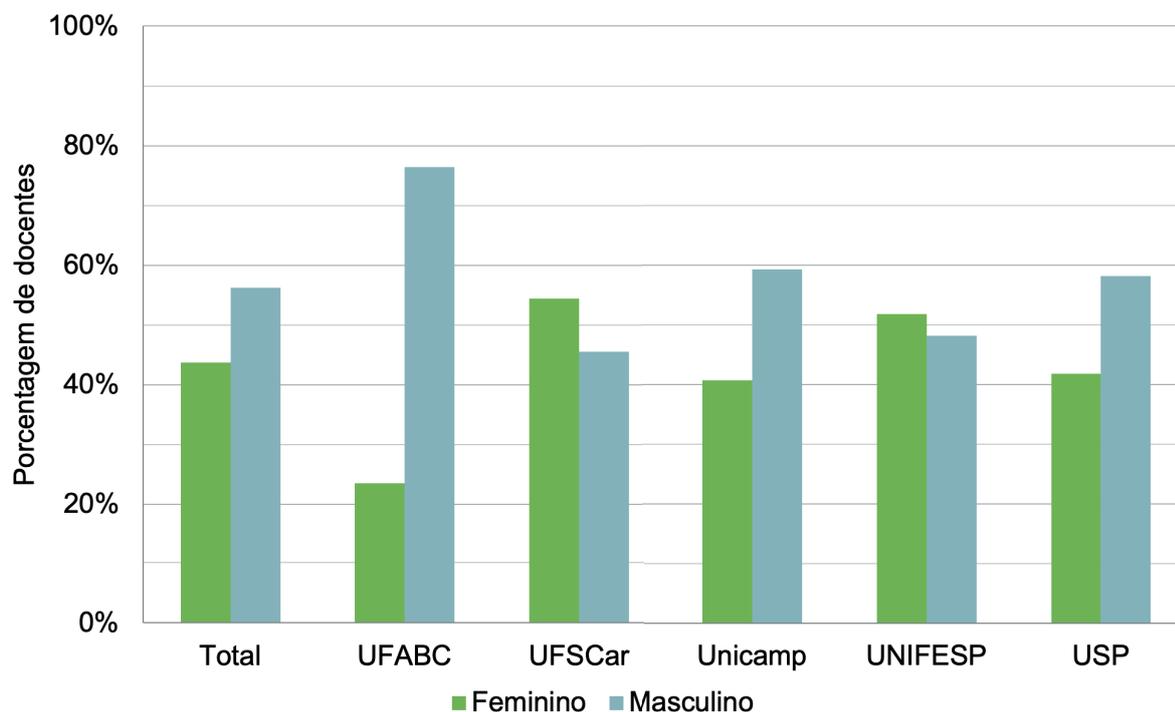


Gráfico 16 – Proporção de professores associados em cargos de chefia por sexo e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Na análise dos docentes enquadrados como “professor titular” em cargos de chefia, de forma desagregada por IES (Gráfico 17), a Unifesp mantém dinâmica contrária às demais IES, registrando uma distribuição equânime entre os docentes de ambos os sexos nessas posições de chefia, enquanto as demais aprofundarão as diferenças de representação em favor dos docentes do sexo masculino. Por sua vez, a UFABC apresenta uma inversão completa da distribuição observada entre os docentes no estágio inicial carreira. Neste último estágio, somente docentes do sexo masculino figuram em cargos de chefia (100%), ainda que, novamente, o total de indivíduos nessa posição seja baixo (1 indivíduo). A segunda maior concentração de professores titulares nessas posições é registrada pela UFSCar (75%), seguida pela Unicamp (72,2%) e pela USP (71,2%).

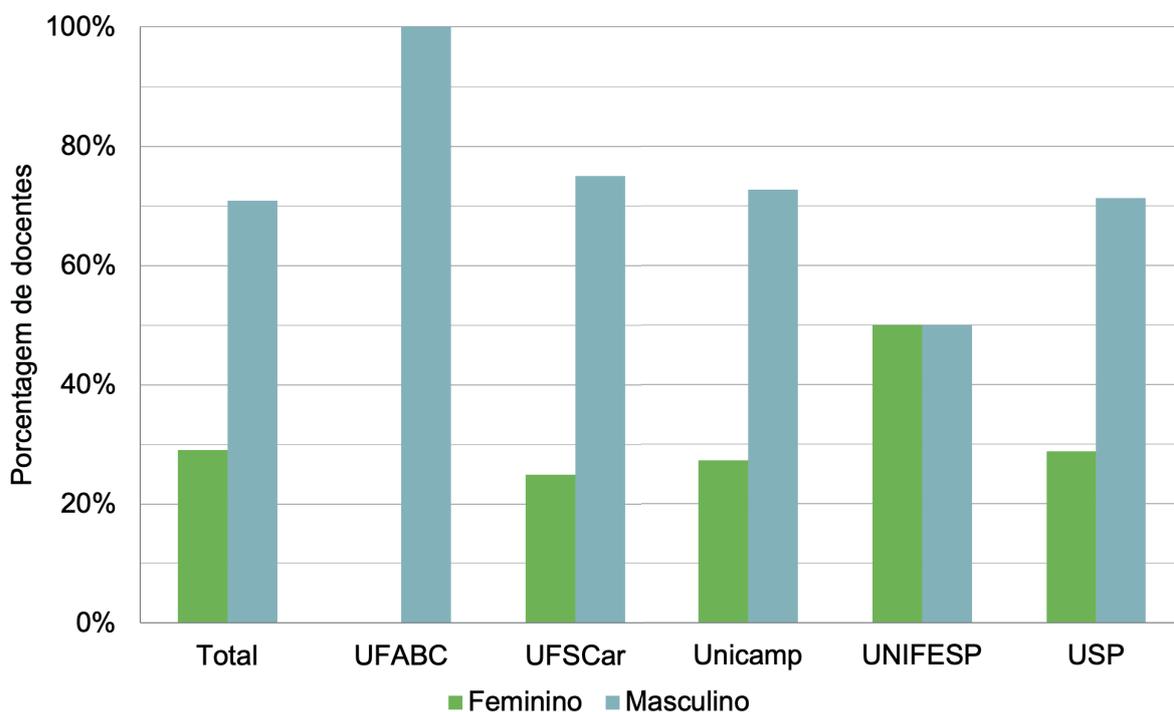


Gráfico 17 – Proporção de professores titulares em cargos de chefia por sexo e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Estágio na carreira	Sexo	Total	UFABC	UFSCar	Unicamp	Unifesp	USP
Doutor	Feminino	48.5%	100.0%	42.4%	43.2%	59.2%	48.1%
	Masculino	51.5%	0.0%	57.6%	56.8%	40.8%	51.9%
Associado	Feminino	43.8%	23.5%	54.5%	40.8%	51.8%	41.8%
	Masculino	56.2%	76.5%	45.5%	59.2%	48.2%	58.2%
Titular	Feminino	29.1%	0.0%	25.0%	27.3%	50.0%	28.8%
	Masculino	70.9%	100.0%	75.0%	72.7%	50.0%	71.2%

Tabela 8 – Percentual de docentes em cargos de chefia por sexo e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Ao observarmos a distribuição interna a cada sexo desses docentes em posições de chefia (Gráfico 18), constatou-se uma dinâmica assemelhada em ambos os grupos. Entre as docentes do sexo feminino, aquelas enquadradas como “professor doutor” representam 12% das ocupantes de cargos de chefia. As docentes classificadas como “professor associado” representam

22% deste subgrupo, e as professoras titulares representam 24,1%. Entre os docentes do sexo masculino, as proporções para cada nível de carreira em posições de chefia são, respectivamente, 10,6%, 24,1% e 24,1%.

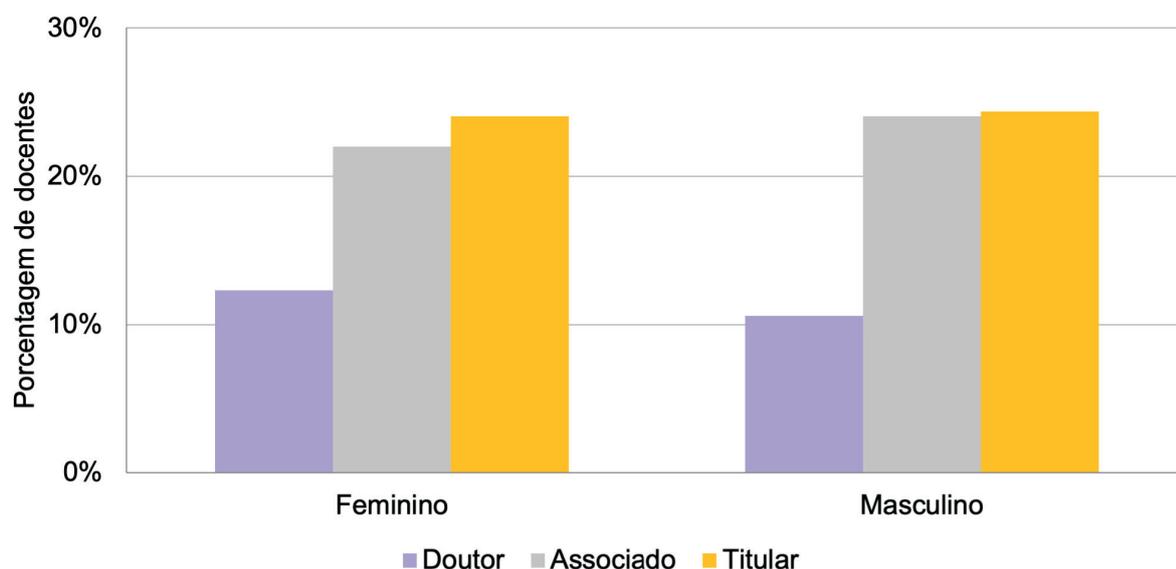


Gráfico 18 – Proporção de docentes em cargos de chefia por sexo e nível na carreira

Ao desagregar os dados desta distribuição interna entre os sexos por IES (gráficos 19 e 20), constatou-se que, entre as mulheres, cada IES apresenta uma dinâmica própria. Na UFABC, predominam as professoras doutoras em cargo de chefia (5,2%) seguidas das professoras associadas (3,7%). Na UFSCar e na Unicamp, predominam as professoras associadas nessas posições (24,6% e 34,8%, respectivamente), ao passo que, na USP, as suas professoras titulares ocupam cargos de chefia em proporção maior que as professoras associadas e doutoras (35,2% a 31,2% e 15,6%, respectivamente). Vê-se, no caso da USP, uma lógica segundo a qual a progressão no nível de carreira habilita a docente a esse tipo de posição, ao passo que, na Unifesp, as docentes mulheres de todos os níveis de carreira participam, em igual proporção, dos cargos de chefia.

Entre os homens, a UFABC e a UFSCAR apresentam dinâmicas inversas, com cargos de chefia sendo ocupados em maior proporção por docen-

tes nos estágios iniciais da carreira acadêmica. Na Unicamp e na Unifesp, a maior proporção de docentes do sexo masculino em cargos de chefia se dá entre os professores associados (34,8% e 16,3%, respectivamente), ao passo que na USP o acesso dos docentes homens a essas posições aumenta proporcionalmente conforme se avança na carreira acadêmica.

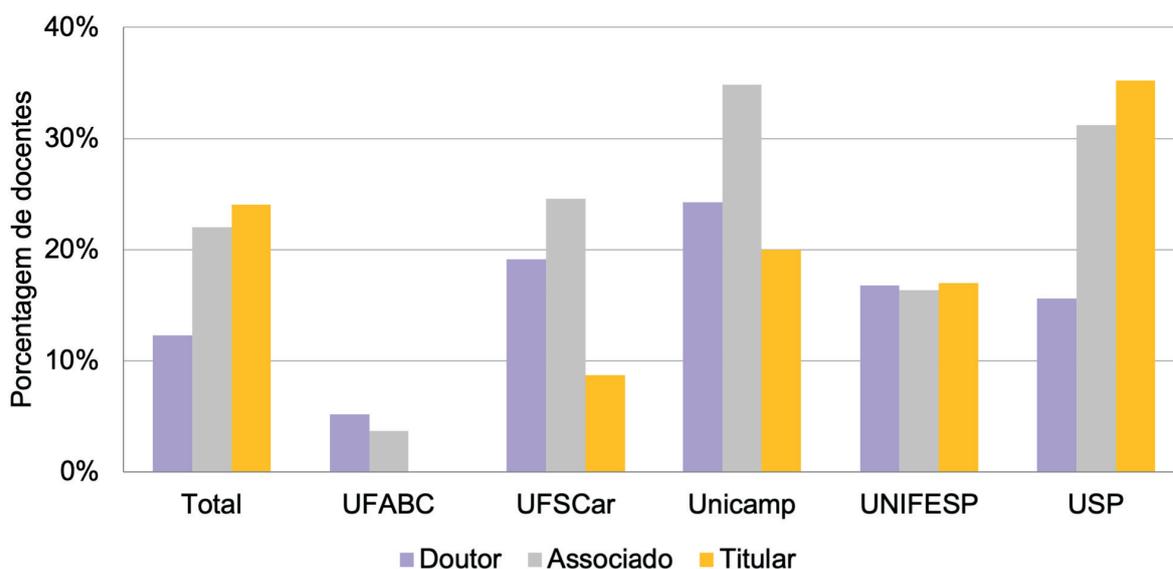


Gráfico 19 – Percentual de docentes do sexo feminino em cargos de chefia e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

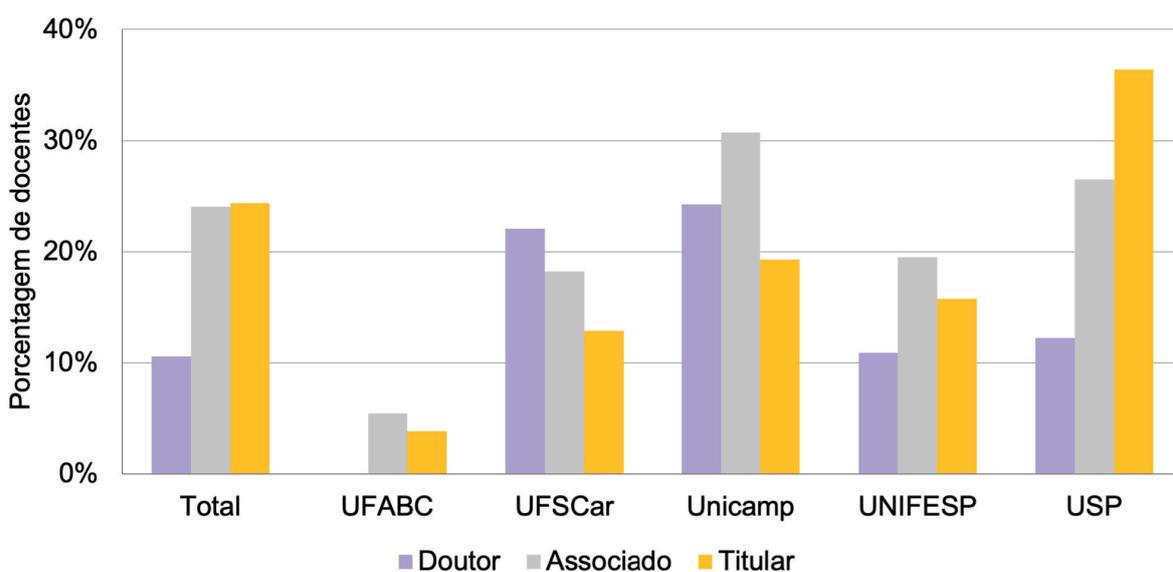


Gráfico 20 – Percentual de docentes do sexo masculino em cargos de chefia e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Estágio na carreira	Sexo	Total	UFABC	UFSCar	Unicamp	Unifesp	USP
Doutor	Feminino	12.3%	5.2%	19.1%	24.3%	16.8%	15.6%
	Masculino	10.6%	0.0%	22.1%	24.2%	10.9%	12.3%
Associado	Feminino	22.0%	3.7%	24.6%	34.8%	16.3%	31.2%
	Masculino	24.1%	5.5%	18.2%	30.7%	19.5%	26.5%
Titular	Feminino	24.1%	0.0%	8.7%	20.0%	17.0%	35.2%
	Masculino	24.4%	3.8%	12.9%	19.3%	15.8%	36.4%

Tabela 9 – Percentual de docentes em cargos de chefia por sexo e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

■ Ocupação de cargos de chefia por sexo, cor/raça e nível na carreira

Em todos os níveis da carreira e para ambos os sexos, a cor branca é predominante entre docentes em cargos de chefia (Gráfico 21). Para docentes do sexo feminino, as que se autodeclararam como de cor branca correspondem a 89,9%, seguidas pelas mulheres de cor parda (3,6%), amarela (3,0%), preta (1,8%) e indígena (0,2%), e por 1,6% “não-identificadas”. Os docentes de cor branca totalizam 89,5% dos cargos de chefia, seguidos pelos de cor parda (4,0%), amarela (2,6%), preta (0,9%) e indígena (0,2%), e por 2,8% participantes de cor “não-identificada”.

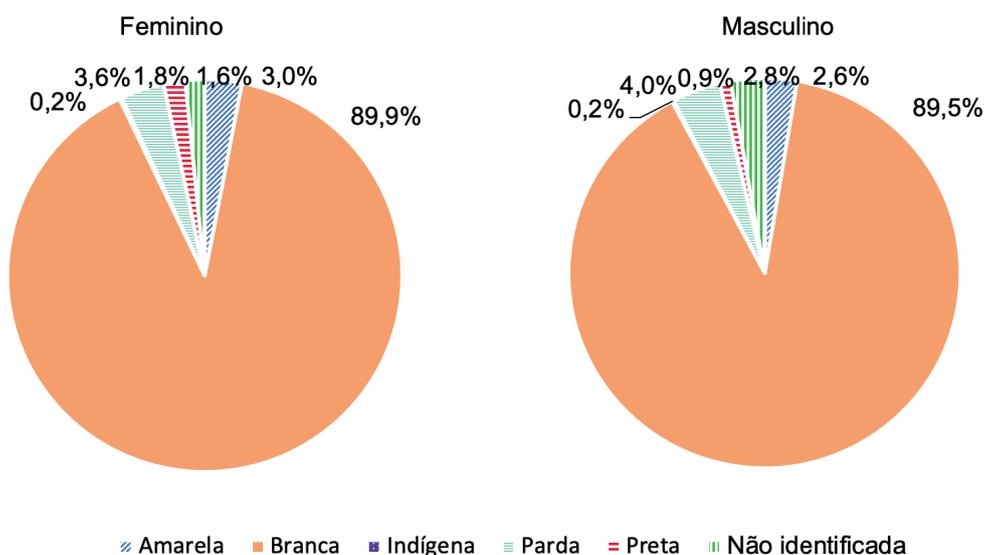


Gráfico 21 – Percentual de docentes em cargos de chefia por sexo e cor

Nas análises desagregadas por sexo, cor e nível na carreira docente (gráficos 22 e 23), as professoras doutoras em cargos de chefia são, na sua maioria, brancas (85,6%), seguidas pelas de cor/raça “parda” (5,8%), “amarela” (3,8%), “preta” (1,9%) e “indígena” (0,3%). Os docentes do sexo masculino neste nível inicial da carreira que ocupam cargos de chefia são, em sua maioria, brancos (84,9%), seguidos pelos de cor “parda” (5,4%), “amarela” (4,2%) e “preta” (2,1%).

Entre os docentes enquadrados no nível “professor associado”, as professoras em cargos de chefia são brancas, em maior proporção que o nível anterior (91,5%), seguidas pelas de cor “parda” (2,8%), “amarela” (2,4%), “preta” (1,8%) e “indígena” (0,2%). Os docentes do sexo masculino deste grupo que ocupam posições de chefia são de cor “branca” (89,9%), seguidos pelos de cor “parda” (4,3%), “amarela” (2,2%), “preta” (0,6%) e “indígena” (0,2%).

As professoras titulares em cargos de chefia são constituídas por uma maioria de cor “branca” (95,2%), seguidas pelas de cor “amarela” (2,7%), “pardas” (1,4%), além de 0,7% classificadas como cor/raça “não-identificada”. Entre os professores titulares do sexo masculino em cargos de chefia, 93,0% são brancos, 2,2% são pardos, 2,0% são amarelos, 0,3% são pretos, 0,3% são indígenas e 2,2% não se identificaram.

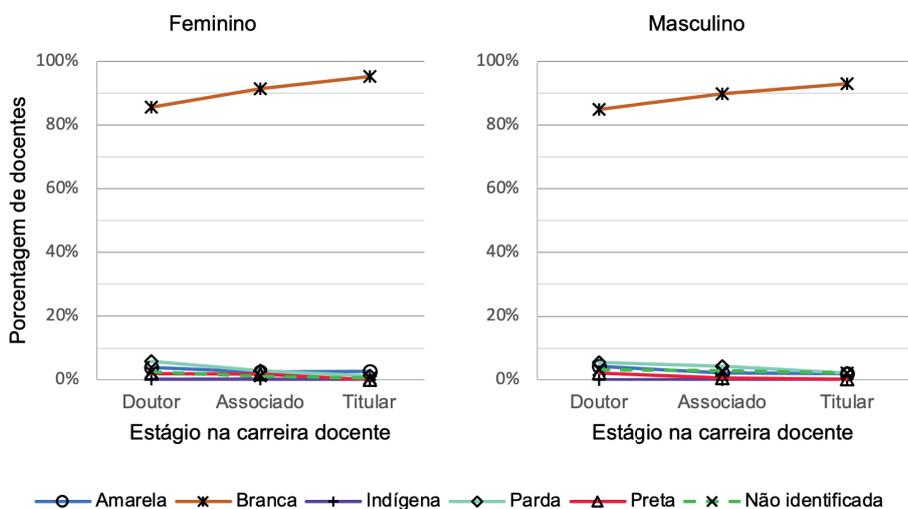


Gráfico 22 – Percentual de docentes em cargos de chefia por sexo, cor e nível na carreira

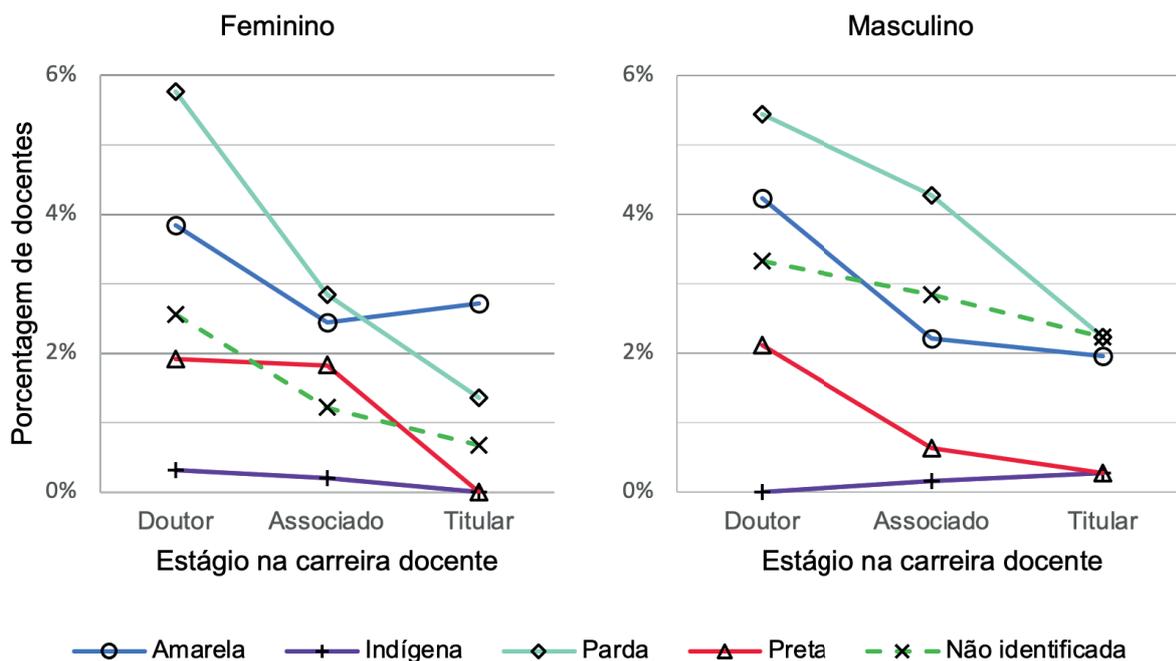


Gráfico 23 – Percentual de docentes não-brancos em cargos de chefia por sexo, cor e nível na carreira

Ao excluir os docentes de cor “branca”, o Gráfico 23 permite observar dinâmicas distintas entre mulheres e homens. No primeiro caso, percebe-se uma queda mais acentuada das docentes de cor “parda” das posições de chefia à medida que avançam na carreira, e a sua superação pelas docentes de ascendências asiática. Entre os docentes do sexo masculino, conquanto se verifique o mesmo declínio na proporção de docentes pardos em cargos de chefia nas posições de “professor associado” e “professor titular”, esses mantêm-se equiparados aos docentes de ascendência asiática enquadrados como “professor titular”.

Na desagregação por IES, é possível observar a sobrerrepresentação dos docentes de cor “branca” de ambos os sexos em posições de chefia. Na Tabela 10, a maior proporção é registrada pela UFABC entre as professoras doutoras e associadas (100%) e pela USP entre as professoras titulares (96,5%) A menor proporção de mulheres brancas em posições de chefia é registrada entre as professoras titulares da UFSCar (75%) Entre as mulheres de cor

“parda”, a UFSCar registra uma proporção de 25% das suas professoras titulares desta cor em cargos de chefia, ao passo que a Unifesp registra a maior proporção de titulares de cor “amarela” nessas posições.

Sexo	Cor/Raça	Nível na carreira	Total	UFABC	UFSCar	Unicamp	Unifesp	USP
Feminino	Amarela	Doutor	3.8%	0.0%	2.6%	4.5%	4.1%	3.9%
		Associado	2.4%	0.0%	1.4%	0.9%	3.5%	3.2%
		Titular	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	2.7%
	Branca	Doutor	85.6%	100.0%	87.2%	79.1%	79.7%	91.5%
		Associado	91.5%	100.0%	90.4%	88.9%	86.0%	94.0%
		Titular	95.2%	0.0%	75.0%	95.2%	88.9%	96.5%
	Indígena	Doutor	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%
		Associado	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%
		Titular	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Parda	Doutor	5.8%	0.0%	7.7%	7.5%	10.8%	1.6%
		Associado	2.8%	0.0%	6.8%	2.8%	7.0%	0.8%
		Titular	1.4%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.9%
	Preta	Doutor	1.9%	0.0%	2.6%	1.5%	4.1%	0.8%
		Associado	1.8%	0.0%	1.4%	4.6%	1.8%	0.8%
		Titular	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Não identificada	Doutor	2.6%	0.0%	0.0%	7.5%	0.0%	2.3%
		Associado	1.2%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	1.2%
		Titular	0.7%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%

Tabela 10 – Percentual de docentes do sexo feminino em cargos de chefia por cor e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Sexo	Cor/Raça	Nível na carreira	Total	UFABC	UFSCar	Uni-camp	Unifesp	USP
Masculino	Amarela	Doutor	4.2%	0.0%	5.7%	3.4%	3.9%	4.3%
		Associado	2.2%	0.0%	4.9%	0.6%	0.0%	2.9%
		Titular	2.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	2.1%
	Branca	Doutor	84.9%	0.0%	81.1%	83.0%	84.3%	87.8%
		Associado	89.9%	92.3%	82.0%	84.7%	86.8%	94.0%
		Titular	93.0%	100.0%	91.7%	85.7%	100.0%	94.3%
	Indígena	Doutor	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		Associado	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
		Titular	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
	Parda	Doutor	5.4%	0.0%	7.5%	4.5%	11.8%	2.9%
		Associado	4.3%	7.7%	11.5%	5.7%	11.3%	1.1%
		Titular	2.2%	0.0%	8.3%	7.1%	0.0%	1.1%
	Preta	Doutor	2.1%	0.0%	5.7%	2.3%	0.0%	1.4%
		Associado	0.6%	0.0%	1.6%	1.3%	1.9%	0.0%
		Titular	0.3%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%
	Não identificada	Doutor	3.3%	0.0%	0.0%	6.8%	0.0%	3.6%
		Associado	2.8%	0.0%	0.0%	7.6%	0.0%	1.7%
		Titular	2.2%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	2.1%

Tabela 11 – Percentual de docentes do sexo masculino em cargos de chefia por cor e nível na carreira, sobre o total e desagregado por IES

Entre os docentes do sexo masculino descritos pela Tabela 11, as maiores concentrações de docentes de cor “branca” em cargos de chefia ocorrem entre os professores titulares da UFABC e da Unifesp (100%). Os docentes de cor “parda” nessas posições são mais frequentes na Unifesp, entre os professores doutores (11,8%) e associados (11,3%), e entre os professores associados da UFSCar (11,5%). A UFSCar registrou a maior proporção de docentes de cor “preta” em cargos de chefia entre os professores doutores e, igualmente, de docentes de cor “amarela” neste estágio da carreira, ambos representados na proporção de 5,7%.

Este levantamento sobre os enquadramentos nas carreiras docentes, e sobre a ocupação de cargos de chefia nas seis universidades públicas participantes deste estudo permitiu observar a reprodução de padrões de concentração, tanto na desigualdade entre os sexos no acesso aos níveis mais altos da carreira docente, como nas posições de chefia. Da mesma forma, o acréscimo da variável “cor/raça” possibilitou compreender a sobrerrepresentação dos docentes de cor branca, tanto nas carreiras docentes, como nas posições de chefia e direção, em ambos os sexos analisados.

A realidade da desigualdade de gênero nas universidades públicas, e entre os grupos étnico-raciais que foi mensurada nesta seção é objeto da reflexão realizada na seção seguinte pelas docentes do sexo feminino que ocupam posições de gestão em cada Instituição de Ensino Superior participante deste levantamento. Essas reflexões buscam contextualizar essas desigualdades à luz das diferentes realidades institucionais, comentando tanto as dinâmicas operadas localmente, como as medidas concretamente adotadas para o enfrentamento dos problemas persistentes.



Assessoria de comunicação da USP: Marcos Santos.

CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS DO ESTUDO

■ Universidade Federal do ABC – UFABC

*Mônica Schröder – Vice-reitora (2022 a 2026)*⁶

*Maria Isabel Mesquita Vendramini Delcolli – Pró-reitora adjunta de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (2024-2026)*⁷

A parceria das seis universidades públicas do estado de São Paulo, a partir da colaboração em rede de dirigentes e equipes técnicas desde pelo menos o ano de 2022, se iniciou por conta do diagnóstico em comum de problemas partilhados pelas comunidades universitárias. E tem se materializado especialmente em razão da presença de mulheres nas posições mais relevantes da estrutura hierárquica dessas instituições, seja como vice-reitora, seja como reitora. Essa presença aproxima o corpo dirigente e as equipes a partir de questões reflexivas que são vivenciadas e enfrentadas considerando-se o ambiente institucional de cada universidade, é certo, mas também tendo em vista evidências e oportunidades de mudança com o mesmo foco – promover a equidade e a igualdade de gênero, e igualmente raça, e formular políticas e ações que possibilitem avanços concretos.

A harmonização dos dados das universidades públicas paulistas, apresentada neste “Index da Igualdade de Gênero nas universidades públicas do estado de São Paulo”, resulta dessa parceria, representada pelo Fórum

⁶ Economista, formada pela Universidade Federal do Paraná, tem doutorado em Ciências Econômicas pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) (2005). É docente da Universidade Federal do ABC (UFABC), no estado de São Paulo. Tem experiência em Economia Agrária, atuando na análise de temas como pobreza e desenvolvimento rural, políticas públicas e agricultura familiar. Atuou em órgãos do Governo brasileiro, tendo sido assessora da Secretaria da Agricultura Familiar do Ministério do Desenvolvimento Agrário, em 2008 e 2009, e da Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, em 2011 e 2012. Ainda em 2012, também desempenhou a função de secretária-adjunta e, em seguida, entre 2013 e 2016, atuou como coordenadora de programa na mesma Secretaria, no âmbito do Plano Brasil Sem Miséria. Foi Pró-reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional da UFABC entre 2018 e 2022. Atualmente, ocupa o cargo de vice-reitora na mesma instituição.

⁷ Bióloga e professora de Biologia pelo IB-USP, Especialista em História e Filosofia da Ciência e da Tecnologia pela UFABC e em Gestão de Pessoas pela Esalq-USP, Doutora em Imunologia pelo ICB-USP. Atuou na UFABC desde 2011 como Técnica em Assuntos Educacionais – área Biologia. Já trabalhei nas Pró-reitorias de Graduação e Extensão e Cultura, desde 2018 na Pró reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. Foi Procuradora Educacional Institucional da UFABC entre 2018 e 2024, atualmente estou como Pró-reitora adjunta de Planejamento e Desenvolvimento Institucional.

paulista pela igualdade de gênero nas carreiras científicas e acadêmicas. A seguir, comenta-se o caso da Universidade Federal do ABC (UFABC), comentários estes que se somam ao cuidado de sistematização e de análise dos resultados aqui apresentados.

As mulheres compõem a maioria do corpo docente universitário (Inep, 2020⁸), sendo aproximadamente 55% desse total, e esta proporção se mantém no início da vida profissional, entretanto, tal participação se reduz ao longo da trajetória profissional e da escalada para níveis com maior poder de tomada de decisão nas instituições. Sendo assim, quanto maior o nível hierárquico, menor é a participação de mulheres nos postos de liderança.

Portanto, o presente estudo, ao apontar que há mais homens que mulheres atuando como docentes nas universidades públicas paulistas, joga luz sobre uma questão já discutida na literatura quanto às diferenças de gênero no acesso às oportunidades de crescimento profissional, e traz evidências importantes para o enfrentamento e a mudança de tal realidade na comunidade científica. Sobre a representação das mulheres nas ciências – e nas universidades públicas, com diferenças percebidas entre as ciências sociais e as ciências “duras” –, é fundamental que a inclusão social e a equidade de gênero (e raça) sejam valores constituintes para a conformação de um ambiente institucional de fato inovador. Não se trata de tarefa fácil, e se a experiência das universidades públicas paulistas demonstra isto, igualmente orienta e estimula que a inovação institucional seja constantemente perseguida e aprofundada.

A constatação presente neste relatório, de que a UFABC tem a menor proporção de mulheres docentes entre todas as seis universidades públicas paulistas (e em praticamente todas as desagregações a situação se repete),

⁸ Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [Inep]. 2020. Tabelas de divulgação: Censo da Educação Superior 2019. Disponível em <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>>. Acesso em: 20 abril 2021.

já vem sendo objeto de políticas institucionais, tanto em relação à presença ainda pouco equânime das mulheres, quanto às situações persistentes de exclusão por raça/etnia. A UFABC carrega a responsabilidade institucional de, justamente baseada em seus pilares centrais (interdisciplinaridade, inclusão e excelência) materializados em todos os documentos institucionais fundantes, assegurar a busca e a manutenção de posições inovadoras no sistema universitário brasileiro. Lidando, nos últimos anos, com a realidade de que as mulheres seguem representando apenas um terço do seu corpo docente, e com o fato de que a parcela maior dos concursos para a constituição do seu quadro efetivo foi realizada até 2017 (vale observar que, aqui, todas as pessoas são aprovadas para a docência exclusivamente com título de doutorado), a UFABC, especialmente por meio dos conselhos superiores e com intensa participação das entidades e coletivos representativos de sua comunidade, empreende iniciativas institucionais importantes (tratadas adiante), que, sem dúvida, ganham enormemente com a parceria entre as universidades públicas paulistas.

A UFABC apresenta, ainda, o menor percentual de docentes do sexo feminino em cargos de chefia entre as seis universidades públicas paulistas; neste caso, especificamente, destaca-se que, para além das variáveis explicativas já apontadas rapidamente neste documento, tal situação pode resultar de uma junção de alguns outros fatores: (1) o fato da universidade ter vivenciado seu processo de consolidação em momento de retração do orçamento público federal e, portanto, da disponibilização de cargos e funções gratificadas para o provimento (o número é bastante modesto na UFABC), e (2) a constatação de que, sendo uma organização menos hierarquizada, inclusive sem departamentos e unidades acadêmicas, ocorre igualmente a ascensão de mulheres técnicas-administrativas a posições de chefia, incluindo às pró-reitorias.

Apontar as iniciativas já empreendidas pela UFABC tem por objetivo, no contexto deste importante documento, estimular e informar a partilha institucional, buscando a transformação dos resultados das práticas institucionais e científicas em diferentes âmbitos, e buscando articular os esforços individuais – seja das pessoas que atuam nas universidades, seja dessas instituições. Na UFABC, o Conselho Universitário criou, em 2022, a política de diversidade sexual e de gênero, e antes, ainda no decorrer de 2017, aprovou vagas em concursos docentes específicas para o estabelecimento de área de investigação voltada aos estudos de gênero e de relações étnico-raciais, incorporando ao quadro efetivo da universidade especialistas que atuam no tripé ensino, pesquisa e extensão com ambas as problemáticas. Em comissão assessora dos conselhos superiores, foi aprovada uma resolução que estabelece diretrizes para a composição das comissões julgadoras para os concursos de docentes e para comissões de avaliação para promoção funcional de docente titular, estabelecendo a obrigatoriedade da diversidade de gênero e raça/etnia em tal composição. Além disso, foram criadas disciplinas obrigatórias (“Estudos de Gênero” e “Estudos Étnico-raciais”), incorporadas gradativamente aos projetos pedagógicos dos cursos de ingresso da universidade (atualmente, são quatro cursos interdisciplinares que possibilitam o ingresso, sendo dois bacharelados e duas licenciaturas interdisciplinares). Por fim, importante citar também a institucionalização de dois Núcleos por meio de portaria da Reitoria – o Núcleo de Estudos de Gênero Esperança Garcia (NEG) e o Núcleo de Estudos Africanos e Afro-Brasileiros (NEAB), que atuam como unidades acadêmicas interdisciplinares para a reflexão crítica de diagnósticos e de políticas institucionais de enfrentamento às desigualdades de raça e gênero na UFABC.

É evidente, nas manifestações institucionais que compõem este documento, a vontade das universidades públicas paulistas de mudar e de pro-

duzir práticas sociais e científicas que levem a maior diversidade e presença de gênero e raça nas suas comunidades. Por isto, a partir de uma troca institucional e da resolução partilhada de problemas – que mesmo específicos às realidades institucionais, são construções sociais, e carecem, portanto, de reflexões e ações coletivas –, ganham as universidades, e ganham o sistema nacional de ciência e tecnologia e a sociedade brasileira. Para cada universidade, o esforço contínuo, na forma de incentivos, símbolos, narrativas e normativas, é o cerne das políticas para o enfrentamento da desigualdade de gênero e raça nas carreiras científicas e da mudança da cultura institucional.

Buscando produzir políticas públicas baseadas em evidências, será importante, como próximos passos da presente iniciativa, ampliar a organização e a análise dos dados e das informações para a carreira técnica-administrativa; a harmonização de uma diversidade maior de dados, considerando as diferenças entre as bases de dados e as carreiras de cada universidade, e a sistematização de elementos de um diagnóstico qualitativo sobre as especificidades do contexto e do amadurecimento institucionais e sobre as iniciativas já em curso.



Assessoria de comunicação da USP: Marcos Santos.

■ Universidade Federal de São Carlos – UFSCar

*Maria de Jesus Dutra dos Reis – Vice-reitora (2021 a 2024; 2025 a 2029)*⁹

A Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) foi inaugurada em 13 de março de 1970, iniciando sua trajetória com uma forte vocação nas formações em Engenharia. Atualmente com quatro *campi* – e trabalhando no desenho do seu quinto – a instituição apresenta uma diversidade grande quando consideramos suas diferentes áreas de formação em sua estreita relação com os territórios onde está inserida. As áreas e temáticas dos seus processos formativos foram se ampliando ao longo das décadas, com cursos de graduação e pós-graduação nas áreas tecnológicas, humanas, biológicas e da saúde. Embora a proporção de docentes do sexo masculino maior do que do sexo feminino (respectivamente 54,5% e 45,5%), a diferença é de 9% entre os dois grupos. No entanto, esta proporção não necessariamente significa a ocorrência de uma igual proporcionalidade na distribuição quando consideramos as diferentes áreas de formação.

Observando a distribuição da amostra por sexo considerando a titulação na carreira, podemos observar que a diferença entre os sexos fica relativamente marcante nos titulares (feminino 33,1% x 66,9% masculino). A UNIFESP e a UFSCar apresentam a maior proporção de mulheres com esta titulação (48,2% e 33,1%, respectivamente). No entanto, parece palpável que quanto maior o tempo de carreira, as condições para a progressão parecem

⁹ *Graduada em Psicologia pela Universidade de Brasília (1987), com Mestrado pela mesma instituição (1989). Doutorado em Psicologia pela Universidade de São Paulo (1997), desenvolvendo pesquisa com bolsa sandwich no E.K. Shriver Center, em Boston (MA) (1996-1997). Professora Associada no Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), exerce docência nessa instituição desde 1989, atuando em atividades de ensino, pesquisa e extensão em Análise do Comportamento. Orienta mestrado e doutorado junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (Capes 6) da UFSCar. Lidera grupo de pesquisa que investiga fenômenos e processos pertinentes à relação entre comportamento e saúde, examinando especialmente evidência de eficácia e eficiência em Terapia Analítico-Comportamental. Organizou e implantou o Programa de Saúde Mental da Unidade Saúde-Escola da instituição (2004-2008). Em 2019, coordenou a Escola Paulista de Estudos Avançados sobre Evidências de Efetividade no Tratamento em Transtornos Mentais, financiada pela FAPESP (2019). Foi Vice-Diretora (2001-2004) e Diretora do Centro de Educação e Ciências Humanas da UFSCar (2004; 2016-2020); atualmente é Vice-Reitora dessa instituição (iniciou mandato em 2021). A temática das investigações desenvolvidas versam sobre: Comportamento Emocional; ansiedade, depressão e estresse; comportamento, saúde e qualidade de vida; comportamento emocional nas condições crônicas em saúde; eficácia e eficiência na intervenção terapêutica analítico-comportamental; adesão ao tratamento na cronicidade; comportamento na promoção da saúde, particularmente na prevenção ou minimização das perdas na cronicidade; comportamento governado por regra e suas implicações para o seguimento de instruções; e, controle de estímulos nas condições sob controle aversivo ou na formação de classes.*

afetar de forma distinta os dois sexos. Uma questão a ser examinada no futuro é quanto este resultado pode ser produto de um processo que amplia inequidades na progressão de carreira das mulheres.

A sobrerrepresentação de docentes, brancos e brancas, é realidade inegável da UFSCar; no entanto, a instituição tem procurado avançar investindo numa política de formação e contratação que possa fazer diferença significativa num futuro não muito distante. A meta é avançarmos para a ampliação da diversidade no quadro docente da instituição, fortalecendo a presença de docentes negros e negras em todas as áreas de formação. Em igual medida, tendo um quadro discente de quase 400 alunos indígenas somente em 2025, a instituição tem discutido a importância de promover condições que possibilite a ampliação de representantes de diferentes povos originários no seu quadro de servidores.

Os resultados gerais parecem apontar que os cargos de Chefias, na instituição, são majoritariamente ocupados por docentes do sexo masculino (51,9); embora a diferença seja relativamente pequena (3,8%) quando comparamos com a proporção de mulheres em chefias (48,1%).

Examinando a proporção de docentes de diferentes titulações nos cargos de chefia, foi observado que a proporção daqueles do sexo masculino ocupando cargos de chefia estava ligeiramente acima das docentes doutoras do sexo feminino (57,6% e 42,4%, respectivamente). Vale notar que majoritariamente os docentes da UFSCar iniciam suas carreiras com o título de doutorado; desta forma, no momento da coleta dos dados aqui analisados uma proporção maior de Homens, em início de carreira, estava ocupando cargo de Chefia. Na população de docentes titulares a proporção de presença do sexo masculino em chefias (75%) parece ser significativamente maior do que do sexo feminino (25%). Seria interessante em futuros estudos examinar quais seriam os cargos ocupados pelos diferentes sexos dentro da instituição, es-

pecialmente considerando aqueles cargos com maior gratificação. Uma análise com esta transversalidade pode nos ajudar a entender melhor a relação entre titularidade, sexo e a posição “hierárquica” ocupada na organização.

É interessante notar que embora a proporção de docentes mulheres titulares pardas seja relativamente pequena (4,3%) na UFSCar, 25% delas estão ocupando algum cargo de Chefia, demonstrando o alto envolvimento destas mulheres no processo de gestão da instituição. Também neste caso, seria interessante numa análise futura examinar a correlação destes resultados considerando a natureza da chefia ocupada na organização.

Um segundo mandato está sendo iniciado pela Profa. Dra. Ana Beatriz de Oliveira, magnífica reitora da UFSCar, e eu continuo como sua Vice-Reitora. Nesta equipe somos sete mulheres, computando reitoria e pró-reitorias. Sermos mulheres neste lugar de fala e neste momento histórico representa uma responsabilidade adicional. Examinando os resultados fica claro que andamos alguns passos na direção de redução da desigualdade de gênero, porém com um longo caminho ainda a percorrer.

Trilhar os caminhos para este primeiro estudo teve o mérito extraordinário de colocar as gestoras destas diferentes instituições com o desafio de minerar dados, organizar estes dados num único banco de informações e, com uma equipe de profissionais qualificados, ter condições de comparar as realidades de cada uma das instituições de ensino superior neste momento retratado

Ampliar o olhar sobre as questões da mulher abarcando toda as nossas comunidades parece ser um caminho que deveremos seguir no futuro; especialmente incluindo as servidoras técnicas-administrativas, discentes de graduação, discentes de pós-graduação e colaboradoras terceirizadas.

Acreditando que evidências nos permite tomar decisões com maior eficácia e eficiência, acreditamos que este primeiro olhar coletivo sobre nossa realidade representa um passo importante para o aperfeiçoamento e/ou de-

envolvimento de políticas que nos permitam avançar na redução das desigualdades de gênero nas instituições de ensino superior, no nosso Estado e, esperamos, no nosso País.

■ Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP

*Maysa Furlan – Vice-reitora (2021 a 2024) e Reitora (2025 a 2029)*¹⁰

A entrada das mulheres nas universidades brasileiras é crescente e evidencia que barreiras sociais estão sendo transpostas, possibilitando que mulheres assumam ocupações e posições tradicionalmente dominadas pelos homens. A composição deste Fórum ilustra esta ascensão e configura-se como um momento único na história: pela primeira vez temos mulheres ocupando reitorias ou vice-reitorias em todas as universidades públicas do estado de São Paulo. Esta união das 6 instituições que compõem este grupo demonstra a superação de desafios e vai além, afirma o compromisso com políticas institucionais que avancem na busca da equidade de gênero. Não é apenas celebração pelas conquistas, é também compromisso com as estudantes, com as docentes, com as funcionárias e com as jovens que ainda nem ingressaram em nossas instituições.

Daí decorre a importância deste primeiro conjunto de dados que nos permitem análises críticas da realidade de nossas instituições. A Unesp tem avançado, 2025 é um marco em nossa história, pois pela primeira vez a comunidade elegeu uma mulher para reitora e com ampla margem de vantagem em relação ao segundo colocado. Entre 2022 e 2025, a cada 10 contratações

¹⁰ Maysa Furlan nasceu em Mirassol, no interior de São Paulo. É bacharel em Química pela Unesp (1982), mestre em Química Orgânica pela USP (1985) e doutora em Ciências pela USP (1990). Realizou pós-doutorado no Institute of Biological Chemistry, Washington State University, EUA (ago. 1992 a dez. 1993). Livre-docente em Química Orgânica pelo Instituto de Química (IQ) da Unesp (2000), é professora titular do IQ-UNESP e integrante da Academia Brasileira de Ciências (ABC). Foi diretora do Instituto de Química da Unesp (2004 a 2008) e coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Química (2000 a 2004). Foi assessora da Pró-Reitoria de Pesquisa da Unesp no período de 2008 a 2016 e coordenadora do Programa Institucional de Iniciação Científica PIBIC/PIBITI/CNPq da Unesp, no período de 2012 a 2016. Foi membro titular do comitê assessor da avaliação dos programas de pós-graduação da área de Química na CAPES no período de 2006 a 2012 e avaliadora de projetos institucionais de infraestrutura da FINEP de 2014 a 2016. Possui colaboração em pesquisa com grupos de pesquisa internacionais e participou ativamente do programa de internacionalização da Unesp, no período de 2012 a 2016, promovendo a divulgação de seus grupos de pesquisa e possibilidades de intercâmbio científico na instituição e em missões em universidades de classe mundial na Alemanha, na Bélgica e no Canadá. É pesquisadora principal do Centro de Pesquisa e Inovação em Biodiversidade e Fármacos (CEPID/CIBFar/FAPESP) e bolsista de produtividade em pesquisa do CNPq, nível 1A. Tem experiência na área de Química Orgânica, especialmente nos aspectos estruturais, biológicos e biossintéticos de Produtos Naturais, com ênfase em Biologia Sintética.

docentes, 5 foram mulheres. Somos 42% das docentes, 43% das técnicas administrativas, 52% das graduandas e 55% das pós-graduandas. No entanto, quando olhamos para o topo da carreira, apenas 26% das mulheres são titulares. Estes dados requerem discussão e ações que envolvem, por exemplo, a problematização das múltiplas tarefas desenvolvidas pelas mulheres e seus impactos na sua carreira, da mesma forma, as mães precisam de políticas específicas para prosseguirem seus estudos e suas carreiras.

Fortalecida pelos avanços das mulheres, mas consciente dos desafios, a Unesp tem desenvolvido ações e políticas para a equidade de gênero. Desde 2023, foi produzido e disponibilizado à comunidade (discentes, docentes e servidores) um curso sobre gênero, feminismos e violência que conta com mais de 2.000 concluintes. Foi instituído o Grupo de Trabalho GT Mulheres, voltado à discussão e à proposição de ações relacionadas à equidade de gênero; foram implementadas bolsas para mães estudantes da graduação e da pós-graduação; estão sendo realizadas campanhas contra o assédio e demais violências. Foram produzidas normativas que dispõem sobre: “Política Educativa de Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, formas de discriminações e preconceitos em relação à origem, cor, gênero, orientação sexual, religião ou crença, nível socioeconômico, condição corporal física ou psíquica”; e ao “Acolhimento às vítimas de violência”. Foram constituídas Comissões Locais de Direitos Humanos em cada um dos 24 *campi* da Unesp que têm por tarefa atuar de maneira educativa, sensibilizando a comunidade acadêmica em relação à dignidade humana e à imprescindibilidade do respeito às pessoas. Foi criado um aplicativo Unesp Mulheres que disponibiliza conteúdos sobre saúde, orientação e acolhimento de problemas relacionados aos direitos das mulheres.

Por tudo isso, quando mulheres chegam aos postos mais altos da gestão Universitária, não podem se calar ou permanecer indiferentes às

desigualdades de gênero que estão presentes no mundo acadêmico e na sociedade.

■ Universidade estadual de Campinas – Unicamp

*Maria Luiza Moretti – Coordenadora Geral (2022 a 2024)*¹¹

A Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) reafirma seu compromisso com a equidade de gênero nas carreiras acadêmicas e científicas, conforme apresentado no “Index da Igualdade de Gênero nas Universidades Públicas do Estado de São Paulo”. A instituição reconhece que a presença de mulheres tem aumentado nos quadros docentes e administrativos, mas ressalta que ainda há desafios significativos a serem enfrentados, sobretudo na ocupação de cargos de chefia e na progressão para os níveis mais altos da carreira acadêmica.

A composição deste Fórum ilustra essa ascensão e configura-se como um momento histórico, no qual todas as universidades públicas do estado de São Paulo possuem mulheres ocupando reitorias ou vice-reitorias. Essa união das instituições demonstra não apenas a superação de desafios, mas também o compromisso com políticas institucionais que avancem na busca pela equidade de gênero. Mais do que celebrar conquistas, esse movimento reforça a responsabilidade com as estudantes, docentes, funcionárias e futuras gerações.

A análise dos dados da Unicamp evidencia um cenário no qual as mulheres representam uma parte expressiva do corpo docente nos es-

¹¹ Professora Maria Luiza Moretti possui graduação em Medicina (1976), mestrado em Ciências Médicas (1983), doutorado em Clínica Médica (1989) e título de Livre-Docente (1999), todos pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). É Professora Titular da Área de Infectologia do Departamento de Clínica Médica da UNICAMP, com ampla experiência em Clínica Médica, com ênfase em Clínica Médica e Doenças Infecciosas. Seus principais temas de pesquisa incluem epidemiologia hospitalar, micologia médica, tipagem molecular, epidemiologia molecular e doenças infecciosas emergentes. Entre os cargos ocupados, foi Diretora Clínica do Hospital de Clínicas da UNICAMP (2004-2006), Coordenadora da Seção de Epidemiologia Hospitalar (2007-2014 e 2008-2020), Presidente da Sociedade Paulista de Infectologia (2006-2008) e Coordenadora da Comissão de Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP (2014-2018). Desde 1998, coordena o Laboratório de Epidemiologia Molecular e Doenças Infecciosas (LEMDI), que realiza diagnósticos avançados para infecções fúngicas e estudos de resistência a antifúngicos. Possui um longo histórico de projetos internacionais, especialmente com a Universidade de Chiba (Japão), em cooperação com a Japan International Cooperation Agency (JICA), destacando-se o projeto SATREPS-MIRE (2018-2022), focado no desenvolvimento de ferramentas de diagnóstico para fungos resistentes a medicamentos. Atualmente coordena o projeto multicêntrico “Latin America Aspergillus fumigatus Azole Resistance Survey”, patrocinado pelo CDC (EUA). Desde 2021, ocupa o cargo de Coordenadora Geral (Vice-Reitora) da UNICAMP, com mandato até 2025.

tágios iniciais da carreira, mas encontram dificuldades para ascender a posições de maior prestígio, como professoras titulares e lideranças institucionais. Esse fenômeno reflete barreiras estruturais que demandam ações institucionais concretas, como políticas de incentivo à permanência e ao crescimento profissional das docentes. Atualmente, as mulheres correspondem a 37,3% do total de docentes da Unicamp, enquanto nos cargos de professor titular essa porcentagem cai para 26%. Além disso, a presença feminina em cargos de gestão na Unicamp ainda é desigual. Atualmente, 40% das pró-reitorias são ocupadas por mulheres, com 2 das 5 pró-reitorias sob liderança feminina. Nas diretorias executivas, a representatividade feminina é ainda menor, com apenas 25% dos cargos ocupados por mulheres. No entanto, as mulheres têm maior presença nas diretorias associadas (vice-diretorias), onde representam 58,3% dos cargos, enquanto nas diretorias de unidade essa porcentagem é de apenas 8,3%. Essa discrepância indica que as mulheres ainda enfrentam barreiras para alcançar os cargos de liderança plena dentro da universidade.

A Unicamp destaca também a importância de um olhar interseccional na discussão da igualdade de gênero, considerando que mulheres negras e indígenas enfrentam desafios ainda mais acentuados no ambiente acadêmico. A coleta de dados desagregados por sexo e cor/raça, como proposto no Index, é um passo fundamental para compreender essas dinâmicas e formular políticas públicas mais eficazes e inclusivas.

A participação da Unicamp no Fórum Paulista pela Igualdade de Gênero reforça sua disposição em colaborar com outras instituições na construção de um ambiente acadêmico mais igualitário. A troca de experiências e a criação de estratégias conjuntas permitem avançar na superação dos obstáculos que ainda persistem, promovendo uma universidade verdadeiramente inclusiva. Assim, a Unicamp reafirma seu compromisso com a pro-

dução de conhecimento crítico e transformador, essencial para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

■ **Universidade Federal de São Paulo – Unifesp**

*Raiane Patrícia Severino Assumpção – Vice-reitora
(2021 a 2022) e Reitora (2023 a 2027)*¹²

*Lia Rita Azeredo Bittencourt – Vice-reitora (2023 a 2027)*¹³

A colaboração em rede das 06 universidades públicas paulistas, constituindo o Fórum paulista pela igualdade de gênero nas carreiras científicas e acadêmicas, teve como resultado a harmonização dos dados sobre gênero destas instituições e o relatório do Index da Igualdade de Gênero nas universidades públicas do estado de São Paulo. Os resultados obtidos demonstram um predomínio do sexo masculino entre os docentes da amostra total (59,5%) comparado com o sexo feminino (40,5%), sendo que este predomínio se mantém entre os diferentes níveis da carreira (doutor, associado e titular). Isso também foi encontrado em ocupação de cargos de direção e chefia (58,1% de ocupação masculina e 41,9% feminina). Isto pode sugerir que a carreira do magistério superior é ainda mais atrativa para o sexo masculino do que para o sexo feminino, ou que os homens teriam mais

¹² Professora Associada III da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), doutora em Sociologia (2008) pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP). Tem graduação em Ciências Sociais (1996) e mestrado (2000) em Sociologia pela mesma universidade. Está como reitora da UNIFESP (gestão 2023-27). Esteve como vice-reitora da UNIFESP (2021 – 2022), reitora pro tempore (2023) e pró-reitora de Extensão e Cultura na PROEC/UNIFESP (2017-2021). Professora no programa de pós-graduação em Serviço Social e Políticas Sociais – Campus Baixada Santista; pesquisadora do Centro de Antropologia e Arqueologia Forense (CAAF) – UNIFESP; líder do grupo de pesquisa e extensão em Violência do Estado, Direitos Humanos e Educação Popular. Tem experiência na gestão de Políticas Públicas (Saúde, Assistência Social e Educação), em processos formativos via Educação Popular e em pesquisas sobre Instituições Políticas Brasileiras (especialmente sobre partidos políticos e eleições); Educação Popular; Violência de Estado e Direitos Humanos. Tem se dedicado a produzir conhecimento acadêmico em diálogo e pela construção de narrativas com os saberes populares e tradicionais. Bolsista Produtividade em Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora – DT do CNPq (2021-2024).

¹³ Possui graduação em Medicina pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) (1987), concluiu residência em Clínica Médica pelo Hospital Universitário Cassiano Antônio de Moraes -UFES (1988) e residência em Pneumologia pelo Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual – HSPE (1991). Obteve título de especialista em Pneumologia pela Associação Médica Brasileira – AMB (1992), de Mestre em Medicina (Pneumologia) pela Universidade Federal de São Paulo – Unifesp (1995), de Doutor em Medicina (Pneumologia) pela Unifesp (1999) e de área e atuação em Medicina do Sono pela AMB (2012). Foi Presidente da Associação Brasileira do Sono (2007-2009) e Presidente da Associação Brasileira de Medicina do Sono (2013-2015). É orientadora nos Cursos de Pós-Graduação em Psicobiologia e Pneumologia. Atualmente é professora Titular e Livre-docente da Disciplina de Medicina e Biologia do Sono do Departamento de Psicobiologia da Unifesp. Está no cargo de Vice-Reitora da Unifesp (2023-2027). Foi Pró-Reitora de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo (2018 – 2023). É bolsista Produtividade Pesquisa 1 B e parecerista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. É também parecerista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. Tem experiência na área de Medicina, com ênfase em Pneumologia e Medicina do Sono, atuando principalmente nos seguintes temas: epidemiologia, fisiopatologia, diagnóstico, prognóstico e tratamento dos distúrbios respiratórios relacionados ao sono.

facilidade no acesso e manutenção nas universidades. Quando se observa maior porcentagem do sexo masculino nos diversos níveis da carreira, podemos deduzir que os homens teriam mais facilidade ou oportunidade de progressão na carreira, considerando que as mulheres com a mesma capacidade muitas vezes dividem seu tempo com outras atividades familiares ou no âmbito doméstico. Em relação aos cargos de direção e chefia, os homens ainda prevalecem nos resultados de eleições ou indicações na comunidade ou gestão central, respectivamente. Entre as diferentes universidades, a Unifesp difere das demais por ter uma porcentagem maior de mulheres nas posições docentes (51%). Bem como se mostrou a universidade com maior porcentagem, em comparação com as demais, de mulheres em todos os níveis de carreira avaliados, 48,6% no nível doutor, 56,2% no associado e 48,2% do titular. Com relação a ocupação de cargos de direção e chefia, o mesmo destaque para a presença de mulheres se observa na Unifesp: 55% destes cargos são ocupados por mulheres; no entanto com maior presença nos cargos indicados mais do que nos cargos eleitos.

Esta característica da UNIFESP pode ser decorrente de uma longa e sólida trajetória na área da saúde, uma busca constante de conscientização da comunidade para a equidade de gênero, fruto de campanhas, eventos e da política institucional que procura, por intermédio de suas ações de inclusão e ações afirmativas, prezar pela equidade e diversidade. Desde editais para processos seletivos, bancas de avaliação, editais de bolsas e fomentos para pesquisa, processos de premiação e indicações de cargos.

Em todas as IES houve o predomínio de pessoas brancas na amostra total, bem como entre os sexos, níveis de carreira e cargos de direção e chefia, reforçando a existência da desigualdade racial dentro das universidades. Este relatório apresenta dados simples que demonstram as desigualdades de

gêneros e raça entre os docentes, níveis de carreira e cargos de chefia e direção nas universidades paulistas, o que nos motiva a continuar estudando e propondo políticas e mudanças em busca de equidade.

■ Universidade de São Paulo

*Maria Arminda do Nascimento Arruda – Vice-reitora (2022 a 2026)*¹⁴

A experiência de ajudar a constituir este Fórum me possibilitou conhecer os desafios vivenciados pelas minhas colegas em seus contextos de atuação, assim como partilhar as minhas indagações sobre questões variadas, inclusive sobre o sentido do trabalho que, eleitas por nossas comunidades universitárias, nos comprometemos a realizar. O próprio Fórum, em si, foi uma construção peculiar entre todas nós. Contrariamente à dinâmica das burocracias universitárias, o constituímos como um agrupamento informal, emulando mais o aspecto fluído dos *coletivos* do que a rigidez das instâncias colegiadas da gestão universitária (conselhos, congregações, câmaras etc.)¹⁵. No transcurso de dez encontros na Vice-reitoria da USP, realizados entre 2022 e 2025 – nos quais, em mais de uma oportunidade, recebemos a

¹⁴ Possui Graduação em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo, Mestrado, Doutorado e Livre-docência em Sociologia pela mesma instituição. É Pesquisadora de Produtividade do Conselho Nacional de Pesquisa – CNPQ, Membro da Academia de Ciências do Estado de São Paulo/ACIESP (2020) e, desde 2005, professora titular da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH/USP). Sua área de investigação compreende pesquisas nas áreas de: sociologia da cultura; história social dos intelectuais, da literatura e das artes; sociologia da comunicação de massas; teoria sociológica. Foi pesquisadora sênior do Instituto de Estudos Sociais e Políticos de São Paulo/IDESP (1987 – 2005), tendo participado do projeto História das Ciências Sociais no Brasil. Leciona na graduação e na pós-graduação, disciplinas de Teoria Sociológica Clássica e Contemporânea, Sociologia da Cultura, Pensamento Social Brasileiro. Formou mais de 50 mestres e doutores, tendo orientado, também, alunos de iniciação científica e pesquisadores de pós-doutorados. Ocupa e ocupou, entre outros, os seguintes cargos institucionais: Vice-Reitora da Universidade de São Paulo (2022 – 2026); Conselheira da FAPESP (2024 – atual); Vice-presidente do Observatório das Instituições Brasileiras (2023 – atual); Coordenadora do Escritório USP Mulheres (2019 – 2022); Presidente da Associação dos Amigos do Museu de Arte Contemporânea de São Paulo/AAMAC (2019 – 2021); Diretora da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo – FFLCH/USP (2016 – 2020); Pró-Reitora de Cultura e Extensão Universitária da Universidade de São Paulo (2010 – 2015); Representante da Congregação da FFLCH no Conselho Universitário (2005 – 2008); Chefe do Departamento de Sociologia (2005 – 2008); Secretária Executiva da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais/ ANPOCS (2000 – 2004); Representante da Área de Sociologia junto à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/ CAPES (1997 – 2001); Representante da Área de Ciências Humanas no Conselho Técnico Científico – CTC/CAPES (1998 – 2001); Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da FFLCH/USP (1991 – 1996). É membro de Conselhos Editoriais de periódicos no Brasil e no exterior, assessora de agências de apoio à pesquisa, de editoras nacionais e internacionais. Entre outras distinções acadêmicas, foi laureada com o Prêmio Jabuti (2002), Menção Honrosa, Categoria Ensaio com o livro *Metrópole e Cultura. São Paulo no meio século XX*; Prêmio ANPOCS de Excelência Acadêmica Antônio Flávio Pierucci em Sociologia (2014); Prêmio Amigo do Livro do Núcleo de Estudos do Livro e da Edição/ NELE (2018); Homenagem do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná/UFP (2015); Medalha Cultural Imperatriz Leopoldina, Instituto Histórico e Geográfico de São Paulo (2012). Enquanto Coordenadora do Escritório USP Mulheres, representou a Universidade de São Paulo no Projeto Impact 10x10x10 do HeForShe Alliance, uma coalizão de dez universidades internacionais coordenada pela ONU Mulheres.

¹⁵ Sirvo-me aqui da reflexão de Heloísa Teixeira sobre a emergência desta forma de organização entre estudantes no contexto universitário, produzida quando ainda assinava Heloísa Buarque de Hollanda. HOLLANDA, H. *B. Explosão feminista – arte, cultura, política e universidade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

visita e o apoio do Reitor, professor Carlos Gilberto Carlotti Júnior, também pudemos construir de maneira orgânica um entendimento a respeito do que nos unia, experimentando temas e reflexões que foram amadurecendo e convergindo, conforme a convivência se rotinizava.

Conclusão inelutável, compreendemos a importância de nos conhecermos analiticamente, de verificarmos o quanto tal empresa seria possível tendo em vista as clivagens mais aparentes – como a divisão entre universidades estaduais e federais – até as distinções particulares estabelecidas por razões diversas: tempo de existência, áreas de conhecimento mais proeminentes, estágio de desenvolvimento administrativo, existência de uma cultura de coleta de dados censitários, entre outros aspectos.

Qual não foi a nossa surpresa quando, a partir de um esforço hercúleo despendido pelas áreas dedicadas a este último tema em cada universidade pública, verificou-se ser possível nos vermos sob uma condição comum. Muito há para ser aprimorado neste quesito, mas logramos êxito em constituir um fórum cuja manifestação passa a se legitimar sobre um conhecimento de conjunto, de cunho populacional, e que agora passa a servir como caixa de ressonância aos depoimentos e estudos de caso coligidos ao longo dos anos pelos grupos constituídos por pesquisadoras que se dedicam à agenda da igualdade de gênero na ciência e nas carreiras acadêmicas.

Sem espaço para nenhuma forma de eufemização, os resultados atestam duas exclusões, tão brutais quanto persistentes no tempo. A primeira, de gênero, atesta o esforço contínuo de circunscrição das mulheres em posições subalternizadas, mesmo em carreiras estruturadas e já imantadas da sua própria distinção, como a docência no ensino superior. Resultante de uma combinação singular no contexto brasileiro, que envolve o acúmulo de anos de estudo, obtenção de títulos e produção intelectual e científica de ponta, as docentes das universidades públicas desdobram-se em jornadas

múltiplas, nas quais equacionam a dedicação à excelência acadêmica com o cuidado de suas famílias, das crianças aos pais e parentes. Como resultado, logram tornar-se professoras doutoras dessas instituições, mas deixam de ser reconhecidas por seus pares para a progressão aos níveis mais elevados da carreira, assim como para o desempenho de funções de chefia. A segunda exclusão, de cor/raça, é ainda mais acentuada, e o seu enfrentamento tardio se insere nas agendas contemporâneas de ações afirmativas, como a Lei de Cotas para o Ensino Superior (Lei nº 12.711/2012) e a Lei de Cotas para ingresso no funcionalismo público (Lei nº 12.990/2014), cujos efeitos compensatórios têm começado a se revelar na última década, não sem o surgimento de novos obstáculos¹⁶. A presença dessa população na docência da USP ainda é diminuta, e ainda mais reduzida nas posições de chefia.

Na qualidade de gestora, cabe refletir sobre o que a Universidade de São Paulo tem realizado concretamente para o enfrentamento e a transformação deste quadro. De saída, sabemos que as medidas existentes são insuficientes à imediata reversão da realidade dimensionada pelos números, tanto mais porque tratam-se de fenômenos que não se originam somente na experiência universitária, requerendo, portanto, pontos de contato com os históricos educacionais, familiares e de outras socializações nas quais tendem a ocorrer as primeiras dinâmicas de reprodução das desigualdades, tanto de gênero como étnico-raciais.

Contudo, cabe lançar luz sobre o que temos feito na USP para o enfrentamento da questão. Sem pretender aqui esgotar o conjunto de medidas – mais programáticas ou pontuais – chamo atenção para quatro estratégias adotadas e seus respectivos exemplos. A primeira frente são ações de visibilidade e celebração. Embora possuam caráter mais singelo na aparência, reputo essa modalidade de ação como fundamental na construção simbó-

¹⁶ No que diz respeito à inclusão de estudantes pretos, pardos e indígenas (PPI), essa população aumentou seu ingresso na USP exponencialmente desde 2017, quando foi adotado o regime de cotas, na esteira do maior ingresso de estudantes oriundos do ensino público, que hoje constituem 51% da população discente nos cursos de graduação.

lica da inclusão, ou seja, da apresentação da diferença enquanto elemento de orgulho para o conjunto da universidade. Nesta frente, destaco o *Prêmio Mães Pesquisadoras*, instituído pela Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação, em 2022¹⁷. Ao longo de três anos, o prêmio recebeu 285 inscrições de alunas de graduação, pós-graduação, pesquisadoras de pós-doutorado e docentes da USP que dividiram suas trajetórias acadêmicas com a maternidade. Os 22 prêmios e menções honrosas conferidos, entregues na Sala do Conselho Universitário, representou um reconhecimento inédito às laureadas, que os receberam na companhia de suas famílias. É preciso que avancemos nessas formas de reconhecimento, que contribuem para criar nas pessoas que as recebem uma percepção positiva de pertencimento, contribuindo com a permanência e a progressão desses indivíduos em suas carreiras, ao mesmo tempo em que contribuem para a construção e renovação do próprio campo acadêmico.

Em vertente diversa, destaco a importância das políticas focalizadas, que ofereçam suportes material, financeiro e de vinculação institucional aos grupos historicamente sub-representados. Como exemplo concreto, comento o programa *Pós-doutorado para pesquisadoras negras e negros*. A partir da exclusão identificada em levantamentos do Escritório USP Mulheres e do diálogo realizado com pesquisadoras negras sobre o assunto, concebemos esta iniciativa¹⁸, implementada pela Pró-reitoria de Inclusão e Pertencimento instituída nesta gestão. Em 2023, a USP investiu R\$ 5,6 milhões no oferecimento de 50 bolsas, pelo prazo inicial de 12 meses. O programa contemplou

17 Coordenado pela Pró-reitora adjunta de Pesquisa, professora Susana Inés Córdoba de Torresi, esta iniciativa institucionaliza um esforço anterior, empreendido durante a pandemia de Covid-19 na gestão reitoral do professor Vahan Agopyan (2018 – 2022), de socorro às mães pesquisadoras que não possuíam bolsa de pesquisa. A partir de um esforço entre o Escritório USP Mulheres, coordenado por mim à época, e a Pró-reitoria de Pós-graduação, dirigida pelo professor Carlos Gilberto Carlotti Júnior, concebemos uma medida de complementação financeira emergencial às pesquisadoras que se encontravam em licença-maternidade pela USP, mas cujas bolsas de pesquisa (FAPESP e CNPq) haviam terminado, e uma bolsa emergencial às alunas de mestrado e doutorado que eram mães, mas não possuíam nenhum auxílio à pesquisa. Para o primeiro caso, ver <https://jornal.usp.br/universidade/programa-da-usp-auxilia-maes-e-pais-pesquisadores-durante-a-pandemia/>. Acessado em 10 fev. 2025.

18 Para o diálogo com a comunidade de mulheres negras na academia, ver o 1º e 2º Encontro USP Mulheres Negras, Latino-americanas e caribenhas, realizados pelo Escritório USP Mulheres, sob a coordenação de Maria Arminda do Nascimento Arruda e Juliana Maria Costa, em 2020 e 2021. Disponível em <http://uspmulheres.usp.br/i-encontro-mulheres-negras-latino-americanas-e-caribenhas/>. Acessado em 10 fev. 2025.

29 mulheres negras e 21 homens, tornando-se uma política emblemática do gênero em âmbito nacional. Temos certeza que este tipo de medida contribui para a permanência dessas pessoas no ambiente acadêmico, fortalecendo seus perfis na concorrência em concursos docentes, entre outros impactos.

Por fim, destaco a atuação da atual gestão reitoral – no momento de fatura deste estudo – em promover políticas transversais. A contribuição mais efetiva da USP para a reconfiguração da presença feminina nas carreiras científicas é o amplo processo de renovação e expansão do quadro docente iniciado em 2022. Até o fim de 2024, a USP contratou 650 novos docentes. Desses, 44,1% são mulheres. Esta decisão implica o investimento de milhões pelas próximas décadas, na viabilização de carreiras para uma grande massa de mulheres que investiram na conquista dos seus doutorados, na realização de estágios de pós-doutoramento e no ingresso à carreira docente em instituições de ensino superior públicas ou privadas. A segunda mudança é igualmente significativa, com a promoção de 196 docentes à posição de professores titulares no mesmo período. Entre esses, 39,3% são mulheres contra 60,7% de homens. Contudo, em um cenário no qual somente 29,3% das docentes alcançam esta posição na carreira, esses novos concursos significam um avanço em dez pontos percentuais na proporção de professoras titulares, fortalecendo um processo de redução das distâncias entre os gêneros para os próximos anos. Nesses processos foram adotadas recomendações sobre a consideração da diversidade de gênero e étnico-racial na composição das bancas de avaliação, e houve uma adoção inédita de pontuações diferenciadas para candidatos PPI.

Essas considerações sucintamente registradas não esgotam as medidas adotadas pela USP para cada segmento da sua ampla e diversa comunidade universitária. O que buscou-se demonstrar são exemplos de estratégias e ações para o enfrentamento às desigualdades históricas de gênero

e étnico-raciais existentes nesta universidade. Estou certa que, em coordenação com as instituições participantes deste Fórum e outras que assim se dispuserem, podemos construir medidas de amplo alcance, que fortaleçam a igualdade de gênero nas instituições de ensino e pesquisa do Brasil.

À GUIA DE CONCLUSÃO

Este estudo registrou um primeiro esforço de ação coordenada entre seis universidades públicas, estaduais e federais, baseadas no estado de São Paulo.

A partir de uma primeira harmonização entre diferentes bases de dados – detalhada na Nota Metodológica deste relatório, chegou-se a um recorte analítico comumente aceito.

A seção seguinte ofereceu uma reflexão adicional sobre a extensão dessas desigualdades no tempo, as transformações significativas ocorridas no curso de três gerações, e as renovações de obstáculos que se seguiram a esse crescente ingresso das mulheres na esfera pública.

A apresentação dos resultados do *Index da Igualdade de Gênero nas universidades públicas do estado de São Paulo* dimensionou as desigualdades entre os sexos no interior das carreiras docentes e na ocupação de posições de chefia, relativas ao exercício de 2023. Da mesma forma, revelou a sub-representação da população preta, parda e indígena nessas duas posições, independentemente do gênero. Em paralelo aos dados apresentados neste relatório, encontra-se disponibilizado no site do EGIDA/USP um *dashboard* interativo, por meio do qual outros dados poderão ser acessados e estratificados.

Junto com essas constatações, o documento trouxe uma reflexão alentada das dirigentes de cada universidade pública participante em relação aos seus contextos de atuação. Em suas análises, essas mulheres refletem sobre a forma localmente assumida pelas desigualdades registradas pelo

estudo, e apontam caminhos para o seu enfrentamento, reconhecendo a necessidade de ampliar os investimentos já realizados.

Com isso, abre-se uma agenda de investigações e debates entre as instituições de ensino e pesquisa no sentido de produzir novos conhecimentos sobre as desigualdades enfrentadas, à qual deverão se somar outros grupos que não foram tratados por este primeiro levantamento, como estudantes, servidoras e servidores técnico-administrativos.

2. Pesquisa sobre produção acadêmica feminina na Unicamp: realizada pelo SBU/CGU e Grant Office/Pró-reitoria de Pesquisa.

GENDER INEQUALITY IN SCIENTIFIC PRODUCTION AT UNICAMP: A SCIENTOMETRIC ANALYSIS OF FEMALE PARTICIPATION ESSENTIAL FOR EQUITY (2019–2023)

*Márcio Souza Martins, Francisco Tadeu Gonçalves de Oliveira Foz,
Oscar Eliel & Marilda Solon Teixeira Bottesi*

To cite this article: Márcio Souza Martins, Francisco Tadeu Gonçalves de Oliveira Foz, Oscar Eliel & Marilda Solon Teixeira Bottesi (2025) Gender Inequality in Scientific Production at Unicamp: a scientometric analysis of female participation essential for equity (2019–2023), Cogent Education, 12:1, 2480502, DOI: 10.1080/2331186X.2025.2480502

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2480502>

ARTICLE HISTORY

- Received 7 October 2024
- Revised 7 March 2025
- Accepted 12 March 2025

KEYWORDS

- Gender; higher education; scientometric; diversity; university

SUBJECTS

- Higher Education Management; Study of Higher Education; Information Technology

■ ABSTRACT

This study investigates gender representation in publications from the University of Campinas (UNICAMP) between 2019 and 2023, using data from the Scopus database API. Gender inference was performed using the OpenAI ChatGPT. The analysis includes an assessment of the success rate of proposals submitted to the São Paulo Research Foundation (FAPESP), one of Brazil's leading research funding foundations and the main one in the state of São Paulo. Male authorship predominates, especially in Physical and Social Sciences, while areas like Health Sciences and Life Sciences show greater gender balance. Female authorship declined post-2021, possibly due to the pandemic. Mann–Whitney tests revealed statistically significant differences in normalized impact (FWCI) between genders in most areas, with a lower FWCI for women, except in Physical Sciences, where it was slightly higher. The study also analyzes participation in projects related to the Sustainable Development Goals (SDGs), highlighting female participation in areas, such as peace and gender equality, but with less representation in clean energy and infrastructure. Despite progress, gender disparity persists in FAPESP's success rates as well. The study concludes that gender inequality in UNICAMP's scientific production demands actions to promote equity.

■ IMPACT STATEMENT

This study provides critical insights into gender disparities in scientific production at UNICAMP, revealing persistent inequalities in authorship, impact, and research funding success rates. By identifying trends in gender representation across disciplines and assessing the impact of research outputs, the findings contribute to ongoing discussions on academic equity. These findings can inform decision-makers at universities and funding agencies, fostering structural changes to reduce gender imbalances and enhance diversity in research environments.

INTRODUCTION

The search for greater gender equity in universities and scientific production has been a global challenge, despite recent efforts to change this scenario (Choji et al., 2024). This issue, as highlighted by Oliveira-Ciabati et al. (2021), is intrinsically aligned with Goal 5 of the United Nation's (UN) 17 Sustainable Development Goals (SDGs): to achieve gender equality and empower all women and girls.

Recent studies have shown that women scientists tend to have a lower productivity and impact on their research compared to their male counterparts (Chen & Seto, 2022; Choji et al., 2024; Joanis & Patil, 2022; Kozlowski et al., 2022; Zhang et al., 2021). This underrepresentation of women in scientific production is more evident in some fields of knowledge, especially Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). Such disparity is even more pronounced in specific subareas of STEM, such as Computer Science and Mathematics. In contrast, there seems to be greater gender equity in the areas of Humanities and Health (Choji et al., 2024; Joanis & Patil, 2022; Kozlowski et al., 2022; Larivi'ere et al., 2013).

However, challenges and disparities persist and need to be addressed to promote more equitable gender representation across academic disciplines (Choji et al., 2024; Tonini & Araujo, 2019). In other words, gender inequality persists in many other aspects of the academic environment, from representation in leadership positions to disparity in the allocation of resources and research opportunities. Although there is a growing number of women entering higher education and pursuing academic careers (Tonini & Araujo, 2019), many of them still face significant obstacles in their professional progression. Understanding the dynamics of these inequalities requires an analysis that considers the multiple layers of sexism, from the formation of stereotypes in childhood (Signorella et al., 1993) to discriminatory practices present in higher education and research institutions (Leaper & Brown, 2018).

Institutional barriers faced by women in academia are not limited to career progression but also manifest in selection processes and scientific recognition. The study by Bao and Huang (2022) on scientific reforms and gender equality provides a striking example of how institutional structures can unequally impact men and women, regardless of their academic merit. The authors demonstrate that, in the election processes for scientific academies in China, women face a significantly lower approval rate than men, even when they have superior academic indicators. This pattern suggests that factors not directly related to scientific productivity, such as implicit biases and subjective evaluation criteria, influence decision-making.

Bao and Huang's (2022) analysis highlights the need for institutional reforms aimed at mitigating these inequalities, including greater transparency in selection criteria, external auditing of decision-making processes and strategies to encourage female participation in prestigious academic positions. These findings are particularly relevant for investigating treatment

effects in academia, that is, the differentiated consequences that institutional policies may generate among different groups within the academic environment. They reveal how different groups respond asymmetrically to these policies, reinforcing the importance of interventions designed to correct these structural distortions.

The work of Bao, Huang, et al. (2024) introduces significant methodological innovations in the use of artificial intelligence (AI) for estimating treatment effects, demonstrating how these technologies can mitigate biases and improve the analysis of institutional interventions. In their study, the authors showed that interventions designed to minimize gender biases – such as replacing human professors with AI in a natural experiment – were effective in reducing performance disparities between men and women. This example underscores the relevance of evidence-based institutional reforms that consider treatment effects, meaning the differentiated responses of specific groups to interventions. In the academic context, the analysis of treatment effects helps identify how institutional policies impact men and women differently, emphasizing the need for strategies that combine quantitative indicators, such as scientific productivity, with qualitative aspects, such as researchers' lived experiences.

The persistence of these disparities, even in institutions of excellence, reinforces the need for studies investigating the mechanisms that perpetuate gender inequality in academia. The analysis of scientific output, combined with the investigation of institutional policies and their impacts, offers a powerful lens for understanding the complex interactions between individual, social and institutional factors that sustain gender inequalities. Reforms that address these interactions can transform academic institutions into more inclusive, diverse and equitable environments, fostering not only representation but also scientific excellence.

The University of Campinas (UNICAMP), the focus of this study, stands out as one of the leading universities in Latin America, ranking 2nd in the THE (Times Higher Education, 2025) rankings. Its significant scientific output, with 30,256 total publications indexed in the Scopus database between 2019 and 2023 (representing 16% of Brazilian scientific production during this period), and its impact indicators – a Field-Weighted Citation per Publication of 1.06 and an Output in Top 10% Citation of 11.4% during the same period – make it a relevant case for investigating female participation in science. This Output in Top 10% Citation performance significantly surpasses the average for Latin America (7.3%) and Brazil (7.7%). The comparative analysis will assess whether female representation at UNICAMP aligns with its high rates of scientific production and impact, considering its national and international influence. UNICAMP has implemented several policies to promote gender equality, including: extending the eligibility period for the New Faculty Incentive Program (Programa de Incentivo a Novos Docentes [PIND]) for mothers (two years per child); establishing a Human Rights Board Committee to combat harassment, especially in graduate programs; and developing a good practices manual for selection processes, which aims for equity in evaluation committees and offers alternative schedules for breastfeeding mothers.

Although 49.4% of graduate students are women, only 37.6% of the faculty are female, highlighting the challenge of achieving gender equity at the University. In this sense, promoting gender equity enriches academic representativeness and diversity, leading to excellence and scientific innovation. This is a strategic measure for sustainable progress and a more just and equal society.

Research on gender identification of authors in academic works has been widely carried out, contributing to understanding and addressing the disparities that may arise between different groups of researchers (Abdalla

et al., 2023; Zlakishvili & Horev, 2024; Becherucci et al., 2024). However, the absence of accurate information regarding the gender of the authors can represent a challenge in this type of research (Krstovski et al., 2023), leading researchers to resort to inference of gender from the names of the participants. This approach, although subject to ethical issues and uncertainties regarding accuracy, is a strategy used to obtain additional information considering the challenge of lacking accurate data on the gender of the authors.

This study mainly aims to identify the degree of gender equality in scientific publications of the UNICAMP, considering that scientific publication is the main means of disseminating scientific knowledge and that, in turn, it plays a fundamental role in the progression of academic career and the achievement of institutional leadership positions (Oliveira-Ciabati et al., 2021). As a specific objective, this study aims to investigate the success rate, by gender, of proposals submitted to the São Paulo Research Foundation (FAPESP), one of the main research funding foundations in Brazil and the main one in the state of São Paulo. Due to its relevance and influence, FAPESP plays a fundamental role in funding research at UNICAMP, supporting most of the scientific projects carried out at the institution. The findings of this research have the potential to offer valuable insights for the formulation of future strategies by the Pro-Rector of Research (PRP) and the Pro-Rector of Graduate Studies (PRPG) of UNICAMP, aiming to promote gender equity in research and scientific production of the University.

This study hypothesizes that UNICAMP's scientific production exhibits gender inequality in terms of authorship, author position and success in securing FAPESP-funded research projects. To investigate this hypothesis, the following questions will be addressed:

- What is the degree of female representation in UNICAMP's scientific output between 2019 and 2023?

- How is female participation distributed across different fields of knowledge?
- How is female participation distributed according to publications that address the SDGs?
- Are there differences in female participation regarding authorship positions (first, last and overall)?
- What is the success rate of research proposals submitted to FAPESP, considering the gender of the principal investigator?

Based on this information, PRP and PRPG may have concrete subsidies to develop specific strategies and policies toward promoting gender equity at UNICAMP. This could include measures such as implementing programs to encourage women's participation in traditionally male-dominated fields and strengthening support and mentoring networks for women academics. By leading this internal effort, UNICAMP would show its commitment to promoting gender equality and would contribute significantly to building a more inclusive, diverse and fair academic environment.

MATERIALS AND METHODS

■ Data sources and analysis period

This research employed a scientometric study using the Scopus database (Elsevier) due to its comprehensiveness, reputation, and the availability of an API for extracting detailed data. The SciVal platform (Elsevier) complements the analysis by providing additional metrics, such as the Field-Weighted Citation Impact (FWCI), the All Science Journal Classification (ASJC) and data related to the SDGs (2023). The analysis covers the period from 2019 to 2023, selected for its relevance in capturing recent trends in scientific production, including the impacts of the COVID-19 pandemic, which potential-

ly affected researchers of different genders disproportionately. This period is also relevant in light of the discussions by Martin and Ruble (2010) on the impacts of specific social contexts, such as social isolation during the pandemic, on gender socialization patterns and how institutions can inadvertently reproduce pre-existing gender biases in society.

Finally, information was requested from the São Paulo Research Foundation (FAPESP) regarding the success rates of proposals submitted by UNICAMP authors, stratified by gender. Analyzing proposal success rates allowed us to investigate whether women face additional obstacles in obtaining research funding, corroborating or refuting the evidence of female underrepresentation in scientific production.

■ **Data collection**

□ **Bibliometric data from Scopus**

The Scopus database was searched using 'Universidade Estadual de Campinas' in the 'Affiliation' field, filtered by document type (articles, reviews, conference papers and book chapters) and the period from 2019 to 2023. Data extraction utilized the Scopus API (Elsevier, 2024) and a Python script with the pybliometrics library (Rose & Kitchin, 2019) to ensure the accuracy of authorship data, particularly UNICAMP affiliation. A total of 233 publications were excluded due to affiliation errors, 890 due to missing Digital Object Identifiers (DOIs) and 2356 due to abbreviated author names, resulting in a final dataset of 25,138 publications (84.3% of the initial set). Figure 1 presents a flowchart of the selection process.

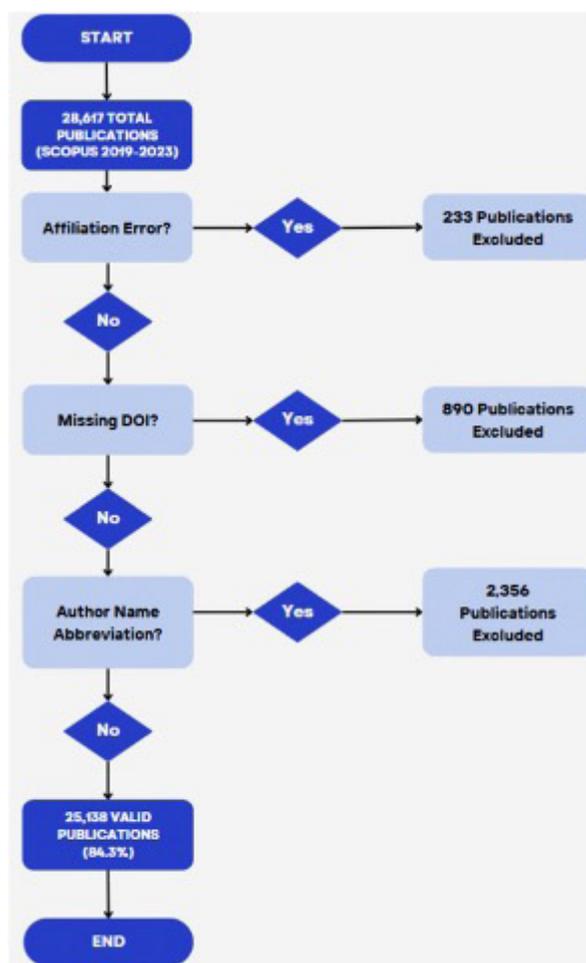


Figure 1. Publication selection and validation flowchart (Scopus 2019–2023). Source: Prepared by the authors.

■ Gender inference

□ Approach and limitations

Gender inference was performed using a binary classification ('Female' and 'Male') based on authors' full names. It is fundamental to acknowledge the inherent limitations of this approach. Binary classification simplifies the complexity of gender identities and can lead to the erasure of individuals who do not fit within these categories. While this methodology is common in scientometric studies (Bunker Whittington et al., 2024; Olechnicka et al., 2024; Sebo & Shamsi, 2023) due to the scarcity of gender information in bibliographic databases, its application can present limitations related to the accuracy of

gender identification, potentially leading to misclassifications, especially for non-binary, gender-neutral or uncommon names.

Building on Signorella et al.'s (1993) emphasis on the distinction between knowledge of stereotypes and attitudes toward them, we aim to go beyond the simple measurement of female representation. Signorella et al. (1993), in their investigation of gender schemas in children, demonstrated the importance of considering different types of measures to capture nuances in understanding and attitudes toward stereotypes. Similarly, in this study, we recognize that simply counting authors by gender does not necessarily reflect individual attitudes or beliefs about gender. The inclusion of dimensions, such as research themes (SDGs) and publication impact (FWCI) broadens perspectives and allows for an investigation of potential biases in scientific production, moving beyond mere authorship quantification. Future research with gender data collected through self-identification will enable more precise and respectful analyses of diversity.

Furthermore, drawing on the contributions of Martin and Ruble (2010), we acknowledge that gender is not a binary and static variable but rather a complex, dynamic process influenced by various social factors. This complexity is not fully captured by methods that rely on name-based inference, underscoring the need for the development of more inclusive methods that respect gender diversity.

Methodological transparency allows us to situate this study within the context of existing challenges in gender research and to recognize that the results obtained are an approximation of reality. This highlights the existing information gap and the need for the development of more inclusive methods.

□ Inference procedure

The use of AI, specifically Large Language Models (LLMs), such as ChatGPT, for gender inference based on personal names presents a promising and inno-

vative approach. These models can make inferences from the vast amounts of data on which they were trained. Zheng et al. (2023) demonstrated that LLMs, including ChatGPT 3.5 and 4, can function as effective assistants in various fields, facilitating tasks ranging from text mining to more complex data analysis.

ChatGPT (OpenAI) 3.5 was chosen for the initial inference due to its natural language processing capabilities and superior performance compared to other gender detection APIs (Goyanes et al., 2024; Wu et al., 2023). A Python script was used to query the ChatGPT API for each author name, with a prompt requesting classification as 'MASCULINO' (male), 'FEMININO' (female) or 'INCERTO' (uncertain).

To mitigate bias, the ChatGPT results underwent a two-step manual review process. First, the results were grouped by first name to identify potential inconsistencies in gender assignment. This step allowed for the identification of potential inconsistencies in gender assignment for identical names and streamlined the subsequent manual review. However, no inconsistencies were identified in the generated results. Then, the 71 authors classified as 'INCERTO' (uncertain) were manually checked on UNICAMP's faculty portal to confirm gender based on additional information. Following this process, the gender of only 9 authors remained undetermined due to insufficient information in the consulted profiles.

■ Ethical considerations

Inferring gender based on names and using AI, such as ChatGPT, raises important ethical concerns. AI can perpetuate biases present in training data, reinforcing gender stereotypes and leading to misclassifications, especially for individuals with non-binary gender identities. Methodological transparency, validation of results, and contextualizing the limitations of AI-driven

inference are crucial for mitigating these risks and ensuring the ethical conduct of research.

In this study, several measures were adopted to minimize ethical risks and protect individual privacy. The data used are publicly accessible and extracted from the Scopus database and the São Paulo Research Foundation (FAPESP). No sensitive personal data, such as contact information or any other information allowing direct identification of individuals beyond their names and institutional affiliations as provided by the Scopus database, were used. Gender inference was performed solely based on author names. Any additional information available in author profiles was not used in the analysis process.

The analysis focused on statistical aggregates, without requiring access to private information that could compromise author privacy. This approach aims to ensure compliance with relevant data protection regulations.

■ **STEM and SHAPE field categorization**

Publications were categorized into STEM and SHAPE (Social Sciences, Humanities, Arts and Economics) fields, following the classification of the British Academy (2021). The ASJC categories were used to classify these groupings, as shown in Table 1. Disciplines were grouped and mapped to STEM and SHAPE categories.

■ **Scientometric and statistical analysis**

Scientometric and statistical analysis were conducted using the Python programming language and the scipy library (Virtanen et al., 2020). Initially, a descriptive analysis of scientific production was performed, stratified by year, gender, field of knowledge and SDGs. This analysis included quantifying the number of publications and calculating statistics for the FWCI, such as mean, median, standard deviation and 95% confidence intervals.

The normality of the FWCI data was assessed using the D’Agostino and Pearson omnibus normality test (D’Agostino, 1971; D’Agostino & Pearson, 1973), implemented in the `scipy.stats.normaltest` function. As the data did not follow a normal distribution (p value < 0.05), the non-parametric Mann–Whitney U test was chosen to compare FWCI between genders within each major field of knowledge. This choice is justified by the robustness of the Mann–Whitney test in situations where the normality assumption is not met (Hollander et al., 2013).

SHAPE	STEM
Arts and Humanities	Agricultural and Biological Sciences
Business, Management, and Accounting	Biochemistry, Genetics, and Molecular Biology
Decision Sciences	Chemical Engineering
Economics, Econometrics, and Finance	Chemistry
Multidisciplinary Sciences	Computer Science
Psychology	Dentistry
	Earth and Planetary Sciences
	Energy Engineering
	Environmental Science Health Professions
	Immunology and Microbiology Materials Science
Social Sciences	Mathematics Medicine Neuroscience Nursing
	Pharmacology, Toxicology, and Pharmaceuticals Physics and Astronomy
	Veterinary Medicine

Table 1. Classification of ASJC areas in STEM and SHAPE. Source: Prepared by the authors.

RESULTS

■ Analysis of gender representation in UNICAMP publications

After completion of the methodological steps, the dataset consisted of 25,138 documents (20,234 articles; 2096 review articles; 1810 conference articles; and 998 book chapters), representing 87.8% of the 28,617 documents initially retrieved. These documents were authored by a group of 68,261 authors from UNICAMP, 42% of whom were women (28,843) and 58% men (39,418). In other words, the sample was performed by frequency of authorship input, and not by occurrence. For example, regarding the percentage mentioned above, for a publication with eight UNICAMP authors, if six were attributed to a certain gender, the other two were attributed to the other gender.

Although the period analyzed at UNICAMP (2019–2023) is slightly different from the national study by Elsevier and BORI (2024), which indicated 49% of female authors between 2018 and 2022, at UNICAMP this percentage was 42%, remaining stable (Figure 2). In contrast, the study by Oliveira-Ciabati et al. (2021) at University of São Paulo – USP, using Web of Science data from 1950 to 2019 and focusing exclusively on faculty members, reported a female participation rate of 38.28% among 3067 records. Although these numbers indicate a slight difference in female representation between the two institutions, it is essential to emphasize that a direct comparison of these percentages is problematic due to significant methodological differences. The database used (Scopus vs. Web of Science), the time period analyzed (2019–2023 vs. 1950–2019), and the target population (all authors vs. only faculty members) introduce biases that prevent a straightforward interpretation of the differences. However, the difference between Unicamp (42%), USP (38.28%), and the national average of 49% (Elsevier & BORI, 2024), although seemingly small, warrants further investigation to understand the nuances of this variation. The complex interaction between institutional, cultural and methodological

factors requires a detailed analysis to determine whether these differences reflect structural gender disparities or are artifacts of distinct methodologies.

According to the data presented in Figure 3, one can verify that the representation of female authors exceeded that of men by only 2% in two major areas: Health Sciences and Life Sciences. According to Choji et al. (2024), there seems to be a more balanced trend in terms of gender equity in these areas of knowledge. Women's participation was also higher in the multidisciplinary area.

In the areas associated with Physical Sciences (33%) and Social Sciences (39%), a more marked female underrepresentation is observed, indicating that these areas need greater attention to promote the inclusion of women in UNICAMP's scientific production.

In the analyzed period, the participation of women in UNICAMP's scientific production was 43.6% in STEM areas. In SHAPE areas, this percentage reached 45%. The proportions of female participation at UNICAMP were similar between the STEM and SHAPE areas. This balance can be explained by the lower female participation in Social Sciences (39%), negatively impacting the SHAPE index, and by the higher participation in Health Sciences (51%), positively influencing the STEM index, as already presented in Figure 3.



Figure 2. Evolution of the participation of authors, by gender and year, in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

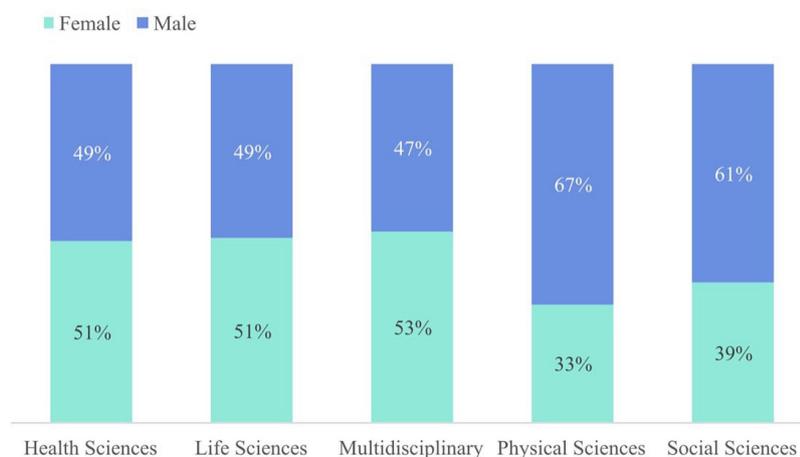


Figure 3. Participation of authors by gender and major areas of knowledge (ASJC), in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Female	Male								
Health Sciences	16,262	16,544	19,991	18,274	26,958	26,737	22,426	20,926	19,663	20,424
Life Sciences	16,485	17,293	21,143	21,357	27,809	22,896	21,029	19,233	22,524	23,183
Multidisciplinary Sciences	1926	1617	1614	1448	1324	1182	3755	3071	987	1125
Physical Sciences	15,100	35,419	18,185	38,243	21,798	38,941	19,804	38,631	20,040	41,676
Social Sciences	1455	2416	1801	2530	2128	3499	2239	3168	1957	3439

Table 2. Number of publications, by year, gender and major areas of knowledge (ASJC) in UNICAMP Publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

Except for the multidisciplinary area, all other areas of knowledge showed growth in scientific production in 2023 when compared with 2019, for both men and women, as presented in Table 2. The period between 2019 and 2021 stands out for registering the highest growth in publications, especially those with female authorship.

After 2021, there was a drop in women's participation in UNICAMP's scientific production, a period marked by the intensification of the COVID-19 pandemic, which may be related to disproportionate impacts faced by women in their multiple social roles. This intensification of responsibilities,

often disproportionately assigned to women, supports Leaper and Brown's (2018) perspective on contemporary manifestations of sexism. The authors argue that sexism, even in subtle forms, such as microaggressions and unconscious biases in evaluation and promotion processes, can significantly impact the development and trajectory of girls and women, limiting their opportunities and contributing to inequalities across various spheres, including academia.

Studies show that the pandemic has exacerbated gender inequality in academia, with women, especially mothers or caretakers of older adults and people with disabilities, taking on a greater burden of household responsibilities and child care (Staniscuaski et al., 2020; Staniscuaski, Reichert, et al., 2021; Staniscuaski, Kmetzsch, et al., 2021). Work overload, combined with lack of time for research and exhaustion, may have contributed to the reduction in female scientific production observed. The absence of social support networks, such as schools and families, during social isolation, also contributed to the intensification of the conflict between professional and personal life, especially for women (Machado et al., 2019; Staniscuaski, Reichert, et al., 2021).

In this context, the pandemic can be characterized as a true 'social lockdown,' as its restrictions on mobility and social interaction, including the closure of schools and daycare centers, exacerbated preexisting inequalities. The analysis of the pandemic's impact on female scientific productivity at Unicamp aligns with the findings of Bao, Cao, et al. (2024) regarding the effects of socioeconomic restrictions on individual behavior. Bao, Cao, et al. (2024) demonstrated that lockdowns affected creativity differently, leading to a sharper decline among men.

However, these findings highlight the asymmetry of the restrictions' effects: while the decline in creativity was more pronounced among men,

the impact of the lockdown on women may have manifested through increased domestic responsibilities and reduced access to support networks, factors that, in the analyzed context, likely contributed to the decline in female scientific production. The decrease in creativity observed in the study may have a relevant parallel with the decline in female scientific output at Unicamp during and after the pandemic. Just as lockdowns limited social interactions and restricted essential resources for academic development, the intensification of domestic and caregiving responsibilities, amplified by the absence of support networks, imposed additional barriers to women's scientific productivity.

The pandemic can be understood as a treatment variable, that is, an external factor that generated differentiated impacts on various social groups. In academia, this treatment effect was not homogeneous across genders, significantly altering the balance between professional and personal life, especially for female academics. This phenomenon suggests that gender inequalities in academia do not stem solely from historical structural factors but also from external events that deepen these disparities. The treatment effect concept discussed by Bao, Cao, et al. (2024) can, therefore, be applied to the analysis of the pandemic's consequences in academia: institutional restrictions and changes do not impact men and women uniformly but rather in differentiated ways, depending on each group's position within social and academic structures. For this reason, the 'social lockdown' may have intensified preexisting inequalities, disproportionately affecting female researchers. The increased domestic workload and reduced access to support networks, such as daycare centers and schools, help explain the decline in academic productivity observed after 2021. This unequal impact constitutes a treatment effect, in which gender plays a determining role in individuals' responses to the restrictions imposed by the pandemic.

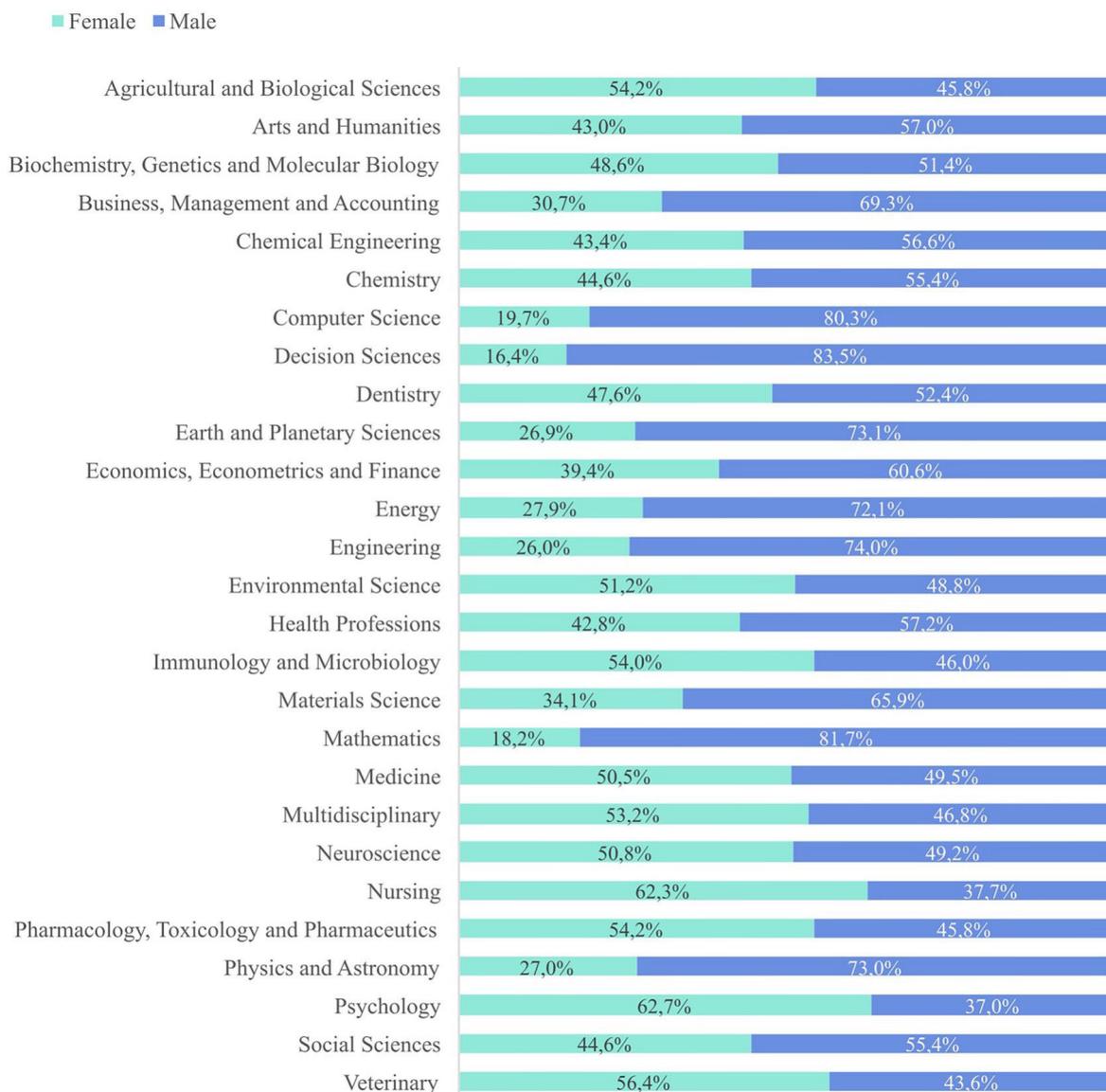


Figure 4. Participation of authors, by gender and areas of knowledge (ASJC), in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

Figure 4 shows that the female presence stood out in several areas of knowledge, registering remarkable proportions in areas such as Psychology (63%); Nursing (62%); Veterinary Medicine (56%); Agriculture and Biological Sciences (54%); Pharmacology, Toxicology and Pharmacy (54%); Immunology and Microbiology (54%); Multidisciplinary Sciences (53%); Environmental Science (51%); and Neuroscience (51%). In the area of Medicine, both genders presented, curiously, an equitable participation, with 50% each. On the other

hand, there is a significant disparity between male and female participation in various academic areas. Female representation is notably lower than that of males in the disciplines of Decision Sciences (16%), Mathematics (18%), Computer Science (20%), Engineering (26%), Earth and Planetary Sciences (27%), Physics and Astronomy (27%) and Energy (28%).

In addition to those areas where female production is significantly lower compared with male, there are others where this disparity also occurs, but on a smaller scale. For example, the areas of Social Sciences (45%), Chemistry (45%), Chemical Engineering (43%), Arts and Humanities (43%), and Economics, Econometrics and Finance (39%). On the other hand, there are areas in which the percentage difference is more subtle and equitable, such as in Biochemistry, Genetics and Molecular Energy (all with 49%) and Dentistry (48%).

This underrepresentation, however, manifests differently when comparing UNICAMP's data with the national landscape. The difference in distribution across fields of knowledge is even more striking. In Business, Management and Accounting, female participation at UNICAMP is 30.7%, while the national average between 2018 and 2022 reaches 37% (Elsevier & BORI, 2024). Conversely, in Nursing, female participation, although high (62.3% at UNICAMP), is considerably lower than the national average (80%). These disparities reinforce the importance of analyzing the specific context of each institution and field of knowledge to develop more effective gender equity promotion policies that consider local particularities.

When comparing the normalized impact (FWCI) between genders by area (Figure 5), one can observe considerable differences in this indicator in the areas of Social Sciences (41% points below the male gender), Multi-disciplinary Sciences (36% points below the male gender) and Life Scienc-

es (23% points below the male gender). In Health Sciences, the disparity is smaller, with only 6% points below the male gender. However, in the area of Physical Sciences, the scenario is reversed, with a female predominance, with 1% point above the male gender.

Analysis of the FWCI statistics by field of knowledge, as presented in Table 3, reveals statistically significant differences between genders in four out of the five major fields. Social Sciences, Life Sciences, Health Sciences and Multidisciplinary fields exhibit a significantly lower FWCI for women, corroborating the hypothesis of lower visibility for their research. This disparity is most pronounced in Social Sciences, where the mean FWCI for women (0.81) is substantially lower than that of men (1.22), with a p value of 0.00032, indicating a highly significant difference. The data dispersion, measured by the standard deviation, is considerably higher for men (2.86) than for women (1.3), suggesting greater heterogeneity in the impact of male-authored publications. This pattern of lower FWCI for women, albeit with smaller magnitudes and a caveat in Multidisciplinary research, is also observed in Life Sciences and Health Sciences, showing a statistically significant difference according to the Mann–Whitney test. In contrast, Physical Sciences presents a different scenario. While the difference in mean FWCI between women (1.04) and men (1.03) is numerically small, it is statistically significant ($p < 0.0001$). The overlap of the 95% confidence intervals for the mean FWCI of both genders suggests that, despite the lower volume of publications, women in this field achieve a comparable or even slightly higher, citation impact than men.

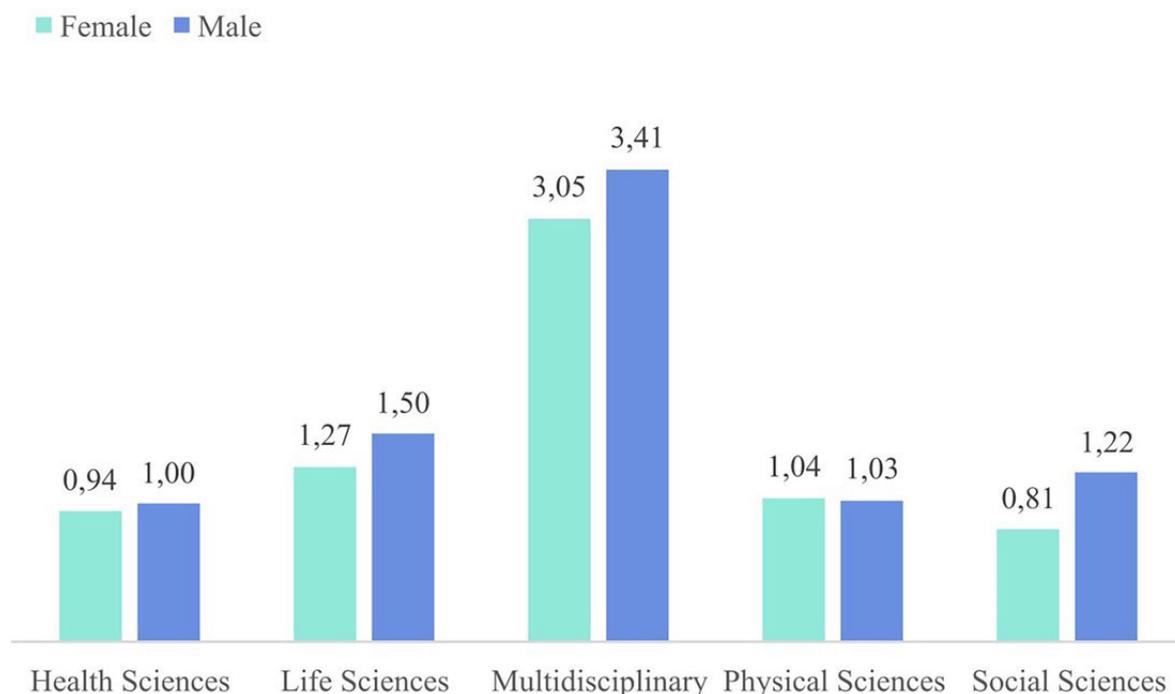


Figure 5. Impact normalized by area and gender of UNICAMP authors (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

Area	Mean		Median		Standard deviation		95% Confidence interval of the mean		<i>p</i> Value (Mann–Whitney)
	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	
Social Sciences	0,81	1,22	0,38	0,43	1,3	2,86	0,78–0,84	1,16–1,27	0,00032
Life Sciences	1,27	1,5	0,62	0,65	2,85	3,75	1,25–1,29	1,47–1,53	$p < 0,0001$
Physical Sciences	1,04	1,03	0,63	0,57	1,51	1,74	1,03–1,06	1,01–1,04	$p < 0,0001$
Health Sciences	0,94	1	0,57	0,6	1,33	2,51	0,93–0,95	0,98–1,02	$p < 0,0001$
Multidisciplinary	3,05	3,41	0,84	0,9	4,91	5,2	2,96–3,15	3,30–3,52	0,01882

Table 3. Field-Weighted Citation Impact (FWCI) Statistics for UNICAMP Publications (2019–2023) by field of study and gender. Source: Prepared by the authors.

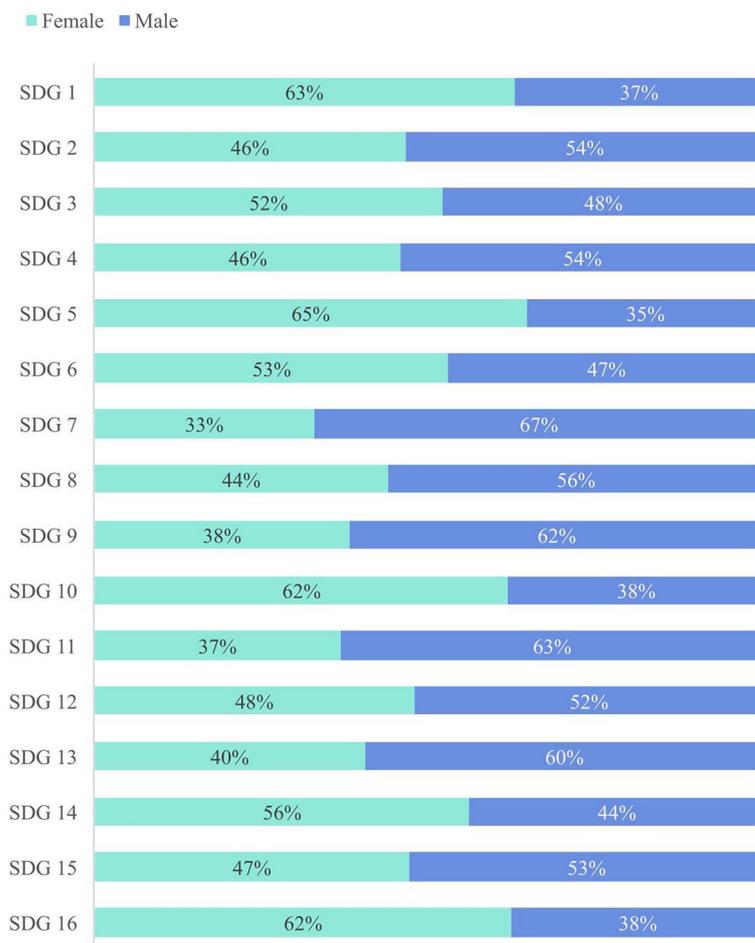


Figure 6. Participation of authors, by gender and SDG, in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

Regarding the participation of UNICAMP authors in publications related to the SDGs (Figure 6), they stand out mainly in six of the 17 objectives: SDG 1 – Eradication of Poverty (63%); SDG 3 – Good Health and Well-being (52%); SDG 5 – Gender Equality (65%); SDG 6 – Drinking Water and Sanitation (53%); SDG 10 – Reduction of Inequalities (62%); and SDG 16 – Peace, Justice and Effective Institutions (62%). Nevertheless, the female presence among UNICAMP authors is considerably less evident in other SDGs. In SDG 9 – Industry, Innovation and Infrastructure, 38% of publications have the contribution of female authors. In SDG 11 – Sustainable Cities and Communities and SDG 7 – Clean and Affordable Energy, this representation is even lower, registering 37% and 33%, respectively.

The greater female representation in areas such as SDG 1 (No Poverty), SDG 3 (Good Health and Well-being), SDG 5 (Gender Equality), SDG 6 (Clean Water and Sanitation), SDG 10 (Reduced Inequalities) and SDG 16 (Peace, Justice and Strong Institutions) suggests a strong contribution by women at UNICAMP to themes related to social inclusion, public health and human rights. Conversely, the lower participation in SDG 7 (Affordable and Clean Energy), SDG 9 (Industry, Innovation and Infrastructure), and SDG 11 (Sustainable Cities and Communities) indicates a need to encourage greater female involvement in fields traditionally dominated by men, such as engineering, technology and urban planning. This disparity reinforces the importance of promoting gender equality across all fields of knowledge, so that women can fully contribute to sustainable development in its various facets.

These figures highlight the progress achieved and the challenges to be faced in terms of gender inclusion in UNICAMP's scientific production. Thus, fostering and promoting greater female participation in these areas can not only contribute to a more comprehensive and equitable approach in the search for research and publications, but also boost innovation and progress in all areas of knowledge and SDGs.

The next sections aim to deepen the analysis of the representation of women authors in UNICAMP publications, specifically concerning the position of first and last author, considering that the position of first author is widely recognized as an indicator of leadership and substantial contribution in a study, while the last author is usually a mentor or leader of the research group, whose experience and expertise are fundamental to the success of the research. Therefore, both the first and the last author play essential and complementary roles, reflecting different aspects of leadership and contribution in the research process.

■ **Analysis of gender representation in UNICAMP publications: highlighting the position of first and last authorship**

The first author is usually the one who coordinates the work of the other authors and, often, is also responsible for the integral writing of the document, integrating the contributions of all those involved. On the other hand, the position of last author often reflects responsibility and supervision over the work done, usually occupied by the most established scientist in the group, project manager or publication advisor of the first author (Silva and Vanz, 2022). Therefore, examining the presence of women as first and last authors in UNICAMP publications is essential to understand their participation and their central role in conducting and developing research.

As highlighted by Silva and Vanz (2022), one should note that the practice of listing authors alphabetically to represent equal contributions is still common in areas such as Mathematics, Computer Science, Economics and High-Energy Physics. In Biomedical disciplines, it is common to find a note indicating that the first two or three authors contributed equally (equal first authors).

□ **First authorship**

Of the 25,138 publications analyzed, 14,667 (58.3%) had authors affiliated with UNICAMP as first author. Within this group, 8168 (56%) were contributions from male authors, whereas 6498 (44%) were from female authors.

The data in Figure 7 indicate predominance of female representation as first author in Health Sciences (57%) and Life Sciences (56%). However, regarding the disciplines associated with Physical Sciences and Social Sciences, the underrepresentation of women as first authors was notably lower, with a representation rate of only 34% and 40%, respectively, evidencing a similar challenge of female underrepresentation in these domains.

The analysis of the temporal evolution of gender participation in first authorship of scientific production reveals similarities only in Health Sciences, Life Sciences, and Social Sciences, despite fluctuations observed from 2021, as presented in Table 4. The drop in female participation in the total number of authors after 2021 is also repeated in the first authorship, especially in the Multidisciplinary area, in which the male proportion exceeds the female in 2022 and 2023.

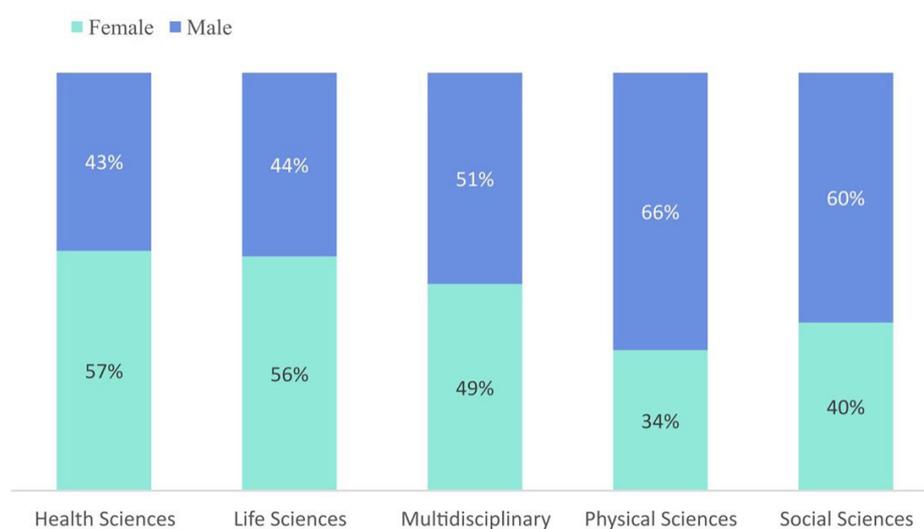


Figure 7. Participation of first authorship, by gender and major areas of knowledge (ASJC), in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Female	Male								
Health Sciences	444	363	453	343	533	397	472	339	445	296
Life Sciences	427	341	498	414	585	391	463	396	388	318
Multidisciplinary Sciences	37	31	31	32	36	34	24	30	19	24
Physical Sciences	493	937	478	943	566	983	448	1008	423	904
Social Sciences	177	247	177	230	209	291	198	314	159	286

Table 4. Number of publications, by gender, major areas of knowledge (ASJC) and year in publications with first authorship of UNICAMP (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

According to Figure 8, the female presence as first author stood out in several areas, such as Nursing (77%); Pharmacology, Toxicology and Pharmacy (61%); Immunology and Microbiology (59%); Psychology (57%); Agriculture and Biological Sciences (57%); Dentistry (56%); Medicine (56%); Biochemistry, Genetics, and Molecular Energy (54%); Veterinary Medicine (54%); and Neuroscience (51%). On the other hand, there is a significant disparity between male and female participation as first author in various areas. In these areas, the participation of women as first author was significantly lower, such as in Arts and Humanities (37%); Business, Administration, and Accounting (32%); Computer Science (23%); Decision Sciences (23%); Economics, Econometrics and Finance (32%); Energy (30%); Engineering (30%); Materials Sciences (33%); Mathematics (20%); and Physics and Astronomy (25%).

When comparing the normalized Impact (FWCI) between the genders of the first authors by area (Figure 9) in the analyzed period, it is possible to observe significant differences in the areas of Multidisciplinary Sciences (48% points below the male gender), Social Sciences (30% points below the male gender) and Life Sciences (28% points below the male gender). In Health Sciences, the disparity is smaller, with only 4% points below the male gender. However, in the area of Physical Sciences, the scenario is reversed, with a slight predominance (1% point) for the female gender.

Analysis of the FWCI for first authors, displayed in Figure 9, shows a pattern similar to that observed for all authors, with statistically significant differences between genders in most fields (Table 5). Social Sciences, Life Sciences, Health Sciences and Multidisciplinary fields show a significantly lower FWCI for women, corroborating the persistence of the gender disparity even in first authorship positions. Social Sciences, once again, demonstrates the largest difference, with a mean FWCI of 0.79 for women and 1.09 for men ($p \leq 0.00242$). The magnitude of this difference, 30% points, indicates a considerable disad-

vantage for women as first authors in this field. The pattern is repeated in Life Sciences (mean FWCI of 1.24 for women and 1.48 for men, $p < 0.00001$) and Health Sciences (mean FWCI of 0.86 for women and 0.90 for men, $p < 0.00001$), with smaller but statistically significant percentage differences, as indicated by the Mann–Whitney test. Physical Sciences, however, continues to present a slightly higher mean FWCI for women (0.98) compared to men (0.97), a difference that, although small, is statistically significant ($p < 0.00001$). In Multidisciplinary research, the difference in mean FWCI between men (3.43) and women (2.95) is significant ($p \approx 0.00406$), suggesting a possible influence of specific areas within this broader field, similar to the pattern observed for all authors.



Figure 8. Participation of first authorship, by gender and areas of knowledge (ASJC), in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

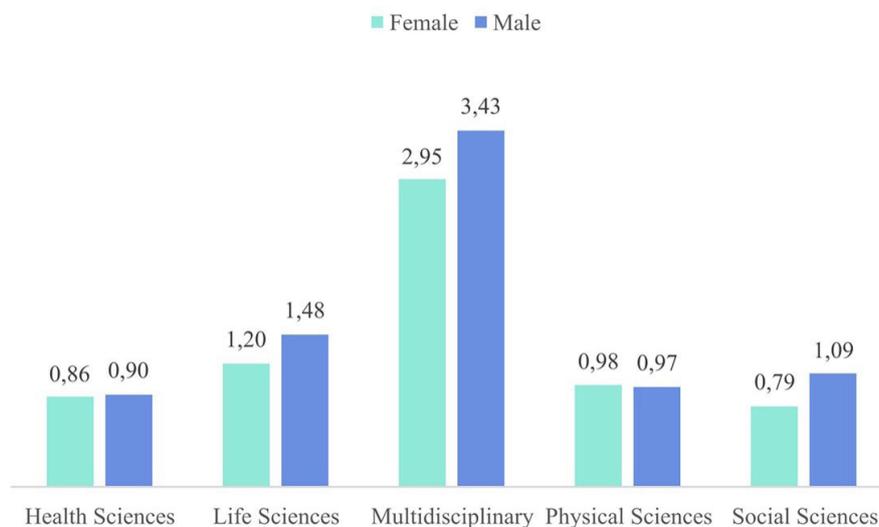


Figure 9. Impact normalized by area and gender of first authorship in UNICAMP (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

Furthermore, the confidence intervals for the mean FWCI in each field demonstrate that, with the exception of Physical Sciences, the intervals for men and women do not overlap, indicating a clear separation in citation impact between genders. Analysis of standard deviations reveals greater data dispersion for men in Life Sciences and Multidisciplinary research, while in Social Sciences and Physical Sciences, the dispersion is similar between genders. Health Sciences demonstrates less data dispersion for both genders, with standard deviation values close to 1.11. These findings reinforce the complexity of gender dynamics in scientific production and highlight the need for more in-depth analysis that considers intersectional factors. As pointed out by Leaper and Brown (2018), sexism rarely operates in isolation. It intertwines with other forms of discrimination, such as racism, classism and homophobia, creating even more significant barriers for women who belong to multiple marginalized groups. The intersectionality of these oppressions can manifest in scientific production in various ways, affecting not only the quantity of publications but also their impact and visibility. For example, Black, Indigenous and low-income women may face additional challenges in accessing resources, participating in collaborations and having their

research recognized by the scientific community. Investigating how these intersectional factors impact scientific production at Unicamp is crucial for the development of more effective and equitable institutional policies that promote inclusion and value diversity in all its forms. Future studies should delve deeper into this intersectional analysis to provide insights for creating a truly just and inclusive academic environment.

Area	Mean		Median		Standard deviation		95% Confidence interval of the mean		p Value (Mann-Whitney)
	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	
Social Sciences	0.79	1.09	0.37	0.42	1.27	2.15	0.75–0.82	1.05–1.14	0.00242
Life Sciences	1.2	1.48	0.6	0.61	2.85	3.9	1.17–1.22	1.44–1.51	$p < 0.0001$
Physical Sciences	0.98	0.97	0.61	0.56	1.2	1.38	0.97–1.00	0.96–0.98	$p < 0.0001$
Health Sciences	0.86	0.9	0.55	0.58	1.11	1.11	0.86–0.87	0.89–0.91	$p < 0.0001$
Multidisciplinary	2.95	3.43	0.84	0.9	4.79	5.17	2.85–3.05	3.31–3,54	0.00406

Table 5. Field-Weighted Citation Impact (FWCI) Statistics for UNICAMP Publications with female first authors (2019–2023) by field of study and gender. Source: Prepared by the authors.

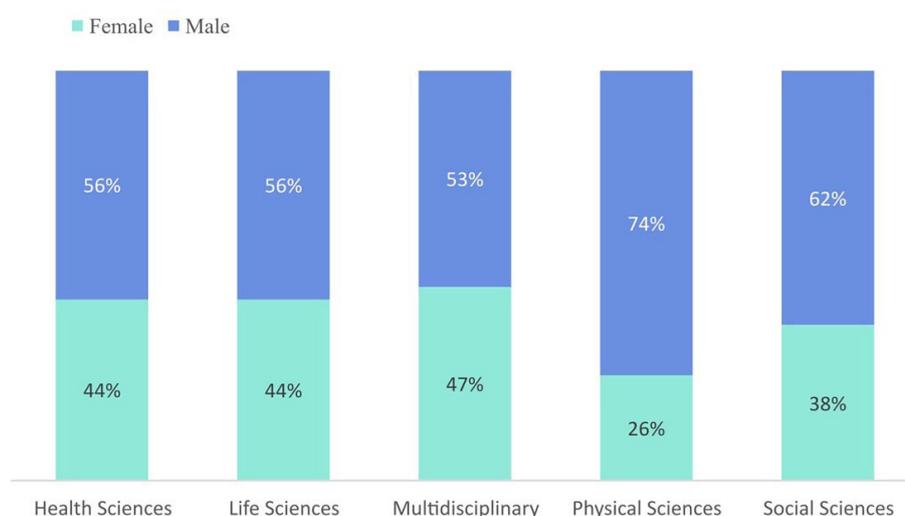


Figure 10. Participation of last authorship, by gender and major areas of knowledge (ASJC), in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

▫ **Last authorship**

Among the 25,138 publications collected, 14,247 (56.7%) had the last authorship with affiliation to UNICAMP. Of these, 9228 (65%) were males and 5013 (35%) were females. Female underrepresentation as the last author is a predominant reality in all major areas of knowledge, as presented in Figure 10. This imbalance is even more pronounced in the area related to Physical Sciences, where women represent only 26% of publications. Additionally, the participation of women as last author in the Social Sciences was 38%.

The analysis of the temporal evolution of the participation of genders as last author in scientific production shows the same fluctuations that occurred in the total number of authors and first authorship, from 2021 on, as presented in Table 6.

According to Figure 11, female presence as the last author prevails in only 3 of the 27 areas analyzed: Nursing (65%), Psychology (57%) and Veterinary Medicine (51%). Nevertheless, it is important to note the underrepresentation of women in areas, such as Computer Science, Decision Sciences and Mathematics, where the proportion of women as last author is only 13% in all of them. These figures highlight the urgent need to implement measures to promote gender equity in areas that have historically been dominated by men in scientific production.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Female	Male								
Health Sciences	332	423	346	443	397	509	363	459	328	387
Life Sciences	337	427	385	462	421	538	329	473	312	351
Multidisciplinary Sciences	29	27	24	32	35	29	20	25	14	23
Physical Sciences	341	1118	356	983	401	1123	381	1002	319	996

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Female	Male								
Social Sciences	180	269	175	244	172	327	179	273	147	291

Table 6. Number of publications, by gender, major areas of knowledge (ASJC), and year in publications with last authorship of UNICAMP (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

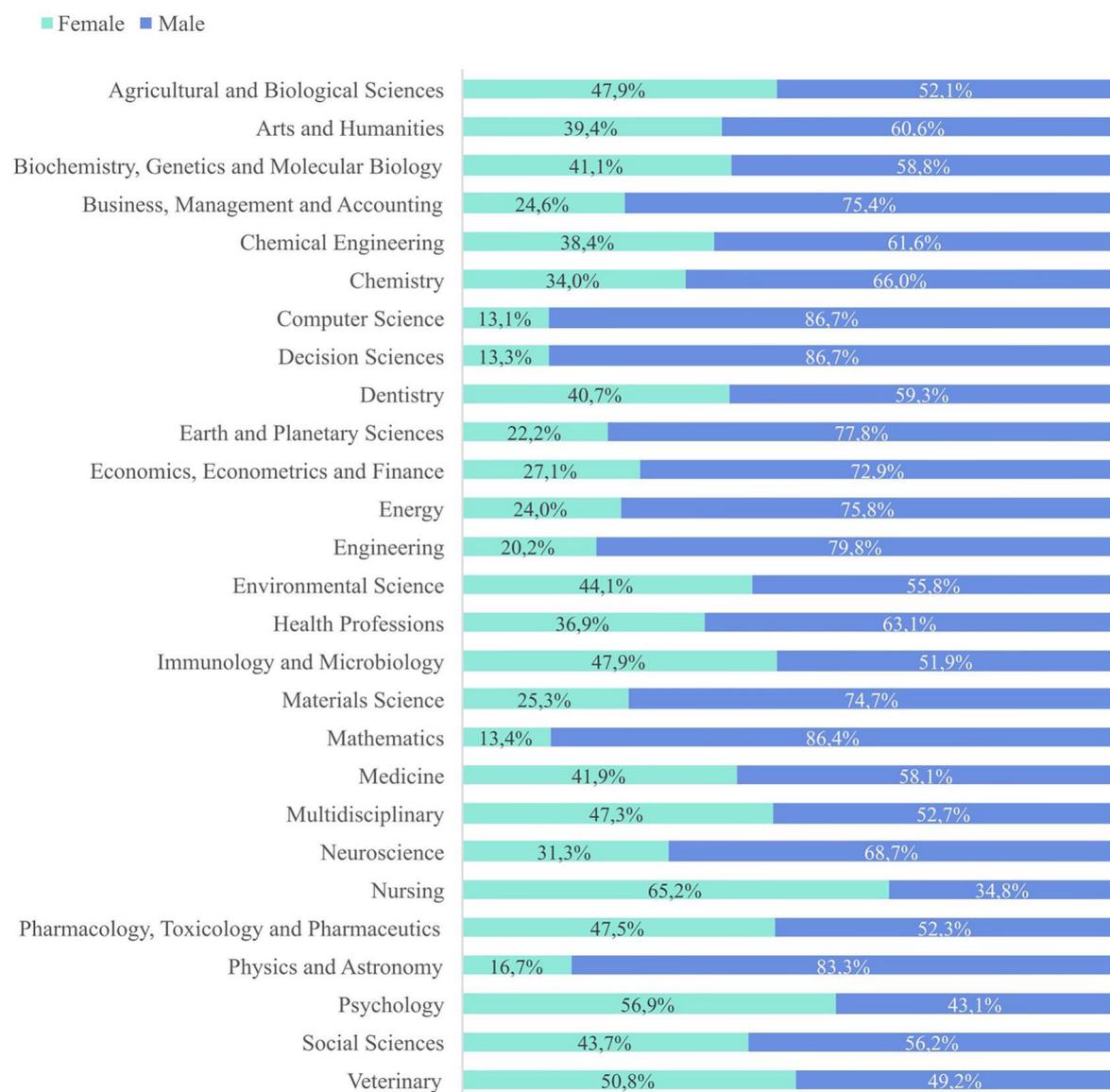


Figure 11. Participation of last authorship, by gender and areas of knowledge (ASJC), in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

When comparing the normalized impact (FWCI) between the genders of the last authors by area (Figure 12) in the analyzed period, it is possible to observe significant differences in the areas of Multidisciplinary Sciences (39% points below the male gender), Social Sciences (34% points below the male gender) and Life Sciences (28% points below the male gender). In Health Sciences, the disparity is smaller, with only 3% points below the male gender. In Physical Sciences, the scenario stabilizes.

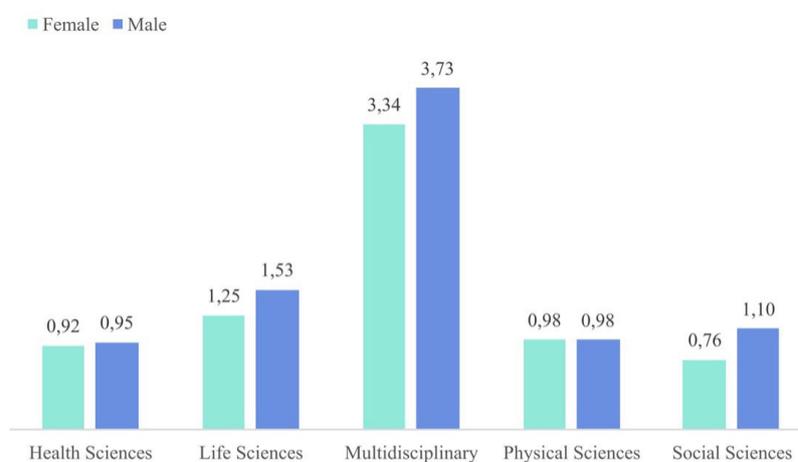


Figure 12. Impact normalized by area and gender of last authorship in UNICAMP (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

Area	Mean		Median		Standard deviation		95% Confidence interval of the mean		p Value (Mann-Whitney)
	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	
Social Sciences	0.76	1.1	0.35	0.37	1.22	2.73	0.73–0.79	1.04–1.16	0.09255
Life Sciences	1.25	1.53	0.6	0.61	2.92	3.97	1.22–1.27	1.49–1.56	$p < 0.0001$
Physical Sciences	0.98	0.98	0.61	0.56	1.2	1.53	0.97–0.99	0.96–0.99	$p < 0.0001$
Health Sciences	0.92	0.95	0.56	0.58	1.22	1.36	0.91–0.93	0.94–0.96	$p < 0.0001$
Multidisciplinary	3.34	3.73	0.71	0.84	5.17	5.39	3.22–3.46	3.61–3.86	$p < 0.0001$

Table 7. Field-Weighted Citation Impact (FWCI) Statistics for UNICAMP Publications with female last authors (2019–2023) by field of study and gender. Fonte: Autoria própria.

Analysis of the FWCI by field of knowledge for last authors, as presented in Table 7, reveals persistent statistically significant differences between genders, particularly in Multidisciplinary research, Life Sciences and Health Sciences. In Multidisciplinary research, the mean FWCI for women (3.34) is substantially lower than that of men (3.73), with a significant p value ($p < 0.00001$) obtained from the Mann–Whitney test. This difference, corresponding to 39% points, represents the largest disparity among the fields investigated, highlighting gender inequality in last authorship positions, often associated with research leadership and supervision. Life Sciences also exhibits a significantly lower mean FWCI for women (1.25) compared to men (1.53), with $p < 0.00001$. Health Sciences presents a similar pattern, with a lower mean FWCI for women (0.92) than for men (0.95), with the difference being statistically significant ($p < 0.00001$). In Social Sciences, a lower mean FWCI is observed for women (0.76) compared to men (1.10); however, this difference does not reach statistical significance at the 5% level ($p \geq 0.09255$), indicating that the observed difference may be due to sampling variation.

In Physical Sciences, although the mean FWCI is practically identical for men (0.98) and women (0.98), the statistical analysis reveals important nuances. Despite the apparent equivalence of the means, the Mann–Whitney test indicates a statistically significant difference ($p < 0.00001$). This seemingly contradictory result is clarified by analyzing the median and confidence intervals. The median for women (0.61) is higher than the median for men (0.56), suggesting that despite the similar mean, the distribution of FWCI data for women may be slightly shifted toward higher values. Furthermore, the overlap of the 95% confidence intervals for the mean FWCI of men and women, coupled with the low p value, indicates that although there is a statistically significant difference, the magnitude of this difference

is small, and the FWCI values for both genders are quite similar. The data dispersion, measured by the standard deviation, is similar for men (1.53) and women (1.20) in Physical Sciences, suggesting comparable variability in the impact of publications between genders. This trend of higher FWCI for women in Physical Sciences, consistent across all authorship positions analyzed (overall, first author and last author), suggests a possible positive effect of lower female representation, leading to greater visibility and impact for publications by those who overcome the barriers to entry in this field of knowledge. The apparent equality in mean FWCI masks a potential advantage for women in terms of the median, indicating that a greater number of women achieve FWCI values equal to or higher than those of men. Therefore, the analysis of Physical Sciences reinforces the need for a more granular and multifaceted approach to understanding the complex interplay between gender and scientific impact.

▫ **Comparative analysis of female participation as first, last and total authors**

When comparing female participation as first and last author with the total number of authors (Figure 13), notable differences were observed in two major areas: Multidisciplinary Sciences and Physical Sciences. Although women represent 53% of authors in Multidisciplinary Sciences, this proportion drops to 49% in the position of first author and 47% in the position of last author. In Physical Sciences, the disparity is most pronounced in the last authorship, with only 26% of women occupying this position, compared to 34% as first author and a total of 33%.

These data show that, despite the increase in female participation in UNICAMP's scientific production, women still do not occupy prominent authorship positions with the same frequency as men. The reasons for this discrepancy need to be further investigated, considering the specificities of each area and author attribution practices.

Figure 14 shows the areas in which the total percentage of female participation exceeded the average between the female participation as first and last author, allowing a more comprehensive analysis of the areas most affected by the gender disparity in authorship. In this analysis, 11 areas stood out, with three of them presenting the greatest impact: Economics, Econometrics and Finance (p4% points); Neuroscience (p9% points); and Physics and Astronomy (p6% points). These results suggest that attention should be directed not only to areas with low female representation, according to the results already pointed out above, but also to those where there is a discrepancy between the proportion of women authors and their presence in the positions of first and last authorship.

It can be concluded that the analysis carried out provides important information for guiding efforts to reduce the gender disparity in authorship, not only in areas with low female representation, but also where there is an imbalance between female participation and their presence in prominent positions. In this context, it is observed that gender disparity is an even broader and more complex issue. For this reason, it is important to understand the power dynamics and cultural norms that shape scientific communication, to build a fairer and more inclusive scenario for all researchers, with actions that stimulate women's scientific production, reducing gender inequality.

- **Analysis of gender representation in UNICAMP publications: success rate of proposals submitted to and approved by FAPESP**

To assess gender representativeness in research funded by FAPESP, we analyzed the qualification rate of proposals submitted to the agency and the success rate of proposals submitted and qualified, considering the gender of the main researcher.

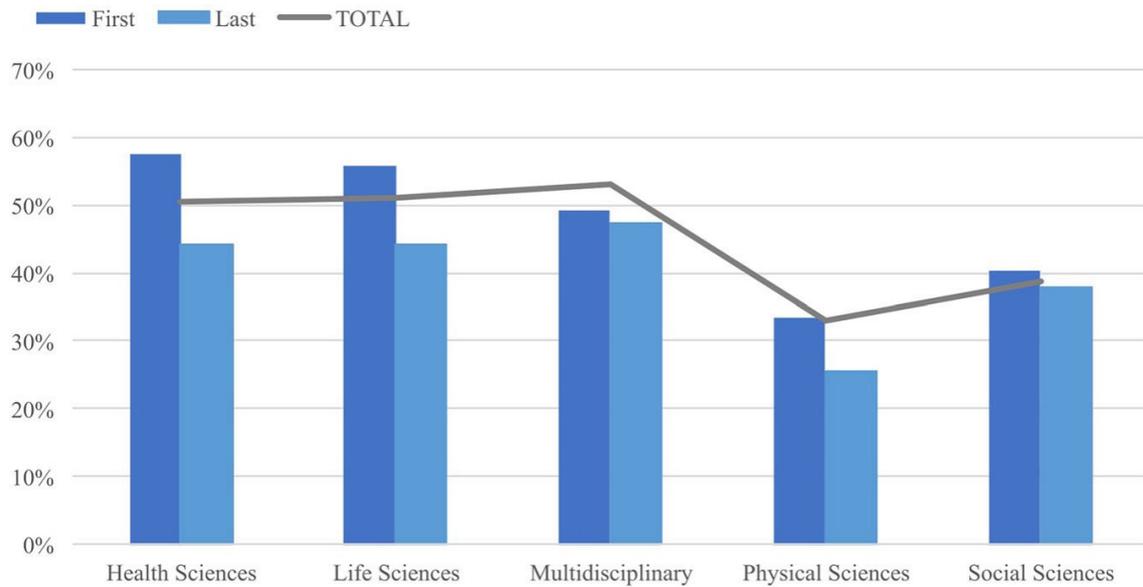


Figure 13. Percentage of female participation as first, last and total number of authors, by areas (ASJC), in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

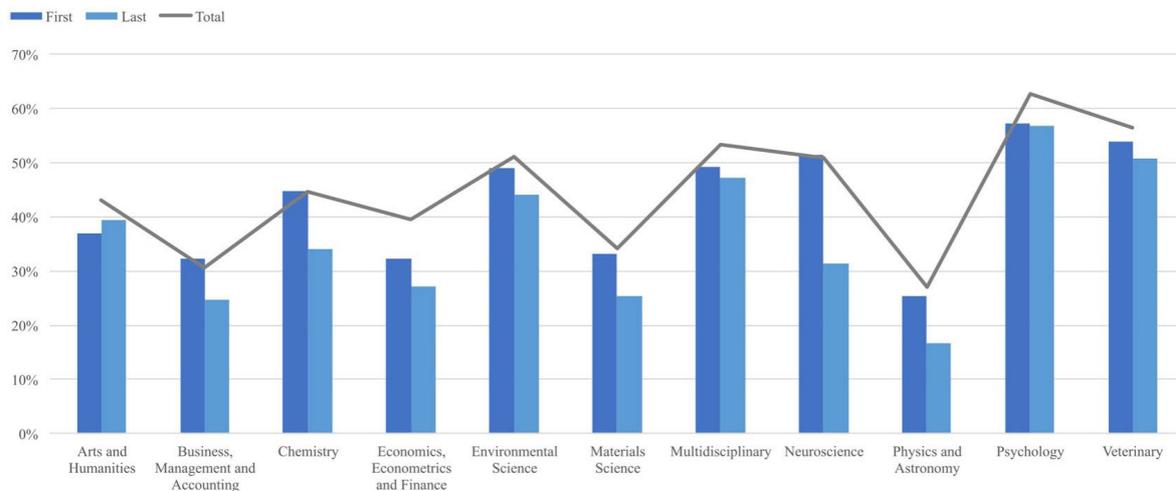


Figure 14. Percentage of female participation as first, last and total number of authors, by most impacted areas (ASJC) in UNICAMP publications (2019–2023). Source: Prepared by the authors.

Year of submission	Number of proposals submitted			Number of proposals qualified			Number of proposals approved		
	Female	Male	Not informed	Female	Male	Not informed	Female	Male	Not informed
2019	2255	2227	0	1678	1666	0	639	703	0
2020	1371	1314	0	1181	1150	0	380	407	0

Year of submission	Number of proposals submitted			Number of proposals qualified			Number of proposals approved		
	Female	Male	Not informed	Female	Male	Not informed	Female	Male	Not informed
2021	1256	1171	2	1088	999	1	481	454	0
2022	1392	1276	0	1232	1125	0	599	611	0
2023	1361	1431	0	1223	1270	0	664	684	0
Total	7635	7419	2	6402	6210	1	2763	2859	0

Table 8. Distribution of proposals submitted, qualified, and approved by FAPESP by gender of the main researcher of UNICAMP (2019–2023). Source: FAPESP – Planning, Study and Indicator Management (GIP) j Power BI Process Reports. Retrieved on 05/14/2024.

Qualified proposals are those that have passed the formal analysis of compliance with the submission requirements, and are therefore considered suitable for merit evaluation. The qualification rate corresponds to the proportion of qualified proposals compared to the total proposals sent to FAPESP. The success rate, in turn, represents the proportion of proposals approved compared to the total proposals submitted. Finally, the success rate of qualified proposals considers exclusively those proposals that have passed formal analysis, evaluating the proportion of approvals within this specific group.

Table 8 presents the distribution of proposals submitted, qualified and approved by FAPESP from 2019 to 2023, separating the data by gender of the main researcher.

Figure 15 shows the qualification rate of the proposals submitted and indicates that, for both women and men, it has remained at a high and growing level over the years, in addition to having similar rates. Notably, from 2021 onward, female authors have become predominant in the qualified proposals.

The qualification rate for research proposals is a relevant indicator for PRP and UNICAMP, reflecting the attention to deadlines and criteria of researchers in the submission of projects. The detailed analysis of the reasons for non-approval, including specific information on failures in the submission of documents, data management plans and other aspects, would allow the PRP, by the Grant Office, to communicate effectively to all researchers how to improve their proposals, contributing to increase the qualification rate and, consequently, the chance of success.

The analysis of the data represented in Figure 16 reveals an increasing trend in the success rate over the years, both for men and women. However, one can observe that the success rate of men remains higher than that of women, both for submitted and qualified proposals. In 2019, the success rate of proposals submitted by men (32%) was 4% points higher than the rate of women (28%). This gap has fluctuated over the years, and in 2023, women outperformed men, with 49% success in their submitted proposals, whereas men achieved 48%.

Despite the overall increase in the success rate for both genders, the analysis suggests that the gender disparity persists, but with some nuances since 2023. The persistence of this difference, even with the apparent improvement in the rate of women in 2023, requires further investigation to find the causes behind this disparity. Analyzing the theme of research, the type of project, and the background of the researchers can help in understanding the nuances of this difference and in developing more effective actions to promote gender equity in access to research resources.

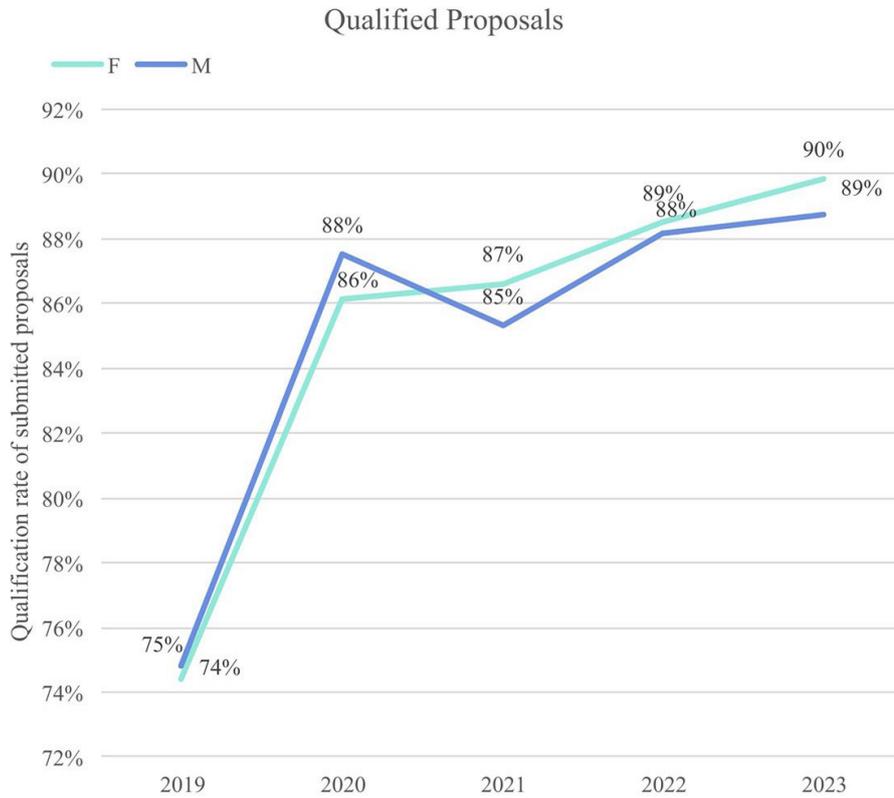


Figure 15. Qualification rate, by gender of the proponent, of UNICAMP proposals submitted to FAPESP (2019–2023). Source: FAPESP – Planning, Study and Indicator Management (GIP) j Power BI Process Reports. Retrieved on 05/14/2024.

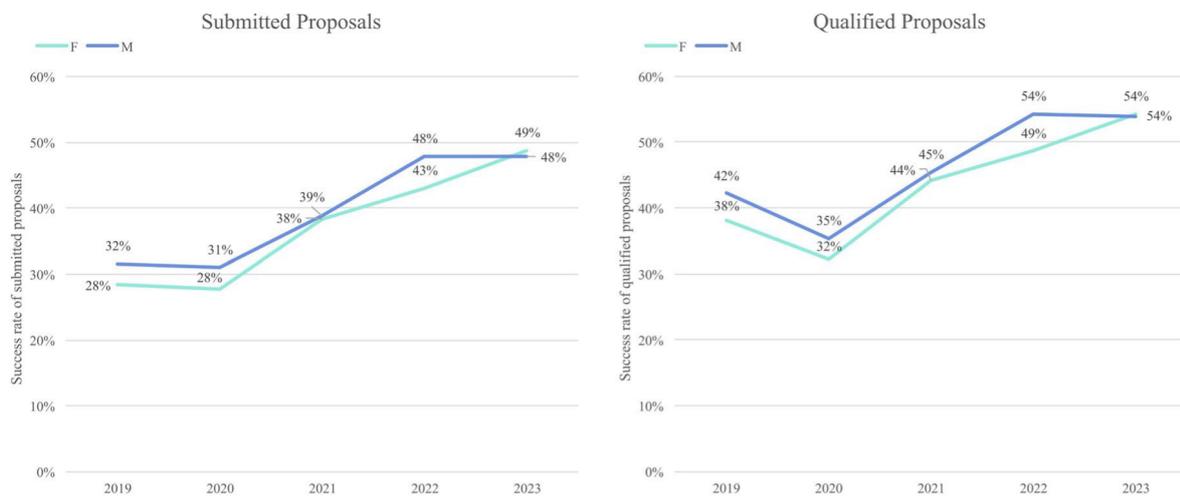


Figure 16. Success rate, by gender of the proponent, of UNICAMP proposals submitted to FAPESP (2019–2023). Note: The success rate does not include 125 proposals under analysis or four others whose results were not disclosed. Source: FAPESP – Planning, Study and Indicator Management (GIP) j Power BI Process Reports. Retrieved on 05/14/2024.

DISCUSSION

This study, based on data extracted from the Scopus database from 2019 to 2023, aimed to investigate gender representation in UNICAMP publications, considering first and last authorship positions as well as the success rate of proposals submitted to São Paulo Research Foundation (FAPESP), stratified by the principal investigator's gender. Following the approach of Signorella et al. (1993), we recognize the importance of distinguishing between different types of measures to capture nuances in gender schemas. Thus, in addition to the quantitative analysis of authorship in its various positions, qualitative indicators, such as the research themes according to the SDGs and the Normalized Impact (FWCI), were explored to infer potential biases and attitudes toward female participation in different areas of knowledge. This scientometric approach sought to provide a comprehensive understanding of gender disparities in academic output and research funding at UNICAMP.

The results reveal a female underrepresentation in UNICAMP's scientific productions, with 58% of men and 42% of women. Although male authorship predominates, this research reveals significant variations across major knowledge areas. The major areas of Health Sciences, Life Sciences and Multidisciplinary Sciences are more balanced, whereas Physical Sciences and Social Sciences have a predominant male presence. The results indicate that, although female participation in STEM areas is still lower, the difference concerning SHAPE areas was less significant, with a percentage of female participation close to 43.6% for STEM and 45% for SHAPE.

A detailed analysis of the knowledge areas shows that women's participation stands out in areas such as Multidisciplinary Sciences, Agriculture and Biological Sciences, Immunology and Microbiology, Toxicology and Pharmacy, Veterinary Medicine, Nursing and Psychology. Greater equity was also

observed in areas, such as Medicine, Environmental Science and Neuroscience. However, female representation is still significantly lower in fields, such as Decision Sciences, Mathematics, Computer Science, Engineering, Earth Sciences, Physics and Astronomy, Energy, Administration, Materials Science and Economics.

The analysis of the first and last authorship positions reveals a less equitable scenario. Despite the growth of female participation in first authorship in the major areas of Life Sciences and Health Sciences, overall participation and last authorship decreased. The large Multidisciplinary Sciences and Physical Sciences areas highlight a significant difference between the total percentage of women in the positions of first and last authorship. While Multidisciplinary Sciences present a difference of 4% between the total percentage of women and participation in first authorship and 6% in last authorship, Physical Sciences presented a reduction of 7% in last authorship, despite the growth of 0.5% in first authorship, suggesting a greater disparity of prominent positions in these fields.

The analysis of the temporal evolution of the period demonstrated a drop in female scientific production after 2021. This pattern, identified in all areas of knowledge and in the positions of first and last authorship, suggests a possible impact of the COVID-19 pandemic on women's academic careers. It is plausible that the intensification of domestic responsibilities and care for children, older people and people with disabilities, disproportionately attributed to women during the pandemic, has limited the time and resources available for research. These factors, when interacting with broader social and academic structures, reflect how gender inequalities emerge and are perpetuated in complex systems.

In this context, the theory of dynamic systems, as discussed by Martin and Ruble (2010), provides a theoretical framework for understanding how

gender inequalities unfold over time. The approach highlights that social systems, such as the academic environment, are shaped by interactions between individuals, institutions and cultural norms. These systems can stabilize patterns of inequality (attractors), but they can also be altered by disruptions, such as institutional policies or external events that promote qualitative changes. Applying this perspective allows for interpreting events like the pandemic not just as momentary barriers, but as part of dynamic processes that reinforce or challenge gender disparities in academia.

Analysis of FWCI revealed statistically significant differences between genders across major fields of knowledge (Table 3). Social Sciences, Life Sciences, Physical Sciences, Health Sciences and Multidisciplinary research all showed a significantly lower FWCI for women ($p < 0.0001$, Mann–Whitney test), supporting the hypothesis of lower visibility for female research in these areas. The largest disparity was observed in Social Sciences, where the mean FWCI for women was 0.81, substantially lower than for men (1.22). In contrast, Physical Sciences presented a different scenario. Although numerically small, the difference in mean FWCI between women (1.04) and men (1.03) was statistically significant ($p < 0.0001$). The overlapping confidence intervals and the higher median for women in Physical Sciences suggest that, despite publishing less, women in this field achieve a comparable or even higher citation impact than men.

Analysis of FWCI stratified by authorship position (first and last) largely corroborates the inequality patterns observed in the overall analysis of UNICAMP's scientific output. For both first and last authors, FWCI was significantly lower in Life Sciences ($p < 0.0001$ for both positions) and Health Sciences ($p < 0.0001$ for both positions). Social Sciences presented a distinct pattern between authorship positions. While FWCI was significantly lower for women in first authorship positions ($p = 0.00242$), with a substantial

30% point difference between means, in last authorship positions this difference, while numerically present (34% points), did not reach statistical significance ($p \approx 0.09255$). This result suggests that for last authors in Social Sciences, the observed FWCI difference may be attributable to sampling variation, warranting future investigations with greater statistical power to elucidate this issue.

Physical Sciences, however, remained the only exception to this general pattern of inequality, presenting a slightly higher FWCI for women in both first and last authorship positions. The difference, although small, was statistically significant in both positions ($p < 0.0001$). Analysis of the median and confidence intervals revealed that in Physical Sciences, women, despite lower representation, achieve comparable or even higher citation impact than men. This consistent trend, observed in both the overall analysis and by authorship position, reinforces the need to investigate the factors contributing to this unique scenario in Physical Sciences, such as the potential influence of collaborative networks among female researchers, a focus on higher-impact topics or the existence of specific incentive policies for women in this field.

The analysis considering the SDGs showed that, although UNICAMP women stand out in themes related to peace (SDG 16), reduction of inequalities (SDG 10), eradication of poverty (SDG 1) and gender equality (SDG 5), female participation is lower in SDGs related to clean energy (SDG 7), sustainable cities and communities (SDG 11), and industry, innovation and infrastructure (SDG 9). Although STEM areas have had a quantitative percentage close to SHAPE areas, the thematic focus of research may still persist in the gender stereotypes of classifications. These results open doors for studies that investigate the causes behind this disparity, exposing the factors that influence female participation in different objectives, and allowing the elaboration of more effective strategies for the promotion of gender equity.

The analysis of success rates in research funding applications submitted to FAPESP reveals the persistence of gender disparity, even with the general increase in the success rate for both genders and with the equivalence observed in 2023. It is possible that the equivalence of the success rate between male and female proponents is the result of some actions of FAPESP aimed at gender equity, but the difference, observed over the years, indicates the need for a thorough investigation to understand its causes. The analysis of the research theme, the type of project and the history of the researchers can help PRP and PRPG identify potential biases and create more effective actions for UNICAMP, aiming to promote gender equity in access to research resources.

It is important to note that this study has some limitations. The first one lies in the use of a gender inference method based on names, which may not accurately reflect the gender identity of all authors. Ideally, data collection on gender identity should be done by self-declaration, ensuring greater accuracy and respect for diversity. In addition, the research focused on the scientific production indexed in the Scopus database, which, although comprehensive, does not represent the totality of UNICAMP's scientific production.

IMPLICATIONS AND RELEVANCE OF THE RESULTS

The results of this study highlight the complexity of gender inequalities in science, emphasizing the underrepresentation of women in leadership positions, the persistence of gender stereotypes, and the impact of the COVID-19 pandemic. These findings suggest that, to promote greater equity and inclusion at Unicamp, coordinated and thoughtful actions may be necessary. Below are some potential implications and actions that could be considered to advance in this direction.

■ Institutional policies for gender equity

The underrepresentation of women, especially in fields, such as exact and technological sciences (STEM), can limit both the potential of female researchers and the diversity of scientific contributions. In this regard, various institutional policies can be implemented to mitigate this inequality. A promising strategy lies in investing in mentorship programs and support for female leadership. By providing targeted support and training for leadership skill development, it is possible to strengthen women's participation in prominent positions and, consequently, positively influence power dynamics within institutions. Furthermore, promoting equality in the authorship of scientific works stands out as another key aspect. Establishing clear guidelines for authorship attribution, combined with effective monitoring mechanisms, can ensure greater fairness in recognizing women's contributions and combat practices that may render their work invisible.

■ Academic impact and strategies to reduce inequalities

The data indicates that, in areas such as the Physical Sciences, the impact of women's research is comparable, or even superior, to that of men, suggesting that inequalities are not solely due to the quality or productivity of the research. However, disparities in impact are still observed in other fields, such as Social Sciences and Life Sciences. In this context, it becomes imperative to implement strategies aimed at mitigating these inequalities and promoting greater equity in the recognition of women's scientific work. A promising approach lies in encouraging interdisciplinary collaboration. By fostering the creation of collaborative networks that integrate female researchers from different fields, it is possible to enhance the visibility of women, especially in disciplines where challenges of representation and recognition still persist. Such collaborations can strengthen the impact of

their research, break down barriers related to gender perception, and consequently promote greater equity in science. Similarly, the implementation of scientific visibility strategies emerges as an essential complement. Encouraging women's participation in scientific events and promoting the dissemination of their work are effective measures to expand their reach and make a more significant impact on the academic community, ensuring that their contributions are properly recognized and valued.

■ **Incentives for female participation in STEM**

The lower representation of women in fields such as Mathematics, Engineering and Computer Science suggests that interventions may be necessary to tackle gender stereotypes that emerge from childhood. Therefore, reversing this situation requires a multifaceted approach that addresses the root causes of the problem and encourages female participation at all levels. In this context, institutional campaigns can play a fundamental role. Initiatives that debunk gender stereotypes and showcase successful female role models in STEM can inspire future generations to identify with these fields. By highlighting the diversity of careers and possible trajectories within these disciplines, such campaigns help build a more inclusive and accessible image of the scientific domain. Additionally, targeted financial support can sustain women's participation in STEM in the long term. Specific funding programs for fields with lower female representation, offering not only financial assistance but also mentorship and access to adequate infrastructure, can create a more favorable environment for the development of successful careers and the overcoming of structural barriers.

■ **Implications for future studies**

The study highlights gaps that need to be addressed in future research to deepen the understanding of gender dynamics in scientific production and

support the development of more effective policies. In this regard, several lines of investigation appear promising.

First, intersectionality emerges as a fundamental aspect to be explored. Investigating how gender, race, class, sexual orientation and other social factors intersect and influence women's academic trajectories is essential for a more comprehensive analysis and the development of inclusive policies that consider the diversity of experiences and challenges faced by female researchers. Incorporating socioeconomic and demographic data can enrich this analysis, providing a more detailed overview of existing inequalities.

Second, understanding the barriers faced by women in science requires a methodological approach that combines both quantitative and qualitative analyses. The use of interviews and focus groups, in addition to statistical data, enables a deeper understanding of the specific challenges encountered by female researchers across different fields of knowledge. This methodological integration can contribute to the formulation of more effective and tailored support strategies.

Third, assessing the impact of institutional policies is crucial to ensuring that implemented measures are effective and promote gender equity sustainably. Analyzing the effectiveness of initiatives such as mentorship programs, incentives for female participation and actions against harassment, while identifying best practices, is important for strengthening gender equity in scientific production. Furthermore, as highlighted by Bao and Huang (2022), institutional changes can have different impacts on various groups, necessitating a detailed evaluation of the effects of these interventions. Therefore, it is essential to investigate how researchers from diverse academic and institutional backgrounds respond to these policies.

Additionally, any intervention should be accompanied by mechanisms that allow for the measurement of its outcomes over time, preventing

well-intentioned policies from resulting in unintended consequences, such as reinforcing stereotypes or creating new institutional barriers. To achieve this, the evaluation of these initiatives should go beyond traditional quantitative indicators, such as the number of publications and citations and include qualitative dimensions, such as a sense of belonging, opportunities for collaboration, and subjective experiences within academic environments.

Finally, contextualizing the results through comparative analyses between institutions can reveal patterns, best practices and strategies applicable to different settings. Comparing UNICAMP with other universities allows for the identification of similarities and differences, facilitating the adaptation of successful strategies to the local context and contributing to the improvement of institutional policies aimed at achieving gender equity in science.

ACKNOWLEDGMENTS

The authors thank Espaço da Escrita – Pró-Reitoria de Pesquisa – UNICAMP – for the language services provided.

The authors thank São Paulo Research Foundation (FAPESP) for providing data that were fundamental for conducting this research.

The authors would like to thank the reviewers and editors of the journal for their valuable contributions during the peer review process, which helped improve the quality of this article.

Generative AI tools (ChatGPT 4o and Gemini 1.5 Pro) were utilized to ensure the orthographic accuracy of the text.

DISCLOSURE STATEMENT

The authors declare no conflict of interest.

ABOUT THE AUTHORS

Márcio Souza Martins: Librarian from PUC-Campinas and Master in Information Science from USP, Márcio Souza Martins is the Deputy Director of the Unicamp Library System. His experience includes information metrics studies, information sources, and the management of information units, including financial resource administration.

Francisco Tadeu Gonçalves de Oliveira Foz: Librarian graduated from PUC-Campinas; Project Advisor at the Unicamp Library System. He works in project management and data analysis, focusing on bibliometric studies and process automation. His experience includes bibliometrics, data science, and artificial intelligence applied to information.

Oscar Eliel: Librarian and Master in Information Science from PUC-Campinas, Oscar Eliel is the Director of the Unicamp Library System. A specialist in cataloging, classification, and metric studies, he has extensive experience in managing information units.

Marilda Solon Teixeira Bottesi: Master in Electronics and Specialist in Clinical Engineering. Retired professor and researcher with various administrative roles at Unicamp (Department Head, Deputy Director of the Extension School, Deputy Chief of Staff to the Rector). Manager of the Scientific Directorate and Special Advisor for Research Collaboration at Fapesp. Currently serves as an Advisor to the Vice Presidency of Research, for the implementation of the Grant Office – Institutional Support Office for Researchers at Unicamp.

ORCID

Márcio Souza Martins  <http://orcid.org/0000-0003-1591-3219>

Francisco Tadeu Gonçalves de Oliveira Foz  <http://orcid.org/0000-0003-3392-5854>

Oscar Eliel  <http://orcid.org/0000-0003-4397-3200>

Marilda Solon Teixeira Bottesi  <http://orcid.org/0009-0008-4515-8596>

REFERENCES

- Abdalla, M., Abdalla, M., Abdalla, S., Saad, M., Jones, D. S., & Podolsky, S. H. (2023). The under-representation and stagnation of female, black, and Hispanic authorship in the journal of the American medical association and the New England Journal of Medicine. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, 10(2), 920–929. <https://doi.org/10.1007/s40615-022-01280-z>
- Bao, L., Cao, J., Gangadharan, L., Huang, D., & Lin, C. (2024). Effects of lockdowns in shaping socioeconomic behaviors. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 121(43), e2405934121. <https://doi.org/10.1073/pnas.2405934121>
- Bao, L., Huang, D., & Lin, C. (2024). Can artificial intelligence improve gender equality? Evidence from a natural experiment. *Management Science*, 70(10), 1–57. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4202239>
- Bao, Z., & Huang, D. (2022). Reform scientific elections to improve gender equality. *Nature Human Behaviour*, 6(4), 478–479. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01322-w>
- Becherucci, G., Cassai, A., Capelli, G., Ferrari, S., Govoni, I., & Spolverato, G. (2024). Gender disparity in surgical research: An analysis of authorship in randomized controlled trials. *The Journal of Surgical Research*, 304, 232–236. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2024.10.033>
- British Academy. (2021). *Knowledge exchange in the SHAPE subjects*. <https://www.thebritishacademy.ac.uk/documents/3359/Knowledge-Exchange-in-the-SHAPE-subjects.pdf>
- Bunker Whittington, K., King, M. M., & Cingolani, I. (2024). Structure, status, and span: Gender differences in coauthorship networks across 16 region-subject pairs (2009–2013). *Scientometrics*, 129(1), 147–179. <https://doi.org/10.1007/s11192-023-04885-1>
- Chen, T. H. K., & Seto, K. C. (2022). Gender and authorship patterns in urban land science. *Journal of Land Use Science*, 17(1), 245–261. <https://doi.org/10.1080/1747423X.2021.2018515>
- Choji, T. T., Cobo, M. J., & Moral-Munoz, J. A. (2024). Is the scientific impact of the LIS themes gender-biased? A bibliometric analysis of the evolution, scientific impact, and relative contribution by gender from 2007 to 2022. *Scientometrics*, 129(10), 6023–6047. <https://doi.org/10.1007/s11192-024-05005-3>
- D'Agostino, R. B. (1971). An omnibus test of normality for moderate and large size samples. *Biometrika*, 58(2), 341–348. <https://doi.org/10.1093/biomet/58.2.341>
- D'Agostino, R., & Pearson, E. S. (1973). Tests for departure from normality. Empirical results for the distributions of b_2 and b_1 . *Biometrika*, 60(3), 613–622. <https://doi.org/10.1093/biomet/60.3.613>
- Elsevier. (2024). *Elsevier Scopus APIs*. Dev.elsevier.com. <https://dev.elsevier.com/>
- Elsevier, & BORI. (2024). *Em direção à equidade de gênero na pesquisa no Brasil (Relatório BORI-Elsevier #4)*. https://abori.com.br/wp-content/uploads/2024/03/ESLEVIER_BORI_gender.pdf
- Goyanes, M., de-Marcos, L., & Dominguez-Diaz, A. (2024). Automatic gender detection: A methodological procedure and recommendations to computationally infer the gender

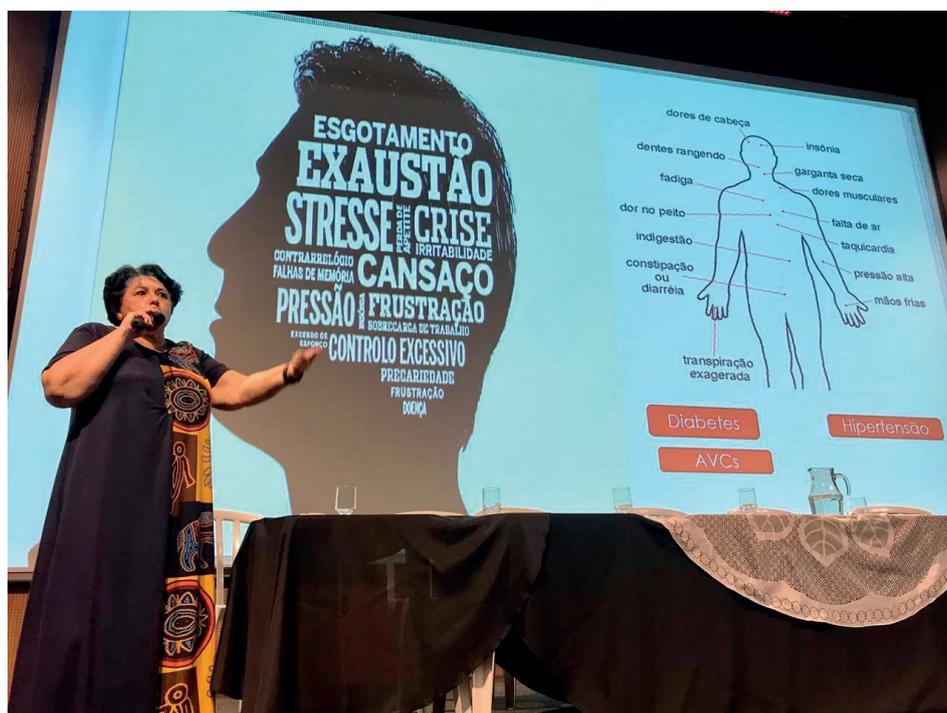
- from names with ChatGPT and gender APIs. *Scientometrics*, 129(11), 6867–6888. <https://doi.org/10.1007/s11192-024-05149-2>
- Hollander, M., Wolfe, D. A., & Chicken, E. (2013). *Nonparametric statistical methods* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Joanis, S. T., & Patil, V. H. (2022). First-author gender differentials in business journal publishing: Top journals versus the rest. *Scientometrics*, 127(2), 733–761. <https://doi.org/10.1007/s11192-021-04235-z>
- Kozlowski, D., Larivi'ere, V., Sugimoto, C. R., & Monroe-White, T. (2022). Intersectional inequalities in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(2), e2113067119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2113067119>
- Krstovski, K., Lu, Y., & Xu, Y. (2023). *Inferring gender from name: A large scale performance evaluation study*. arXiv. <http://arxiv.org/abs/2308.12381>
- Larivi'ere, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., & Sugimoto, C. R. (2013). Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature*, 504(7479), 211–213. <https://doi.org/10.1038/504211a>
- Leaper, C., & Brown, C. S. (2018). Sexism in childhood and adolescence: Recent trends and advances in research. *Child Development Perspectives*, 12(1), 10–15. <https://doi.org/10.1111/cdep.12247>
- Martin, C. L., & Ruble, D. N. (2010). Patterns of gender development. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 353–381. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100511>
- Olechnicka, A., Ploszaj, A., & Zegler-Poleska, E. (2024). The impact of the virtualization of scholarly conferences on the gender structure of conference contributors. *Scientometrics*, 130, 423–445. <https://doi.org/10.1007/s11192-024-05212-y>
- Oliveira-Ciabati, L., Santos, L. L., Hsiou, A. S., Sasso, A. M., Castro, M., & Souza, J. P. (2021). Sexismo científico: O viés de gênero na produção científica da Universidade de São Paulo. *Revista de Saude Publica*, 55, 46. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055002939>
- Rose, M. E., & Kitchin, J. R. (2019). Pybliometrics: Scriptable bibliometrics using a Python interface to Scopus. *SoftwareX*, 10, 100263. <https://doi.org/10.1016/j.softx.2019.100263>
- Machado, L. S., Perlin, M., Soletti, R. C., Silva, L. K. R. E., Schwartz, I. V. D., Seixas, A., Ricachenevsky, F. K., Neis, A. T., & Staniscuaski, F. (2019). Parent in science: The impact of parenthood on the scientific career in Brazil. *Proceedings 2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering, GE 2019* (pp. 37–40). Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc. <https://doi.org/10.1109/GE.2019.00017>
- Sebo, P., & Shamsi, A. (2023). Author gender and citation categorization: A study of high-impact medical journals. *Scientometrics*, 128(11), 6299–6306. <https://doi.org/10.1007/s11192-023-04827-x>
- Signorella, M. L., Bigler, R. S., & Liben, L. S. (1993). Developmental differences in children's gender schemata about others: A meta-analytic review. *Developmental Review*, 13(2), 147–183. <https://doi.org/10.1006/drev.1993.1007>
- Staniscuaski, F., Reichert, F., Werneck, F. P., de Oliveira, L., Mello-Carpes, P. B., Soletti, R. C., Almeida, C. I., Zandona, E., Ricachenevsky, F. K., Neumann, A., Schwartz, I. V. D., Tama-

- jusuku, A. S. K., Seixas, A., & Kmetzsch, L. (2020). Impact of COVID-19 on academic mothers. *Science (New York, NY)*, 368(6492), 724–724. <https://doi.org/10.1126/science.abc2740>
- Staniscuaski, F., Reichert, F., Zandon'a, E., Soletti, R. C., Infanger, C., Mello-Carpes, P. B., Da Costa Ludwig, Z. M., Kmetzsch, L., Ricachenevsky, F. K., Werneck, F. P., Wiggers, G. A., Schwartz, I. V. D., Lima, E. F., Tamajusuku, A. S. K., Neumann, A., Seixas, A., Brandao, A., & de Oliveira, L. (2021). Time to fight the pandemic setbacks for caregiver academics. *Nature Human Behaviour*, 5(10), 1262–1262. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01209-2>
- Staniscuaski, F., Kmetzsch, L., Soletti, R. C., Reichert, F., Zandon'a, E., Ludwig, Z. M. C., Lima, E. F., Neumann, A., Schwartz, I. V. D., Mello-Carpes, P. B., Tamajusuku, A. S. K., Werneck, F. P., Ricachenevsky, F. K., Infanger, C., Seixas, A., Staats, C. C., & de Oliveira, L. (2021). Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: From survey to action. *Frontiers in Psychology*, 12, 663252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>
- Silva, A. P. A. C., & Vanz, S. A. S. (2022). Authorship, authorship order and author contribution: A literature review. *Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 20(2), e022028. <https://doi.org/10.20396/rdbci.v20i00.8669142>
- Times Higher Education. (2025). *World university rankings 2024*. Times Higher Education. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking>
- Tonini, A. M., & Araujo, M. T. D. (2019). A participação das mulheres nas áreas de STEM (Science, technology, engineering and mathematics). *Revista de Ensino de Engenharia*, 38(3), 118–125. <https://www.repositorio.ufop.br/items/4124c631-340b-4997-91fe-323be888b513>
- Virtanen, P., Gommers, R., Oliphant, T. E., Haberland, M., Reddy, T., Cournapeau, D., Burovski, E., Peterson, P., Weckesser, W., Bright, J., van der Walt, S. J., Brett, M., Wilson, J., Millman, K. J., Mayorov, N., Nelson, A. R. J., Jones, E., Kern, R., Larson, E., & van Mulbregt, P. (2020). SciPy 1.0: Fundamental algorithms for scientific computing in Python. *Nature Methods*, 17(3), 352. <https://doi.org/10.1038/s41592-019-0686-2>
- Wu, T., He, S., Liu, J., Sun, S., Liu, K., Han, Q. L., & Tang, Y. (2023). A brief overview of ChatGPT: The history, status quo and potential future development. *IEEE/CAA Journal of Automatica Sinica*, 10(5), 1122–1136. <https://doi.org/10.1109/JAS.2023.123618>
- Zhang, L., Sivertsen, G., Du, H., Huang, Y., & Gl€anzel, W. (2021). Gender differences in the aims and impacts of research. *Scientometrics*, 126(11), 8861–8886. <https://doi.org/10.1007/s11192-021-04171-y>
- Zheng, Z., Zhang, O., Borgs, C., Chayes, J. T., & Yaghi, O. M. (2023). ChatGPT chemistry assistant for text mining and the prediction of MOF synthesis. *Journal of the American Chemical Society*, 145(32), 18048–18062. <https://doi.org/10.1021/jacs.3c05819>
- Zlakishvili, B., & Horev, A. (2024). Gender disparities in high-quality dermatology research over the past 15 years. *International Journal of Women's Dermatology*, 10(2), e160. https://journals.lww.com/ijwd/fulltext/2024/06000/gender_disparities_in_high_quality_dermatology.23.aspx <https://doi.org/10.1097/JW9.000000000000160>

Organização de Eventos

1. 1º Seminário de Saúde Mental das Universidades Públicas do Estado de São Paulo

Em dezembro de 2022, as seis universidades públicas paulistas, Unicamp, USP, UNESP, UFSCAR, UFABC e UNIFESP, se reuniram em um Seminário, sob a coordenação da CGU/Unicamp, para realizar discussões sobre o tema da saúde mental. Esse encontro aconteceu no espaço do Instituto de Otorrinolaringologia & Cirurgia de Cabeça e Pescoço da Unicamp.



Profª Dra. Maria de Jesus Dutra dos Reis – UFSCAR

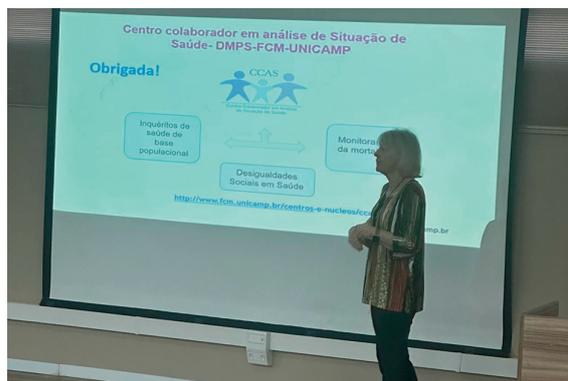
A programação do seminário incluiu: a) Uma conferência, “Saúde Mental da Universidade”, ministrada pelo Prof. Dr. José Manoel Bertolote, da Unesp; b) Uma mesa, “Bem-Estar e Sofrimento nas Universidades”, com a participação das professoras Rosana Onocko/Unicamp, Miriam Debieux/USP e Maria de Jesus Dutra dos Reis/UFSCAR; c) Três grupos simultâneos de trabalho: alunos, docentes e funcionários, para compartilhamento de experiências e proposição de soluções inovadoras para melhorar o bem-estar das comunidades universitárias; e d) Apresentação dos relatores dos três grupos, com levantamento de pontos para a elaboração de uma carta de intenções.

2. Encontro “Saúde Mental na comunidade universitária da Unicamp: o que sabemos até agora?”

Sob o estímulo do 1º Seminário de Saúde Mental das Universidades Públicas do Estado de São Paulo, e idealizando-se a criação de um Observatório de Saúde na Unicamp, foi organizado e realizado por um grupo de profissionais da Unicamp um encontro intitulado “Saúde Mental na comunidade universitária da Unicamp: o que sabemos até agora”.



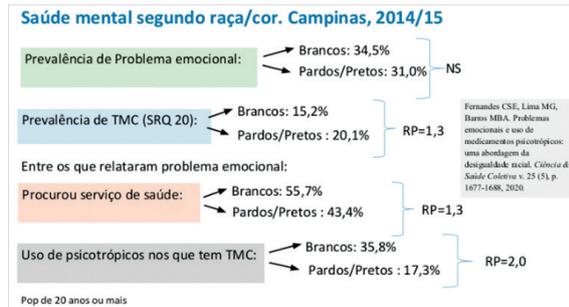
Equipe participante do encontro



Profª Dra. Marilisa B. de Azevedo Barros

O encontro aconteceu em 16/10/23, sob a coordenação da CGU e organizado por: Dra. Patricia A. Falabella Leme (CGU), Profª Dra. Eloisa Valler Celeri (Psi-

quiatria/FCM), Prof^a Dra. Renata Cruz Soares de Azevedo (Psiquiatria/FCM), Prof^a Dra. Marilisa B. de Azevedo Barros, Dra. Tânia M. Vichi Freire de Mello (SAPPE), Dra. Adriana M. Soares Pelissoni (SAE), Rose Clélia Grion Trevisane (Cecom) e Daniela Martins (DGRH/DSO).



Slides Prof^a Dra. Marilisa B. de Azevedo Barros

3. Fórum Permanente: Planejamento Estratégico Institucional: Carta de Intenções ou Instrumento Efetivo de Gestão?

Em junho de 2024, a Coordenadoria Geral da Universidade (CGU), juntamente com a Faculdade de Ciências Médicas (FCM) e com a Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA), organizou um fórum permanente para promover discussões referentes ao Planejamento Estratégico Institucional em Universidades.



Cerimônia de Abertura do Fórum. Da esquerda para direita: Prof. Dr. Fernando Coelho; Profa. Dra. Maria Luiza Moretti; Prof. Dr. Fernando Sarti.



Participantes do Fórum Permanente: "Planejamento Estratégico Institucional: Carta de Intenções ou Instrumento Efetivo de Gestão?"

O evento contou com a apresentação do Planejamento da Universidade de São Paulo (USP), pelos professores: Arlindo Philippi Junior (Chefe de Gabinete) e João Maurício Gama Boaventura (Coordenador de Administração Geral). O Planejamento Estratégico da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) foi apresentado pela Prof^a Dra. Maria Luiza Moretti, Coordenadora Geral da Universidade. O Pró-reitor de Desenvolvimento Universitário, Prof. Dr. Fernando Sarti, participou do evento e falou sobre a importância do planejamento para as instituições públicas. O evento também tratou da experiência do Planejamento em instituições internacionais.



Prof. Dr. Arlindo Philippi Junior, Chefe de Gabinete da Reitoria da USP



Prof. Dr. João Maurício Gama Boaventura, Coordenador da Administração Geral da USP

Foram convidados representantes de três universidades da América Latina. A primeira apresentação foi da Prof^a Dra. Gabriela Virginia Andretich, vice-reitora da Universidad Nacional de Entre Ríos, da Argentina, que contou sobre o Plano Institucional Participativo (PIP), para o período de 2018 a 2025.

Em seguida, o Prof. Dr. Daniel Alberto Comba, da Universidad Nacional del Litoral, também da Argentina, apresentou os processos de Planejamento da UNL, para o período de 2020 a 2029. Para finalizar a mesa, a Diretora-geral de Planejamento, Alba Porrini, discorreu sobre a experiência da Universidad de La Republica Uruguay, do Uruguai.

Essa troca de experiências, tanto nacional quanto internacional, proporcionará melhorias tanto em discussões quanto na elaboração e implemen-



tação do próximo Planejamento Estratégico da Unicamp, especialmente durante a finalização do ciclo de Planejamento Estratégico – Planes 2021-2025, com a execução da Avaliação Institucional, que foi concluída, seguindo para a preparação de um novo Planes para o Ciclo 2026-2030.

Na parte da tarde, foram abordados temas como “Universidades Promotoras da Saúde”, que colocam as universidades como lugares estratégicos para defender e desenvolver a promoção da saúde em sua própria comunidade e na sociedade.

Para falar sobre o tema, que teve a moderação da Dra. Patrícia Leme, Assessora de Gabinete da Unicamp, foram convidados dois especialistas no assunto: Prof. Dr. Hiram Arroyo Acevedo, Presidente da Rede Iberoamericana de Universidades Promotoras da Saúde (RIUPS) e a Prof^a Dra. Larissa Polejak, docente da Universidade de Brasília (UNB) e presidente da Rede Brasileira de Universidades Promotoras da Saúde (REBRAUPS).

Na ocasião, a Unicamp recebeu o Certificado de Universidade Promotora da Saúde das mãos do presidente da RIUPS, devido às ações voltadas

para a promoção da saúde mental tanto na comunidade universitária quanto na comunidade na qual está inserida.



Certificado de Universidade Promotora da Saúde, concedido à Unicamp.



Prof. Dr. Plínio Trabasso, Assessor Docente da Unicamp. Representando a Coordenadora Geral da Universidade.

Também na parte da tarde foi abordada a questão da regionalização da saúde, sob a moderação do Prof. Dr. Mauricio Etchebehere (FCM/DEAS/Unicamp) e da Prof^a Dra. Carmen Lavras (NEPP/Unicamp).

As professoras Gisela Onuchic, do Núcleo de Estudos de Políticas Públicas (NEPP), e Angela Maria Bacha, da Faculdade de Ciências Médicas (FCM/Unicamp), falaram sobre a inserção da Unicamp no cenário estadual, por meio de iniciativas como o apoio ao Sistema Único de Saúde (SUS) Regional, além do aprimoramento e da ampliação dos serviços de saúde da Unicamp.

Participaram da discussão, como coordenadores de mesa, o Prof. Dr. Oswaldo da Rocha Grassiotto, Diretor Executivo da Área da Saúde (DEAS/Unicamp), e o Prof. Dr. Jorge Carlos Machado Curi, Diretor do Departamento Regional de Saúde da DRS VII – Campinas.

O evento também contou com a participação do Assessor Docente de Gabinete da Unicamp, Prof. Dr. Plínio Trabasso, e de docentes da Unicamp, gestores, coordenadores e assistentes técnicos das unidades e órgãos da Unicamp, servidoras e servidores técnicos-administrativos e outros participantes da comunidade universitária e externa.



Composição da Mesa 4: Discussão sobre a Regionalização da Saúde.

4. Fórum Permanente: A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e as Universidades Estaduais Paulistas

Em agosto de 2023, as três universidades públicas do estado – Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual Paulista (Unesp) e Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) – se reuniram em um Fórum para a troca de informações sobre as experiências de adequação à LGPD entre as três instituições públicas de ensino e pesquisa.



O evento aconteceu no Centro de Convenções da Unicamp e contou com representantes da Corregedoria-Geral da Justiça de São Paulo; da Ouvidoria e do Arquivo Público do Estado de São Paulo; da ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados); do Ministério da Saúde; e do Serpro.

Durante o evento, foi lançado o Guia de Tratamento de Dados Pessoais para servidores da Unicamp. A elaboração do guia é o resultado de visitas realizadas com diretores e gestores das unidades de ensino e pesquisa da Universidade e com membros dos Comitês Locais LGPD, para esclarecer as dúvidas referentes ao tratamento de dados pessoais na Universidade.



No sentido horário, Júlio Michael Stern (USP); Ney Lemke (Unesp); Ricardo Dahab (Unicamp) e Eduardo Thomasevicius Filho (USP): encontrar soluções conjuntas

Unicamp de Portas Abertas – UPA

Realizado anualmente desde 2003, o evento Unicamp de Portas Abertas (UPA) é uma das iniciativas mais importantes da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) para estreitar laços com a sociedade. Sua origem remonta a eventos semelhantes realizados na década de 1980 e, desde então, consolidou-se como um dos maiores e mais relevantes do Brasil. Além da grande quantidade de escolas e estudantes que visitam o *Campus* da Unicamp, em Campinas (SP), a infraestrutura mobilizada pela Universidade é um dos fatores que garantem o sucesso do evento.



Foto: Lúcio Camargo/SEC Unicamp

A cada edição, a Unicamp se prepara para receber estudantes e professores com uma programação variada que inclui oficinas, visitas a laboratórios de pesquisa, palestras e apresentações culturais. O evento oferece aos visitantes, especialmente estudantes dos ensinos fundamental e médio, a oportunidade de conhecer o *campus* e explorar os cursos e metodologias de ensino, pesquisa e extensão da Universidade.

Além de ser uma tradição indispensável, a UPA é um espaço de encontro e troca de experiências, onde o futuro se conecta ao presente, e sonhos e oportunidades se entrelaçam. Este evento demonstra claramente o compromisso da Universidade com a aproximação com a sociedade e com a promoção de um conhecimento acessível.

Histórico de Edições (2021-2024)

Devido à pandemia de covid-19, a UPA foi suspensa em 2020. O evento presencial retornou em 2022, com o formato original, após uma edição virtual excepcional em 2021, realizada entre os dias 20 e 23 de julho.

Na edição virtual de 2021, foram recebidas 8.945 inscrições pelo site. As estatísticas de transmissões no YouTube contabilizaram 56.844 visualizações (dados consultados em 03/12/2024).

As lives da UPA foram organizadas por área: Exatas e Tecnológicas, Humanas e Biológicas e Saúde. As visualizações de cada área estão apresentadas a seguir:

- Exatas e Tecnológicas: Playlist – 28.310 visualizações
- Humanas: Playlist – 15.816 visualizações
- Biológicas e Saúde: Playlist – 12.718 visualizações

A 17ª edição, realizada em 2022, marcou a introdução de um tema específico. O evento ocorreu no dia 27 de agosto, no *campus* de Barão Geraldo, em Campinas, das 8h às 17h. O tema proposto para essa edição foi Ciência

que Constrói, com o objetivo de destacar a importância da pesquisa científica na elaboração de políticas públicas e decisões para a sociedade, além de refletir sobre o papel da ciência na construção de uma sociedade mais justa, democrática e inclusiva. Apesar de na época ainda estarmos em um cenário de restrições sanitárias, a organização adotou medidas preventivas para garantir a segurança dos participantes, incluindo testagem voluntária para covid-19 e protocolos de distanciamento.

Para essa edição, registrou-se a inscrição de 31.730 visitantes, provenientes de 432 escolas, que se deslocaram em 759 veículos. O público, em sua maioria, veio de São Paulo (88,8%), seguido por Minas Gerais (10%). Do total de inscritos, 71,11% eram de escolas particulares, enquanto 22,2% eram de escolas públicas.

O evento não apenas atrai escolas de diferentes regiões e redes de ensino, mas também promove uma rica troca cultural entre os participantes, com ênfase em uma abordagem inclusiva.

Em 2023, a 18ª edição teve como tema A Educação Transforma, com o objetivo de incentivar os visitantes a refletirem sobre o poder transformador da educação em suas diversas modalidades. O evento foi realizado no dia 19 de agosto, das 9h às 17h, e contou com cerca de 40.000 visitantes de várias partes do Brasil. A maior parte dos visitantes veio de São Paulo (88,6%), seguidos por Minas Gerais (9,2%), Rio de Janeiro (1,1%), Mato Grosso do Sul (0,9%) e Tocantins (0,2%). Quanto ao perfil das escolas, a maioria dos visitantes era de instituições particulares (60,1%), seguidas por escolas públicas (31,8%), e escolas técnicas, cursinhos e outras (8,1%). O evento também atraiu muitas famílias que visitaram a Unicamp com seus filhos e amigos.

A edição de 2024, realizada no dia 17 de agosto, foi marcada por um recorde de público, com mais de 57.000 visitantes. Registrou-se a inscrição de 872 escolas, que se deslocaram em 1.242 veículos. Com o tema Saber em

Movimento, a 19ª edição da UPA incentivou uma reflexão sobre a importância da Universidade como um espaço de pluralidade cultural, debate de ideias e disseminação de conhecimentos, em direção a um futuro mais justo, democrático e sustentável.

A maioria dos visitantes, assim como nas edições anteriores, veio de São Paulo (89,9%), seguido por Minas Gerais (8,2%). Registrou-se, contudo, um crescimento na participação de visitantes de escolas públicas (36,9%) em relação a escolas particulares (55%).



Lúcio Camargo/SEC Unicamp

A edição de 2024 contou com um plano logístico aprimorado, desenvolvido por um Grupo de Trabalho para lidar com o crescente número de visitantes. A principal mudança, após a análise de oito cenários diferentes, foi a readequação dos pontos de embarque e desembarque, que passaram a ocorrer na Praça da Paz, minimizando os impactos no entorno da Universidade.

Essa alteração exigiu que a organização do evento reestruturasse toda a logística que tradicionalmente era adotada até a edição de 2023. A mudança se mostrou muito positiva, embora seja importante avaliar constantemente esse aspecto e promover melhorias contínuas.



Lúcio Camargo/SEC Unicamp

A UPA, com suas edições anuais, continua a ser um importante ponto de encontro entre a Unicamp e a sociedade, promovendo não apenas o conhecimento acadêmico, mas também um espaço para reflexão sobre temas sociais e educacionais, sempre com o objetivo de tornar o conhecimento acessível e relevante.



Link do YouTube:

<https://www.youtube.com/watch?v=iEJjANrzQqQ>

Considerações Finais

A Coordenadoria Geral da Unicamp (CGU) atua em áreas estratégicas para a Universidade, como a Gestão de Dados Institucionais, com a coleta, organização e análise de dados institucionais, fornecendo informações relevantes para a tomada de decisão em todos os níveis da Universidade; o Planejamento Estratégico, com a definição de metas e objetivos institucionais; o Processo de Avaliação Institucional, desenvolvido e finalizado nesta gestão, o qual foi fundamental para identificar os pontos fortes e fracos da Universidade, bem como as oportunidades de melhoria; e a Organização da UPA, que aproxima a Unicamp da comunidade externa e promove o acesso à informação sobre a Universidade.

Ao longo deste Relatório de Gestão, procuramos traçar um panorama abrangente dessas atividades desenvolvidas pela CGU no período de abril de 2021 a abril de 2025. Apresentamos sua estrutura organizacional, as áreas que a compõem, os órgãos sob sua gestão, as comissões presididas e os comitês estratégicos nos quais atua.

Descrevemos detalhadamente os projetos desenvolvidos, os eventos organizados e o impacto do programa Universidade de Portas Abertas (UPA) na comunidade acadêmica.

No entanto, não podemos deixar de mencionar os desafios inerentes à administração de uma instituição do porte e reconhecimento da Unicamp. A pandemia de covid-19, que assolou o mundo, exigiu adaptação e resiliên-

cia de toda a equipe da CGU, assim como de toda a Universidade, principalmente dos profissionais da área da saúde.

A retomada das atividades presenciais, a implementação de novas tecnologias e a necessidade de aprimoramento contínuo dos processos foram alguns dos desafios que enfrentamos.

Apesar das dificuldades, alcançamos resultados significativos. A CGU se consolidou como um órgão estratégico na promoção da integração de ações e no alinhamento com os objetivos estratégicos da Universidade. Isso só foi possível por meio do diálogo constante com a comunidade universitária, buscando sempre a participação e o envolvimento de todos na construção de uma universidade cada vez melhor.

Acreditamos que este Relatório de Gestão é um importante instrumento de transparência e prestação de contas. As informações aqui contidas servem de base para a reflexão sobre o futuro da CGU e da Unicamp.

Esperamos que este relatório seja útil a todos os interessados na gestão da Unicamp, e que contribua para o aprimoramento contínuo da nossa Universidade.

Coordenadoria Geral da Unicamp
CGU/Unicamp



UNICAMP



**COORDENADORIA GERAL
DA UNIVERSIDADE**



UNICAMP



COORDENADORIA GERAL
DA UNIVERSIDADE