

Programa de gestão para FCM-UNICAMP no período 2018-22

A sucessão na diretoria da FCM é um processo democrático que oferece a oportunidade para discutirmos as prioridades e os rumos de nossa Faculdade. O ponto de partida, com certeza, é o reconhecimento de que estamos nos referindo, se não a melhor, pelo menos uma das melhores instituições de ensino superior do Brasil nas áreas de Medicina e Fonoaudiologia. Este fato é motivo de orgulho para professores, alunos, residentes, funcionários e para a sociedade que a financia.

O Hospital de Clínicas surgiu nos anos 80 como um palácio, que juntamente com o então recém construído CAISM, dobrou o número de leitos disponíveis até então para a assistência, ensino e pesquisa. Entre 1985 e 1988 crescemos significativamente e atingimos a dimensão que temos hoje. Desde então, a população cresceu, o atendimento público à saúde universalizou, um contingente expressivo de conhecimento e de tecnologias foram incorporadas e o ensino se estendeu fortemente para a atenção primária.

O tempo passou e uma ampla renovação do quadro docente se iniciou após 2010, com ingresso de uma nova geração que conduzirá a FCM ao longo das próximas décadas. A crise econômica interrompeu esta renovação nos últimos dois anos, como também tem impedido a progressão e promoção na carreira docente, fato que é muito grave. Uma das consequências mais impactantes é que prevaleceu o fluxo de aposentadorias com redução importante do quadro docente de vários Departamentos.

Vale destacar que nossos alunos de graduação em Medicina e Fonoaudiologia são naturalmente diferenciados porque são oriundos de vestibulares muito competitivos. Chegam muito jovens à Faculdade e vivenciam um período de intensa transformação pessoal e profissional, o que nos atribui responsabilidades.

Neste momento estamos submetendo a FCM e à Área da Saúde da Unicamp um programa, corpo de nossa candidatura e que aponta para uma FCM socialmente compromissada, sensível aos anseios de sua comunidade e altamente comprometida com excelência acadêmica. Seguem os principais tópicos do nosso programa.

Carreira docente.

- Atuar nas instâncias competentes para recompor o quadro docente e para retomada do processo contínuo de progressão e promoção da carreira docente.
- Implementar na avaliação dos docentes (relatório de atividades) a indicação de referencial de uma das três áreas de destaques, de acordo com perfil dominante: ensino, investigação ou prática clínica. Este modelo de avaliação e promoção segue à semelhança do que ocorre em muitos cursos de Medicina de grandes universidades, como na Harvard. O perfil atual da carreira docente da FCM já prevê esta possibilidade, mas parece que a comunidade ainda desconhece. No desenho atual da FCM, a CCD poderia ser o propulsor da implementação desta sistemática de avaliação.
- Promover ações que incorpore benefícios aos docentes com objetivo de garantir satisfação e manutenção de um quadro qualificado em regime de dedicação integral. As alterações na aposentadoria e as perdas salariais dos últimos anos têm sido obstáculos concretos e progressivamente impactantes na contratação de docentes.

Ensino da Graduação em Medicina

- Fortalecer o Núcleo Docente-Estruturante com o objetivo de acompanhar o desempenho do currículo e realizar adequações necessárias, assim como atualizar e qualificar o curso, tendo como referencial a evolução do universo epidemiológico, demandas do SUS e do mercado de trabalho, especificidades do corpo docente, vocação da FCM e o universo tecnológico.
- Neste desenho organizacional, o Coordenador da Comissão de Ensino da Graduação será o gestor do curso e terá como papel principal garantir o apropriado funcionamento do curso, que inclui também acolher, analisar e encaminhar demandas oriundas dos docentes e alunos, apoiado pela Comissão de Ensino. A Comissão de Ensino, formada por representantes dos Departamentos e discentes, terá como finalidade a gestão do Curso e decidirá sobre assuntos como calendário, gestão do catálogo, relatório de atividades dos docentes, afastamentos de alunos, intercâmbios, etc.
- Dar plenas condições para que o NPEM desempenhe seu papel. É importante a consolidação de uma sistemática de avaliação permanente do ensino e das formas de avaliação do ensino com objetivo de subsidiar o Núcleo Docente-Estruturante, Gestor do curso e a Comissão de Ensino. Os resultados e análises devem ser publicadas e estar disponíveis, inclusive o Teste Progresso e as provas de habilidades.

- Promover a capacitação pedagógica dos docentes: esta é uma demanda com alto potencial de impacto no ensino, que inclui conhecimento das potencialidades do laboratório de habilidades (ainda subutilizado) e uso das plataformas Moodle e Google Scholar (ainda subutilizadas), assim como apresentação de outras tecnologias pedagógicas.
- Captar recursos para realizar investimentos no Laboratório de Habilidades: ampliar a disponibilidades de recursos de simulação e similares para maior número de especialidades.
- Viabilizar uma sala com computadores para pelo menos 120 alunos destinada ao e avaliação.
- Interagir com a Prefeitura Municipal de Campinas para induzir a qualificação das unidades de saúde onde ocorre ensino.
- Mapear competências: intensificar o mapeamento das competências do internato para identificar fragilidades e promover ajustes, à semelhança do que já foi feito para a Cirurgia; estender o mapeamento das competências para o ciclo pré-clínico e básico, possivelmente fazendo de trás para frente, ou seja, do internato para o básico. Esta ação inclui fortalecer a Comissão Permanente das Disciplinas do Ciclo Básico de Medicina.
- Elaborar manual de boas práticas: tem como foco a relação do aluno com o paciente, mediada pelo professor, que abordaria aspectos éticos, confidencialidade, uso de mídias sociais, fotos, vestimentas, pontualidade, etc. É um conteúdo que tem sido ministrado ao longo do curso, mas sempre se tem o que fazer, principalmente com alvo no aluno do internato, quando há ampliação da prática clínica.
- Dar mais atenção às demandas do GRAPEME e realizar reformulações que forem necessárias e possíveis; buscar alternativas para abordagem destas demandas.

Ensino da Graduação em Fonoaudiologia

- Garantir ao Núcleo Docente-Estruturante do curso de Fonoaudiologia condições para o acompanhamento do desempenho do currículo e promover as adequações necessárias, assim como atualizar e qualificar o curso tendo como referencial as demandas do SUS e do mercado de trabalho, especificidades do corpo docente, vocação da FCM e o universo tecnológico.
- Criar uma estrutura capaz de desempenhar funções semelhantes àquelas que o NAPEM faz para o ensino de Medicina.
- Oferecer apoio pedagógico ao curso de Fonoaudiologia que seja capaz de promover as avaliações de competências das disciplinas e de identificar necessidades de

capacitação pedagógica. Esta é uma ação com alto potencial de impacto no ensino, que inclui treinamento em novas técnicas pedagógicas, potencialidades do laboratório de habilidades e uso plataforma Moodle/Google Scholar.

- Interagir com a Prefeitura Municipal de Campinas para induzir a qualificação das unidades de saúde onde ocorre ensino.
- Captar recursos para investimentos na incorporação de novas tecnologias assistenciais no CEPRE e nas demais unidades da Área da Saúde que sejam importantes para os pacientes e para o ensino em Fonoaudiologia. Captar recursos também para investimentos na implementação de Laboratório de Habilidades para o ensino em Fonoaudiologia.
- Identificar Ambulatórios Médicos de Especialidades (AMEs) e outras unidades assistenciais que possam servir de prática clínica para o ensino da Fonoaudiologia.

Pós-graduação

- A pós-graduação na FCM começou com apenas um curso que atendia todas as especialidades, popularmente chamado de Cursão. Atualmente, são mais de 1100 alunos matriculados nos 16 programas de pós-graduação, número total superior aos alunos de graduação. Os principais itens do programa são:
- Dar apoio possível para que os cursos de pós-graduação de Mestrado e Doutorado acadêmicos atendam as recomendações dos órgãos que os regulam.
- Estimular a implementação do Mestrado e Doutorado profissional, não como uma pós-graduação *stricto sensu* de segunda categoria, mas como uma alternativa concreta, uma grande janela de oportunidades, para o engajamento de docentes mais voltados para a prática clínica e que também tenham interesse na produção de conhecimentos mais focados no cuidado do paciente. A pós-graduação profissional modalidade *stricto sensu* parece se ajustar muito bem aos programas de residência médica, em especial àqueles de especialidades com pré-requisitos e às áreas de atuação com dois anos de duração. Cursos de especialização de longa duração também poderão se beneficiar da associação com esta modalidade de pós-graduação *stricto sensu*.

Residência Médica

- Promover a implantação de um processo de avaliação sistemática dos programas de residência médica, que incluiria avaliação de competências das disciplinas de residência médica e a aplicação de EPAs (Entrustable Professional Activities): esta estratégia é um monitoramento do que os médicos residentes devem ter de

habilidades quantificadas, como por exemplo, até quando precisam de supervisão para fazer um determinado procedimento e a partir de quando poderão fazê-lo com supervisão menos próxima (cirurgias, endoscopias, laudos, etc); quantos procedimentos deverão fazer até a conclusão da residência; etc.

- Apoiar as especialidades, em parceria com as Unidades da Área da Saúde, na captação de recursos para incorporar tecnologias essenciais para a boa formação dos residentes.
- Facilitar a extensão dos programas de residência médica para os Hospitais Estaduais (Sumaré e Piracicaba), para os Ambulatórios Médicos de Especialidades (AMEs) e outras unidades que se agregarem a Área de Saúde da Unicamp.

Residência Multiprofissional e Cursos de aprimoramento

- Estimular a expansão destas modalidades de formação profissional, criando mais espaços para a prática clínica e ensino, na Unicamp, Hospital Estadual Sumaré, Hospital Estadual Piracicaba e nos AMEs.

Funcionários PAEPE

- Atuar para induzir a recuperação e manutenção das posições conquistadas pelos funcionários ao longo da carreira. As políticas de gestão de pessoal adotadas nos últimos anos pela Universidade produziram muita insatisfação; a crise econômica afetou o processo de avaliação e promoção; a elevação do piso salarial fez com que os funcionários mais seniores perdessem, pelo menos parcialmente, o que conquistaram ao longo dos anos, pois não houve escalonamento proporcional por níveis salariais. A condução desta política e de outras políticas em recursos humanos é da Reitoria e do Consu, mas a direção da FCM precisa continuamente marcar posição para corrigir estas distorções e retomar o processo de avaliação dos funcionários.
- Defender que se reinicie o processo de avaliação dos funcionários, inclusive para atender o item anterior.
- Promover relocação compartilhada do local de trabalho e assim como reciclagens e treinamentos direcionados para as necessidades do profissional e do serviço onde atua. Qualquer profissional atua melhor e com mais satisfação quando o seu perfil e suas necessidades são compatíveis com as características das atividades que realiza, incluindo local de trabalho.

Pesquisa

- Priorizar investimentos, alocação de recursos humanos e de espaço físico para laboratórios multiusuários.
- Atenuar as fragilidades relacionadas à realização de pesquisa, principalmente aquelas necessidades de infraestrutura e contrapartidas da Universidade para com as agências de fomento, assim como outras organizações e empresas que financiam pesquisas.
- Qualificar e otimizar a ocupação de espaço físico, recursos humanos e equipamentos destinados à pesquisa.
- Apoiar a incorporação de recursos e condições operacionais da Área da Saúde e do Centro de Pesquisa Clínica da FCM para atrair ensaios clínicos fase 1 e fase 2.

Hospitais e demais Unidades assistenciais da Área da Saúde

- Atuar para que os Hospitais e demais Unidades assistenciais da Área da Saúde se componham em uma autarquia independente da Universidade. Todo o crescimento da Área da Saúde da Unicamp ocorreu previamente a implantação da autonomia universitária, em 1989. Temos hoje a mesma dimensão física que tínhamos em 1989, enquanto que os complexos de saúde da FMUSP de São Paulo, da FM da USP de Ribeirão Preto e da FM da Unesp cresceram significativamente.
- Elaborar projetos, buscar recursos e expandir significativamente o total de leitos. Trata-se de uma ação que seguramente excede o período de uma gestão, mas precisa ser iniciada. Numa análise preliminar precisaríamos de cerca de mais 500 leitos na Área da Saúde da Unicamp.
- Apoiar as unidades da Área da Saúde da Unicamp na busca de recursos para custeio, investimentos e atualização tecnológica.

Campus da Área da Saúde

- Apoiar a Universidade na elaboração de um plano diretor para a Área da Saúde, que permita definir espaços para projetar expansões futuras das unidades assistenciais e das atividades acadêmicas da FCM e das outras Unidades relacionadas (Enfermagem e Farmácia). Este plano deve contemplar soluções para os problemas de estacionamento e mobilidade.
- Dar continuidade aos procedimentos necessários para a construção da área para o Departamento de Desenvolvimento Humano e Reabilitação, liberando espaço assistencial para expansão das atividades do CEPRE, importante unidade de treinamento e formação para o Curso de Fonoaudiologia.

Fascamp

- Buscar a certificação de entidade beneficente para a FASCAMP, popularmente conhecida como título de filantropia. Nós somos o único complexo hospitalar integrado a uma universidade pública no Estado de São Paulo que não tem um órgão de apoio administrativo com título de filantropia, o que tem gerado um gasto adicional significativo com INSS patronal. A obtenção do título de filantropia, significaria economizar cerca de um milhão de reais por mês para o conjunto HC, CAISM, Hemocentro, Gastrocentro e FCM, assim como cerca de 1,5 milhão de reais por mês para o Hospital Estadual Sumaré, Hospital Estadual Piracicaba e os AMEs.

Área de convivência, laser e práticas esportivas

- Criar um espaço qualificado para práticas esportivas para os alunos da FCM, captando recursos privados.
- Expandir a Legolândia para implantar áreas de convívio, estudo e descanso para os alunos de graduação.

Extensão

- Apoiar e incentivar os alunos para as atividades de extensão. Toda as atividades de extensão que atendam direta ou indiretamente os objetivos e vocação da FCM serão bem-vindas e facilitadas.
- Promover em curto prazo (ainda em 2018) a qualificação do espaço destinado à Policlínica, visando atender melhor e maior número de docentes que optarem por exercer estas atividades, que são importantes para sua fixação em regime de tempo integral.
- Apoiar as iniciativas de oferecimento de cursos de extensão, assessorias e consultorias que atendam às demandas do mercado e do SUS, também com o objetivo de promover a fixação do docente em regime de tempo integral.
- Disponibilizar apoio administrativo para as atividades de extensão e gestão de convênios, financiado com recursos da própria extensão.

Campinas, 10 de maio de 2018

Luiz Carlos Zeferino

Claudio Saddy Rodrigues Coy