

COY E ERICH

O processo de sucessão na diretoria da FCM é um momento muito oportuno para reflexões sobre os avanços e desafios dos anos anteriores, bem como os rumos que queremos trilhar. Neste documento apresentamos à comunidade algumas reflexões sobre os aspectos que vemos como os maiores desafios para os próximos anos, assim como alguns dos caminhos e visões que enxergamos como interessantes para nosso objetivo comum, de uma FCM cada vez mais relevante em cada uma de suas missões.

CENÁRIO ATUAL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

A redução da atividade econômica no Brasil ao longo da última década teve reflexos importantes nas universidades públicas estaduais. O produto interno bruto (PIB) não cresce acima de 2% ao ano desde 2011, e a despeito de uma recuperação econômica no início de 2022, o PIB de 2021 foi inferior ao de 2013. Entre as consequências mais preocupantes deste processo para a UNICAMP, destacam-se a menor renovação do corpo docente e de funcionários, mudanças críticas na estrutura da carreira docente, e o comprometimento do financiamento para pesquisa. A área da saúde da UNICAMP, em particular as unidades do campus “Zeferino Vaz”, por sua vinculação orçamentária à administração central, sentiram fortemente a limitação dos recursos que seriam necessários para a manutenção e ampliação de sua atuação, com prejuízos evidentes nas atividades de ensino, pesquisa e assistência.

Não obstante este cenário, a Faculdade de Ciências Médicas (FCM) apresenta diversos indicadores expressivos e positivos em decorrência de seu tamanho, da qualidade do corpo docente, discente e de funcionários. Porém, é inegável que o cenário atual trouxe dúvidas que permeiam as discussões em foros e corredores de nossa instituição, sobre a extensão de seus impactos negativos sobre a carreira docente, e sobre a qualidade do ensino e da pesquisa aqui realizada. O grande desafio para os próximos anos, tem como ponto de partida estas dúvidas e preocupações legítimas de nossa comunidade, e passa ao nosso ver por garantir condições, tanto de infraestrutura quanto de processos e organização, que permitam e favoreçam que a indiscutível capacidade das pessoas que fazem a FCM nos leve à superação destas dificuldades, ampliando nossa relevância como instituição em educação superior.

Reforma Curricular - Medicina

A estrutura curricular do Curso de Medicina é baseada na reforma curricular realizada em 2001. Nos anos seguintes, adequações menores ocorreram por diversos motivos, mas passados mais de 20 anos, nosso desafio é não apenas formar médicos que atuarão em um cenário bastante distinto daquele do início do século, mas que estarão em atividade para além da segunda metade do século XXI. Além disso, a necessidade de mudanças mais amplas na estrutura do Curso de Medicina tornou-se evidente nas discussões sobre ensino em diferentes foros da FCM nos últimos anos, assim como nos esforços da última gestão no diagnóstico de problemas no ensino. O cenário atual, embora marcado por diminuição do corpo docente e por mudanças nos campos de prática, representa ao nosso ver uma oportunidade única de implantação de um novo currículo, moderno, mais adequado às necessidades pedagógicas do médico que queremos formar, definido por um “Perfil do Egresso” que já contempla estas novas expectativas da sociedade, e que utilize da melhor forma os recursos humanos e os cenários de prática à nossa disposição.

Avaliação e aprendizagem

Entendemos também como prioritários o aperfeiçoamento da avaliação, tanto do “programa” quanto da “aprendizagem”. A primeira, que consiste na “avaliação institucional”, deve ter como foco o quanto nosso curso oferece aos alunos a formação nas competências que elegemos como prioritárias, e aos itens do Perfil do Egresso, e ser capaz de permitir o diagnóstico e a correção efetiva das fragilidades de nosso programa.

A qualificação da segunda passa por (i) capacitação de nosso corpo docente para a avaliação discente realizada no dia a dia das disciplinas, (ii) ampliação do uso de novos métodos de avaliação de desempenho, (iii) ampliação do uso dos dados do Teste de Progresso, e acima de tudo, (iv) pelo reconhecimento por todos do papel de uma avaliação qualificada como motor da aprendizagem. Estas serão frentes de ação prioritárias por sua relevância para a melhoria de nossos cursos, Fonoaudiologia e Medicina no médio prazo. Atualmente, a FCM dispõe de condições estruturais necessárias para a implantação destas metas, assim como recursos humanos com experiência pedagógica, representados por exemplo pelo NAPES, NDE, Teste de Progresso no Curso de Medicina e sala de avaliação. A FCM, baseada no conhecimento adquirido, pode liderar um consórcio para o estabelecimento de teste de progresso para Cursos de Fonoaudiologia.

A qualidade de pós-graduação representa um dos grandes patrimônios da FCM, e a Comissão de Pós-Graduação é responsável por promover e acompanhar o desempenho dos programas, atuando no direcionamento de ações voltadas para a qualificação da formação de nossos egressos, bem como da melhoria da classificação dos programas junto à CAPES. As exigências decorrentes desta última expectativa refletem-se na dificuldade para a inserção de novos docentes na estrutura da pósgraduação, que é um dos desafios desta área. Sobre este desafio, deve ser salientado que o perfil docente com foco no Ensino, consolidado na última gestão, pode ser um facilitador importante para a incorporação de um maior número de docentes à pósgraduação, na medida em que este perfil também pressupõe atividades de geração de conhecimento e pesquisa na área de Ensino. Para os docentes de início de carreira com perfil mais direcionado à pesquisa básica, translacional e clínico-epidemiológica esta incorporação pode ser facilitada através de parcerias com docentes e laboratórios com alta produtividade, o que também traria benefícios para a qualidade da pesquisa de toda a instituição. No que diz respeito à qualificação da formação de nossos alunos, o mercado de trabalho para o egresso também mudou muito, e hoje vai muito além dos bancos de universidades, envolvendo empresas de P&D, organizações voltadas para a divulgação científica, gestão de dados, mercado editorial em ciência, entre outros. A incorporação destas competências e habilidades em nossos programas é um passo importante, já em andamento, que deve ser mantido. Por fim, o programa MD-PhD deve ser mais amplamente divulgado entre nossos alunos de graduação, pois representa um instrumento diferenciado de qualificação de nossos egressos que se apoia sobre uma das vocações da FCM e contribui para a formação de cientistas médicos, um perfil profissional cuja escassez é um problema reconhecido em todo o mundo, mas que como vimos recentemente é fundamental.

O ingresso de 320 residentes por ano é sem dúvida uma das maiores contribuições da FCM para a sociedade, e adicionalmente se posiciona na convergência de muitas das atividades-fim de nossa instituição como ensino, pesquisa e extensão. Neste sentido, deve sempre merecer uma atenção especial da gestão. Embora nossos programas tenham qualidade reconhecida em todo o Brasil, algumas oportunidades de melhoria podem ser identificadas. Em primeiro lugar, durante a pandemia ficou evidente a forte dependência de algumas áreas em relação ao Hospital de Clínicas, em particular nas cirúrgicas. O programa de residência médica da UNICAMP tem como particularidade estar ligado à FCM, ao contrário de outros programas originários de hospitais, o que facilita a incorporação de novos campos de prática e possibilidade de acompanhamentos de procedimentos ou áreas não contempladas. Em segundo lugar, as iniciativas de avaliação da aprendizagem de nossos residentes são bastante heterogêneas, e muito dependentes de iniciativas isoladas de cada programa. Com o apoio do NAPES, a Comissão de Residência Médica deverá discutir e fomentar a implantação de modelos de avaliação mais eficazes para o acompanhamento do desenvolvimento discente que de fato agreguem valor à formação dos mesmos, assim como identificar os programas em que a busca de novos campos de prática e parcerias seja oportuna para que o médico tenha acesso a procedimentos e tecnologias não contempladas em nosso complexo hospitalar.

A pesquisa é certamente uma das atividades mais associadas à FCM pela sociedade, em decorrência das importantes contribuições na geração de conhecimento por parte da FCM desde sua formação. No entanto, assim como outras áreas, e ao contrário do que pode ser a percepção de muitos membros da comunidade, ela também vem sofrendo os impactos negativos da redução do crescimento econômico, com reflexos evidentes na disponibilidade de recursos humanos e infraestrutura de apoio, e até mesmo na atratividade para novos pesquisadores, que se traduz em menor crescimento do número de projetos financiados e conduzidos pela FCM. Estes impactos negativos devem ser considerados estratégicos já que a produção de conhecimento é não apenas uma das missões essenciais de uma universidade, mas também uma das atividades que mais contribui com recursos e com métricas de reputação acadêmica. A fragilização de nossa capacidade de produzir ciência de qualidade pode resultar em um círculo vicioso com impactos negativos no ensino, na assistência, na extensão e em nossa capacidade de atrair novos talentos.

A pesquisa vive hoje um momento de mudança importante que nos parece uma oportunidade para a FCM, em que as principais agências de financiamento assumem a importância da chamada “pesquisa guiada por missão”, em paralelo ao modelo clássico de “pesquisa guiada por curiosidade”. Acreditamos que a proximidade de nosso corpo docente com os problemas reais que afligem nossa sociedade, aliada à qualidade da formação acadêmica, nos colocam em posição de vantagem para aproveitar este momento e ao mesmo tempo, contribuir com a sociedade, e ampliar nossa atuação em pesquisa. Áreas como epidemiologia, gestão em saúde pública, economicidade, ciência de dados e ensino são apenas alguns exemplos que vêm sendo contempladas em editais de financiamento, e que temos como contribuir.

Outro aspecto que merece olhar especial é a pesquisa clínica. O Centro de pesquisa clínica pode ser estruturado para que se torne competitivo e um facilitador para o docente que tem interesse em atuar nesta área. A pesquisa clínica traz diversos benefícios para a instituição tais como recursos, produção científica, acesso a tratamentos para grupos de pacientes refratários, além da qualificação de toda a rede de profissionais, alunos e processos envolvidos. O estabelecimento de contratos por meio da Fascamp, trará agilidade e redução de custos.

O novo prédio dedicado a laboratórios de medicina translacional, a disponibilização de laboratórios compartilhados e canais facilitadores para novos docentes, constituem-se em oportunidades disponíveis com impacto potencial no curto prazo, sendo necessária a incorporação de profissionais técnicos para o suporte ao funcionamento dos laboratórios. Por fim, devemos reconhecer a importância dos dois CEPIDs da FAPESP para toda a estrutura de pesquisa da FCM, e buscar através da experiência dos mesmos, alavancar a implantação de mais centros semelhantes.

EXTENSÃO

A extensão é um canal adicional para a capacitação de profissionais em áreas estratégicas, assim como o alinhamento de prestação de serviços pelo corpo discente com as necessidades da comunidade, que se tornará importante com a integração destas atividades nos currículos dos Cursos de Fonoaudiologia e Medicina. A interação por meio de convênios com serviços públicos e privados, sempre visando melhores campos de prática, foi efetiva nos últimos quatro anos e deve ser incentivada na próxima gestão.

CORPO E CARREIRA DOCENTE

O Corpo Docente da FCM sofreu importantes consequências em decorrência das restrições econômicas, facilmente perceptíveis nos corredores de nossa instituição, e que já comprometem em grau ainda limitado a qualidade de algumas das atividades da FCM. Necessário abordar este aspecto com uma nova visão sobre a formulação mais clara do papel do Docente em uma instituição como a FCM, e que pode ser exercido com a contribuição de outros elementos como médicos assistentes, funcionários técnico-administrativos e gestão. A direção da FCM precisa propiciar condições para que se mantenha atrativa a carreira, tanto nos aspectos sob sua governança direta, quanto nos esforços para influenciar aqueles sob governança da administração central.

Dentre as possibilidades de ação direta, pretendemos nos aproximar ainda mais dos docentes, em particular dos que ingressaram nos últimos anos, disponibilizando canais que permitam o acompanhamento de suas necessidades e expectativas, bem como o monitoramento de seu desenvolvimento acadêmico dentro dos perfis docentes de investigador ou de ensino. Ainda nesta linha, é importante que a Direção da FCM reconheça os esforços individuais, destacando aqueles que evidenciam como estes esforços podem representar a convergência dos objetivos individuais (da carreira) com os institucionais (de missão). Ações de divulgação, capacitação e fomento podem contribuir para esta percepção de sentido e de reconhecimento, importantes para manter a motivação no meio acadêmico. Dentre as possibilidades de ação indireta, reconhecemos a necessidade de atender e buscar junto à administração central, recursos necessários para que a progressão na carreira ocorra de forma contínua, assim como a reposição do quadro.

Desde 2017, ocorreram na FCM, 51 aposentadorias. Apesar de não existirem evidências de que haverá uma reposição integral, a atual gestão da Universidade, por meio do Professor Antonio José de Almeida Meirelles, tem demonstrado estar atenta a esta situação e possibilitou, em 2022, a distribuição de vagas para novas contratações. Esperamos que este processo seja mantido, o que será ao mesmo tempo uma oportunidade de renovação e uma imensa responsabilidade, dado o papel central do corpo docente no que será a FCM do futuro. Assim, a lógica de contratações deve conciliar o atendimento às áreas mais prejudicadas pela perda de docentes com o projeto acadêmico da FCM, em particular nas áreas em que o docente tem ação nuclear que são o ensino e a pesquisa.

O PAPEL DOS MÉDICOS ASSISTENTES (CARREIRA PAEPE E FUNCAMP)

No final de 2019 a área da saúde contava com 413 médicos assistentes na carreira PAEPE/Unicamp. Trata-se de uma força de trabalho como sólida formação e inequívoco comprometimento institucional, evidenciado pelo fato de que a maioria manifestava interesse em se manter na Unicamp até o final de suas carreiras. Em linha com o que já citamos na discussão sobre Corpo e Carreira Docente, entendemos ser importante uma repactuação do papel destes profissionais nas atividades da FCM, para que elas possam ser efetivamente incorporadas na estratégia institucional para alcançar suas missões. Atualmente estes médicos possuem forte inserção no ensino e na assistência, mas entendemos haver espaço para uma delimitação mais clara destes papéis, tendo em vista a busca de sinergia com o corpo docente. Esta sinergia passa ao nosso ver pela formulação mais clara de como estes profissionais se inserem na estratégia institucional da FCM, isto é, de seus papéis, que ensejará ao mesmo tempo a desejada valorização e reconhecimento, assim como a possibilidade de governança dos gestores sobre os objetivos alcançados. Infelizmente as administrações centrais não emitiram até o momento sinais da viabilidade da diferenciação da carreira médica em relação a outras da UNICAMP. No entanto, com base em discussões já conduzidas com muitos médicos, ações de governança interna contemplariam muitas das expectativas. Temos exemplos pontuais em Departamentos e unidades, mas a Diretoria pode contribuir para institucionalizá-las. De uma forma geral estas possibilidades envolvem maior participação em atividades de gestão e ensino, acompanhadas de reconhecimento formal e aumento da representatividade nos foros de tomada de decisão.

O PAPEL DO APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO PARA A MISSÃO DA FCM

O quadro de funcionários da UNICAMP é qualificado e essa característica ficou evidente na FCM em função de mudanças administrativas decorrentes da nova certificação e readequação de funções. A criação de polos administrativos para a gestão dos Departamentos esta ocorrendo de forma gradual e consistente, assim como a ampliação e criação de estruturas voltadas ao ensino como o laboratório de habilidades, sala de avaliação, PRATEA e Coordenadoria de Apoio Acadêmico. O adequado funcionamento destas novas estruturas, assim como das já existentes, é fundamental para a FCM que conta com seu corpo técnico administrativo para este fim. Necessário repor as vagas decorrentes de aposentadorias, estimular a qualificação por meio da Educorp, valorizar e reconhecer as atividades bem desempenhadas e manter o bom ambiente de trabalho.

OUTRAS ESTRUTURAS DA FCM

Policlínica: Adequação do espaço físico, que possibilite melhores condições assistenciais e a valorização do trabalho extremamente qualificado dos docentes. Acompanhamento da gestão administrativa atualmente realizada pela Fascamp.

Relações públicas e institucionais: Valorizar ainda mais a divulgação das ações da FCM (corpo docente, discente e funcionários) e ampliar a divulgação externa.

Escritório de Internacionalização: Apoio ao intercambio e troca de experiências com instituições internacionais para alunos e residentes

Biblioteca: Implantação do projeto da nova Biblioteca, visando um espaço de convívio estudo e treinamento, mais adequado às necessidades atuais.

CEPRE: Ampliação de atividades por meio da captação de recursos externos e ações conjuntas visando a inserção junto ao Instituto de Otorrinolaringologia da UNICAMP e PRATEA.

CIPOI: Atualmente um centro exclusivamente assistencial, mas com gestão administrativa autônoma e equilibrada. Apresenta condições para geração de conhecimento.

CIATOX: O Ciatox conseguiu por iniciativa própria, a captação de recurso por meio de convênio junto ao Ministério da Justiça e deverá se tornar um centro de referência em dosagens toxicológicas. Com auxílio da reitoria, foi possível a regularização das coberturas de plantões, uma antiga reivindicação. Conseguiu-se assim criar condições para tornar-se um importante centro formador de recursos humanos por meio de assistência, pesquisa e pós-graduação.

PRATEA: A criação e implantação, junto com o Departamento de Psiquiatria, de uma estrutura que visa a capacitação de profissionais para a identificação precoce e tratamento adequado de pessoas com transtorno do espectro autista, foi realizada em pouco menos de três anos, por meio de recursos de emendas parlamentares, e atende uma grande demanda nesta área. Por meio destas ações, pode-se influenciar políticas de saúde pública que melhor atendam este segmento.

Prof. Dr. Cláudio Saddy Rodrigues Coy

Prof. Dr. Erich Vinícius de Paula