

ADunicamp

Associação de Docentes da Universidade Estadual de Campinas - Seção Sindical - 30/05/2018

ANDES
SINDICATO NACIONAL
CSP - CONLUTAS

ENSINO PÚBLICO: DEFENDER ANTES QUE ACABE

As universidades públicas brasileiras vivem hoje o risco de um sucateamento e desmoronamento sem precedentes na história. O mesmo ocorre com as instituições públicas de pesquisa e o ensino público em todos os níveis. Esse desmoronamento da pesquisa e do ensino públicos caminha a passos largos com o projeto também sem precedentes de privatização das companhias e recursos do Estado

brasileiro. Um projeto de privatização contestado inclusive por expoentes da defesa do 'Estado mínimo' (leia texto neste boletim). O ataque em curso ao ensino público e à pesquisa pública é um projeto político conduzido a toque de caixa, e sem consulta à sociedade, pelo governo de Michel Temer que, conforme atestam os institutos de pesquisa, é o mais rejeitado pela população na história recente do País.

De acordo com dados recém-divulgados pelo Ministério da Educação e pelo Censo da Educação Superior, o corte de verbas para a manutenção e investimento nas universidades federais - iniciado no final do governo de Dilma Rousseff e fortemente acelerado no governo Temer - chegou a 3,38 bilhões de reais nos últimos três anos. Por outro lado, entre 2006 e 2015, o número de alunos nas

DIRETORIA ADUNICAMP: BALANÇO DE GESTÃO 2016-2018

DEMOCRACIA, AUTONOMIA E PARTICIPAÇÃO: POR UMA UNIVERSIDADE COMPROMETIDA COM A SOCIEDADE

40
ADunicamp

uma trajetória de lutas

ESMORTE DO SUS VAI PROVOCAR DESASTRE SOCIAL NO PAÍS

o sistema do SUS (Sistema Único de Saúde), que está claramente definhando nas ações privatizadas de governo Michel Temer, se agravando, em direção a uma tragédia social de dimensões inéditas sob os governos anteriores.

Hoje, o SUS é responsável por quatro bilhões de atendimentos, entre básicos e especializados, mais 500 milhões de exames laboratoriais e cerca de 200 milhões de procedimentos diagnósticos e terapêuticos.

Até aqui, o SUS é responsável por quatro bilhões de atendimentos, entre básicos e especializados, mais 500 milhões de exames laboratoriais e cerca de 200 milhões de procedimentos diagnósticos e terapêuticos.

ADunicamp
Associação de Docentes da Universidade Estadual de Campinas - Seção Sindical - 21/02/2018

RESTAURANTE NA ADUNICAMP REABRE COM NOVIDADES

Conforme divulgado em boletim de 20/05/2018, a partir de 21/05/2018, o restaurante da ADunicamp, que havia sido fechado em 2017, reabre com novidades. O restaurante oferece buffet quente e frio por quilo (R\$ 54,00/Kg) e à vontade (R\$ 40,00), além de opções de pratos e pratos à la carte (R\$ 20,00 a R\$ 36,00). Mantém-se o desconto de 20% para docentes sindicalizados(as), funcionários da ADunicamp e respectivos familiares. O novo cardápio será aplicado a partir de 21/05/2018. O restaurante reabre com novidades: > Abertura de 7h da manhã até as 19h, oferecendo serviço de refeições rápidas no período matutino e vespertino, além do serviço de almoço

www.adunicamp.org.br

NAVEGAR COM SEGURANÇA EM MEIO À TURBULÊNCIA

Assaz o senhor sabe: a gente quer passar um rio a nado, e passa; mas vai dar na outra banda é num ponto muito mais embaixo, bem diverso do em que primeiro se pensou. (G. Rosa)

Quando se faz o balanço de um mandato eletivo, um elemento central é certamente o co- tejo entre o que se pretendia fazer, i.e., o programa de gestão, e aquilo que foi, de fato, realizado. Relendo o [Boletim](#) através do qual a chapa Democracia, Autonomia e Participação apresentou sua proposta de trabalho em 2016, chegamos a surpreender a forma e o grau como o trabalho executado revela-se “colado” àquilo que fora proposto. Um dos pontos a serem destacados é a compreensão de que

a ADunicamp deve manter sua autonomia em face das disputas político-partidárias e do poder constituído, devendo continuar sendo um espaço democrático no qual o pluralismo político-ideológico e o debate de ideias estejam sempre presentes e garantindo a participação de todos os seus sindicalizados. Isso não significa, contudo, falta de engajamento em questões políticas e sociais, pois cabe a nós um importante papel enquanto canal de encaminhamento e participação da sociedade civil organizada.

Não demorou muito para que a importância dessa postura se mostrasse em toda sua extensão, no contexto de uma greve que polarizou as atitudes dos membros das diferentes categorias na Universidade (corpo discente, docente e

de servidores técnico-administrativos), criando tensões que repercutem ainda hoje – acirradas pela gravíssima crise institucional e de valores pela qual passa o país. No âmbito interno da ADunicamp, um reflexo positivo da greve de 2016 foi a retomada do interesse em participar de modo mais ativo nas instâncias da entidade, o que levou finalmente à constituição de um Conselho de Representantes (CR) com membros de um número expressivo de Unidades de ensino e pesquisa, algo que não ocorria há muitos anos. Note-se, porém, que esse CR renovado só se constituiu *a posteriori*, através de eleições complementares, e não de modo concomitante com o da eleição da Diretoria. Como era de se esperar, boa parte dos docentes que começaram naquele momento a participar de modo mais ativo na vida da entidade não tinha ainda familiaridade com certos aspectos de sua dinâmica, e não raro houve questionamentos de procedimentos que por décadas a fio pertenceram ao senso comum, seja no cotidiano da ADunicamp, nas reuniões do CR ou nas Assembleias de docentes. Por outro lado, o próprio fato de que instâncias como o CR não vinham operando plenamente – por falta de candidaturas por parte do corpo docente – deixara dormente alguns mecanismos rotineiros. A retomada de um debate público mais polarizado certamente também foi, nesse

sentido, um processo de (re)aprendizagem para um grande número de atores, e serviu como catalisador para a implementação de medidas administrativas que, por falta de demanda, haviam sido relegadas a um segundo plano.

Dentre os pontos destacados no plano de ação da chapa Democracia, Autonomia e Participação, que se apresentou com um programa que combinava continuidade e renovação, já constava o reconhecimento do aspecto “gestão” – sem se render a dogmatismos como o que reduz tudo à capacidade de gerenciamento ou o que, em direção diametralmente oposta, reduz a componente técnica a um desdobramento automático do político. Com base no entendimento de que a realidade é mais complexa, havendo ao mesmo tempo uma certa autonomia das diferentes dimensões e interação entre elas, o referido Boletim ([PDF](#)) destacava aspectos como a reformulação da estrutura funcional da ADunicamp, melhorias na política de comunicação e na gestão de convênios, cuidados com a estrutura física da sede etc. Começaremos por aqui o balanço mais topicalizado do mandato que se encerra em maio deste ano, avançando na sequência para assuntos de maior amplitude e complexidade, sem prejuízo da possibilidade de consultas diretas a assuntos específicos:

Comunicação ADunicamp
 imprensa@adunicamp.org.br
 www.adunicamp.org.br
 facebook.com/adunicamp
 (19) 3521-2479

ÍNDICE

ASSOCIAÇÃO DE DOCENTES: GESTÃO DE SERVIÇOS.....	04
Canais eletrônicos.....	04
Sede física: Auditório e Sala Multiuso.....	05
Restaurante.....	06
Convênio médico.....	06
Assistência jurídica.....	07
Campi de Limeira.....	08
Longevidade.....	08
Programação cultural e comemorações.....	09
SEÇÃO SINDICAL DO ANDES-SN.....	10
Encontros Nacionais e Grupos de trabalho do ANDES-SN.....	12
Universidades estaduais paulistas: teto salarial.....	13
Crise de financiamento.....	14
Campanha salarial: Fórum das Seis (F6), Cruesp.....	14
Conselho de Representantes (CR).....	14
Relacionamento com a Reitoria da Unicamp: conversas com docentes na sede da ADunicamp.....	17
Cessão de espaço e divulgação de encontros organizados por sindicalizad*s.....	18
Interface com a sociedade.....	18
COMENTÁRIOS FINAIS E PERSPECTIVAS.....	20

ASSOCIAÇÃO DE DOCENTES: GESTÃO DE SERVIÇOS

Para além, ou aquém da defesa dos interesses d*s docentes enquanto categoria profissional, função primordial de uma entidade de caráter sindical, existe também a vida associativa, que contempla a prestação/gestão de serviços e o fomento de atividades de convívio para os membros da entidade. Para que isso funcione a contento, é preciso ter um fluxo de trabalho bem estruturado e com mecanismos que consigam dar conta de demandas já existentes e daquelas que surgem como resposta à dinâmica econômica e social na qual estamos inserid*s. Não cabe aqui arrolar tudo o que foi feito nesse sentido, mas alguns tópicos merecem menção, pelo impacto que têm na interação com o quadro social.

CANAIS ELETRÔNICOS

Vem de vários anos, i.e., de gestões anteriores, o esforço da ADunicamp no sentido de aprimorar suas ferramentas de trabalho, com alguns resultados que já podem

ser sentidos até por quem não está acompanhando de perto o processo, como o acesso à rede eduoam na sede da entidade ou a disponibilidade dos dados de [pagamentos dos convênios](#) via e-mail e página da ADunicamp, para informar à Receita Federal na declaração de IRPF. Em breve, estarão disponíveis também outros serviços de natureza semelhante, como a possibilidade de modificar dados cadastrais ou mesmo solicitar a filiação/desfiliação diretamente na página da ADunicamp, o atendimento das áreas de secretaria e convênios via WhatsApp e Chat Online, o acesso a extrato do convênio da Unimed por via eletrônica etc. Mas há também um trabalho estrutural menos visível, ainda que de importância estratégica, como tudo aquilo que está ligado ao ADuSis (sistema eletrônico de administração), que comporta vários módulos: financeiro; patrimônio; estoque; ordens de serviço; convênios. Foi também disponibilizado, em servidor da ADunicamp co-

nectado à internet, um gerenciador do ambiente Moodle, através do qual podem-se implementar diferentes [Salas Virtuais](#) como ambiente de apoio não presencial, seja para atividades da própria Diretoria, do CR ou de algum outro Grupo de Trabalho (GT) de interesse da entidade. É por ter essa estrutura já montada ou em fase avançada de implementação que a ADunicamp tem sido capaz de dar respostas adequadas a demandas que cresceram de modo significativo mais recentemente, parte delas vindas diretamente do CR. No tocante à área de Comunicação, também teve continuidade uma política de atualização iniciada em gestões anteriores, com a consolidação e/ou criação de diversos canais, como blogs específicos sob demanda (exemplo: [Blog da Greve de 2016](#)) e a [página da ADunicamp no Facebook](#), além de endereços temáticos como o site [Longevidade ADunicamp](#) e o repositório do programa [Sala Aberta](#), dos quais se falará mais adiante. O próprio [site da ADunicamp](#) foi reformulado, visando possibilitar uma comunicação mais fácil e dinâmica, ao agregar recursos em sintonia com nossas necessidades e a tecnologia disponível no momento, devendo, após a fase final de testes, estar no ar ainda antes do final do mandato que se encerra agora – respeitando-se a eventual possibilidade de deixar a transição para o período posterior às negociações da data base, como medida de precaução.



SEDE FÍSICA: AUDITÓRIO E SALA MULTIUSO

A manutenção mais pesada e evidente na sede começou no mandato anterior (2014-2016), notadamente no Auditório, que recebeu nova pintura e aprimoramentos no palco. Dando continuidade a essa renovação, em 2017 finalmente ocorreu a troca do sistema de ar-condicionado, que agora é mais eficiente, silencioso e econômico, além de atender com mais rigor a parâmetros ecológicos. Tendo em vista o aumento do uso do local para atividades de natureza cultural e sindical, buscou-se também melhorar a infraestrutura de apoio, com alguns aprimoramentos já implementados e outros em fase de implementação. Dentre o que já foi feito, destaquem-se a aquisição e instalação de: mesa de som digital de 24 canais, com controle remoto via tablet ou smartphone; amplificador digital com controle de *delay* para quatro novas caixas que distribuem uniformemente o som no salão principal e no mezanino do auditório; ilha de edição de áudio e vídeo ao vivo (ATEM); aparelhos para gravação e transmissão online; três câmeras de vídeo semiprofissionais, que combinam alta qualidade de imagem/som com facilidade de uso, assim como cabeamento compatível, novos microfones e um monitor de TV para retorno de imagem a palestrantes no Auditório e uso por pequenos grupos em espaços menores. Com isso, temos agora uma infraestrutura que não apenas permite uma maior qualidade técnica na realização de nossas atividades, como também possibilita seu registro e transmissão ao vivo, sem depender da ajuda de atores externos – por mais que a colaboração com parceiros engajados nas questões



que interessam à ADunicamp seja bem-vinda. Encomendou-se também laudo técnico com vistas ao aprimoramento da acústica do Auditório, com recomendações já parcialmente implementadas (amplificação com controle digital), devendo a intervenção maior (difusores acústicos para controle de reverberação) ser apresentada para discussão no CR e aprovação pela Assembleia, por envolver custos mais elevados. Estão em andamento estudos complementares, para aprimoramento da iluminação e de recursos cênicos do palco, levando em conta a multiplicidade dos usos dados ao local.

Ainda que em menor escala, também a Sala Multiuso recebeu aprimoramentos, sobretudo para dar conta das demandas do CR, que ali se reúne. Foi instalado sistema de projeção multimídia e sonorização adequada, inclusive com nova mesa de som compacta. Além disso, a Sala Multiuso foi interligada ao Auditório via cabeamento de multimídia, o que permite acompanhar ali,

com alta qualidade e sem *delay*, o que estiver sendo feito no Auditório, como ocorreu na histórica Assembleia com participação de 462 docentes (*foto*) – sindicalizados* ou não na ADunicamp – em julho de 2016 (vide [Boletim](#)). O sinal também está disponível no restante da sede, aí incluso o Espaço ADunicamp (restaurante) e o Camarim, podendo ainda ser utilizado na área externa, em havendo demanda. No médio prazo, prevê-se que o refrigerador e os freezers que estão na Sala Multiuso sejam deslocados para o prédio de novo almoxarifado, cuja construção foi proposta pela Diretoria, aprovada pelo CR e contemplada na previsão orçamentária para 2018, tal como submetida à Assembleia e aprovada pela mesma, com algumas modificações. Quando isso ocorrer, a Sala Multiuso será um local mais apto para acolher reuniões de diversas naturezas, sem as limitações atualmente impostas a pessoas com algum tipo de restrição auditiva.



RESTAURANTE

Ainda no tocante à utilização de nossos espaços, um tema em evidência nos últimos tempos, sobretudo em 2017, foi o serviço de gastronomia oferecido na sede da ADunicamp, inclusive com a circulação de boatos no sentido de que a Diretoria pretendia “fechar o restaurante”, o que teria levado à confecção de um “abaixo-assinado” com, alegadamente, cerca de “400 assinaturas” – documento esse que nunca foi entregue à entidade. Conforme informado em um Boletim de [setembro de 2017](#) e outro de [março de 2018](#), o que houve, na realidade, foi uma mudança de modelo, que era de locação do espaço, passando agora a ser de concessão para exploração de serviços de gastronomia. Ainda é cedo para se ter uma avaliação mais sólida dos efeitos dessa alteração, mas tudo indica que as mudanças foram para melhor, sob vários aspectos, sobretudo do ponto de vista de um atendimento mais amplo do quadro de sindicalizado*s e do público universitário em geral. No novo modelo, procurou-se implementar, na medida do possível, as sugestões resultantes de levantamento das expectativas d*s usuári*s, via questionário que teve 233 respondentes, sendo 212 sindicalizad*s. Destaquem-se aqui

o serviço de buffet por quilo (e não apenas à vontade), além de pratos a la carte; a utilização do cartão alimentação fornecido pela Unicamp; a ampliação do horário de atendimento, e outras medidas de menor visibilidade ou cuja implementação só será viável no médio prazo – a exemplo da climatização do espaço, em termos semelhantes ao que ocorreu no Auditório, com equipamento moderno, eficiente, silencioso e econômico, e que atenda também a parâmetros ecológicos. O novo modelo, com maior acesso físico ao local, também cria novas possibilidades de convívio, resgatando com isso uma das ideias originais do Espaço ADunicamp, quando de sua inauguração em 2005. E parece haver demanda: com pouco tempo decorrido da reabertura do espaço e ainda antes da reurbanização com paisagismo proposta pela Diretoria e aprovada pelo CR, nota-se que o público frequentador do restaurante já faz uso intenso das mesas dispostas em seu jardim externo. A série de apresentações musicais sob o título [Chá d’ADu](#), prevista para ocorrer na segunda semana de cada mês, de terça-feira, no horário vespertino (17 às 19h), vai exatamente no sentido de fomentar o convívio no campus. De resto, há também a possibilidade

de reservar o espaço, sobretudo do mezanino (salão maior ou menor) para atividades compatíveis com os fins da entidade, conforme exposto nos dois boletins citados acima. Para facilitar o acompanhamento do que ocorre no Espaço ADunicamp, como alterações no cardápio do almoço, reservar mesas ou fazer sugestões e críticas, foi criado um [Blog](#) específico, com dinâmica própria e links para os diferentes atores envolvidos. Chega-se agora a meados do 1º semestre letivo de 2018 com os aprimoramentos de infraestrutura previstos já implementados, conforme relatado em terceiro [Boletim](#) sobre o assunto, e com os primeiros estudos de urbanização da parte externa (jardim) já em andamento. Outros desdobramentos poderão surgir, a depender das demandas que se apresentarem, ou de limitantes ao que se havia projetado.

CONVÊNIO MÉDICO

Dentre os convênios mantidos pela ADunicamp para seus membros, o da [Unimed](#) é certamente o que atende ao maior número de participantes e está sempre no foco das atenções, por razões estruturais: há vários anos, as propostas de reajuste de mensalidade apresentadas pela prestadora de

serviços chegam a nós em patamares muito acima dos reajustes salariais conseguidos pela categoria junto ao Cruesp. As negociações são extremamente difíceis e se arrastam, não raro, por vários meses. Nos últimos dois anos, chegou-se inclusive ao limiar de um conflito que poderia ter deixado sem cobertura médica *s sindicalizado*s beneficiári*s do convênio, caso ele tivesse sido denunciado por uma das partes – em decorrência de judicialização das negociações, por exemplo. Em 2016, o reajuste foi de 14,7%, contra os 18,7% da proposta inicial (cf. [Boletim](#)), tendo havido um reajuste de apenas 3% em nossos salários. Em 2017, o cenário foi ainda mais radical: proposta inicial da Unimed com previsão de 37,8% de reajuste, índice esse que foi reduzido, após negociações complicadíssimas, a 19,8% (cf. [Boletim](#)), num ano em que ficamos sem reajuste salarial algum – não por falta de pressão nossa junto ao Cruesp, através de atuação orgânica no Fórum das Seis (F6), coletivo das entidades que representam as categorias profissionais das universidades estaduais paulistas (USP, Unesp e Unicamp) e do Centro Paula Sousa – do que se falará mais adiante. Já antevendo que as negociações para 2018 seriam também muito difíceis, a Diretoria da ADunicamp organizou uma série de reuniões com *s sindicalizado*s que aderiram ao convênio Unimed, para analisar os dados disponíveis e estudar estratégias coletivas de médio e longo prazo, contemplando também a possibilidade de termos outros convênios como alternativa – hipótese essa que acabou sendo considerada pouco viável, ao final das discussões. Dos três encontros realizados (cf. [Convite](#)), aos quais compareceu um

número significativo de interessado*s, resultou a formação de uma comissão composta por membros da Diretoria e docentes com experiência na área, além de funcionário mais diretamente envolvido na administração do convênio. Dessa comissão, que ilustra bem o conceito de *participação* que orientou o mandato, deverão sair propostas de estratégias para enfrentar um problema que é muito maior do que os atores diretamente envolvidos ([ADunicamp](#) e [Unimed](#)), a saber, a atenção à saúde num cenário de aumento exponencial de custos e reestruturação da pirâmide etária no Brasil. Nesse contexto, qualquer afirmação no sentido de que os reajustes no convênio com a Unimed seriam altos por falta de empenho da ADunicamp em contê-los reflete, portanto, ou desinformação voluntária ou vontade de desinformar.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Dar apoio a seu corpo de filiados em litígios trabalhistas é uma das funções precípuas de um sindicato ou associação de classe, de modo que nem caberia citar o assunto, não fosse pelo crescimento significativo do atendimento feito por nossa Assessoria Jurídica nos últimos anos. Até 2014, o número de novos processos movidos pela própria ADunicamp ou por seu quadro de sindicalizado*s movia-se entre 8 e 16 por ano. Nos anos subsequentes, esse número subiu para 35 (2015), 82 (2016) e 73 (2017), levando a um total de 278 processos ora em curso. Esses dados reforçam a importância, para o corpo docente da Unicamp, de se ter uma entidade combativa à qual possa recorrer em caso de conflitos de natureza trabalhista – não estando aqui computados os casos que não têm

relação com a vida funcional dos sindicalizado*s. Fica claro que há um cenário que se tornou muito hostil nos últimos tempos, ainda que o número de casos de assédio moral no ambiente de trabalho que levaram, de fato, à instalação de processos judiciais, esteja bem aquém do número de denúncias que chegaram à entidade – o que talvez se explique por ser esse um fenômeno cuja percepção e comprovação é dificultada por sua natureza difusa, conforme já alertado em [Boletim Especial](#) em 2015. A despeito da assinatura de [Termo de Ajuste de Conduta \(TAC\)](#) com o Ministério Público, o problema certamente persiste na Unicamp e precisa de atenção especial da entidade – até porque a Universidade continua a ter dificuldades em admiti-lo, preferindo caracterizar desvios de conduta fartamente comprovados como se fossem apenas falhas administrativas, mesmo quando ocorridas de modo reiterado e prejudicando sistematicamente a mesma pessoa ou o mesmo grupo de pessoas (o que, por definição, configura assédio moral...). Um outro aspecto a ser ressaltado é a agilidade com a qual a Diretoria da ADunicamp tem procurado responder às demandas que lhe chegam, encaminhando-as, quando pertinente, à Assessoria Jurídica. Isso não quer dizer que sempre se consiga sucesso na defesa dessas demandas, até mesmo em função do processo de degradação a olhos vistos pelo qual passa o sistema judiciário no país. Um exemplo recente dessa rapidez nas respostas é o caso do aumento exponencial do IPTU na cidade de Campinas, com o apoio dado por nossa Assessoria Jurídica para esclarecer e encaminhar a questão (cf. [convite e informe](#)).

CAMPI DE LIMEIRA

O supracitado esforço em atender às possíveis demandas apresentadas à entidade – e mesmo àquelas que ainda não foram explicitadas – reflete-se também no atendimento presencial dado aos Campi de Limeira, onde a ADunicamp mantém um plantão mensal (na segunda semana de cada mês, de terça-feira), com a presença de um funcionário, um diretor e um membro da Assessoria Jurídica. Esse atendimento já foi feito em ritmo quinzenal e mesmo semanal, com ajustes segundo a demanda real. Além desse plantão, a ADunicamp coloca à disposição de seu quadro de sindicalizad*as em Limeira uma máquina de café e a assinatura de diversos periódicos – ainda que em número menor que na sede, em Campinas/Barão Geraldo.

LONGEVIDADE

Já no [Boletim](#) que apresentou a plataforma da chapa Democracia, Autonomia e Participação em 2016 ressaltava-se que a preocupação com o fenômeno do envelhecimento da população vinha de

longa data, registrando que, antes mesmo da formalização do projeto Longevidade, haviam sido feitas “mais de 50 reuniões ao longo de 2 anos”. De lá para cá, aumentou a intensidade desse trabalho, cuja divulgação se dá de modo sistemático, dentre outros em site nosso dedicado ao tema ([Longevidade ADunicamp](#)). Ao final de um longo percurso, portanto, é que se chega à hora de colher resultados concretos, como a criação do primeiro Grupo de Cohousing Sênior no Brasil, conforme registrado em Boletim especial sobre a [Vila Conviver](#), onde se lê:

Com o trabalho dedicado dos integrantes da futura Vila Conviver e a continuidade do apoio da Diretoria da ADunicamp (...), a proposta de cohousing sênior teve condições de ser aprofundada e avançar com a participação, agora, de quase duas centenas de pessoas, culminando com a fundação da Associação que, a partir de agora, passa a ter uma identidade legal.

A autonomia conseguida por esse grupo a partir do momento em que adquire sua própria identidade legal não significa, por outro lado, que a preocupação da ADunicamp o com tema deva cessar aqui, pois a questão continuará a ser premente pelas próximas décadas. Tampouco significa que o grupo tivesse sido “patrocinado” pela ADunicamp, com aporte de recursos financeiros (a pessoas físicas ou jurídicas), nos termos de boatos que também circularam pelo campus. A verdade pura e simples é que ADunicamp patrocinou, sim, a ideia, disponibilizando a estrutura física e organizacional da entidade, para fomentar o debate e a organização do público

interessado. Nesse mesmo sentido, sua Diretoria também acolheu a ideia de patrocinar a publicação de dois livros de referência sobre o tema, em tradução para o português resultante do trabalho desse grupo, por entender que o tema é de interesse amplo e coletivo, sendo relevante para uma grande faixa da população brasileira. A aprovação desse patrocínio no CR foi dificultada por uma postura de obstrução por um grupo que fez oposição sistemática à Diretoria da entidade, sobretudo em assuntos que envolvem algum tipo de solidariedade, como se verá mais adiante. Mas estamos certos de que essa publicação, que deverá ocorrer em breve, trará uma contribuição importante para o debate público no Brasil. A ADunicamp já é, hoje, uma referência nacional no tocante a esse tema, sendo procurada por grupos de todo o país para obter orientação sobre como organizar sistemas de cohousing sênior. Até mesmo a grande mídia, notoriamente hostil a organizações sindicais, tem procurado o GT Longevidade da ADunicamp para colher subsídios sobre temas como o problema da solidão nessa faixa etária, dentre outros. Como registrado na literatura especializada, inclusive nas publicações cuja tradução será patrocinada pela ADunicamp, o sistema de cohousing, embora oriundo de um segmento populacional com amplo acesso a bens culturais, terá seu maior impacto no momento em que chegar a programas de moradia social, onde seu potencial é inestimável. Eis um bom exemplo de como se implementou, na própria ADunicamp, na gestão que se encerra em maio de 2018, a ideia de *uma universidade comprometida com a sociedade*.



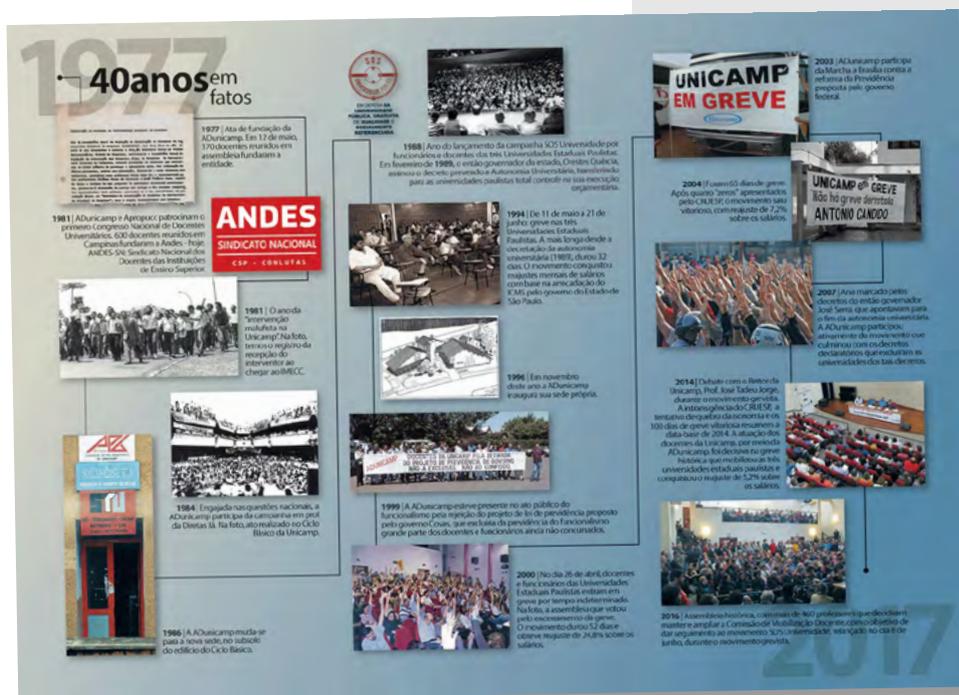
PROGRAMAÇÃO CULTURAL E COMEMORAÇÕES

Poucas são as entidades sindicais que dispõem de uma infraestrutura física comparável à nossa, e poucas fomentam atividades culturais de modo tão sistemático como nós. Delas, a mais antiga e regular é provavelmente a exibição semanal do [Cineclub ADunicamp](#), que nasceu acompanhado de debates após as exibições e gradativamente passou a ter um caráter mais de conagraçamento – em função do próprio comportamento dos frequentadores. Isso não significa que a programação tenha ficado totalmente alheia a questões de relevância política ou social, presentes na programação regular por duas vias complementares. Por um lado, resgataram-se alguns filmes já clássicos sobre o tema do fascismo, apontando para semelhanças com tendências atuais no Brasil ([O Conformista](#), [Mephisto](#)). Por outro, exibiram-se também produções mais recentes com temática pertinente, como: [As Sufragistas](#); [O jovem Karl Marx](#); [Colônia](#); [Eu, Daniel Blake](#); [Kóblík](#); [O som ao redor](#); [Citizenfour](#) e [Torre de marfim](#) – com a devida parcimônia, levando em conta o interesse do público cativo. Destaque-se também nossos [Concertos](#) mensais que, explorando as teias de contatos de noss*s filiad*s e ligad*s ao meio artístico, conseguem nos trazer atrações de grande qualidade, numa cidade que, apesar de seu tamanho e importância econômica, não tem uma vida cultural com a pujança que mereceria.

A essa programação regular agregam-se eventos temáticos sugeridos por noss*s sindicalizad*s e acolhidos pela ADunicamp por sua relevância, tais como as exibições de filmes da 5ª e 6ª [Mostra](#)

[Ecofalante](#), em 2016 e 2017, com obras que dificilmente entram no circuito comercial. Outras vezes, trata-se da apresentação de trabalhos que integram atividades desenvolvidas por sindicalizad*s noss*s, ou de seus círculos de atuação, até mesmo no contexto do recebimento ou indicação a importantes prêmios, como ilustram algumas das [sessões especiais](#) do Cineclub.

2017 foi um ano especial, por ocasião da comemoração dos 40 Anos da ADunicamp – num contexto em que a realidade brasileira, com o desmonte da Constituição de 1988 e a perda de vários direitos nela consignados, não oferecia muito ensejo a comemorações. Foi constituída uma comissão especial encarregada de organizar os festejos, que contemplou uma vasta programação cultural e alguns debates, além de exposição fotográfica com material de nosso arquivo histórico, registrando alguns momentos de relevo na vida da entidade. Publicou-se também um livro sobre a trajetória de lutas da ADunicamp, distribuído a tod*s sindicalizad* e disponível em formato [PDF](#) em nosso site.



SEÇÃO SINDICAL DO ANDES-SN

A ADunicamp foi criada como Associação de Docentes em 1977, e foi nessa condição que participou do processo de criação e tornou-se membro fundador da ANDES – Associação Nacional de Docentes do Ensino Superior – em 1981. Tempos depois, em 1988, a ANDES, por deliberação interna de seus membros, adequou seus estatutos para ganhar a condição de sindicato e com isso representar os interesses não só de seu quadro de associad*s, mas sim de toda a categoria – algo de fundamental importância, sobretudo no tocante a negociações salariais e outros assuntos de natureza trabalhista. Passou a ser o ANDES-SN (Sindicato Nacional), do qual a ADunicamp passou a ser membro na qualidade de Associação Docente com prerrogativas sindicais. O processo de transformação da ADunicamp em uma Seção Sindical do ANDES-SN foi bem mais complicado, tendo começado em 1991, com vários ciclos de debates, publicações de jornais temáticos e até mesmo plebiscito e assembleia, em 1994 (cf. Boletim nº 14, 1993; nº 27, 1993; nº 01, 1994 – dentre outros). A mudança de fato só veio a ocorrer muito mais tarde, com homologação pelo ANDES-SN no início de 2007. No já mencionado livro comemorativo dos [40 Anos de ADunicamp](#) (p. 138), registra-se depoimento do presidente da entidade à época, prof. Mauro Antônio Pires Dias da Silva:

Foi um coletivo que naquele período administrou a ADunicamp (...). Internamente, ele se preocupou muito com a questão de trans-

formar a associação dos docentes num segmento, num sindicato. Por que, qual era a grande discussão à época? Como associação, só representava os associados. E como sindicato representava todo o corpo docente. E a grande dificuldade é que se tinha de botar em votação e tinham que votar praticamente a totalidade dos professores. Nós ficamos quatro meses, se não me falha a memória, abertos em votação. Votaram mais de mil e cem docentes. E eu estava vendo, tem até uma questão histórica: foi aprovado por mais de mil votos. Na época, mais de mil votos aprovaram a passagem da associação para uma seção sindical do Andes.

No site da ADunicamp, há uma [página](#) com dados concretos sobre as questões históricas aludidas pelo prof. Mauro. Destaque-se aqui um trecho que descreve o pano de fundo e informa alguns detalhes:

A passagem de associação para seção sindical do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, ANDES-SN, foi um processo longo de esclarecimento da comunidade. As alterações do Código Civil, em 2002, fizeram com que empresas, sociedades, associações e entidades em geral tivessem que se adequar à nova Legislação. Em 2005, a aprovação da lei nº 11.127/05, através do artigo 2031 do Código Civil, estabeleceu o dia 11 de janeiro de 2007 como prazo final para adequação estatutária. Em uma campanha que durou 4 meses (de agosto a dezembro de 2006),

*a ADunicamp tratou de discutir e esclarecer seus associados sobre a importância de transformar a associação em seção sindical e apresentou proposta de alteração do estatuto baseada em documento de entidades semelhantes. Neste momento, Adusp e Adunesp já haviam feito a mudança e a ADunicamp era a única entidade do Fórum das Seis que não era sindicato, o que acarretava dificuldades na conquista de direitos para toda comunidade docente da universidade, e não apenas a seus associados. Em 15 de dezembro de 2006, o resultado da consulta foi favorável à sindicalização. Dentre ativos e aposentados, a Unicamp contava então com 2.941 docentes, sendo 2.060 associados à ADunicamp. Desses, 1.111 votaram. 73 foram contrários, 23 votaram em branco e 7 anularam seus votos. A maioria, 1.008, aprovou a mudança. [Dados atuais, com alguma margem de erro, devido à variabilidade das fontes, eventual falta de atualização etc.: 3.548 docentes, entre ativ*s e aposentad*s; dest*s, 2.235 filiad*s à ADunicamp]*

Não é algo trivial, portanto, o estatuto da ADunicamp enquanto Seção Sindical, com uma dimensão e uma representatividade que vão muito além das funções, também importantes, de uma Associação, tal como resenhadas no tópico anterior. Os números acima indicam que, dentre *s votantes (53,93% do total de associad*s), a proporção d*s favoráveis vs. contrários foi da ordem de 13,8 para um (1.008

favoráveis vs. 73 contrários). Quem já pertencia ao quadro de associad*s na época dessa decisão, teve oportunidade de participar do processo – totalmente transparente e democrático. Quem veio a se filiar depois, já o fez ganhando a condição de sindicalizad*. De todo modo, mesmo antes de vir a ser uma seção sindical, a ADunicamp já operava com uma dimensão política inegável, tendo exercido papel crucial em muitas das conquistas da própria Universidade ao longo de sua história – como a reação à intervenção malufista em 1981, a participação na campanha das Diretas Já em 1984, a autonomia de gestão em 1989, a definição de reajustes dos repasses com base no ICMS em 1990 e em 1994, a rejeição da lei da previdência proposta por Covas em 1999 e, no ano em que se tornou seção sindical, a extinção dos decretos de Serra que apontavam para o fim da autonomia universitária. Um resumo desse trajeto pode ser conferido [em colagem comemorativa aos 40 anos da ADunicamp em 2017](#). De passagem, note-se que a diminuição no percentual de docentes sindicalizad*s (70% em 2006; 63% em 2018) aponta para uma tendência geral, não restrita à Unicamp: docentes mais jovens, cujo itinerário acadêmico deu-se todo em um ambiente que valoriza o produtivismo e o individualismo, não mais veem a sindicalização como uma atitude natural.

Pelo contrário: tendem a procurar soluções individuais para problemas cuja natureza remete ao coletivo. Esse foi um dos tópicos destacados pela presidente do ANDES-SN, Profa. Eblin Farage, em evento sobre o movimento docente realizada durante a comemoração dos 40 Anos da ADunicamp (02/05/2017), ao comentar os resultados de levantamento feito pelo sindicato nacional:

Ampliar o trabalho de base, para nós, é um elemento fundamental. Nós temos hoje cerca de 70.000 sindicalizados no Brasil todo. Mas nós devemos ter uma categoria de aproximadamente 140.000 professores e professoras (...). Temos uma categoria que foi muito renovada nos últimos 10 anos. A maior parte dos professores que entraram nos últimos 10 anos, fruto da expansão do ensino superior público, não são professores que tenham o sindicato como referência. Por diferentes motivos. Pela própria trajetória destes professores, [como] fruto do próprio movimento político do país, foram gerações que não se organizaram, que não têm experiências de organização coletiva. Professores que, na maior parte do país, tiveram que aprender a ser produtivistas para poder entrar na universidade pública... Temos universidades em que ainda se entra graduado, mas a maior parte das universidades exige, no mínimo, mestrado. E boa parte delas o doutorado. Eu brinco no meu departamento que os professores que entraram há 40 anos, (...) entraram graduados (...), tiveram o direito de fazer a especialização, o mestrado e o doutorado na Universidade. A minha geração (...) entra doutora na Universidade.

Apesar de representar toda a categoria docente, a ADunicamp, na condição de Seção Sindical do ANDES-SN, nunca dependeu de contribuição sindical obrigatória para realizar suas atividades. Pelo contrário: todo início de ano, a ADunicamp encaminha à Administração Superior a respectiva decisão do ANDES-SN abrindo mão dessa cobrança. Ou seja: quem financia a ADunicamp é o seu



corpo de sindicalizad*s, ainda que os benefícios da atividade sindical revertam para toda a categoria. E esses benefícios não são irrisórios. Se pensarmos apenas na questão dos salários, vale retomar um dado contido em Boletim da ADunicamp sob o sugestivo título de [Participação e Efetividade: sobre o conselho de representantes \(CR\) da ADunicamp e os ganhos dos esforços coletivos para a categoria docente](#). Nesse documento, informa-se que o ganho acumulado das greves no intervalo de 2000 a 2016 foi da ordem de 47% em relação às propostas de reajuste feitas pelo Cruesp. Isso significa que, sem a pressão do Fórum das Seis, os salários d*s docentes (sindicalizad*s ou não) seria hoje 31,98% menor. Cabe perguntar se quem é contra a atividade sindical estaria dispost* a abrir mão dessa parcela de seu salário, como reconhecimento de que nada fez para merecê-la. Quem sabe doando para fundos de permanência estudantil e outras medidas de natureza semelhante. Apresentaremos a seguir os principais pontos em que essa dimensão estritamente sindical se expressou

ao longo do mandato 2016-2018. O espírito do que segue, assim como do que foi exposto até aqui, atem-se à premissa da honestidade intelectual, de só se afirmar aquilo que é comprovadamente verdadeiro. No já citado filme *Citizenfour* (cf. [site](#)), exibido em sessão especial do Cineclube ADunicamp, Edward Snowden comenta, a cada denúncia que faz sobre a espionagem da NSA sobre a vida privada das pessoas: “Which I can prove”. No mesmo sentido, tudo o que é afirmado no presente documento segue o princípio: “O que podemos provar” (oqpp). O mesmo certamente não pode ser dito a respeito dos elementos que compõem as campanhas sistemáticas feitas contra a ADunicamp (e sua Diretoria), sobretudo desde a greve de 2016.

GRUPOS DE TRABALHO E ENCONTROS NACIONAIS DO ANDES-SN

Aparte a comunicação regular entre a direção nacional e suas seções sindicais, com envio de comunicados, publicações temáticas etc., o trabalho no ANDES-SN se dá em duas grandes frentes: 1)

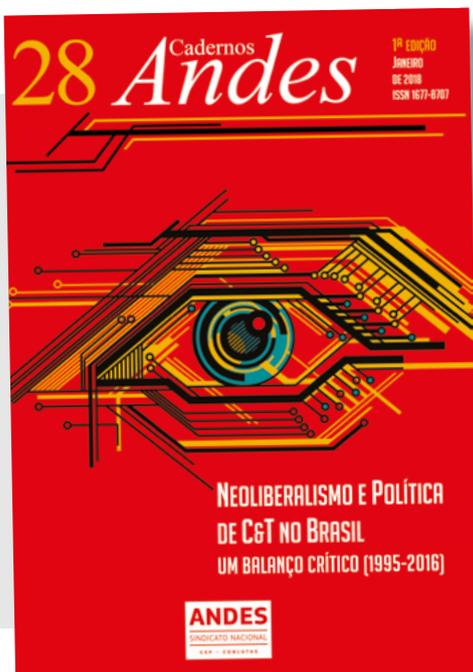
encontros nacionais com a participação de delegad*s das seções sindicais (com direito a voto) e de observador*s (com direito a voz, mas não a voto); 2) Grupos de Trabalho (GTs) nos quais podem se inscrever *s docentes sindicalizad*s nas diferentes seções sindicais, independentemente de sua eventual participação em órgãos diretivos ou colegiados das mesmas. A cada ano, ocorrem, alternadamente, o Congresso Nacional do ANDES-SN e o CONAD. No Congresso Nacional, a ADunicamp tem direito um* representante da Diretoria e a 10 delegad*s (número proporcional ao quadro de sindicalizad*s), eleit*s em Assembleia. No CONAD, a ADunicamp tem direito a um* delegad*, eleit* em Assembleia. Em termos gerais, a participação da ADunicamp nesses encontros nacionais, no mandato 2016-2018, não fugiu à regra dos últimos anos, com um número de delegad*s bem menor que aquele a que teria direito no Congresso Nacional – mas esteve sempre presente em ambos encontros.

No tocante aos GTs, certamente poderia haver uma participação maior de sindicalizad*s da ADunicamp, mas isso depende sobretudo do interesse e da iniciativa d*s própri*s sindicalizad*s, ainda que caiba à direção da seção sindical incentivar essa participação, divulgando os mecanismos existentes etc. Nos dois últimos mandatos, a ADunicamp teve participação expressiva sobretudo em duas frentes: GT Ciência e Tecnologia (cf. [Cadernos ANDES n° 28](#)) e IEES/IMES ([Setor das Estaduais e Municipais](#)).

Existe ainda uma direção regional do ANDES-SN, sendo que, no mandato 2016-2018, a regional São Paulo contou em sua composição com dois sindicalizados

da ADunicamp – sem qualquer vínculo com a própria Diretoria da ADunicamp. Historicamente, a atuação da regional São Paulo tem tido pouca influência nos rumos do movimento sindical das universidades estaduais paulistas, o que se explica pela existência do F6, que já cumpre essa função. Aliás, a criação de fóruns de entidades estaduais ou regionais, como forma de coordenar as ações nesses níveis, tem sido um dos principais pontos de pauta nos encontros setoriais das respectivas seções sindicais. Diferentemente do que ocorre nas universidades federais, onde há um único interlocutor nas questões trabalhistas, as seções sindicais das IEES/IMES (Setor das Estaduais e Municipais) lidam com realidades e interlocutores diversificados, o que torna muito mais difícil definir estratégias coletivas. Ao levar para a setorial a experiência acumulada no F6, a ADunicamp tem contribuído de modo significativo para qualificar esse debate. Resta saber até que ponto a interlocução com a regional São Paulo do ANDES-SN poderá contribuir para uma maior coordenação, para além daquela que já existe no F6.

A programação e os resultados dos encontros de trabalho podem ser acompanhadas através de instrumentos eletrônicos como o site do [ANDES-SN](#), sua [agenda](#) e um repositório com os respectivos [relatórios](#). No contexto da discussão que ocorre hoje na Unicamp, seja em surdina ou de modo escancarado, com questionamentos oblíquos ou diretos sobre a pertinência de ser a ADunicamp uma representação sindical, vale ressaltar alguns aspectos de [disputa jurídica](#) com desdobramento recente (18/04/2018), do qual destacamos um trecho:



Justiça cancela registro sindical da Adufscar e reafirma representação do ANDES-SN [...] A compreensão do juiz é que o processo de concessão do registro sindical para a nova entidade, que representaria os docentes em Instituições Federais de Ensino Superior de São Carlos, Araras e Sorocaba desrespeitou a Constituição Federal e ainda o estatuto do Sindicato Nacional, além dos preceitos para desmembramento de entidade sindical. | Na ocasião, em justificativa de sua decisão o juiz Bernardes destacou que “episódios conflituosos de desmembramento ou dissociação, infelizmente cada vez mais comuns, parecem resultar da imaturidade dos dirigentes sindicais e da falta de legitimidade dos sindicatos perante os trabalhadores. Após décadas de vigência do sistema de reconhecimento oficial das entidades sindicais, aparentemente os sindicalistas ainda não aprenderam a resolver suas diferenças civilizadamente no âmbito das corporações. Ao menor sinal de divergência, os descontentes costumam ceder ao impulso de constitui[r] uma nova entidade, deixando assim transparecer a sua concepção privatista do movimento sindical. Não se vê disposição de lutar pela preservação do sindicato como instituição, ou de aproximá-lo dos anseios de suas bases. A organização sindical transforma-se numa criancice: quem não gosta de oposição, marginaliza os dissidentes; quem não gosta do sindicato, monta seu próprio”. **Confira aqui a íntegra da sentença.**

A disputa entre o ANDES-SN e o Proifesc, ao qual a Adufscar se filiou, dá-se numa frente diferente daquela em que ocorre a mobilização antissindical no âmbito da ADu-

nicamp. Mas o comentário do juiz aplica-se aqui também, e o contexto legal é certamente o mesmo.

UNIVERSIDADES ESTADUAIS PAULISTAS: TETO SALARIAL

Nos últimos tempos, a defesa da garantia de salários condizentes para a categoria ganhou um componente adicional, não vinculado às negociações na data base, posto que uma série de mudanças na legislação e decisões do Tribunal de Contas do Estado passaram a restringir cada vez mais o assim chamado teto salarial para os rendimentos de servidores públicos e de autarquias. Após o esgotamento das possibilidades de defesa pela via judicial, o caminho trilhado passou a ser político, com vistas ao estabelecimento de parâmetros não expostos às contingências do momento como o subsídio recebido pelo governador do estado – que leva a uma situação, em 2018, em que o estado mais rico tem o teto mais baixo da federação. A primeira reunião para discutir o teto salarial na ADunicamp ocorreu em 2014, tendo como resultado uma proposta de Emenda Constitucional (PEC) que foi levada ao Fórum das Seis (F6) e incluída na pauta coletiva de lutas na data base. Quando de audiência pública na ALESP, o texto apresentado aos deputados sugeria:

§ – Para efeito do disposto no inciso XI e no § 12 do art. 37 da Constituição da República, fica fixado como limite da remuneração, subsídio, proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, no Estado de São Paulo e municípios, abrangendo os Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, Ministério Público e Tribunal de Contas do Estado, o subsídio mensal dos desembargadores

do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal dos ministros do Supremo Tribunal Federal, não se aplicando o disposto neste parágrafo aos subsídios dos deputados estaduais e vereadores.

A tramitação do assunto na Alesp passou por vários estágios, levando à redação da PEC-05/2016, cujo teor é basicamente o mesmo do proposto originalmente pela ADunicamp e incorporado pelo F6 em 2014. A luta pela implementação da PEC-05/2016 foi realizada de forma conjunta com várias outras entidades representativas do funcionalismo público, com destaque para algumas categorias, como o SINAFRESP (Sindicato dos Auditores Fiscais). Apesar das dificuldades em se obter uma participação maior de seu quadro de associados no trabalho de convencimento dos deputados na Alesp, a diretoria da ADunicamp sempre marcou presença nesse fórum, de modo paralelo a um grupo de docentes mais engajado nessa questão. Após muitas idas e vindas, a PEC-05/2016 foi aprovada em primeira votação no final de abril de 2018 (cf. [Boletim](#)), com perspectiva de segunda votação e provável aprovação em junho – podendo então ser implementada, sem necessidade de sanção pelo executivo. Com isso, estará assegurado para a carreira docente um parâmetro mais estável, cuja importância vai muito além da defesa dos ganhos de quem hoje já é atingido pelas restrições do teto atual, posto que é a própria perspectiva de uma carreira atrativa e condizente com a importância das universidades estaduais paulistas o que está em jogo – também para quem ainda se encontra em seus estágios iniciais.

CRISE DE FINANCIAMENTO

Uma outra frente de batalha na Alesp, que vem de longa data, é a denúncia da crise de financiamento (e não “de gestão financeira”) que afeta as universidades estaduais paulistas (Unesp, Unicamp e USP). A ADunicamp, em conjunto com as outras entidades do F6, tem lutado sistematicamente por um financiamento adequado, principalmente – mas não somente – no processo da discussão da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), com atuação junto à comissão de Educação e à Comissão de Finanças, Orçamento e Planejamento da Alesp, bem como junto aos deputados estaduais, no sentido da necessidade da aprovação de emendas que elevem o percentual da QPE-ICMS destinado às universidades, que cessem os descontos dos valores destinados aos programas de habitação e de 24 alíneas do ICMS (relativas à multas, juros de mora, receitas da dívida ativa do ICMS etc.) da base de cálculo na qual é aplicado o percentual destinado às universidades, e que assegurem o cumprimento do Artigo 27 da Lei Complementar nº 1.010, de 01/06/20107 – que criou a SPPREV – e diz que é responsabilidade do estado de São Paulo o pagamento da insuficiência financeira. Nesse último caso, foi a atuação do F6 na Alesp em 2017 que levou à introdução do item 2 no § 1º do Artigo 5º da LDO-2018, adicionando aos 9,57% da QPE-ICMS recursos provenientes da compensação financeira pela exploração do petróleo e gás natural às universidades na proporção de suas insuficiências financeiras, pelo qual se define acrescimo, “de acordo com o que estabelece a Lei Estadual no 16.004, de 23 de novembro de 2015”.

Se dependesse apenas de iniciativas do Cruesp, essa verba não teria sido garantida para as universidades estaduais paulistas.

Fica evidente que a representação sindical exercida pela ADunicamp, também no âmbito do F6, não se limita a uma defesa puramente corporativa dos interesses da categoria, mas tem também como horizonte a defesa da Universidade pública, gratuita e socialmente referenciada, tal como expressa no mote do movimento S.O.S. Universidade retomado no bojo da greve de 2016.

CAMPANHA SALARIAL: FÓRUM DAS SEIS E NEGOCIAÇÕES COM O CRUESP

No âmbito específico do F6, a atuação da diretoria da ADunicamp no mandato 2016-2018 não fugiu aos parâmetros usuais. A ADunicamp tem estado presente em todas as reuniões de trabalho do F6 e contribuído de forma concreta para a elaboração dos boletins conjuntos das entidades que representam as diferentes categorias profissionais nas universidades estaduais paulistas. Esse material, fundamental como subsídio para as discussões internas e as negociações com o Cruesp, tem sido distribuído de forma impressa e está disponível em formato eletrônico em seção específica na página da ADunicamp, aba “Fórum das Seis”: [Boletins](#). Como em todo trabalho coletivo, também no F6 há uma certa divisão de trabalho, em função das habilidades e dos recursos específicos de cada membro. Há já alguns anos, tem cabido à ADunicamp, na figura de seu presidente, fazer o trabalho de garimpar e consolidar dados estatísticos disponíveis apenas de forma fragmentada em diferentes fontes – elas mesmas às vezes escondidas em lugares pouco visíveis nas páginas eletrônicas de órgãos oficiais. Quando se lê os boletins do F6, boa parte

dos dados estatísticos que lá constam são resultados de contribuições da ADunicamp – notadamente de seu presidente. É importante ter isso em mente e tomar o cuidado de não dissociar por completo o resultado do trabalho das duas instâncias. É certo que o tom dos textos usados pelo F6 difere daquele usado internamente na ADunicamp, pois o que é dito em nome do F6 tem de levar em conta a pluralidade de seus membros – ainda que toda decisão coletiva seja necessariamente resultado de consenso, e não de votação por maioria. Tal procedimento, ainda que moroso, com a exigência de retomadas de várias assembleias das diferentes categorias, tem se revelado eficaz e democrático, e serve como garantia de uma certa estabilidade na dinâmica interna do F6, por mais que mude a composição de seus membros.

CONSELHO DE REPRESENTANTES (CR)

No início deste texto, foi dito que o CR só se renovou em 2016 após a greve e, em grande parte, em função da franca polarização que ela criou. Esse clima de polarização marcou os trabalhos do CR ao longo de todo o período que agora se encerra e acabou-se na campanha para o mandato 2018-2020, com duas chapas para a Diretoria e 80 candidaturas para o CR. Registrou-se também que boa parte desse CR renovado, neófito na vida sindical, “não tinha ainda familiaridade com certos aspectos de sua dinâmica, e não raro houve questionamentos de procedimentos que por décadas a fio pertenceram ao senso comum, seja no cotidiano da ADunicamp, nas reuniões do CR ou nas Assembleias de docentes”. Mais adiante, na introdução à seção sobre a atuação estritamente sindical da ADunicamp, afirmou-se que tudo aqui contido segue o princípio **oqpp**: “o que podemos provar”. É por esse motivo que o



EM DEFESA DA
UNIVERSIDADE
PÚBLICA, GRATUITA,
DE QUALIDADE E
SOCIALMENTE
REFERENCIADA

exposto a seguir adota uma perspectiva bem determinada, que representa e sintetiza o ponto de vista da Diretoria, em contraponto direto a um grupo de oposição sistemática e radical. Havendo alguma dúvida, será muito fácil indicar documentos que comprovam o que aqui se afirma. Para não estender por demais a exposição, serão comentados apenas alguns aspectos paradigmáticos. No mais, praticamente tudo o que foi dito ou escrito nos trabalhos do CR está documentado e acessível para consulta, respeitados os limites e direitos d*s sindicalizad*s, e daquel*s que fazem parte dos órgãos colegiados com atribuições específicas.

A forma belicosa de atuação do grupo coeso que fez oposição sistemática foi marcada desde o início pela tentativa de impor a sua versão passando ao largo dos procedimentos internos da própria ADunicamp (oqpp). Pouco após a retomada dos trabalhos com um CR renovado, a ADunicamp recebeu uma notificação extrajudicial exigindo acesso a toda a documentação financeira da entidade – contratos, extratos bancários, recibos etc. O documento foi protocolado por um advogado que também representa o MBL, “movimento” cuja forma de trabalho está documentada em Boletim especial da ADunicamp com o título de [Ensino Público: defender antes que acabe](#). Constam como anexo ao documento procurações assinadas pelo referido grupo de docentes. Anteriormente a essa intimação extrajudicial, o CR havia eleito uma comissão para estudar a previsão orçamentária de 2017 e indicar se haveria necessidade de alguma alteração (tendo, mais tarde, chegado à conclusão de que isso não era necessário). Dessa comissão fazia parte um dos signatários do supracitado documento. Nessa condição, esse membro do CR poderia ter solicitado qualquer documento que fosse útil ao desempenho da função para a qual foi eleito. Não o fez. Ao invés disso,

Everything we write will be used against us and those we love. These are the terms, take them or leave them. (...) We move but our words stand, become responsible for more than we intended, and this is verbal privilege. (A. Rich)

o caminho escolhido – pelo referido grupo – foi criar um litígio com a entidade. Os outros membros do referido GT, ou do CR, também poderiam ter solicitado a referida documentação, mas tampouco o fizeram, naquele momento.

A ADunicamp é uma entidade de direito privado, não se aplicando a ela as regras do direito ao acesso de dados vigentes no setor público. Por esse motivo, só pode ter acesso a suas contas quem estiver no exercício de cargo – eletivo – com essas prerrogativas. Mas também no próprio setor público não se garante acesso irrestrito a dados fiscais a quem quer que seja. Nem a Administração Central nem as Unidades de Ensino e Pesquisa da Unicamp fornecem acesso irrestrito a todas suas contas a qualquer cidadão que o peça, muito menos colocam todos seus recibos, extratos etc. à disposição para consulta a quem quer que seja via internet, como o grupo de oposição sistemática exigiu da ADunicamp. Por óbvio, a propalada “transparência total” tampouco existe em instituições de direito privado, que têm todo o direito de proteger – de agentes externos – os dados que considerar sensíveis, cabendo apenas a obrigação de prestar contas ao fisco, nos termos da legislação vigente. A intenção da referida notificação extrajudicial foi, portanto, bélica: constranger a ADunicamp através de demandas não justificáveis, para com isso construir uma narrativa de falta de transparência.

A dinâmica das discussões internas subseqüentes no CR obedeceu à mesma lógica. Dois grandes temas marcaram a atuação desse grupo oposicionista:

1) a tentativa de desqualificar toda e qualquer manifestação de solidariedade e parceria com outras entidades, notadamente aquelas de natureza sindical – ou estudantis;

2) o questionamento da gestão financeira da ADunicamp.

É público e notório que as conquistas da ADunicamp no campo dos direitos da categoria docente devem-se, em grande parte, ao trabalho coletivo realizado no âmbito do F6, cuja dinâmica foi descrita acima. O já citado boletim sobre a importância dos esforços coletivos mostra isso bem, no tocante às conquistas salariais decorrentes de movimentos grevistas: [ganho de 47% no período 2000-2016](#). No âmbito do F6, o ponto forte da ADunicamp certamente não é a mobilização de seu quadro de sindicalizad*s, cuja presença nas manifestações coletivas, tantas vezes fundamentais como instrumento de pressão, fica muito aquém do que fazem entidades parceiras, como as representações de docentes e servidores técnico-administrativos da Unesp. Tal capacidade de mobilização, por outro lado, tem seu preço, e nem sempre essas entidades parceiras têm dinheiro em caixa para cobrir de imediato os custos das mobilizações. É nesse contexto que entra o processo de cotização no F6: quando uma entidade enfrenta dificuldades de fluxo de caixa, uma outra faz-lhe um empréstimo, o qual é pago tão logo quanto possível, preservando-se assim o interesse coletivo e mútuo.

Embora seja óbvio para qualquer pessoa com alguma experiência sindical, esse tipo de procedimento foi entendido pelo grupo oposicionista no CR como uma distorção, posto que o CR alegadamente não fora consultado a

esse respeito – num momento em que o CR da ADunicamp não existia na prática, por falta de candidaturas! O assunto veio à baila numa prestação de contas (balancete trimestral), em rubrica que registrava não a saída do dinheiro, mas sim o pagamento de parcelas devidas pela entidade parceira, quitando a dívida. O episódio ilustra dois aspectos da atuação desse grupo de oposição radical: 1) falta de compreensão do conceito *solidariedade*, de fundamental importância para a atuação sindical; 2) vontade de atribuir-se o direito de controlar “tudo”, mesmo no tocante a assuntos que fogem à sua alçada.

Um outro episódio, envolvendo a concessão de um empréstimo ao STU, para finalizar a construção de sua sede própria (vizinha à da ADunicamp), segue na mesma linha. Num primeiro momento, não se obteve maioria no CR para decidir sobre o assunto, que foi retirado de pauta. Posteriormente, após o STU fornecer dados complementares solicitados pelo CR, o tema foi novamente objeto de votação, tendo então sido aprovado o referido empréstimo. O “curioso” é que a resistência do grupo oposicionista a fazer o empréstimo ao STU não encontra base alguma em eventual perda para a ADunicamp ao fazer esse empréstimo, posto que os termos da negociação estipularam o pagamento de correção monetária e juros equivalentes àqueles auferidos via aplicação bancária: em vez de ficar parado no banco, o dinheiro foi emprestado ao STU, que está pagando regularmente as parcelas devidas, nas condições acordadas. Em suma, quis-se tratar o STU não como o parceiro da ADunicamp no F6 (o que é, de fato), mas sim como se fora um “inimigo de classe”. Por ser minoritária, essa postura do grupo oposicionista não se impôs no CR como posição oficial da ADunicamp.

Apesar de travar as discussões e praticamente impedir que temas de grande

relevância institucional, política e social fossem debatidos com a devida profundidade, tal atitude também serviu para catalisar projetos que estavam em andamento, acelerando o ritmo de sua implementação, como no caso das ferramentas de gerenciamento da execução financeira, que facilitaram a compreensão do orçamento da ADunicamp, lançando por terra vários mitos.

Um desses mitos é a ideia, ou antes suposição, de que o convênio com a Unimed seria a principal fonte de recursos da ADunicamp. As novas ferramentas ajudaram a demonstrar que, na verdade, os recursos trazidos à entidade pelo gerenciamento desse convênio médico: 1) são de ordem inferior a um terço do que se arrecada com as mensalidades de docentes sindicalizad*s; 2) esgotam-se quase totalmente com o pagamento dos custos operacionais envolvidos – sobretudo salários do pessoal que cuida do convênio.

Ficou também demonstrado que a ADunicamp, ao repassar verbas para o ANDES-SN, nada mais faz do que cumprir obrigações regimentais – posto que a ADunicamp é uma Seção Sindical do ANDES-SN e as contribuições d*s sindicalizad*s são devidas ao ANDES-SN, ficando a respectiva Seção Sindical com a parte do leão (da ordem de 78%). Sendo ainda que, sem a condição de sindicato, a ADunicamp não poderia representar legalmente a categoria docente – junto à Administração da Unicamp e/ou ao Cruesp, por exemplo, conforme já exposto mais acima.

Tudo isso foi, a seu devido tempo, apresentado à Assembleia geral, à qual cabe pronunciar-se em última instância sobre a previsão e a execução orçamentária da ADunicamp. A previsão orçamentária para 2018, por exemplo, baseada no formato resultante das discussões no CR (dito gerencial, e não contábil), foi aprovada pela Assembleia sem nenhum

voto contrário. Mas todas as soluções propostas e implementadas de fato, todo o trabalho concreto para o desenvolvimento dessas ferramentas, foi feito pela Diretoria e a equipe do setor financeiro da ADunicamp. Não porque eventuais sugestões vindas do CR, ou do grupo oposicionista, tivessem sido ignoradas. A verdade é que, apesar das discussões acaloradas e da aparente vontade de controlar tudo, por parte do referido grupo de oposição sistemática, os membros do CR não encaminharam nenhuma proposta concreta nas diversas oportunidades em que se estabeleceram prazos –condizentes– para que isso fosse feito (oqpp).

De todo modo, o trabalho coletivo no CR foi importante, sobretudo na definição das diferentes rubricas através das quais estão organizados os recursos e sua alocação, o que facilitará um planejamento com base em decisões políticas bem delineadas, para além da praxe já consolidada. Praxe essa, diga-se de passagem, que mostra cabalmente que a ADunicamp, ao longo de todos esses anos, tem administrado muito bem seus recursos, com taxas de convergência entre a previsão e a execução orçamentária sempre acima de 90%, ficando em alguns casos muito próximas de 100% (oqpp). O que não é trivial, em se levando em conta a enorme quantidade de variáveis envolvidas, como o peso dos reajustes da Unimed e o fato de não termos tido reposição salarial compatível nos últimos anos etc.

Por outro lado, ficou evidente que muito do que se afirmava no CR, como estratégia de oposição sistemática de um grupo neófito, trazia em seu bojo uma boa dose de jogo de cena (oqpp). Tal jogo de cena pode ser ilustrado através de episódio relativamente recente, envolvendo o apoio da ADunicamp para publicação resultante de um trabalho de vários anos feito por um grupo de docentes sindicalizad*s na entidade, no pro-

jeto Longevidade, do qual já se falou mais acima. Num certo ponto da discussão, ocorrida na reunião do CR de 28/11/2017, um dos conselheiros comenta:

Uma coisa que eu fico pensando (...), quando a gente pega uma discussão como essa, acho que, às vezes, o modo como um grupo faz oposição pode não ser construtivo. Entendo essa libido fiscalizatória, burocrática, mas não tenho como entender que alguém [que] reconhece [algo] como coisa importante, que tudo que foi feito até agora é importante, [queira] retardar e fazer oposição em cima de uma temática que não cabe. Eu convidaria [a] uma certa responsabilidade social, do modo de se fazer oposição. Eu acho que existem outros temas, outras coisas, enfim. É só um convite.

Esse comentário, ligeiramente editado em seu caráter oral, está disponível para consulta pública via [Arquivo do CR](#) no servidor da ADunicamp, onde constam as gravações e as súmulas reuniões – sem os links para documentação restrita aos membros do CR. O trecho transcrito inicia-se na marcação de “-0:18:07”, numa gravação com duração total de 1:47:41 (cf. [link direto](#) para acessar a documentação pertinente).

O “curioso” é que proposta de publicação de uma obra estreitamente vinculada ao trabalho de longo prazo de um grupo numeroso de docentes sindicalizad*s foi tratada como se fora iniciativa individual de uma única pessoa, em proveito próprio – sendo essa pessoa membro da Diretoria da ADunicamp. Como se esse trabalho não tivesse sido documentado e tornado público, de modo sistemático, através de diversos canais, como exposto acima na seção Longevidade. Na reunião seguinte, de 13/12/2017, foram apresentados os documentos

adicionais solicitados pelo CR como condição para deliberar sobre o tema. Não sendo mais possível protelar essa deliberação, a publicação foi aprovada, com o seguinte resultado: “11 votos favoráveis, 04 votos contrários e 03 abstenções [registradas]”. Na [súmula](#) dessa reunião consta também, como anexo, uma manifestação da Diretoria da ADunicamp que sintetiza bem a forma como a oposição operou e as respostas que foram dadas aos questionamentos feitos. Nada ficou sem a devida resposta (oqpp).

Por fim, seja registrado que, logo no início dos trabalhos do CR renovado em 2016, levantou-se a necessidade da criação de canais de comunicação mais dinâmicos, que permitissem a preparação prévia das discussões, tornando as reuniões presenciais mais produtivas. Foi nesse contexto que a Diretoria da ADunicamp implementou as já citadas [Salas Virtuais](#) que podem ser usadas por Grupos de Trabalho da entidade. No ambiente dedicado ao CR, seus membros têm acesso a tudo o que é relevante e pertinente para o desenvolvimento de suas atividades. A documentação disponibilizada e as mensagens lá postadas, assim como as súmulas e gravações das reuniões, são um testemunho do que foi feito. Servem também para separar o joio do trigo, decidir quais narrativas se sustentam e quais não vão muito além do puro jogo de cena. E aí se torna realmente efetivo o princípio **oqpp**: “o que podemos provar”.

RELACIONAMENTO COM A REITORIA DA UNICAMP: CONVERSAS COM DOCENTES NA SEDE DA ADUNICAMP

As relações da ADunicamp com a Administração da Universidade sempre se pautaram pelo respeito mútuo, à exceção de um período em que a Reitoria procurou simplesmente ignorar a representação sindical, não respondendo a um único ofício ao longo de quatro anos (mandato

Fernando Costa). No mais, não foram poucas as vezes em que representantes da Reitoria se fizeram presentes em nossa sede, algumas delas dentro da série *Conversas no pátio*. Neste último mandado da ADunicamp, duas dessas visitas foram marcantes, e houve também um debate entre reitoráveis. Na greve de 2016, o próprio Reitor aceitou um convite para conversar com *s docentes no Auditório da ADunicamp, onde esteve acompanhado de outros membros da Administração Superior e da Comissão de Negociação (cf. [divulgação](#)). A reunião foi tensa e marcada pela preocupação em evitar comportamentos mais agressivos, dentro do clima de polarização que estava posto, num momento em que o prédio da Reitoria estava ocupado por membros do movimento grevista – notadamente estudantes. Foi ao final desse encontro que se encaminhou um acordo visando a desocupação do prédio da Reitoria, quando vozes mais radicais já clamavam pela intervenção policial no campus.

Na disputa para o atual mandato da Reitoria e do Conselho Universitário (CONSU), foi resgatada uma antiga tradição, de debate organizado pelas representações das diferentes categorias. Nesse encontro, realizado em nosso Auditório, a ADunicamp retomou reivindicações históricas, como maior transparência nas contas da Universidade e o engajamento do Cruesp no enfrentamento da crise de financiamento das universidades públicas paulistas, e colocou também a questão da intervenção policial no campus – tendo exibido vídeo que mostra a brutalidade da ação da polícia no campus da USP em São Paulo. Ao responderem a essa última questão, a diferentes candidaturas expuseram seu grau de comprometimento com a preservação da autonomia da Universidade, explicitando até que ponto eram contrárias – ou não – a esse tipo de intervenção. A

gravação do debate, feita pela RTV, está disponível no [YouTube](#). O terceiro momento de presença de membros da Administração Superior no Auditório da ADunicamp deu-se no contexto de debate sobre o financiamento das instituições públicas de ensino superior, com exposição da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) sobre o tema Atual Situação Financeira da Unicamp (cf. gravação no [YouTube](#)). Antes disso, no mesmo ciclo, já havia ocorrido um debate com a participação de representantes do ANDES-SN sobre a Atual Situação das Estaduais e Municipais (cf. gravação no [YouTube](#)). A contraposição entre as perspectivas adotadas nesses dois debates ilustra bem a forma como os diferentes agentes se posicionam e reforça a importância de uma representação docente ao mesmo tempo ciente de sua condição sindical e aberta a um diálogo franco com seus interlocutores mais imediatos – como a própria Reitoria da Unicamp e o Cruesp.

CESSÃO DE ESPAÇO E DIVULGAÇÃO DE ENCONTROS ORGANIZADOS POR SINDICALIZAD* S

Merece menção, ainda que breve, uma série de atividades organizadas por docentes sindicalizad* s que ocorreram na ADunicamp, lançando mão de possibilidade prevista no Regimento (cf. [normas de utilização](#)). De modo geral, tal uso é de inteira responsabilidade d* s organizador* s, cabendo o pagamento de taxas de utilização para cobrir despesas de manutenção e eventuais horas-extras de funcionários, etc.

Em alguns casos, no entanto, a ADunicamp não só cedeu o espaço como também assumiu uma postura de apoio explícito, por entender que o assunto é de relevância social e do interesse da própria entidade. Um exemplo paradigmático desse tipo de uso com apoio explícito da ADuni-

camp foi o encontro da REDESTRADO sob as condições de trabalho docente na América Latina, com o título *Trabalho docente no século XXI: conjuntura e construção de resistências* (cf. [programação](#)). Entram aqui duas considerações complementares: por um lado, os espaços da ADunicamp não se prestam a suprir eventuais deficiências de estrutura da própria Universidade; por outro, toda e qualquer iniciativa de seu corpo de sindicalizad* s que tenha alcance social e seja condizente com os objetivos da ADunicamp é bem-vinda – do ponto de vista da gestão que agora se encerra e defende a ideia de *uma universidade comprometida com a sociedade*.

Tal comprometimento dá continuidade a uma atitude que vinha de gestões anteriores, como no caso do acolhimento de iniciativa de docentes que organizaram um encontro sob o título de [Unicamp contra o golpe](#), em março de 2016. Na página de divulgação do evento, é também explicitada a política da entidade no sentido de franquear seus canais de comunicação a qualquer docente sindicalizad* para expressar suas opiniões, desde que não sejam veiculados “conteúdos ofensivos, racistas, discriminatórios ou contrários a quaisquer princípios previstos na legislação brasileira”. Reitera-se, ainda, uma prerrogativa da Direção da entidade, cabendo à ADunicamp, regimentalmente, “manifestar-se sobre todo e qualquer assunto de interesse nacional ou regional”. Nesse sentido, a Diretoria anterior já havia publicado, num momento pouco anterior às eleições para o mandato 2016-2018 (meados de abril de 2016), uma manifestação reiterando a necessidade de [defesa da institucionalidade democrática e das conquistas republicanas](#). Dois anos depois, aos 10/04/2018, a Diretoria da ADunicamp manteve a mesma atitude, ao acolher em seu Auditório uma

das aulas do Curso Livre promovido pelo IFCH sobre o tema [O Golpe de 2016 e o Futuro da Democracia no Brasil](#). Nesse último caso, a gravação e transmissão ao vivo já se beneficiou das reformas de infraestrutura feitas no Auditório.

Os desdobramentos do evento *Unicamp contra o golpe*, em 2016, ilustram também o estrito respeito às atribuições das diferentes instâncias deliberativas e executivas da ADunicamp. Numa Assembleia após o referido encontro, foi sugerido que a entidade incorporasse o mote “contra o golpe” em todo seu material de divulgação. A proposta foi debatida e aprovada, e a incorporação foi feita. Mais tarde, outra Assembleia aprovou a retirada desses dizeres do material de divulgação. Isso foi feito. Levando-se em conta que a ADunicamp é o conjunto d* s docentes sindicalizad* s, mostra-se aqui o potencial da entidade na defesa das suas funções precípuas, não restritas a questões de cunho trabalhista ou mesmo de sociabilidade, conforme exposto mais acima, mas também como instrumento de intervenção política – não partidária – na defesa da democracia e dos direitos sociais conquistados a duras penas no Brasil, pelos quais a ADunicamp sempre se bateu ao longo de sua história. Há espaço para acolher um número maior de iniciativas d* s sindicalizad* s nesse sentido. As que chegaram até a Diretoria da entidade, no mandato que agora se encerra, foram sempre acolhidas.

INTERFACE COM A SOCIEDADE: S/A SALA ABERTA

Nos últimos tempos, uma das ligações mais orgânicas da ADunicamp com a sociedade organizada tem sido sua atuação no Movimento Pela Ciência e Tecnologia Pública ([MCTP](#)), do qual foi fundadora, e que hoje reúne 15 entidades e associações de universidades e de

institutos de pesquisa públicos de várias regiões do país. A iniciativa de criar um movimento em defesa da C&T pública surgiu no final de 2015, a partir da mobilização de entidades que se posicionaram contrárias ao Projeto de Lei Complementar (PLC) 77/2015, que trata do Código Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação. Aprovado em 11 de janeiro de 2016, o PLC transformou-se na Lei Nº 13.243, conhecida como Marco Legal da Ciência e Tecnologia Pública. A lei foi aprovada sem a devida realização de amplo debate com a comunidade científica e a sociedade, estando longe de ser um consenso na comunidade científica & de pesquisa pública.

Em novembro de 2015, professores e integrantes de entidades públicas de pesquisa, reunidos na sede da ADunicamp, haviam proposto um debate amplo sobre o tema junto à comunidade científica e lançaram a [Carta de Campinas](#), expondo os motivos de sua posição contrária ao PLC 77. A mobilização proposta na Carta de Campinas foi rapidamente ampliada. Em dezembro de 2015, associações representativas de mais de 100 entidades ligadas à C&T pública, entre elas a ADunicamp, enviaram uma carta à então Presidente* da República, Dilma Rousseff, pedindo o [veto ao PLC](#). Já em maio de 2016, o Fórum das Seis lançou uma [moção](#) “pela não aprovação do PLC 77/2015”, pedindo a realização de uma audiência pública no Senado para discutir amplamente a questão. Foram essas mobilizações que deram origem ao MCTP, que, mesmo após a aprovação da Lei Nº 13.243, continuou mobilizado em ações para discutir junto à comunidade científica e à sociedade os riscos para a C&T pública implicados no Marco Legal. Desde então, o MCTP realizou vários seminários e mesas-redondas, na Unicamp e em outras universidades. Nos dias 18 e 19 de julho de 2017,

o MCTP promoveu uma atividade paralela à SBPC, em Belo Horizonte/MG, na qual discutiu a Universidade e Política de C&T. Em 15 de março de 2018, participou do Fórum Social Mundial, com a organização da mesa Ciência e Tecnologia Pública: Ciência e Tecnologia para o Bem Comum. No âmbito local e regional, uma ênfase forte no setor da comunicação foi dada à interlocução e colaboração com movimentos sociais e a mídia alternativa. É nesse espírito que foi realizado, em março de 2017, o [1º Encontro de Blogueir@s e Ativistas Digitais de Campinas e Região](#), que contou também com a participação de algumas figuras de expressão nacional. Na sequência, a ADunicamp fez-se presente em diferentes encontros nacionais de mesma natureza, e continuou a fomentar a interação com a mídia alternativa local e regional, como contraponto consciente à atuação da grande mídia oligopolizada – cuja hostilidade à coisa pública é notória e tem se acirrado de modo radical nos últimos tempos.

Foi nesse contexto que se criou o programa [S/A Sala Aberta](#), realizado no Auditório da ADunicamp em produção conjunta da ADunicamp com coletivos de mídia alternativa local. A iniciativa teve como objetivo principal operacionalizar, na prática, uma das principais bandeiras levantadas pela retomada do movimento SOS Universidade – pública, gratuita e socialmente referenciada – no contexto da greve de 2016, a saber, estabelecer uma interface entre a academia e a sociedade organizada. O formato do programa, que mescla interlocutor*s da academia com outr*s de movimentos sociais, é mais solto que numa situação de palestra ou mesa redonda e abre também espaço para intervenções artísticas. Os assuntos em pauta focam prioritariamente questões candentes e de grande interesse social, e que têm sido marginaliza-

das ou tratadas sob outra ótica pela grande mídia oligopolizada (cf. [temas já abordados](#)). A produção do programa mostrou o potencial e os limites do Auditório da ADunicamp, levando à introdução de uma série de melhorias estruturais, das quais hoje se beneficiam também várias outras atividades realizadas no local, já resenhadas mais acima.

O programa, por outro lado, não passou incólume pelas contradições que ocorrem no seio dos movimentos sociais, o que levou, em determinado momento, à sua suspensão no formato inicial. Quando da realização do debate sobre a questão das Cotas, num momento em que o tema era candente na Unicamp, as referidas contradições já tinham chegado ao ponto de inviabilizar a cooperação: o programa foi realizado, porém sob condições técnicas que não permitiram sua disponibilização na internet (deficiências sobretudo na captação de som). A resolução desses problemas só foi possível bem mais tarde, quando a ADunicamp retomou a iniciativa, sem a intervenção de outros parceiros na parte técnica da produção, com a produção de programa sobre o tema [Planos de Saúde são melhores que o SUS?](#), agora já sob selo S/A Studio ADunicamp – que traz para as mídias audiovisuais o tipo de discussão feita via Boletins temáticos da entidade (1) [Desmonte do SUS](#); 2) [Sucateamento da Ciência e Tecnologia Pública](#); 3) [Sistema universitário norte-americano: um modelo a ser seguido?](#)).



**movimento
pela ciência
e tecnologia
pública**

COMENTÁRIOS FINAIS E PERSPECTIVAS

O processo eleitoral para o mandato 2018-2020, com duas chapas para a Diretoria e 80 candidaturas para o CR da ADunicamp, marca claramente o fim de um ciclo em que o interesse d*s sindicalizad*s pela entidade limitou-se a um grupo mais restrito. Não restam dúvidas de que a polarização que teve início com a greve de 2016 e acirrou-se desde então foi o fator determinante para a participação expressiva d*s sindicalizad*s na ADunicamp nessa última eleição, com números recordes. Por outro lado, mantém-se também a tendência histórica, de maior participação quando há disputa real, com mais de uma chapa para a Diretoria, sobretudo no caso de nítida diferença programática ou ideológica entre elas. Dois fatores certamente contribuíram para a relativa “calmaria” que marcou o período recente, de 6 mandatos seguidos com chapa única para a Diretoria e poucas candidaturas para o CR – a ponto de inviabilizar seu funcionamento. Tem-se, por um lado, o já citado desinteresse de docentes, sobretudo dos mais jovens, em filiar-se ao sindicato, num contexto marcado por grande pressão produtivista e busca por soluções individuais (progredir na carreira), em detrimento de pautas coletivas. A crise atual, em que se fecham várias portas acessíveis via solução individual, coloca de novo em foco a via da pauta coletiva. Por outro lado, há de se registrar que, desta feita, houve maior liberalidade no trato das restrições a candidaturas de pessoas que ocupam cargos executivos na Unicamp. No passado, quem ocupava, por exemplo, algum cargo de chefia ou coordenação, nem cogitava sequer ser candidat* ao CR. Não surpreende que os mandatos do período de “calmaria” que agora se

MANDATO	COLÉGIO ELEITORAL	VOTANTES	PARTICIPAÇÃO	Nº CHAPAS
2018-2020	2.231	1.093	49%	2
2016-2018	2.209	397	18%	1
2014-2016	2.135	417	19,5%	1
2012-2014	2.139	505	23,6%	1
2010-2012	2.091	478	22,8%	1
2008-2010	2.138	473	22,1%	1
2007-2008	2.109	494	23,4%	1
2005-2007	2.065	749	36,3%	2
2004-2005	2000	643	32,1%	1
2002-2004	2001	664	33,1%	1
2001-2002	2007	717	35,7%	1
1999-2001	1.971	949	48,1%	2

encerra tenham sido marcados por enormes dificuldades em mobilizar a categoria para ações coletivas. Não havendo maior capilaridade nas diferentes Unidades de ensino e pesquisa, por falta de um CR atuante e com número significativo de membros, muitas iniciativas da Diretoria ficaram virtualmente sem eco. O exemplo mais acabado dessa situação é provavelmente a proposta de discutir a situação específica de docentes MS3, com a organização de um [seminário](#) e a abertura de uma [Sala Virtual](#) no ambiente eletrônico da ADunicamp. O seminário contou com um número já significativo de participantes, mas a discussão simplesmente não prosperou. À parte os enormes desafios que terá de enfrentar, tanto no ambiente interno como externo à Unicamp, o mandato que ora se inicia – Diretoria e CR – tem a grande vantagem de um interesse renovado pela ADunicamp, o que significa claramente reconhecer a relevância e o potencial da atuação coletiva como forma adequada de buscar soluções estruturais, para além da via imediata da progressão na carreira – por mais que aspirações individuais também sejam legítimas.

Quem entra agora nessas instâncias coletivas encontrará uma estrutura bem organizada e funcionando a contento, capaz de dar conta não só daquilo que vinha sendo feito até o momento, como também de assimilar as novas demandas que certamente se colocarão, na dinâmica que o contexto atual exige. A Diretoria da ADunicamp que encerra agora seu mandato (2016-2018), sob o mote “Democracia, Autonomia e Participação: por uma universidade comprometida com a sociedade”, está certa de ter cumprido à risca aquilo a que se propôs, a despeito de toda a turbulência do período. Chegamos ao outro lado do rio num lugar não muito longe daquele “em que primeiro se pensou”, ainda que o país, e a própria Unicamp, estejam hoje muito divers*s daquilo que almejávamos – e continuamos almejando. Desejamos, a quem pega o bastão agora, sucesso nas difíceis tarefas a serem enfrentadas. Esperamos que continue a haver serenidade para conduzir o barco com segurança e respeitando a tradição democrática e o comprometimento social que marcaram a atuação da ADunicamp ao longo das mais de 4 décadas de sua história.