

# PLANO DE GESTÃO 2013-2017

Consolidação e Qualidade



*Créditos: STAEPE*

## Candidatos

**André Henrique Rosa**

Coordenador Executivo

**Alexandre da Silva Simões**

Vice-Coordenador Executivo



Plano de Gestão  
2013-1017



**André Henrique Rosa**  
Candidato a Coordenador  
Executivo

## **FORMAÇÃO, ATIVIDADES ACADÊMICAS E ADMINISTRATIVAS**

Bacharel em Química, Mestre e Doutor em Química Analítica e Pós-Doutor em Química Ambiental pelo Instituto de Química da UNESP. Estágios Doutoral e Pós-Doutoral no Institute of Spectrochemistry and Applied Spectroscopy (ISAS) Dortmund/Alemanha. Desde 2003 é Docente do Campus Sorocaba da UNESP sendo que a partir de 2009 como Professor Livre-Docente, tendo ministrado na graduação as disciplinas de Química Geral, Química Orgânica, Química Analítica, Poluição Ambiental, Ciências Ambientais. Está credenciado no Programa de Pós-Graduação em Química do IQ-UNESP desde 2003, sendo Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq (PQ-II) desde 2005. Publicou 4 livros na área ambiental, 5 capítulos de livros e cerca de 90 artigos científicos em periódicos internacionais e nacionais, além de 200 apresentações de trabalhos em eventos no Brasil e Exterior, possui cerca de 483 citações em artigos científicos indexados no Journal Citation Report (Web of Science) e fator  $h = 14$ . Teve trabalhos na área ambiental premiados em congressos realizados em Toulouse-França (2000), Boston-EUA (2002), Tenerife-Espanha (2010), recebendo 16 menções honrosas ou premiações no país e exterior pela contribuição e reconhecimento às atividades desenvolvidas no ensino e pesquisa. Captou cerca de R\$ 1.200.000,00 através de projetos de Pesquisa



## Plano de Gestão 2013-1017

junto às Agências de Fomento (em especial, FAPESP e CNPq), sendo responsável pela implantação do Laboratório de Pesquisa em Química Ambiental na UNESP-Sorocaba. Já supervisionou 01 Pós-doutorado e orientou 05 Doutorados, 01 Mestrado, 09 Monografias de Especialização, 18 Iniciação Científica com bolsa, Co-orientou outros 03 Mestrados e 03 Doutorados e, atualmente orienta outros 5 alunos de Doutorado. Na parte de Extensão Universitária tem atuado como Assessor Técnico prestando serviços à comunidade, proferindo à convite, palestras, conferências e mini-cursos em eventos científicos de expressão nacional e internacional, atuado como Assessor *Ad hoc* de diversas agências de fomento do país (CNPq, FAPESP, FUNDUNESP, FAPEMIG, FUNDECT, FAPESPA, FACEPE, FAPEMAT, FACT Espírito Santo) e de 30 periódicos nacionais e internacionais, bem como participou de 28 Comissões Julgadoras de Concursos Públicos, 26 Bancas Examinadoras de Teses de Doutorado, 33 Dissertações de Mestrado, dentre outras. Em relação à Administração/Gestão Acadêmica desde o início de suas atividades na UNESP-Sorocaba, tem atuado em Órgãos Colegiados e Comissões Assessoras do Campus, é Coordenador do Grupo de Estudos Ambientais da UNESP-Sorocaba, foi Vice-Coordenador do Curso de Graduação em Engenharia Ambiental (Gestão 2009-2010), Coordenador do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, Coordenador da proposta do Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências Ambientais aprovado na CAPES (Mestrado e Doutorado) e Vice-Diretor da Divisão de Química Ambiental da Sociedade Brasileira de Química (Gestão 2008 -2009). Atualmente é Vice-Coordenador Executivo e Vice-Presidente do Conselho Diretor do Campus Sorocaba da UNESP (Gestão 2010-2013).



**Alexandre da Silva Simões**  
Candidato a Vice-Coordenador  
Executivo



Plano de Gestão  
2013-2017

## **FORMAÇÃO, ATIVIDADES ACADÊMICAS E ADMINISTRATIVAS**

**Formação.** É técnico em Desenho Mecânico (1990) e em Projeto de Máquinas (1991), graduado em Engenharia Elétrica, ênfase informática industrial (UNESP, 1998), mestre e doutor em Engenharia Elétrica, Sistemas Digitais / Inteligência Artificial (USP, 2000 e 2007). **Atividades acadêmicas.** Atua há 12 anos como professor no ensino superior. Foi professor nos cursos de Engenharia Elétrica, habilitações computação, automação e controle, produção e telecomunicações (FISP), Engenharia Mecatrônica (FISP), Engenharia de Produção Mecânica (FISP), Engenharia de Computação (FASP) e Ciência da Computação (FASP). Foi o primeiro docente contratado, em 2003, para a implantação do novo campus de Sorocaba (UNESP). Atuou na implantação de 5 cursos de graduação em três instituições. É autor de 43 artigos científicos completos e 2 capítulos de livro. Coordenou 18 projetos de pesquisa/extensão, sendo 4 deles com financiamento CNPQ/MCTi. Coordenou por 2 vezes a Olimpíada Brasileira de Robótica (OBR), uma das 7 olimpíadas do conhecimento do CNPq/MEC/MCTi/CAPES que atinge mais de 40.000 pessoas em todo o país. Coordenou a Mostra Nacional de Robótica (MNR), uma das 5 mostras CNPq/MEC/MCTi/CAPES com abrangência nacional, além da Competição Brasileira de Robótica (CBR). Foi integrante do Comitê Especial de Inteligência Artificial (CEIA) e do Comitê Especial de Robótica (CER), ambos da Sociedade Brasileira de Computação



## Plano de Gestão 2013-1017

(SBC). Tem 67 orientações de alunos concluídas, e 41 orientações em andamento com bolsa CNPq/PET/FAPESP. Foi fundador e atualmente é Vice-Líder do GASI. Trabalhou no desenvolvimento de diversos robôs brasileiros, com foco ao desenvolvimento integrado ensino/pesquisa/extensão. Foi orientador de 11 equipes de robótica da UNESP premiadas nacional ou internacionalmente. Foi vencedor do prêmio "Rumos Itaú Cultural" (2009) na carteira de arte-robótica. É coordenador do Programa de Educação Tutorial (PET) do curso de Engenharia de Controle e Automação do Campus de Sorocaba da UNESP. Foi presidente-fundador da RoboCup no Brasil, e será coordenador-geral da RoboCup 2014, evento oficial do Ministério do Esporte no ano da Copa do mundo. **Experiência Administrativa.** Atuou por 3 anos na coordenação dos cursos de Engenharia Elétrica (habilitações computação, automação e controle, produção e telecomunicações), Engenharia Mecatrônica, e Engenharia de Produção Mecânica (FISP, 2001-2003). É avaliador de cursos superiores do INEP/Ministério da Educação. Atuou em conselhos, comissões e entidades da UNESP. Como discente, foi fundador do Centro Acadêmico de Engenharia Elétrica da UNESP Bauru (1995) e membro da Congregação da Faculdade de Engenharia da UNESP Bauru (1996-1997). Como docente do Campus de Sorocaba, atuou como membro em: comissão para reformulação curricular, comissão para elaboração de normas de estágio, comissão de EAD, comissão de licitação, coordenador dos laboratórios de eletrônica, presidente da comissão eleitoral, presidente da comissão de informática, membro do Conselho de curso de Engenharia de Controle e Automação (UNESP) e membro do Conselho Diretor. Foi substituto do Coordenador Executivo e Vice-Coordenador executivo do Campus de Sorocaba e atuou como Coordenador Executivo em exercício (2009). Foi membro da comissão do CEPE que propôs os critérios para que os Campi experimentais possam se transformar em Campus Universitários.



## Plano de Gestão 2013-2017

## APRESENTAÇÃO

Caros Docentes, Servidores técnico-administrativos e Alunos,

Estamos nos colocando à disposição da comunidade para exercer as funções de Coordenador e Vice-Coordenador Executivo, para a Gestão do Campus Sorocaba no período de março de 2013/2017. Nesse sentido, gostaríamos de apresentar aqui à comunidade nossa candidatura e um pouco de nossa visão sobre o futuro de nossa unidade.

Nosso campus caminhou muito em vários aspectos nos últimos anos em um ritmo bastante intenso. Nossos dois cursos de graduação são hoje reconhecidos pela comunidade. A unidade abre inscrições para o quarto curso de pós-graduação oferecido em nosso campus. O campus tem se destacado pelas pesquisas realizadas e pelas atividades de extensão universitária que vêm sendo desenvolvidas. O número de docentes e de servidores técnico-administrativos cresceu mais de 30% nos últimos 4 anos.

Neste cenário, um dos primeiros desafios que se apresenta para a próxima gestão é o da **CONSOLIDAÇÃO**. O Campus de Sorocaba completará em agosto de 2013 dez anos de sua implantação e, a partir de uma série de discussões levantadas nos órgãos colegiados nos últimos anos, foi possível a mudança do artigo 104 do estatuto e revisão dos critérios para a **CONSOLIDAÇÃO** dos Campus Experimentais em Unidades Universitárias. Neste contexto, entendemos que um dos objetivos principais da futura gestão seja **CONSOLIDAR**, ou melhor, trabalhar no sentido de promover a equiparação estatutária de nosso Campus em Unidade Universitária. Entendemos a importância e valorização do trabalho que o Campus tem desenvolvido e isto será reconhecido a partir da avaliação dos relatórios a serem apresentados e das discussões e atuação que





## Plano de Gestão 2013-2017

deverá ocorrer nas diferentes instâncias da Universidade. Além da representação e direito a voto nas deliberações nos órgãos colegiados, que definem os rumos da Universidade, entendemos que outra importante contribuição na **CONSOLIDAÇÃO** seria a alteração do sub-quadro atual de servidores, além da contratação de novos servidores que auxiliariam nas atividades seriam criadas Seções e Diretorias de apoio acadêmico e administrativo que permitiriam atingir a **QUALIDADE** nos serviços que todos desejamos.

Se por um lado a **CONSOLIDAÇÃO** do Campus será muito positiva e motivo de orgulho, por outro lado trará consigo inúmeras demandas por infraestrutura, pessoal, organização dentre muitas outras que precisam ser equilibradas. Temos muito a caminhar para que todo o conjunto esteja em compasso com as necessidades e expectativas de nossa Comunidade Universitária, pois sabemos que a **CONSOLIDAÇÃO** será algo gradual em nosso dia-a-dia, que vai além da mudança ou enquadramento estatutário propriamente dita. Desta forma, entendemos que a busca pela **QUALIDADE** tanto em nossas atividades-fim (ensino, pesquisa e extensão) quanto em nossas atividades-meio poderia ser trazida para o centro do debate. Estamos convictos de que a **CONSOLIDAÇÃO** e a busca da **QUALIDADE** criarão os alicerces que sustentarão e promoverão o crescimento e desenvolvimento do Campus nos próximos anos dentro e fora da UNESP.

É importante dizer que a **CONSOLIDAÇÃO** de forma alguma exclui ou impede ações no sentido da promoção do crescimento de nossa unidade. Muito pelo contrário. É compromisso desta chapa trabalhar de forma ativa em parceria com as diversas instâncias do poder público e de nossa universidade no sentido de promover o crescimento e a expansão de nosso campus em muitas dimensões (novos cursos, novas instalações, etc.) sempre que possível, condição necessária para que muitos dos anseios de nossa comunidade possam ser atendidos.



## Plano de Gestão 2013-2017

Com esta visão, estamos nos colocando à disposição de toda a comunidade e assumindo o compromisso de dedicar nosso tempo e trabalho, para buscar alternativas e estratégias para atender as demandas relacionadas às atividades de ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão e administração do Campus, com muita tranquilidade e comprometimento.

Aqui disponibilizamos nosso Plano de Gestão (2013-2017), em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional vigente do Campus, amplamente discutido com a Comunidade Acadêmica no início da atual Gestão, e com o Plano de Desenvolvimento Estratégico da UNESP. Este Plano que está sendo proposto para o próximo quadriênio foi construído a partir das discussões com os membros de todos os segmentos de nossa unidade, e acreditamos que representa uma parte importante de seus anseios.

Estaremos sempre abertos para receber sugestões e críticas construtivas, que tenham como objetivo principal o aprimoramento deste Plano de gestão e desenvolvimento e crescimento do Campus, tornando-o referência dentro e fora da UNESP nos próximos 10 anos.

Atenciosamente,

André Henrique Rosa

Candidato a Coordenador  
Executivo

Alexandre da Silva Simões

Candidato a Vice-Coordenador  
Executivo



## VALORES E OBJETIVOS



### Plano de Gestão 2013-2017

- ✓ Defesa da universidade pública e gratuita de qualidade
- ✓ Respeito às decisões dos órgãos colegiados, às resoluções e normas estatutárias vigentes
- ✓ Consolidação e transformação do Campus Experimental em Unidade Universitária
- ✓ Expansão de nossa unidade e melhoria da infraestrutura do Campus
- ✓ Dar maior visibilidade da UNESP na cidade de Sorocaba e região utilizando todos os meios de divulgação disponíveis
- ✓ Trabalho com foco na busca pela qualidade e excelência em todas as atividades desenvolvidas no Campus
- ✓ Dar condições para a busca da excelência de nossos cursos de graduação e pós-graduação
- ✓ Tornar o Campus Sorocaba uma referência em ensino, pesquisa e extensão universitária dentro e fora da UNESP
- ✓ Inserir integralmente o Campus Sorocaba no processo de internacionalização da UNESP, permitindo a dupla diplomação de alunos de cursos de graduação e mobilidade ao exterior de docentes, discentes e servidores técnico-administrativos, bem como, com a vinda de pesquisadores visitantes do exterior
- ✓ Valorização do tripé ensino-pesquisa-extensão
- ✓ Valorização e respeito aos servidores técnicos administrativos e ao trabalho desenvolvido
- ✓ Comportamento ético, tratamento igualitário, e baseado na meritocracia
- ✓ Aproximação e integração da comunidade

## Nosso modelo de Campus Universitário



### Plano de Gestão 2013-2017

Não há dúvida de que conquistamos muitas coisas desde a implantação do Campus, graças ao trabalho de todos. É preciso reconhecer esses avanços. No entanto, sabemos também que há muito trabalho pela frente. Vejamos algumas coisas que ainda faltam em termos de aprimoramento de infraestrutura para que sejamos um campus no formato de qualquer outra universidade pública no Estado de São Paulo:

- Salas de aula, laboratórios didáticos e de pesquisas e salas de professores em número e formatos adequados
- Espaço adequado para os setores administrativos
- Restaurante universitário, cantina e área de esporte e de lazer para termos uma Atlética atuante e competitiva
- Biblioteca nos padrões do projeto existente na UNESP
- Espaços adequados para os C.As., Atlética, empresa júnior e projetos institucionais (p.e. PET, Baja, UNATI, cursinhos)
- Espaço cultural com anfiteatro, livraria e serviços
- Barracão de serviços gerais para o campus
- Estacionamento adequado para todos

Esse é o modelo de campus que todos queremos. Na nossa visão, uma universidade pública deve possuir tal infraestrutura mínima. Como sabemos, mesmo com nossos recentes avanços ainda há muita coisa a ser feita, e para atingirmos esse modelo vamos precisar direcionar nossas ações nesta direção.

Estamos iniciando no Conselho Diretor uma discussão ampla sobre a implantação e expansão da Unidade envolvendo todos os segmentos da unidade: alunos, docentes e servidores técnico-administrativos. Esse é um dos pontos de vista centrais da nossa chapa: realizar um planejamento claro para a nossa unidade, visando o estabelecimento de objetivos comuns, a partir de discussão e deliberação nos fóruns adequados. A área física é apenas um dos pontos que precisariam ser discutidos em nossa unidade. Há muitos outros. Sob essa ótica, fica claro que o nosso caminho será longo até conseguirmos a consolidação da nossa unidade. Apresentaremos, a seguir, algumas considerações, detalhamentos e propostas em relação aos aspectos que consideramos mais urgentes para o nosso campus.

## Diretrizes e propostas: Aspectos Gerais



### Plano de Gestão 2013-2017

#### **Antes de mais nada: Estabelecer objetivos comuns para a unidade.**

Em primeiro lugar é preciso estabelecer um plano para esta unidade para no mínimo os próximos 10 anos. Abriremos novos cursos de graduação? Se sim, em quais áreas? Qual será a estrutura necessária para isso? É necessário estabelecer uma diretriz para a nossa unidade, independente do gestor. Esse Plano Gestor deve ser o fruto de uma discussão aberta e democrática e que espelhe os anseios dos funcionários técnicos-administrativos, alunos e docentes, e, portanto, que norteie as ações da Coordenação Executiva e de todos para um objetivo comum.

**Proposta:** Dar continuidade e ampliar a discussão que está ocorrendo no Conselho Diretor envolvendo todos os segmentos do campus para estabelecer um plano de desenvolvimento estratégico para os próximos 10 anos.

#### **Apoio à Graduação**

O ensino de graduação é a origem e o motivo da existência da Universidade Pública de qualidade. Precisamos formar alunos altamente capacitados para atuar nas diferentes áreas do setor produtivo, criando estratégias para o desenvolvimento sustentável e qualidade de vida das pessoas, bem como, para o desenvolvimento de nosso país. Neste contexto, precisamos buscar a excelência de nossos cursos de graduação, melhorando as condições de infraestrutura, discutindo e capacitando docentes em práticas pedagógicas atuais de forma a favorecer o processo do ensino-aprendizagem.

**Propostas:** Apoiar os cursos de graduação da Unidade para consolidação da infraestrutura de salas de aula, laboratórios didáticos e biblioteca; Incentivar e proporcionar oportunidades aos docentes para capacitação em novas práticas pedagógicas de ensino-aprendizagem; Apoiar a comissão de ensino para permitir maior discussão entre as demandas e necessidades conjuntas dos Conselhos de Curso de graduação bem como, discutir questões estratégicas relacionadas à busca da qualidade do ensino e desenvolvimento da graduação no Campus; Desenvolver ações que venham a apoiar as atividades da UNIVESP dando condições ao



## Plano de Gestão 2013-2017

pleno desenvolvimento das atividades e garantindo uma maior aproximação com as atividades do campus; Atuar no sentido de incentivar e viabilizar a criação de novos cursos de graduação em nosso campus; Fortalecer a comissão de estágio com a participação efetiva de alunos (p.e. Dinâmica) favorecendo a interação com empresas visando à geração de maiores oportunidades para os alunos; Havendo a possibilidade, apoiar a criação do PET na engenharia ambiental; Apoiar iniciativas de reformulação dos projetos pedagógicos dos cursos de graduação, ouvindo os alunos egressos e com particular atenção ao alto número de reprovações no curso de engenharia e automação; Apoiar iniciativas de ações comuns entre os conselhos de curso, em especial relacionado ao processo de matrícula; Divulgar os critérios de matrícula aos alunos; Fazer ações no intuito da realização de uma única formatura para os alunos formandos, ao invés da formatura festiva e oficial como ocorrem atualmente; Realizar ações junto à reitoria no sentido de descentralizar as atividades do Conselho de Curso e de Departamento no âmbito das Coordenações de Cursos de Graduação nos Campi Experimentais, atrelando, por exemplo, atividades relacionadas ao curso ao Coordenador e atividades relacionadas ao Departamento ao Vice-Coordenador; Avaliar a possibilidade da criação de comitê de ética local.

### **Apoio à Pós-graduação**

A pós-graduação é uma atividade fundamental para qualquer campus universitário. Com a implantação de programas de pós-graduação é possível fomentar a ampliação das atividades de pesquisa e proporcionar o incremento considerável da produção científica e conhecimento gerado na academia, bem como formação de recursos humanos qualificados para atuar em centros de pesquisa e instituições de ensino. Acreditamos que a universidade moderna não pode trabalhar com outro horizonte que não seja visando que 100% dos docentes do campus possam se engajar tanto nos programas já implantados, bem com nos que serão abertos.

**Propostas:** Buscar reunir as condições para que no menor prazo possível possamos criar um curso *stricto-sensu* na área de Engenharia de Controle e Automação na nossa unidade; Manter a política de contratação de docentes que possuam índice mínimo para atendimento de critérios estabelecidos pela CAPES, para inserção na pós-graduação; Propor a criação de espaços apropriados para alunos



Plano de Gestão  
2013-2017

de pós-graduação; Dar apoio logístico e de infraestrutura aos cursos oferecidos no Campus em busca da elevação de seus conceitos junto a CAPES; Realizar ações visando a inserção de todos os docentes do Campus em programas de pós-graduação na UNESP; Após realizar um estudo mercadológico na cidade de Sorocaba e região que permita identificar as reais necessidades de formação de recursos humanos, incentivar a proposição de novos cursos de especialização que atendam a essa demanda e que estejam dentro do perfil de competência da UNESP, priorizando a participação de docentes da nossa unidade e zelando para manter o padrão de qualidade da UNESP.

### **Apoio às atividades de Pesquisa**

A busca pela subida nos rankings das melhores universidades do mundo passa inevitavelmente pelo desenvolvimento de pesquisa de qualidade e com o aumento da produção científica gerada. Assim, pretende-se incentivar e fortalecer os Grupos de Pesquisa do campus, bem como, a Comissão Permanente de Pesquisa e suas ações. Atenção especial será dada para que os alunos de iniciação científica desenvolvam seus projetos de pesquisa e tenham uma formação adequada que permita aos interessados ingressar na pós-graduação. Proporcionar aos docentes as condições mínimas necessárias para o desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados à captação de recursos junto às agências de fomento e iniciativa privada. Apoiar e auxiliar na articulação e favorecimento das relações e desenvolvimento de projetos em parcerias com empresas como forma alternativa de captação de recursos extra orçamentários e da iniciativa privada.

**Propostas:** Incentivar as ações da Comissão Permanente de Pesquisa no sentido de promover e fomentar a pesquisa no campus; Fortalecer os Grupos de pesquisa do Campus melhorando as condições de infraestrutura, espaços e apoio de recursos humanos de forma a permitir o desenvolvimento adequado de suas atividades; Implantar o escritório de apoio à pesquisa e internacionalização de forma a apoiar os docentes na prestação de contas de projetos apoiados pelas agências de fomento; Dar continuidade ao programa de incentivo aos grupos de pesquisa; Realizar ações junto à Pró-Reitoria de pesquisa para a participação do Campus e de seus pesquisadores em projetos institucionais vinculados à FINEP; Realizar ações junto à Pró-Reitoria de pesquisa no sentido de conseguir



## Plano de Gestão 2013-1017

servidores para atuar junto aos laboratórios multi-usuários do Campus; Avaliar a possibilidade de implantar uma central analítica com equipamentos multiusuários para atender a demandas de pesquisa dos Grupos; Incentivar o desenvolvimento de atividades de pesquisas e prestação de serviços junto ao Parque Tecnológico de Sorocaba, como forma de captação de recursos extra orçamentários para o desenvolvimento das atividades do campus; Incentivar a vinda de pós-doutores, pesquisadores visitantes e Jovens Pesquisadores da FAPESP para desenvolvimento de projetos na Unidade; Permitir a alocação dos laboratórios no prédio novo com base nas discussões realizadas e permitir que os docentes ingressantes tenham um espaço mínimo para iniciar suas atividades de pesquisa; Incentivar a IC no campus; Incentivar e dar apoio à realização da 1ª fase do CIC no Campus; Dar apoio à participação de alunos de IC no programa Ciências sem fronteiras do CNPq.

### **Apoio às atividades de extensão universitária**

A extensão é um dos tripés de nossa instituição. Através dela é possível a realização de ações que permitam levar a toda a sociedade resultados dos conhecimentos gerados pela universidade, envolvendo toda a comunidade acadêmica. A participação dos alunos em ações extensionistas os aproxima dos problemas da sociedade e os apresenta uma abordagem em que os conhecimentos científicos e tecnológicos são utilizados para contribuir com a solução destes problemas. Assim, a extensão não deve ser entendida como uma ação isolada, mas integrada com o ensino e a pesquisa o que permite fazer frente às demandas da sociedade. A UNESP tem mostrado uma forte vocação para a realização de atividades de extensão devido a sua característica multi-campi e aos importantes programas da reitoria que incentivam e fomentam a realização destas atividades através da PROEX. O nosso campus possui hoje diversos projetos de extensão, quer seja através de programas institucionalizados bem como por ações importantes de seus docentes, funcionários técnico-administrativos e seus alunos, podendo-se citar entre eles o Cursinho Gera Bixo, a Empresa Júnior Dinâmica, a UNATI, Baja, entre outros. Temos que apoiar cada vez mais as ações extensionistas em nossa unidade, buscando ampliá-las para que um maior número de alunos tenha a oportunidade de participar, acrescentando uma valiosa contribuição as suas formações e contribuindo para o desenvolvimento regional. É importante também nos aproximar cada vez mais da sociedade de





## Plano de Gestão 2013-2017

forma a apresentarmos as nossas habilidades e competências de maneira a permitir uma troca de informações que leve ao encontro do problema com solução.

**Propostas:** Realizar ações junto à reitoria para regulamentação da Comissão Permanente de Extensão Universitária no Campus; Criar um procedimento para a divulgação da unidade junto à comunidade (demonstrações, experimentos, folders, banners, etc.); Apoiar iniciativas que permitam a abertura da Universidade à comunidade; Apoiar as atividades institucionalizadas (UNATI, cursinho, exposições PET, etc.); Apoiar a realização de eventos de extensão consolidados (Semana do Meio-Ambiente, Semana da Engenharia, Semana da Biblioteca, entre outros); Ampliar o número de projetos do campus com o envolvimento de maior número de alunos e docentes; Incentivar a criação de uma Fundação para gerenciar recursos extra-orçamentários do campus advindos das atividades de extensão e pesquisa do campus.

### **Apoiar as ações e diagnósticos feitos pelo Grupo de Avaliação Local como forma de direcionamento das demandas e estabelecimento das prioridades no Campus**

O GRAL (Grupo de Avaliação Local) possui um importante papel e uma posição estratégica na obtenção de informações que possam sinalizar os anseios, dificuldades e necessidades que a comunidade está identificando no campus. A partir dos questionários AVINST são avaliadas as diferentes dimensões e atividades desenvolvidas e, desta forma, os resultados obtidos servem como um importante diagnóstico da real situação do campus. Assim, é fundamental que o diagnóstico feito em cada ano sirva para planejar o ano seguinte e servir de estratégia para a melhoria do campus em todos os níveis.

**Proposta:** Dar apoio e fomentar as atividades do GRAL no sentido de obtenção de informações mais fidedignas da real situação do campus; Utilizar os resultados das avaliações para nortear as ações que devem ser implementadas.

### **Esporte, lazer e cultura**

A prática de esportes, atividades de lazer e cultura é fundamental para o desenvolvimento pessoal e favorecimento das inter-relações pessoais no ambiente de convívio profissional. Assim, pretende-se



## Plano de Gestão 2013-1017

fomentar e iniciativas dos diferentes segmentos que visem a realização dessas atividades.

**Propostas:** Continuar as tratativas com a Atlética no sentido de conseguir parcerias para que os alunos possam utilizar suas instalações físicas para a prática esportiva; Promover e apoiar eventos com característica de lazer e cultural no Campus; Pelo menos mensalmente termos uma apresentação cultural no campus (*Som do Meio Dia*); Realizar confraternizações e atividades esportivas e de lazer como forma a integrar a comunidade no campus; Apoiar ações relacionadas ao Coral da UNESP Sorocaba e ao grupo PET.

### **Ampliar a transparência nas ações e nos gastos da unidade**

O orçamento da nossa unidade deve ser do conhecimento de todos, bem como a forma de aplicação desses recursos, principalmente por se tratar de uma instituição pública. O gestor público tem a obrigação moral e legal para com a transparência desses gastos, que devem ser amplamente divulgados a todos os membros da comunidade (alunos, docentes e funcionários) para que eles possam averiguar se os recursos públicos aqui investidos estão sendo gastos de forma adequada, e efetuar reivindicações através dos órgãos colegiados da unidade.

**Proposta:** Assegurar transparência e disponibilização de todos os dados sobre procedimentos administrativos e financeiros através de fixação em mural e, futuramente, no *website* da unidade;

### **Colocar as relações profissionais acima das relações pessoais**

Um campus não pode viver baseado em relações pessoais. As relações profissionais precisam estar acima das relações pessoais em todas as instâncias da universidade. Nas relações internas da unidade, a Coordenação Executiva tem o dever de impedir que aspectos pessoais possam comprometer ações da universidade. Nas relações externas à unidade, a Coordenação Executiva precisa, com muito respeito, se fazer ouvir e expor as opiniões de sua comunidade em todas as instâncias da UNESP de uma forma institucionalizada e sem a interferência de relações pessoais. Mais do que isso, a Coordenação Executiva não pode atuar como a detentora dos canais de comunicação ou mesmo de relações com órgãos ou pessoas e



sim, abrir canais de conversação e apontar caminhos administrativos possíveis.

**Proposta:** A Coordenação Executiva atuará para representar o Campus nos diferentes Fóruns e órgãos colegiados da Universidade; Criar canais de comunicação que se mantenham abertos para toda a comunidade, de forma a permitir que se cumpram os anseios da coletividade sem a interferência de relações pessoais.



Plano de Gestão  
2013-1017

### **Programa de economia de energia elétrica, água, papel etc**

Considerando as características dos nossos cursos de graduação e a formação adequada de docentes capazes de auxiliar num projeto de alto nível relacionado a esse assunto. Além disso, a proposta pode estimular o engajamento da comunidade acadêmica como um todo, no desenvolvimento da cultura ambientalmente correta, bem como, para garantir o bom uso do dinheiro público o investimento nesta área poderá trazer benefícios diretos ao campus.

**Proposta:** Apoiar a comissão de resíduos do campus de maneira que possam atuar no destino da coleta seletiva, reaproveitamento e destinação final de resíduos; Revisão das instalações elétricas e substituição de equipamentos e dispositivos defeituosos ou com baixo desempenho por outros mais adequados; adoção de sensores de presença nos banheiros e pontos de circulação esporádica; análise da possibilidade de implantação de fontes de energia solar; Elaborar campanha permanente sobre o uso racional da energia elétrica e água, incentivando e conscientizando o uso racional de todas as formas de energia, minimização ou reutilização de resíduos gerados no campus; Expor gráficos comparativos dos resultados antes e depois do programa, visando incentivar a manutenção do programa.

### **Programa valorização e identificação dos espaços do campus**

Entendemos como necessária a implementação de um projeto de valorização e identificação no Campus. Este programa poderá melhorar o aproveitamento dos espaços físicos, aumentar a funcionalidade dos serviços prestados, proporcionar maior visibilidade da instituição perante a sociedade sorocabana. O fato de sermos pequenos na região não implica sermos pouco notados. O projeto pode ser implementado a baixo custo e oferece importantes



## Plano de Gestão 2013-1017

retornos à organização como o aumento da qualidade de vida de servidores e alunos, aumento da eficiência dos processos, entre outros benefícios.

**Propostas:** Reavaliar o layout dos prédios em relação aos mobiliários, equipamentos e demais objetos com vistas ao melhor aproveitamento dos espaços, garantia da segurança; Repensar a sinalização em todo o Campus, desde as áreas externas até as células de trabalho; Melhorar a disposição paisagística do entorno, a demarcação clara dos espaços como entrada, estacionamento, orientação para os departamentos, salas, laboratórios e outros ambientes; Também a disponibilização de mapa geral do campus compõem algumas ações possíveis neste quesito.

### **Promover a qualidade e segurança no ambiente de trabalho**

Há uma clara deficiência em nossa unidade com relação à segurança. Isso é agravado pelo fato de que temos laboratórios e instalações que podem trazer riscos para a comunidade. Falhamos, por exemplo, em estabelecer procedimentos para situações emergenciais, entre outros. Sob a nossa ótica, essa deveria ser uma preocupação fundamental dos gestores. Havendo recursos na unidade, essas ações precisam estar entre as prioridades da administração. Ações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), por exemplo, precisa atuar ativamente nesse processo e terão o apoio da Coordenação Executiva. Procurar favorecer as relações interpessoais nos diferentes segmentos de forma a melhorar o ambiente e qualidade no ambiente de trabalho.

**Propostas:** Apoiar as ações da CIPA que venham a contribuir para qualidade e segurança no ambiente trabalho; Criar mecanismos de segurança e salubridade de modo a garantir o bem-estar da comunidade do Campus; Proporcionar eventos, reuniões e atividades junto ao psicólogo da UNESP ou outros profissionais da área para conseguir melhorar as atividades interpessoais no dia-a-dia; Acima de tudo, proporcionar um ambiente de trabalho seguro e de qualidade a todos!



## Plano de Gestão 2013-2017

### **Promover um pacto em nossa unidade pela diferenciação através da qualidade na gestão pública e prestação de serviços**

Os campi experimentais foram idealizados também para promover mudanças na gestão universitária. O Campus de Sorocaba já demonstrou em várias ocasiões seu potencial e sua vocação para promover importantes mudanças no âmbito da UNESP. Esta chapa vê o Campus de Sorocaba como um dos mais importantes atores desta mudança de paradigma na UNESP, com atuação para com o processo de discussão e modernização dos processos administrativos da UNESP. Deve-se ressaltar que se trata de uma ação inovadora e desta forma deve ser amplamente discutida e implantada paulatinamente, considerando a ampliação do sub-quadro de servidores docentes e técnico-administrativos, capacitação e informatização de procedimentos, bem como a capacitação da equipe na área de qualidade para implantação na unidade. Para buscar a qualidade necessária é fundamental trabalhar com o devido planejamento das atividades minimizando ao máximo demandas urgentes.

**Propostas:** Implantação de sistemas de gestão da qualidade em nossa unidade (ISO NBR 15.419, *Housekeeping 5S*, e/ou similares). Entendemos que a gestão de qualidade deve ser fortemente institucionalizada, inclusive com auditoria externa, envolvendo todos os segmentos, capaz de promover uma alteração substancial no formato de gestão público aqui implantado através da dinamização de processos, planejamento dos fluxos de trabalho, identificação das falhas de cada setor da cadeia, transferência de foco para a opinião do usuário de cada setor/serviço e redução de gargalos produtivos.

## Diretrizes e propostas específicas: Docentes



Plano de Gestão  
2013-2017

### **Apoio e adequação do espaço físico para docentes e pesquisa**

É inegável que para o bom desempenho de nossos docentes é importante que sejam dadas condições de trabalho, quer seja para a preparação de aula, quer seja para a realização de suas pesquisas e ações de extensão. Temos que garantir a todos salas apropriadas para a execução de suas atividades com tranquilidade. Da mesma forma, temos que trabalhar no sentido de criar espaços de pesquisa que permitam o desenvolvimento de projetos aprovados junto aos órgãos de fomento e também projetos que estão em início de execução e que desta forma necessitam de um apoio para que possam, no menor espaço de tempo possível, qualificá-los a buscar aportes financeiros. Uma ampla discussão deve ser feita com os grupos de pesquisas e docentes que não pertençam a nenhum grupo para conhecermos as necessidades e alinhamento aos grupos previamente existentes ou criação de novos grupos de pesquisa.

**Propostas:** Fazer o levantamento das necessidades atuais através de reuniões com os docentes e servidores técnico-administrativos para que possamos otimizar os espaços e buscar criar as melhores condições de trabalho possíveis para todos; Fazer um planejamento junto com os docentes e servidores técnico-administrativos, a partir de discussão ampla e aberta com todos, da demanda de crescimento, o que levará a um projeto mais adequado a ser utilizado a partir da construção do prédio novo.

### **Apoio à capacitação e internacionalização do corpo docente (Pós-doutorado no exterior)**

Temos uma situação invejável e de muito orgulho em nossa unidade, todos os nossos docentes em RDIDP possuem o título de doutor. Isto mostra a alta qualidade de nosso quadro docente. No entanto, o doutorado não é de forma alguma o fim do processo de formação. É importante que o docente continue a sua capacitação através de programas de pós-doutorado. Embora tenhamos um número ainda reduzido de docentes, temos que criar mecanismos claros que permitam a participação neste tipo de programa sem, no entanto, comprometer as atividades de ensino em nossa unidade. Para isto, deve haver um planejamento detalhado com a participação de todos.





**Propostas:** Fomentar a discussão entre os docentes relativa a importância dos programas de pós-doutorado; Fazer um levantamento junto aos docentes de suas expectativas referentes ao pós-doutoramento; Criar, a partir de ampla discussão, um planejamento que permita a participação de todos nestes programas; Realizar ações junto à Pró-Reitoria de pós-graduação no fomento desta iniciativa e na forma de como podemos otimizar a saída de docentes sem prejudicar as demais atividades desenvolvidas no Campus, em especial no ensino de graduação.



## Plano de Gestão 2013-1017

### **Avaliação docente**

A avaliação docente é uma exigência da UNESP, e precisa ser feita. No entanto, não queremos uma avaliação burocrática. Ela precisa gerar melhorias no processo de ensino-aprendizagem. Para isso, faltam-nos alguns elementos fundamentais. Primeiramente, os relatórios que conseguimos gerar diretamente com o sistema computacional atual são excessivamente simples. Precisamos de ferramentas que nos permitam extrair mais informações úteis a partir dos dados obtidos. Em segundo lugar, precisamos saber como utilizar essas informações, sabendo que a avaliação é um processo de melhoria, não de punição. É preciso o acompanhamento de um especialista em pedagogia que possa nortear esse processo, do qual nossa unidade não dispõe no momento.

**Propostas:** Melhorias técnicas no sistema informatizado da avaliação; Divulgação individual dos dados para cada docente, com acompanhamento do Coordenador de Curso; Divulgação pública de resultados globais; Propor um curso de educação continuada para os docentes em parceria com os Conselhos de Curso (possivelmente envolvendo o Núcleo de Estudos Pedagógicos da Reitoria); Trazer especialistas em pedagogia para orientar os Conselhos de Curso na seleção de caminhos para melhorar o processo ensino-aprendizagem; Proposição de reuniões pedagógicas em cada curso; Sugerir ao Conselho Diretor a criação da comissão de ensino da unidade.

## Diretrizes e propostas específicas: Servidores Técnico-Administrativos



### **Apoio às iniciativas e demandas dos servidores em relação às reivindicações associadas ao plano de carreira que estejam de acordo com os benefícios esperados para o Campus e Universidade**

A chapa reconhece o trabalho e dedicação de muitos servidores que têm contribuído para o crescimento e desenvolvimento do Campus mesmo com as adversidades de infraestrutura e número de servidores atualmente disponíveis. Entende-se que o servidor precisa ser valorizado não apenas na motivação pessoal do dia-a-dia, mas também e, principalmente, no quarto dia útil de cada mês. Assim, entendemos que apenas atingiremos a excelência no ensino, pesquisa e extensão no momento em que tivermos servidores altamente satisfeitos, qualificados e comprometidos com as atividades que desempenham. Para chegarmos a esta situação é fundamental a valorização do servidor em todos os aspectos.

**Propostas:** Conscientizar a comunidade da necessidade de valorização e motivação dos servidores nas atividades do dia-a-dia; Representar e apresentar os anseios do segmento junto à Reitoria e órgãos colegiados da Universidade de forma a maior valorização do segmento; Atuar como apoio às ações do segmento que estiverem de acordo e em benefício do crescimento da UNESP visando inclusive a solicitação de quantitativos necessários às demandas específicas do campus de Sorocaba.

### **Promover o respeito, a igualdade de tratamento e oportunidade para servidores técnico-administrativos.**

Instituir o respeito e a colaboração mútua entre os diferentes segmentos da Unidade, em especial, em relação às tratativas das demandas originadas no âmbito dos servidores técnico-administrativos. Apresentar uma condição igualitária de tratamento e oportunidades aos servidores técnico-administrativos como forma de priorizar a meritocracia e comprometimento na execução das atividades. Discutir com as diferentes áreas quanto à situação e grau de satisfação em relação às posições ocupadas e as chefias correspondentes de forma a fazer as adequações necessárias para otimização das atividades realizadas.



Plano de Gestão  
2013-1017



Plano de Gestão  
2013-1017

**Propostas:** Realizar uma ampla discussão com as diferentes áreas e supervisões para (re-)estruturação ou re-aloções, se necessário, para o desenvolvimento das atividades ao longo da gestão; A nossa chapa compromete-se a estimular o aprimoramento profissional dos servidores locais em cursos dentro e fora da UNESP, para que desenvolvam as habilidades necessárias para o desenvolvimento com qualidade das diversas funções que desempenham.

### **Adequação do espaço de trabalho para melhor realização das atividades**

O ambiente de trabalho é fundamental para que o servidor possa desenvolver adequadamente suas atividades. Durante a atual gestão fizemos uma reformulação geral na distribuição dos espaços a partir da consulta e discussão com as pessoas envolvidas, colhendo e dando sugestões que vieram sobremaneira a agrupar a área administrativa e permitir a criação da área de comunicações e serviços bem como, a instalação provisória da STAEPE, agrupamento da STAA junto à graduação e de docentes em espaço comum. A participação de todos os envolvidos foi fundamental e continuaremos ouvindo e discutindo com os servidores a melhor forma de alocação de áreas de forma a melhorar as atividades e a qualidade do ambiente de trabalho.

**Propostas:** Ampla discussão com os servidores para finalizar a adequação do espaço da graduação e interligação com a STAA conforme sugerido; Buscar alternativas para a estruturação alocação do Escritório de Relações Internacionais e de Apoio a Pesquisa em espaço mais adequado; Fomentar a discussão aos servidores da biblioteca e comissão da biblioteca sobre possíveis alterações no layout que possam permitir melhores condições até a inauguração do prédio novo.

### **Ampliação do quadro de servidores técnico-administrativos**

Todos sabem que o número de servidores em nossa unidade é insatisfatório. Isso é consenso. Temos grandes deficiências, quer seja pela demora na reposição de servidores que se desligaram, quer seja pelo número insuficiente de postos de trabalho. Essa situação, a bem da verdade, não está nas mãos da Coordenação Executiva diretamente, mas ela pode – e precisa – trabalhar por essa questão. Como? Solicitando à Reitoria ações mais rápidas no que diz respeito a esses assuntos e atuando junto a outros Coordenadores e



Plano de Gestão  
2013-1017

Diretores de unidades para que o quadro de servidores seja ampliado o mais rapidamente possível.

**Propostas:** Consolidação do campus experimental em Unidade Universitária, com a consequente, alteração do sub-quadro atual de forma a permitir a criação de Diretorias e seções de apoio acadêmico e administrativo; Trabalhar de forma ativa, inclusive em conjunto com os demais Coordenadores Executivos dos outros Campi Experimentais, visando à manutenção, à reposição e à ampliação de quadros de funcionários e de docentes;

### **Apoio às iniciativas de inovação que venham sobremaneira otimizar e melhorar as atividades acadêmicas e administrativas minimizando procedimentos burocráticos desnecessários**

Como sabemos as instituições públicas necessitam de uma série de atividades burocráticas que muitas vezes tornam os processos morosos. Entendemos que os servidores envolvidos nas diferentes atividades observam de maneira mais próxima etapas e procedimentos que poderiam ser alterados, otimizados ou até mesmo suprimidos sem perda do rigor administrativo necessário. Assim, as iniciativas de inovação que venham sobremaneira agilizar e favorecer positivamente o desenvolvimento das atividades serão muito bem recebidos pela Coordenação Executiva.

**Propostas:** Ter uma relação direta com as supervisões, responsáveis de áreas e servidores para acompanhamento das atividades desenvolvidas, aprimoramento de procedimentos e relações interpessoais; Incentivar a capacidade criativa e de inovação dos servidores na busca de soluções morosidade de procedimentos administrativos; Informatização da área de compras e solicitação de viatura e transporte de forma a agilizar o processo e acompanhamento do solicitante sobre o status da solicitação

### **Aprimoramento na avaliação dos servidores e avaliação dos responsáveis de área, supervisões e coordenação de curso e executiva**

O sistema de avaliação do desempenho dos servidores não deve servir apenas como mera formalidade ou como instrumento de perseguição política ou ideológica. O mesmo serve para o servidor conhecer como está seu desempenho no sentido de aprimoramento



## Plano de Gestão 2013-1017

e busca da qualidade nos serviços que estão sendo prestados. Pretende-se incentivar a busca de uma avaliação mais fidedigna do desempenho do servidor. Da mesma forma, pretende-se incentivar mesmo que de maneira informal que os supervisores ou responsáveis de área tenham a avaliação e sugestões de seus subordinados em relação às dificuldades que tem encontrado no desenvolvimento das atividades ou tratativas do dia-a-dia, também como forma de estreitar as inter-relações pessoais e permitir também o aprimoramento de suas ações na condução das atividades.

**Propostas:** Pretende-se que a avaliação do servidor seja aprimorada na apresentação dos aspectos que permitiram a avaliação positiva ou não do servidor. Neste caso, apresentando explicitamente as questões que podem ser melhoradas e as dificuldades encontradas; Pretende-se avaliar juntamente com os servidores como poderia ser feita a apresentação dos subordinados aos responsáveis de área, supervisões, coordenações de curso e claro, também a Coordenação Executiva pelas supervisões e Assessores; Atuar em função da meritocracia relacionada ao desempenho, comprometimento e característica das relações interpessoais positivas na definição de funções de confiança da Coordenação Executiva.

### **Apoio à capacitação continuada de servidores técnico-administrativos.**

A capacitação dos servidores é fundamental para o desenvolvimento com qualidade das atividades. A falta de políticas claras e planejamento adequado privilegiam ações que atendem a interesses momentâneos e que não necessariamente atendem os anseios da comunidade local. É preciso definir quais cursos e/ou habilidades são de interesse de cada área. Com base nessa definição, a Coordenação Executiva pretende apoiar as iniciativas visando a melhoria das condições de trabalho nas diferentes áreas e supervisões.

**Propostas:** Definir uma política clara para a capacitação de pessoas nas diversas áreas, estabelecendo um calendário a partir de uma ampla discussão sobre o assunto; Permitir a capacitação de servidores para substituição dos responsáveis de área e supervisões para eventualidades e momentos de férias ou doença.



## Plano de Gestão 2013-1017

### **Foco na informatização e modernização dos processos administrativos**

A instituição pública precisa ser modelo em termos de gestão, aprimorando continuamente seus processos em termos de eficiência e transparência. Neste âmbito, o foco em nossa unidade precisa ser voltado com urgência para uma forte informatização que permita, entre outros: cadastro/acompanhamento de processos, registro de sucessos/insucessos, agilidade na cadeia decisória, comunicação contínua a todos os relacionados, registro da opinião dos usuário dos serviços de cada seção, registro do histórico de processos, melhor uso dos recursos humanos da universidade, entre outros. Além da informatização, a institucionalização da comunicação precisa ser realizada.

**Propostas:** transferência de foco para a informatização do setor administrativo da universidade; Oferecimento de apoio à reitoria para o desenvolvimento de sistemas na UNESP e/ou desenvolvimento local (com pessoal próprio ou terceirizado) para fazer frente às necessidades urgentes da comunidade local; Implantação do protocolo em nossa unidade; Avaliação da viabilidade da implantação de protocolo eletrônico.



## Diretrizes e propostas específicas: Discentes



Plano de Gestão  
2013-1017

### **Empenho na ampliação do quadro docente em RDIDP**

Para a universidade cumprir a sua missão de atuar no ensino, pesquisa e extensão com qualidade, acreditamos ser fundamental que os nossos professores sejam contratados em Regime de Dedicção Integral a Docência e Pesquisa.

**Propostas:** Trabalhar com empenho junto à reitoria e sensibilizá-la para a contratação de mais docentes em RDIDP buscando completar o quadro docente previsto nos projetos pedagógicos; Discutir uma sistemática de contratação priorizando as áreas dos cursos onde ainda não existem docentes; Trabalhar na ampla divulgação dos concursos públicos visando o aumento do número de candidatos;

### **Melhorias no processo de matrícula**

O processo de matrícula na unidade tem sido aprimorado (a informatização tem aumentado, já é possível fazer a matrícula pela web, etc.), mas ainda há pontos a serem aperfeiçoados. Primeiramente, tem havido a necessidade dos Coordenadores de Curso alterarem o horário de forma tardia devido ao grande número de professores substitutos contratados tardiamente. Temos tido ainda alguns problemas técnicos com o sistema e o processo utilizado na matrícula.

**Propostas:** Continuar trabalhando junto à reitoria pela antecipação dos concursos de professores substitutos; Constituir um grupo de trabalho para avaliar a possibilidade de se criar um programa de matrícula específico para a unidade; Sensibilizar os Coordenadores de Curso para que acompanhem pessoalmente as matrículas; Trabalhar junto ao Conselho Diretor no desenvolvimento de uma política que permita que alunos de todos os cursos da unidade possam se matricular em disciplinas comuns aos cursos; Divulgar aos alunos os critérios para realização da matrícula; Verificar a possibilidade de realizar ajuste no SISGRAD de forma a permitir a impressão de histórico escolar "sujo" e "limpo".



Plano de Gestão  
2013-1017

## **Soluções emergenciais para suprir a falta de estruturas fundamentais no campus (restaurante, cantina, estacionamento, etc.)**

Na visão dessa chapa, a falta dessas estruturas é fruto de uma concepção falha de um campus universitário sem projetos exequíveis de cantina, restaurante universitário, espaço adequado para estacionamento ou práticas esportivas. É preciso corrigir isso de duas formas. Primeiramente, estabelecer discussões que levem a um plano de implantação dessas estruturas a médio e longo prazos, muito provavelmente através de um projeto vinculado à nova área do Campus. No entanto, também é preciso dar soluções de curto prazo para esses problemas. Estamos convencidos de que isso é possível através de algumas ações. Detalharemos a seguir, caso a caso, alguns desses pontos.

### **Atuar para suprir a falta do restaurante**

**Propostas:** Dar sequência às solicitações de pedido de subsídio para custear parte do valor das refeições servidas no Educandário Bezerra de Menezes até a construção do novo prédio, que terá espaço destinado a servir refeições;

### **Atuar para suprir a falta da Cantina**

A falta da cantina tem sido parcialmente suprida na nossa unidade graças à ação de prestador(es) de serviço que permanecem na área externa da unidade. No entanto, precisamos criar condições para que esses serviços sejam melhores. Primeiro é preciso tratar da regularização da situação de prestador(es) de serviço junto à unidade. Com isso, outros benefícios virão: acordos de horário de funcionamento, melhoria das instalações físicas, ampliação do número de mesas e cadeiras, etc..

**Propostas:** Regularizar a situação de prestador(es) de serviço junto à unidade para que possamos ter serviços de cantina (lanches/salgados/bebidas/etc.) de forma sistemática dentro da Unidade.

### **Ampliação da vigilância no estacionamento**

O número de furtos no estacionamento da unidade requer ações mais enérgicas da administração. A primeira delas deve ser abrir um



## Plano de Gestão 2013-1017

novo canal de comunicação junto à prefeitura, sensibilizando-a para cumprir o contrato estabelecido com a UNESP, onde a vigilância é uma clara atribuição da prefeitura. Uma segunda possibilidade – não excludente – é a instalação de câmeras monitorando o espaço do estacionamento utilizando a própria infraestrutura já instalada no campus. Se nenhuma dessas ações se mostrarem exequíveis ou eficientes, é dever da Coordenação Executiva buscar novos caminhos para propor soluções alternativas. Alguns possíveis caminhos incluem a busca por fomento externo e mesmo a possibilidade de que a UNESP custeie total ou parcialmente um espaço para o estacionamento dos veículos.

**Propostas:** Atuar ativamente junto aos órgãos de segurança pública mostrando a necessidade de maior vigilância na região, em função do número elevado de problemas de furtos e roubos que têm ocorrido na região; Instalação de câmera monitorando o espaço do estacionamento; Verificar a possibilidade de instalação de guarita no espaço do campus para aumentar a vigilância da área do estacionamento.

### **Atendimento às necessidades da biblioteca**

Um dos espaços de extrema importância em um ambiente universitário é a biblioteca. Além de ser o local onde se busca a informação, deve ser um espaço que permita que o aluno realize seus estudos de forma tranquila. A UNESP, ciente da importância da biblioteca, possui um padrão de biblioteca que contempla todas as necessidades requeridas por tal espaço. Atualmente em nossa unidade, o espaço da biblioteca apresenta diversos problemas: não existem salas individuais e de grupos para a realização de estudos, a atual sala de estudos coletiva está desconectada do acervo, as instalações do bibliotecário é totalmente improvisada, não existe sala de multimídias.

**Propostas:** A construção do prédio novo permitirá a instalação de uma biblioteca nos padrões da UNESP, permitindo a junção com a área de estudos e instalação adequada dos servidores técnico-administrativos; Criação de salas de estudo individuais; Busca contínua da ampliação do acervo.



Plano de Gestão  
2013-1017

## Estágio e intercâmbio

Incentivar a participação de alunos em intercâmbios internacionais como forma de complementação de sua formação acadêmica, aprimoramento de línguas e desenvolvimento cultural. Além disto, permitir e desenvolver ações que permitam um aprimoramento da interlocução da Universidade com empresas que possam disponibilizar estágios e futuros empregos aos nossos alunos.

**Propostas:** Estruturar e adequar às condições do ERI local para permitir melhor apoio e condições aos alunos de pleitear intercâmbios no exterior; Reestruturação e ampliação da comissão de estágio visando uma maior aproximação com empresas; Apoiar a criação de um Escritório de apoio no Parque Tecnológico de Sorocaba para servir de apoio para obtenção de estágios aos alunos das empresas localizadas no PTS.

## Considerações finais

Prezados,

O Plano de Gestão (2013-2017) aqui apresentado para o Campus foi discutido com a comunidade através de reuniões, onde apresentamos um pouco de nossa visão de campus universitário, objetivos, valores que pretendemos manter e repetir ao longo da gestão. Também apresentamos algumas das propostas de interesse geral e específicas à cada um dos segmentos da Universidade.

Esperamos que tenhamos deixado de maneira clara que os objetivos principais de nossa gestão serão:

- 1) **CONSOLIDAR O CAMPUS**, executando todos os esforços para que este seja convertido em Unidade Universitária e para que toda a infraestrutura necessária seja colocada à disposição da comunidade;
- 2) **BUSCAR A QUALIDADE E EXCELÊNCIA EM TODAS AS ATIVIDADES DO CAMPUS** (ensino de graduação, pós-graduação, extensão universitária, administração e gestão).

Durante as reuniões com todos os segmentos universitários, diversas sugestões e considerações foram incorporadas a este plano, que esperamos possa representar da melhor maneira possível os anseios da comunidade.

Mesmo agora após a finalização deste plano, esperamos contar com o apoio da comunidade em seu aperfeiçoamento continuamente. Todas as críticas construtivas que venham sobremaneira servir para o aperfeiçoamento deste plano serão muito bem recebidas e agradecemos antecipadamente!

Atenciosamente,

André Henrique Rosa

Candidato a Coordenador  
Executivo

Alexandre da Silva Simões

Candidato a Vice-Coordenador  
Executivo

Sorocaba, 13 de novembro de 2012.