
Relatório Final

Grupo de Trabalho: GT 75/2021

Período: junho e julho de 2021

Objetivo: Definir critérios e procedimentos para a retomada e continuidade das progressões docentes das carreiras especiais e da carreira de Pesquisador (PQ) da Unicamp.

Componentes:

Prof. Fernando Sarti – PRDU (Presidente do GT)

Prof. Jose Alexandre Diniz – Diretor da FEEC

Prof. Orival Andries Junior – Diretor da FEF

Prof. André Martins Biancarelli – Diretor do IE

Prof. Marcio Antonio Cataia – Diretor do IG

Profa. Diama Bhadra Andrade Peixoto do Vale – docente MS3

Profa. Juliana Martins Rodrigues de Moraes – docente MS3

Profa. Luciana Ferreira Tatagiba – docente MS5

Profa. Rosiane Lopes da Cunha – docente MS6

Assessoria técnica:

Prof. Rodrigo Lanna (PRDU)

Ana Paula Montagner (CGU)

Marcos Zanatta (PRDU)

Julho de 2021

SUMÁRIO

1. Introdução.....	1
2. Composição do quadro docente da Unicamp.....	1
3. Simulações do impacto potencial das progressões para carreira docente.....	3
3.1. Simulação do impacto potencial das progressões horizontais.....	3
3.2. Simulação do impacto potencial das progressões verticais.....	5
3.2.1. Análise da promoção para livre docente.....	5
3.2.2. Análise da promoção para titular.....	8
3.2.3. Síntese das simulações.....	9
4. Considerações finais.....	10

1. INTRODUÇÃO

A Portaria GR-076-2021 criou um Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de “definir critérios e procedimentos para planejamento da retomada e continuidade das progressões horizontais e verticais dos docentes da carreira do magistério superior”. A composição do GT seguiu a relação abaixo, sendo presidido pelo pró-reitor de Desenvolvimento Universitário (PRDU):

Prof. Fernando Sarti – PRDU (Presidente do GT)

Prof. Jose Alexandre Diniz – Diretor da FEEC

Prof. Orival Andries Junior – Diretor da FEF

Prof. Andre Martins Biancarelli – Diretor do IE

Prof. Marcio Antonio Cataia – Diretor do IG

Profa. Diama Bhadra Andrade Peixoto do Vale – docente MS-3

Profa. Juliana Martins Rodrigues de Moraes – docente MS-3

Profa. Luciana Ferreira Tatagiba – docente MS-5

Profa. Rosiane Lopes da Cunha – docente MS-6

O GT contou com a assessoria técnica do Prof. Rodrigo Lanna e dos servidores técnico-administrativos Ana Paula Montagner e Marcos Zanatta.

Foram realizadas quatro (4) reuniões virtuais nos dias 17/06, 01/07, 08/07 e 15/07, utilizando-se a plataforma *Google Meet*. De forma a atingir o objetivo acima citado, o Grupo de Trabalho analisou, em uma primeira etapa, a composição do quadro de docentes na Unicamp. Na sequência, a partir do quadro de salários de cada faixa da carreira docente, foram realizadas e avaliadas simulações relativas ao **impacto potencial** das progressões horizontal e vertical. Os itens a seguir detalham as hipóteses, metodologias e as análises realizadas. A seção de considerações finais apresenta as sugestões do Grupo de Trabalho com relação aos recursos necessários para a retomada e continuidade das progressões horizontais e verticais do quadro docente da Universidade.

2. COMPOSIÇÃO DO QUADRO DOCENTE DA UNICAMP

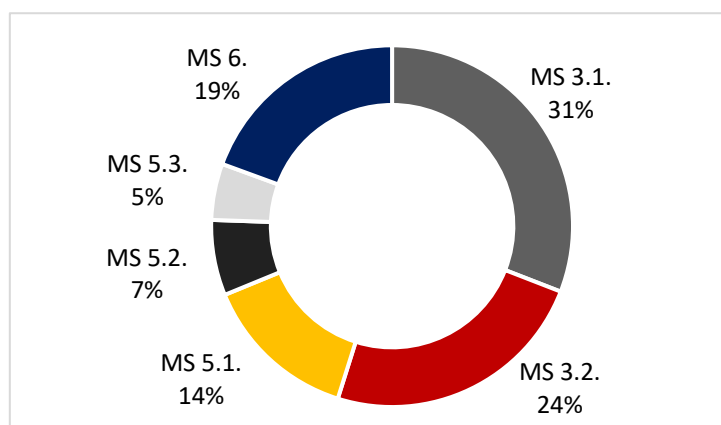
Conforme a Tabela 1, a Unicamp apresenta um quadro de 1.712 docentes na carreira do Magistério Superior (MS), dos quais 95% trabalham em Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP). De forma complementar, 75 docentes estão no Regime de Turno Completo (RTC) e 10 no Regime de Turno Parcial (RTP). Destaca-se ainda que aproximadamente 55% do quadro se encontra nas faixas iniciais na carreira (31% em MS-3.1 e 24% em MS-3.2) – Figura 1. Uma parcela de 26% está distribuída nos níveis MS-5.1 (14%), MS-5.2 (7%) e MS-5.3 (5%). Por fim, 19% do quadro corresponde ao nível da carreira MS-6, composta em sua grande maioria por professores titulares.

Tabela 1. Número de docentes da Unicamp conforme nível na carreira – dados de julho de 2021.

	MS-3.1	MS-3.2	MS-5.1	MS-5.2	MS-5.3	MS-6	Nº	%
RDIDP	503	389	227	110	82	316	1.627	95,04
RTC	29	20	9	3	3	11	75	4,38
RTP	9	-	1	-	-	-	10	0,58
Total	541	409	237	113	85	327	1.712	100,00

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

Figura 1. Distribuição dos docentes da Unicamp conforme nível na carreira – dados de julho de 2021.



Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

Como informação adicional, a Tabela 2 apresenta o quadro de vencimentos dos docentes da Unicamp. Ao focar a análise na carreira RDIDP, o incremento salarial médio de progressão em uma referência é de R\$1.077,04/mês.

Tabela 2. Tabela de vencimentos (em R\$) do Magistério Superior na Unicamp.

Referência	RTP	RTC	RDIDP
	12 horas semanais	24 horas semanais	40 horas semanais
MS-3.1	1.918,76	4.870,60	11.069,37
MS-3.2	2.103,13	5.338,62	12.133,03
MS-5.1	2.287,51	5.806,64	13.196,70
MS-5.2	2.475,70	6.284,35	14.282,40
MS-5.3	2.663,96	6.762,24	15.368,48
MS-6	2.852,22	7.240,12	16.454,57

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

3. SIMULAÇÕES DO IMPACTO POTENCIAL DAS PROGRESSÕES PARA CARREIRA DOCENTE

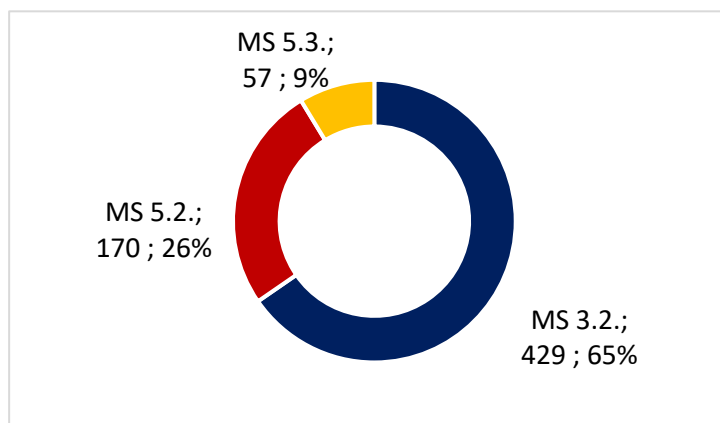
A partir dos dados acima apresentados, foram estimados os **impactos potenciais** das progressões horizontais (MS-3.1 para MS-3.2; MS-5.1 para MS-5.2; MS-5.2 para MS-5.3) e progressões verticais (de MS-3.1 ou MS-3.2 para MS-5.1 e de MS-5.1, MS-5.2 ou MS-5.3 para MS-6) na carreira docente. Os próximos itens apresentam tais análises. Importante destacar que a simulação das progressões utiliza o conceito de **impacto potencial**, considerando para o cálculo dos recursos os docentes que estejam em condições de progressão a partir da análise do tempo mínimo necessário de permanência no nível de carreira. Isso significa que nem todo o impacto potencial se efetivará, uma vez que não é possível se avaliar na simulação se o docente reúne os méritos e/ou cumpre os requisitos estabelecidos pelo perfil acadêmico da Unidade de ensino.

3.1. Simulação do impacto potencial das progressões horizontais

A análise do **impacto potencial** das progressões horizontais focou no regime RDIDP, dado que este representa cerca de 95% do quadro de docentes da Unicamp. Três (3) possíveis progressões foram levadas em consideração. A primeira avalia as possíveis progressões de MS-3.1 para MS-3.2, excetuando-se os docentes com inscrição em concurso de Livre Docente em andamento ou que participaram de concursos já realizados e homologados, embora desvinculados da progressão para MS-5.1. A segunda avalia as possíveis progressões de MS-5.1 para MS-5.2. A terceira avalia as possíveis progressões de MS-5.2 para MS-5.3. Observa-se ainda que foram considerados aptos para tais progressões os docentes com um período mínimo de três anos em sua faixa atual de carreira, seguindo a Deliberação CONSU-A-027/2014.

Obteve-se assim um total de 709 docentes com potencial de progressão horizontal – Figura 2, o que representa aproximadamente 40% do quadro de docentes do Magistério Superior (MS) da Unicamp. Observa-se ainda que cerca de 65% deste quadro potencial de progressão se encontra no início da carreira docente (nível MS-3.1, com potencial para progressão para MS-3.2).

Figura 2. Distribuição dos docentes da Unicamp com potencial de progressão horizontal, segundo o nível da carreira a ser atingido.



Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH).

A distribuição do quadro do potencial de progressão por unidade de ensino é apresentada na Tabela 3. Os dados revelam uma significativa heterogeneidade das composições dos quadros segundo os níveis de carreira entre as unidades.

Tabela 3. Distribuição dos docentes da Unicamp com potencial de progressão horizontal, por Unidades de Ensino.

Unidade	Potencial de promoção de docentes no Magistério Superior no RDIDP por nível				Nº de promoções potenciais frente ao quadro da unidade
	MS-3.2	MS-5.2	MS-5.3	Total	
FCA	42	5	0	47	47%
FCF	3	4	1	8	47%
FCM	41	17	2	60	27%
FE	18	9	2	29	37%
FEA	20	4	2	26	52%
FEAGRI	13	5	2	20	67%
FEC	19	9	3	31	54%
FEEC	6	5	0	11	15%
FEF	6	4	0	10	33%
FEM	15	6	2	23	37%
FEnf	11	3	0	14	42%
FEQ	8	3	5	16	38%
FOP	9	10	2	21	30%
FT	23	8	0	31	56%
IA	38	6	4	48	65%
IB	31	10	5	46	46%
IC	10	9	3	22	51%
IE	11	8	1	20	38%
IEL	18	2	0	20	34%
IFCH	34	9	1	44	54%
IFGW	11	7	12	30	39%
IG	7	7	1	15	28%
IMECC	14	8	3	25	27%
IQ	21	12	6	39	53%
Total	429	170	57	656	40%

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria GT.

A Tabela 4 mostra o aumento salarial para cada uma das três possíveis progressões horizontais, cujos valores são respectivamente: R\$1.063,66, R\$1.085,70 e R\$1.086,08, com incremento médio de R\$1.078,48.

Tabela 4. Incremento salarial mensal (R\$) nas progressões horizontais.

Referência	Vencimento RDIDP	Variação salarial nas progressões horizontais
MS-3.1	11.069,37	
MS-3.2	12.133,03	1.063,66
MS-5.1	13.196,70	
MS-5.2	14.282,40	1.085,70
MS-5.3	15.368,48	1.086,08
MS-6	16.454,57	

Fonte: Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH). Elaboração própria GT.

A partir dos dados de número de docentes com tempo mínimo exigido para realizar uma das progressões horizontais e da variação dos vencimentos, foi possível mensurar o **impacto potencial** de R\$ 702 mil/mês, o que resulta em um montante anual de **R\$ 9,367 milhões** (considerando 13º salário e 1/3 de férias). Importante enfatizar que, de um lado, tal montante é calculado a partir da tabela de vencimentos base, não considerando o salário efetivo de cada docente. Por outro lado, a única restrição para promoção levada em consideração na simulação foi o tempo mínimo de interstício.

3.2. Simulação do impacto potencial das progressões verticais

3.2.1. Análise da promoção para Livre Docente ou nível MS-5.1

O impacto para promoção para o nível MS-5.1 foi avaliado em duas simulações. A primeira considerou o quadro atual de concursos de Livre Docente (LD) homologados ou em andamento (já com inscrição), mas com desvinculação para a progressão para MS-5.1, seguindo a Instrução Normativa PRDU nº1/2020, em função da proibição da Lei Complementar 173. As informações foram fornecidas pela Secretaria Geral e estão atualizadas até o dia 28/06/2021.

A segunda simulação foi realizada a partir do potencial total de promoção dos níveis MS-3.1 e MS-3.2 para MS-5.1, excluindo, nesse caso, do cálculo dos recursos, os docentes com concursos de Livre Docência (LD) já homologados ou que estejam inscritos em concursos em andamento, considerados na primeira simulação.

A Tabela 5 apresenta o número de docentes em concursos de Livre Docente (LD) homologados e em inscrição. Observa-se um total de 105 concursos já homologados e outros 108 em inscrição, apontando para um potencial de 213 progressões para MS-5.1, a partir da vinculação dos concursos às promoções, a partir de 2022, com o fim da vigência da Lei Complementar 173. Vale notar que foram excluídos deste cômputo os concursos de Livre Docência homologados cujo título foi concedido a professores externos à Unicamp.

Tabela 5. Número de docentes em concursos de Livre Docência homologados e em inscrição na Unicamp, considerando o nível atual da carreira do docente – dados de 28/06/2021.

Nível da carreira	Homologados	Em andamento	Total	%
MS-3.1	28	9	37	17,4
MS-3.2	77	25	102	47,9
Sem informação (*)	0	74	74	34,7
Total	105	108	213	100

Fonte: Secretaria Geral da Unicamp.

(*) para os concursos em andamento sem informação do nível de carreira e do número de participantes, 74 de um total de 213, assumiu-se a distribuição igual ao dos concursos homologados e em andamento com informações.

Dentre os concursos de Livre Docente considerados, 17,4% e 47,9% deles envolvem docentes MS-3.1 e MS-3.2, respectivamente. Os demais (34,7%), como ainda se encontram em fase de inscrição dos candidatos, não é possível identificar o nível da carreira do docente e o número de participantes. Como complemento a este cenário, a Tabela 6 mostra a distribuição dos concursos, conforme a Unidade de Ensino.

Tabela 6. Número de docentes em concursos de Livre Docência homologados e em inscrição na Unicamp, conforme Unidade de Ensino – dados de 28/06/2021.

Unidade	Homologados	Em andamento	Total
FCA	13	22	35
FCF	0	0	0
FCM	10	7	17
FE	5	1	6
FEA	5	5	10
FEAGRI	1	2	3
FEC	0	7	7
FEEC	2	3	5
FEF	0	0	0
FEM	8	2	10
FEnf	0	5	5
FEQ	0	0	0
FOP	3	0	3
FT	5	0	5
IA	3	25	28
IB	13	10	23
IC	3	0	3
IE	3	3	6
IEL	0	0	0
IFCH	1	2	3
IFGW	15	1	16
IG	4	11	15
IMECC	7	0	7
IQ	4	2	6
Total	105	108	213

Fonte: Secretaria Geral da UNICAMP.

A Tabela 7 aponta para a variação salarial envolvida na progressão para o nível MS-5.1, considerando o regime de trabalho em RDIDP e em RTC. Cabe mencionar que esta última categoria foi incluída na análise, pois existem cinco docentes homologados ou inscritos para concursos de Livre Docente¹. Por outro lado, a análise não incorporou os docentes em regime de carreira RTP, pois não há inscrições de candidatos nesta categoria.

¹ Dois docentes da FCM em MS-3.1; dois da FCM em MS-3.2 e um da FOP em MS-3.2.

Tabela 7. Incremento salarial mensal (R\$) na progressão de LD.

Referência	RDIDP		RTC	
	Vencimento	Variação salarial	Vencimento	Variação salarial
MS-3.1	11.069,37	2.127,33	4.870,60	936,04
MS-3.2	12.133,03	1.063,66	5.338,62	468,02
MS-5.1	13.196,70	-	5.806,64	-

Fonte: Secretaria Geral da UNICAMP.

A partir do levantamento dos docentes envolvidos nos concursos homologados e em inscrição e a variação salarial envolvida, o **impacto potencial** das progressões para o nível MS-5.1 é de aproximadamente R\$ 3,772 milhões anuais – Tabela 8. Para tal cômputo, assumiu-se que, para o conjunto de concursos que não existe informação para o nível do docente (MS-3.1 ou MS-3.2), utilizou-se a proporção verificada na Tabela 5 – 27% em MS-3.1 e 73% em MS-3.2².

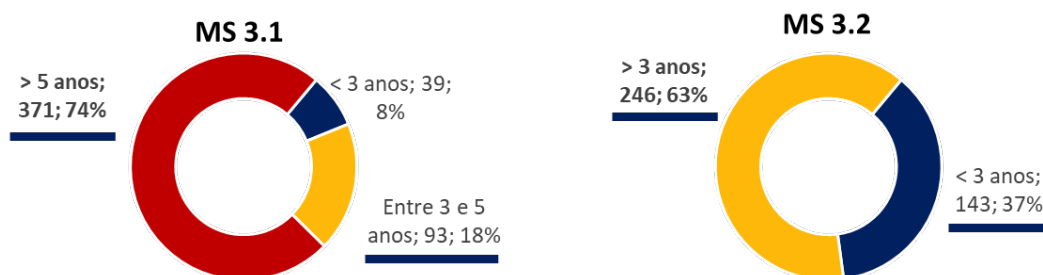
Tabela 8. Primeira simulação: Impacto Potencial da Progressão Vertical para Livre Docente (em R\$).

Nível da carreira	Mês	Ano
MS-3.1 p/ MS-5.1	118.875,23	1.584.607
MS-3.2 p/ MS-5.1	164.144,04	2.188.040
Total	283.019,27	3.772.647

Com a hipótese que o número de concursos de Livre Docente poderá se elevar nos próximos semestres, procedeu-se a uma **segunda simulação**, cujo objetivo foi calcular o **impacto potencial** da progressão para Livre Docente de todos os docentes MS-3.1 e MS-3.2 que se enquadrem no critério de tempo mínimo exigido. Neste contexto, de um total de 892 docentes MS-3 em RDIDP, 853 deles estariam em condições para realizar o concurso sob o critério tempo de carreira – Figura 3. Como já destacado, a simulação não avalia se o docente tem mérito ou se seu desempenho está compatível com o perfil exigido pela Unidade de ensino.

² Conforme Tabela 5, ao analisar os concursos para Livre Docente (LD), ainda com desvinculação para a progressão para MS-5.1, constata-se um total de 32 em MS-3.1 e 102 em MS-3.2. A partir deste grupo de docentes com níveis de carreira identificados, obtém-se uma parcela de 27% para MS-3.1 e 73% para MS-3.2.

Figura 3. Distribuição dos docentes dos níveis MS-3.1. e MS-3.2. com potencial de progressão para Livre Docente.



Fonte: Secretaria Geral da UNICAMP.

Focando no quadro RDIDP, como feito na simulação da progressão horizontal, **o impacto potencial** da progressão de 853 docentes para MS-5.1 é de aproximadamente **R\$ 18,673 milhões anuais** (considerando 13º salário e 1/3 de férias) – Tabela 9. Importante notar que: i) o montante de recursos é calculado sobre o salário base, não considerando o salário efetivo de cada docente; ii) a única trava considerada para realização desta promoção foi o tempo mínimo na carreira para MS-3.1; e iii) ao considerar este quadro potencial de progressão vertical de MS-3.1 para MS-5.1, deve-se eliminar o impacto financeiro da progressão horizontal de MS-3.1 para MS-3.2, dado que tal simulação considera promoção de todos os MS-3.1 para MS-5.1, sendo estes também aptos para o nível de carreira MS-3.2.

Tabela 9. Segunda Simulação. Impacto Potencial da Progressão Vertical para o nível de carreira MS-5.1 (em R\$) segundo o nível de carreira atual.

Nível da carreira	Nº de docentes	Recursos anuais (R\$)
MS-3.1 p/ MS-5.1	464	13.157.791
MS-3.2 p/ MS-5.1	389	5.515.471
Total	853	18.673.262

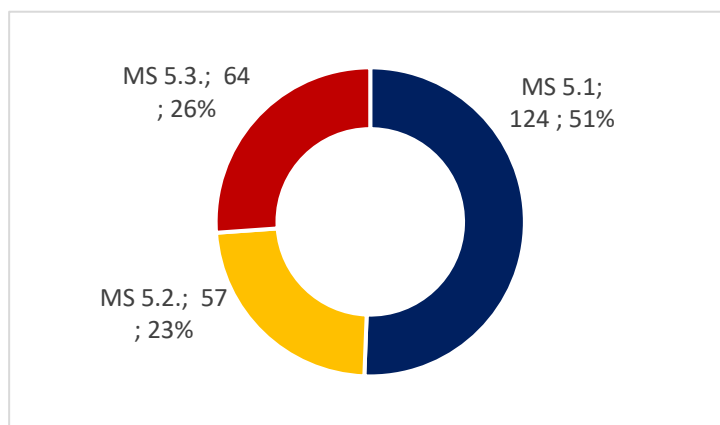
Fonte básica de dados: Secretaria Geral da UNICAMP. Elaboração GT.

3.2.2. Análise da Progressão Vertical para MS-6 (Professor Titular)

Para avaliar o **impacto potencial** de progressão vertical para o nível de carreira MS-6 (Professor Titular), admitiu-se a possibilidade de progressão a partir do nível de carreira MS-5.1. No entanto, foram estabelecidos três critérios de tempo na carreira, com objetivo de estabelecer um parâmetro mais próximo da realidade de progressão nas carreiras. Para progressão à MS-6, a simulação considerou que os docentes MS-5.1, MS-5.2 e MS-5.3 devem ter no mínimo cinco, três e três anos, respectivamente, em seu nível atual na carreira para, assim, ter a possibilidade de progredirem para MS-6. Vale enfatizar que tais critérios são arbitrários e não necessariamente se aplicam às Unidades de Ensino.

A partir de tais critérios, obtém-se um total de 245 docentes passíveis de progressão, conforme mostra a Figura 4. Segundo dados da DGRH, a Universidade possuía, em final de junho de 2021, um montante de 327 Professores Titulares, de um total 1.712 docentes no Magistério Superior, o que representa cerca de 19% do quadro – Tabela 1. Admitindo a entrada deste novo quadro, seriam totalizados 572 titulares (33% do quadro). Esse percentual é inferior a 35%, que é a participação máxima permitida de Professores Titulares dentro do total de corpo docente por Unidade de Ensino, segundo Deliberação Consu A-26/2014. Estima-se, assim, que o **impacto potencial** dos concursos para a progressão para MS-6 seja próximo a **R\$ 3,509 milhões** – Tabela 10. Entretanto algumas questões devem ser consideradas na avaliação do impacto potencial. A distribuição de Professores Titulares é bastante assimétrica entre as unidades de ensino, o que pode limitar a progressão de docentes naquelas unidades que estejam no limite dos 35%. Além disso, o total de vagas potenciais existentes de Titulares na Universidade é de 506. Se 327 vagas estão ocupadas, o número de vagas sobranes seria de 174, o que é um montante inferior ao número potencial de docentes aptos para a progressão para MS-6 (245). Por outro lado, a soma dos docentes com potencial de progressão nos níveis MS-5.2 (57) e MS-5.3 (64) seria inferior ao número de vagas sobranes. Novamente vale destacar que a simulação não considera o mérito e se o desempenho do docente está adequado ao perfil acadêmico exigido pela Unidade de ensino.

Figura 4. Distribuição dos docentes da Unicamp com potencial de progredir para MS-6, segundo o nível de carreira atual.



Fonte básica de dados: Secretaria Geral da UNICAMP. Elaboração GT.

Tabela 10. Impacto Potencial da Progressão Vertical para o nível MS-6 Professor Titular (em R\$).

Nível da carreira	Nº de docentes	Recursos anuais (R\$)
MS-5.1 p/ MS-6	124	1.758,14
MS-5.2 p/ MS-6	57	824,93
MS-5.3 p/ MS-6	64	926,56
Total	245	3.509,63

Fonte básica de dados: Secretaria Geral da UNICAMP. Elaboração GT.

3.3. Síntese das simulações

A Tabela 11 apresenta um resumo dos resultados das simulações, indicando ainda o **impacto potencial** global das progressões. Em uma **primeira simulação**, na qual se considerou o conjunto de concursos de Livre Docência homologados ou em andamento nas Unidades de ensino (com inscrição na Secretaria Geral), o montante obtido é de R\$ 14,067 milhões. Nota-se que 70% dos recursos envolvem progressões para o grupo de docentes MS-3. Vale observar que, na Progressão Vertical para MS-6 (Professor Titular), somente foi computada a progressão de MS-5.3 para MS-6. Tal critério foi adotado, tendo em vista que docentes dos níveis MS-5.1 e MS-5.2 podem progredir horizontalmente, o que levaria a uma dupla contagem caso estes também fossem considerados na promoção para titular.

Na **segunda simulação**, em que se dimensionou o **impacto potencial** da progressão dos docentes MS-3.1 e MS-3.2 para MS-5.1, os recursos envolvidos são da ordem de R\$ 22,885 milhões. Neste caso, a progressão horizontal de MS-3.1 para MS-3.2 não pode ser considerada, pois todos os docentes MS-3.1 com mais de três anos de carreira ascenderiam para o nível MS-5.1. Cabe apontar que o mesmo critério foi adotado, quando se considera apenas o grupo de docentes no nível de carreira MS-5.3 na avaliação de impacto do grupo de Professor Titular.

Portanto, ao se considerar ambas simulações, o **impacto potencial** das progressões envolve um montante de recursos que varia de um mínimo de R\$ 14,067 milhões a um valor máximo de R\$ 22,885 milhões, com recursos médios envolvidos de aproximadamente R\$ 18,476 milhões.

Tabela 11. Impacto Potencial das Progressões Horizontal e Vertical (em R\$).

	Simulação 1 ^a		Simulação 2 ^b	
	R\$mil/ano	Part.	R\$mil/ano	Part.
Progressão Horizontal				
MS-3.1. para MS-3.2	6.082,61	43%	-	0%
MS-5.1. para MS-5.2	2.460,30	17%	2.460,30	11%
MS-5.2. para MS-5.3	825,21	6%	825,21	4%
Progressão Vertical				
Livre Docente	3.772,65	27%	18.673,26	82%
Titular ^c	926,56	7%	926,56	4%
Total	14.067,34	100%	22.885,34	100%

Nota: ^a Baseado nos concursos de Livre Docência homologados ou com inscrição aberta;

^b Baseado no potencial de progressão para Livre Docência; ^c Nos concursos para Professor Titular, somente se considerou a progressão de MS-5.3 para MS-6.

4. Considerações Finais

Com base a) nas informações da distribuição do quadro docente, que se encontra bastante concentrada nos níveis iniciais da carreira (MS-3.1 e MS-3.2); b) nas simulações de progressões horizontais e verticais possíveis na carreira, a partir do tempo mínimo de permanência em cada nível da carreira; c) no cálculo dos recursos necessários para dar suporte ao processo de progressão que se iniciará em 2022, e d) no cálculo aproximado de reflexos sobre os salários da ordem de 20%; o Grupo de Trabalho criado pela Portaria GR-075-2021 sugere que a proposta orçamentária de 2022 reserve R\$ 20 milhões para a retomada e continuidade das progressões horizontais e verticais dos docentes da carreira do magistério superior.

Prof. Dr. Fernando Sarti
Presidente

Documento assinado eletronicamente por **Fernando Sarti, PRÓ-REITOR**, em 27/07/2021, às 14:31 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
29BEDF63 FD8A4BAB A1724891 3BF59F16

