

CONSELHO DIRETOR



Ata da 1.039^a

Sessão de 15/10/2024

1 1.039^a Sessão do Conselho Universitário. Ata. Aos quinze dias do mês de
2 outubro de dois mil e vinte e quatro, às quatorze horas, reúne-se o Conselho
3 Universitário, em sessão extraordinária, na Sala do Conselho Universitário, no
4 Prédio da Reitoria, na Cidade Universitária “Armando de Sales Oliveira”, sob a
5 presidência do Magnífico Reitor, Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior, e com
6 o comparecimento dos seguintes Senhores Conselheiros: Maria Arminda do
7 Nascimento Arruda, Adrian Pablo Fanjul, Alexandre Moreira, Amaury José
8 Rezende, Ana Lúcia Duarte Lanna, Antônio Castelo Filho, Antonio José
9 Rodrigues Pereira, Beatriz Mugayar Kühl, Belinda Piltcher Haber Mandelbaum,
10 Brasilina Passarelli, Carlos Alberto Demeterco, Carlos Augusto Fernandes de
11 Oliveira, Carlota Josefina Malta Cardozo dos Reis Boto, Celso Fernandes
12 Campilongo, Chennyfer Dobbins Abi Rached, Christie Ramos Andrade Leite
13 Panissi, Cristiano Luís Pinto de Oliveira, Deisy de Freitas Lima Ventura, Diogo
14 Rodrigo Lourenço de Moraes, Durval Rodrigues Junior, Edgard Bruno
15 Cornacchione Junior, Eduardo Henrique Soares Monteiro, Eduardo Serra
16 Cypriano, Ekop Novis dos Santos, Elisabete Frollini, Ernani Pinto Junior, Fábio
17 Augusto Reis Gomes, Fábio Herbst Florenzano, Fábio Kon, Fernando José
18 Gomes Landgraf, Fernando Luís Cònsoli, Fernando Martini Catalano, Gilberto
19 Fernando Fisch, Giuseppe Alexandre Romito, Gustavo Ferraz de Campos
20 Mônaco, Hamilton Brandão Varella de Albuquerque, Humberto Gomes Ferraz,
21 Ianni Regia Scarcelli, Ivone Freire Mota de Albuquerque, João Marcos de
22 Almeida Lopes, Jorge Elias Júnior, José Antônio Visintin, José Leopoldo Ferreira
23 Antunes, Júlia Urioste Lombardi de Souza, Júlio Cesar Pereira de Almeida,
24 Kalinka Regina Lucas Jaquie Castelo Branco, Kelen Almeida Dornelles, Lenise
25 Ribeiro da Silva, Marcelo Duarte da Silva, Marcelo Fantinato, Marcílio Alves,
26 Marcos Milan, Marcos Veiga dos Santos, Maria Dolores Montoya Diaz, Mariana
27 Cabral de Oliveira, Mariana Faria Dias, Marília Afonso Rabelo Buzalaf, Marina
28 Alves Kawamura, Marinilce Fagundes dos Santos, Marli Quadros Leite, Marly
29 Babinski, Mary Anne Junqueira, Mauro Bertotti, Moacir de Miranda Oliveira
30 Júnior, Monica Tallarico Pupo, Neli Maria Paschoarelli Wada, Osvaldo Novais de
31 Oliveira Júnior, Patrícia Gama, Paulo Alberto Nussenzveig, Paulo Frazão São
32 Pedro, Paulo Manuel Pego Fernandes, Paulo Nelson Filho, Paulo Sergio Varoto,
33 Paulo Yukio Gomes Sumida, Pedro Fredemir Palha, Pedro Vitoriano de Oliveira,
34 Rafael Pombo Menezes, Reinaldo Giudici, Reinaldo Santos de Souza, Renata

35 Karina Reis, Ricardo Gariba Silva, Ricardo Ivan Ferreira da Trindade, Ricardo
36 Pinto da Rocha, Ricardo Ricci Uvinha, Rodrigo Bissacot Proença, Rodrigo do
37 Tocantins Calado de Saloma Rodrigues, Rubens Eduardo Birochi Morgabel,
38 Samuel Ribeiro Filipini, Sarah Hakim, Sérgio Muniz Oliva Filho, Sônia Regina
39 Pasian, Teresa Cristina Rebolho Rego de Moraes, Thaina Malta, Thomas Prates
40 Ong, Umberto Celli Junior, Umberto César Corrêa, e Vilanice Alves de Araújo
41 Püschel. Presente, também, a Prof.^a Dr.^a Marina Helena Cury Gallottini,
42 Secretária Geral. Justificaram antecipadamente suas ausências, sendo
43 substituídos por seus respectivos suplentes, os Conselheiros: André Carlos
44 Ponce de Leon Ferreira de Carvalho, Carlos Eduardo Ambrósio, Daniel Cantinelli
45 Sevillano, Daniel Tojeira Cara, Débora Falleiros de Mello, Eloísa Silva Dutra de
46 Oliveira Bonfá, Giulio Gavini, João Luiz Passador, Kaline Rabelo Coutinho,
47 Maurício da Silva Baptista, Murilo Araújo Romero, Pedro Bohomoletz de Abreu
48 Dallari, Rosângela Itri, Sérgio Akira Uyemura, Thais Maria Ferreira de Souza
49 Vieira, e Tirso de Salles Meirelles. Justificaram, ainda, suas ausências os
50 Conselheiros: Adriana Alves, Aluísio Augusto Cotrim Segurado, Amanda
51 Caroline Harumy Oliveira, Arlindo Saran Netto, Carmino Antônio de Souza,
52 César de Castro Martins, Dario Simões Zamboni, Gabriela Beraldo Rodriguez,
53 Hugo Tourinho Filho, Isis Paiva Trajano, João Sette Whitaker Ferreira, Kai Enno
54 Lehmann, Luan Zimmermann Bortoluzzi, Luís Gustavo Marcassa, Marco Antônio
55 Hungaro Duarte, Mariana Moreira Belussi, Marta Aparecida Bertrameli de
56 Azevedo Carneiro, Milene Caroline Viana de Souza, Nuno Manoel Morgadinho
57 dos Santos Coelho, Patrícia Maria Berardo Gonçalves Maia Campos, Rodney
58 Garcia Rocha, Roger Chammas, e Vera Lúcia Conceição de Gouveia Santos.
59 Havendo número legal de Conselheiros, o **M. Reitor** declara aberta a Sessão do
60 Conselho Universitário da Universidade de São Paulo, saudando a todos os
61 Conselheiros e colocando em votação as atas das sessões de 20.08.2024 e
62 21.08.2024, que, com três abstenções para cada, são aprovadas. Em seguida,
63 a Senhora Secretária Geral anuncia os nomes dos novos membros do Conselho
64 Universitário. Diretor: Prof. Dr. Adrian Pablo Fanjul, da Faculdade de Filosofia,
65 Letras e Ciências Humanas; Representantes da Congregação: Prof. Dr. Marcelo
66 Fantinato, da Escola de Artes, Ciências e Humanidades; Prof. Dr. Fábio Herbst
67 Florenzano (recondução), da Escola de Engenharia de Lorena; Prof. Dr. Arlindo
68 Saran Netto (recondução), da Faculdade de Zootecnia e Engenharia de

69 Alimentos; Prof.^a Dr.^a Kelen Almeida Dornelles, do Instituto de Arquitetura e
70 Urbanismo; Prof. Dr. Luis Gustavo Marcassa (recondução), do Instituto de Física
71 de São Carlos; Prof.^a Dr.^a Belinda Piltcher Haber Mandelbaum, Instituto de
72 Psicologia; Categorias Docentes: Prof. Dr. Marcílio Alves (EP – recondução -
73 Professores Titulares); Prof. Dr. Rodrigo Bissacot Proença (IME – recondução -
74 Professores Associados); Prof.^a Dr.^a Chennyfer Dobbins Abi Rached (EE -
75 Professores Doutores); Representação dos Servidores Técnicos e
76 Administrativos: Sr.^a Neli Maria Paschoarelli Wada (HRAC); Sr. Samuel Ribeiro
77 Filipini (FMRP – recondução). **M. Reitor**: “Como vocês sabem, esta é uma
78 reunião extraordinária, e, portanto, não haverá palavra aos conselheiros. Vou
79 fazer apenas um comunicado, porque tem a ver com a pauta de hoje. Não
80 gostaria de soltar esse comunicado sem avisar o Conselho Universitário
81 inicialmente. Então, é uma portaria, do mês de novembro de 2024, em que fica
82 concedido um valor suplementar de R\$ 2.000,00 ao benefício do auxílio-
83 alimentação, instituído por uma portaria do Gabinete. A importância referida não
84 integrará e não se incorporará aos vencimentos. O valor será pago no mês de
85 novembro.” **Vice-Reitora**: “O brinde que está sendo distribuído é para as
86 Unidades, por isso que alguns representantes não receberam. Ele foi concebido
87 pela SEF, na pessoa do Professor Miguel Buzzar. É um brinde que assinala um
88 outro momento das comemorações dos 90 anos da USP. Trata-se de uma
89 representação da Torre do Relógio, uma escultura muito bonita. Agradeço, em
90 nome da Universidade, à SEF e ao Professor Miguel por essa iniciativa. Acho
91 que agora temos um objeto que marca esse momento importante da USP. Muito
92 obrigada.” A seguir, o M. Reitor passa à Ordem do Dia. **PARTE II - ORDEM DO**
93 **DIA - 1 - PROGRESSÃO DA CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICOS E**
94 **ADMINISTRATIVOS. 1.1 - PROCESSO 2024.1.6731.1.0 - DEPARTAMENTO**
95 **DE RECURSOS HUMANOS.** Progressão da carreira dos servidores técnicos e
96 administrativos em 2024. - **Manifestação do DRH**: informa que, para definir o
97 modelo de progressões, foram realizados diversos estudos visando estabelecer
98 a estrutura das análises e as premissas básicas para determinar o percentual de
99 servidores beneficiados e os respectivos custos. Acrescenta que, após
100 conclusão desses estudos, a progressão foi dividida em dois grupos:
101 progressões verticais e horizontais. No grupo das progressões verticais, foram
102 identificados 4.086 servidores, aproximadamente um terço do total habilitado à

103 progressão. Já no grupo das progressões horizontais, foram identificados 7.897
104 servidores, o que corresponde a cerca de dois terços do total de servidores
105 habilitados à progressão. Em relação aos custos, observa que, com base nos
106 cenários discutidos pela Administração, o custo anual máximo estimado para a
107 implantação dessas progressões seria de R\$ 189.897.501,74, já incluindo
108 encargos e obrigações patronais. Esclarece, ainda, que este valor possibilitará a
109 progressão, em cada um dos grupos de progressões, vertical e horizontal, entre
110 50% e 85% do quadro de servidores, alcançando entre 6.000 e 10.200
111 servidores. Por fim, encaminha os autos à CODAGE, para a devida análise
112 quanto aos impactos financeiros da proposta no orçamento da Universidade e,
113 caso favorável, para prosseguimento (02.10.2024). - **Manifestação da**
114 **CODAGE:** informa que o valor apresentado pelo DRH representa um acréscimo
115 de 2,78% no valor total da Folha de Pagamento do próximo exercício e um
116 impacto de 2,12% no nível de comprometimento dos repasses do Tesouro do
117 Estado. Considerando o valor de R\$ 9,15 bilhões para o Orçamento 2025 da
118 Universidade, conforme proposta de Lei Orçamentária Anual em discussão na
119 Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, o percentual estimado de
120 comprometimento dos repasses do Tesouro do Estado com os gastos de pessoal
121 atenderá ao previsto no Artigo 2º da Resolução 7.344/2017, cujo valor será
122 apresentado no documento de Diretrizes Orçamentárias para 2025 e Revisão do
123 Planejamento Plurianual à COP (02.10.2024). - **Parecer da COP:** tendo em vista
124 as manifestações do DRH e da CODAGE, aprovou a utilização de recursos no
125 valor de R\$ 189.897.501,74 para a progressão na carreira dos servidores
126 técnicos e administrativos da Universidade (08.10.2024). **M. Reitor:** “Aprovamos
127 há duas ou três reuniões atrás que faríamos a progressão, a metodologia da
128 progressão, os princípios da progressão, e agora foi encaminhado um estudo
129 para a COP, a fim de definirmos qual o valor que seria disponibilizado. Assim
130 que aprovarmos o valor, nos próximos dias, a CODAGE e a Reitoria soltarão
131 alguns documentos com o detalhamento de como vai ser a progressão. Fiz um
132 pedido ao Professor João Maurício, para que fizéssemos algumas simplificações
133 do que estava sendo programado, e nos próximos dias vocês vão receber a
134 metodologia. É uma portaria e dois documentos que definem, mas não precisa
135 de autorização de colegiados, é uma prerrogativa do Reitor. Já adianto que
136 haverá alguma simplificação para fazermos um processo mais fluído, o máximo

137 possível. Peço que a Professora Dolores fale, em nome da COP, sobre a
138 viabilidade de fazermos a progressão e o valor que está previsto para realizá-la.”

139 **Cons.ª Maria Dolores Montoya Diaz**: “A COP analisou os dados que foram
140 fornecidos pela CODAGE, no montante de aproximadamente R\$ 190 milhões
141 (precisamente, R\$ 189.897.501,74), isso representando um acréscimo de 2,78%
142 no valor total da folha de pagamento para o próximo exercício, o que
143 representaria um impacto de 2,12%. Lembrando que uma das atribuições da
144 COP é que sejam verificados os parâmetros de sustentabilidade financeira, e
145 com esse montante, teríamos assegurado, pelo menos em valores previstos, o
146 atendimento da resolução. Adicionalmente, a informação é de que, com esse
147 montante, viabilizaríamos uma progressão entre 50% e 85% do quadro de
148 servidores da USP. Tendo em vista todas essas informações, a COP aprovou a
149 resolução, os valores destinados ao programa nessas condições.” **M. Reitor**: “O
150 importante é que tenhamos certeza de que no próximo ano esse valor seria
151 suportado pelo orçamento. Já foi encaminhado à ALESP pelo Governo do
152 Estado a LOA do próximo ano. Então, olhamos para o orçamento e para os
153 gastos do próximo ano para ver se esse valor cabia. Esse foi o grande exercício
154 feito pela CODAGE e pela Administração. Lembrando também que teremos
155 outros impactos para o ano que vem. Continuamos a fazer as contratações de
156 professores, em relação ao ano passado estamos aumentando o número de
157 professores. Estamos fazendo a reposição de servidores, muitos ainda vão
158 entrar na folha de pagamento do ano que vem. Tudo isso é calculado para ver
159 se há possibilidade, e esse valor foi definido pela CODAGE e entendido pela
160 COP como viável. Ainda nesta semana vamos ter uma reunião da CCD para
161 fazer a definição da reposição de docentes de 2023 e 2024. Segunda-feira
162 teremos uma reunião para fazermos essa definição. Até o final do ano vamos
163 definir a reposição dos servidores de 2024, pois já fizemos de 2023. E, assim,
164 creio que voltamos à certa normalidade dentro da Universidade, de se fazer uma
165 reposição muito próxima e até antes da saída de alguns servidores. Lembro-me
166 quando era Diretor, por volta de 2010, a reposição de professores era feita 2
167 anos antes da saída do professor. Então, saímos de 10 anos de déficit e já
168 estamos perto de zerar. Talvez no próximo ano ou talvez na próxima gestão, já
169 seja possível antecipar a substituição de professore, e de servidores também.
170 Com relação a eles, estamos mais adiantados, só tem um ano de déficit, e creio

171 que até o final da gestão, consigamos fazer a reposição dentro daquele ano da
172 saída dos servidores, talvez não precisando esperar. Se estivermos com o
173 orçamento mais equilibrado e estável e menos pressionado por esse grande
174 número de contratações, poderemos contratar de forma contínua, o que seria o
175 ideal para a Universidade. Só estou explicando isso para justificar todas as
176 contas que temos que fazer para a progressão dos servidores.” **Cons. Osvaldo**
177 **Novais de Oliveira Junior**: “Não sei se é o caso de outras Unidades, mas na
178 nossa (IFSC), começamos a reposição dos funcionários em 2023-2024,
179 recebemos 5 novos servidores, mas perdemos 7. Então, temos menos do que
180 tínhamos antes. Por isso, fizemos um pedido para que pudéssemos, se possível,
181 adiantar a reposição do que já perdemos em 2024. Claro que não seria só para
182 a nossa Unidade, mas não sei se há muitas outras nessa situação. Porque como
183 há concursos que já foram realizados, poderíamos fazer uma reposição muito
184 rapidamente. Por isso, gostaria de repor com a maior brevidade possível, porque
185 estamos com menos gente do que tínhamos.” **M. Reitor**: “É exatamente isso que
186 estou falando. Devo fazer até o final do ano a reposição dos servidores de 2024
187 e os docentes de 2023 e 2024. É isso. Se perdeu 7, já pode contratar os 7. Como
188 já temos concurso aberto, não haveria problema. É isso que queremos fazer.
189 Ficamos 10 anos sem contratar e não é simples uma reposição de tanto tempo.
190 Mas conseguimos repor esses 10 anos, estamos devendo 2 anos de professores
191 e 1 ano de servidores, e quero zerar isso até o final do ano. Mas isso porque
192 temos sido cuidadosos, temos feito tudo com muita cautela e planejamento. Mas
193 em relação ao que estamos discutindo, que seria a progressão dos servidores,
194 o que estamos votando é o valor destinado para fazer essa progressão. Como a
195 Dolores falou, há uma faixa de variação, porque não podemos impor aos
196 diretores o que fazer. Cada um deve saber quem vai progredir e quem não vai.
197 Por isso temos uma faixa que pode variar entre 50% e 85%. O detalhamento
198 sobre como os diretores deverão fazer vamos passar nos próximos dias. Vocês
199 já fizeram um workshop com a CODAGE, mas talvez venhamos a simplificar um
200 pouco isso, mas mantendo todos os parâmetros definidos pelo Conselho
201 Universitário há cerca de duas reuniões.” **Cons.^a Carlota Josefina Malta**
202 **Cardozo dos Reis Boto**: “Nos últimos anos, com a diminuição do quadro
203 funcional, temos encontrado dificuldades para designar servidores para cargos
204 de chefia. É comum termos funcionários muito bem preparados, que têm domínio

205 sobre as tarefas e, principalmente, sobre questões específicas da Unidade,
206 impedidos de assumir esses cargos por não estarem enquadrados em faixas
207 mais altas, exigidas pela atual regulamentação da carreira. Temos lidado com
208 isso através da excepcionalidade, solicitando individualmente autorização para
209 cada caso e mesmo isso, com a edição da Portaria GR 8532/2024, não será
210 mais possível a partir do próximo ano. É preocupante que no momento de se
211 fazer a progressão de carreira dos servidores técnicos administrativos a gente
212 tenha determinado que somente servidores nas faixas iniciais possam ser
213 promovidos verticalmente. Não é possível que deixemos para trás um grupo
214 considerável de servidores com 20, 25 anos de serviço, congelados acima da
215 faixa inicial, sem condições de ascender a faixa seguinte. Definir que essas
216 pessoas que já aguardam há anos por esse processo sejam limitadas agora a
217 movimentação apenas na horizontal é um desestímulo aos excelentes
218 profissionais que vêm se dedicando e assumindo responsabilidades cada vez
219 maiores e que já realizam tarefas acima do nível de complexidade em que estão
220 enquadrados. Com essa determinação permanecerão eternamente na faixa em
221 que estão, já que a cada nova progressão, prevista para acontecer a cada 4
222 anos, segundo apresentação feita neste Co, progredirão apenas na horizontal e
223 um grau de cada vez, lembrando que são 4 graus em cada faixa. Essa decisão
224 deveria ser de cada Unidade que é a instituição que efetivamente conhece e
225 acompanha seus funcionários e a entrega de cada um dentro dos setores.
226 Entendendo que não há orçamento para todos, se os recursos fossem enviados
227 a nós para a distribuição, a partir de parâmetros definidos de acordo com critérios
228 próprios, evitaríamos distorções em um processo já tão questionado pelos
229 servidores, em seu formato. Além disso, cabe lembrar aqui da importância de
230 que se pense na regulamentação dos 'processos seletivos internos' que, em
231 casos de vacâncias decorrentes de aposentadorias e rescisões de servidores
232 enquadrados em faixas mais altas, permitiriam uma maior movimentação do
233 quadro sem aumento da folha de pagamento já que, quase em sua totalidade,
234 essas vacâncias são de servidores celetistas. Finalmente, é preciso que toda a
235 regulamentação que envolve a carreira dos servidores técnicos e administrativos
236 seja revista e definida, tornando-se atrativa não só para os novos talentos que
237 estamos recebendo nos concursos recentes, mas também para aqueles
238 funcionários que nos períodos mais difíceis de falta de verbas para contratações,

239 se dispuseram a assumir atividades além de suas funções, contribuindo para
240 manter a Universidade funcionando no mesmo nível de excelência que sempre
241 a definiu como uma das maiores instituições de ensino superior do mundo.” **M.**
242 **Reitor:** “Sobre o que a Professora Carlota falou, tenho dois comentários.
243 Primeiramente, essa portaria foi feita para que durante nove meses possamos
244 fazer uma outra portaria que flexibilize a ocupação desses cargos por aqueles
245 que hoje não podem, porque precisam ser 4A, ou superior, ou algo do tipo. Isso
246 será feito, vamos flexibilizar, essa excepcionalidade de ocupação de cargos vai
247 diminuir muito. Obviamente não pode ser zero, precisa haver um regramento, e
248 será algo muito mais flexível do que temos hoje. Só não fizemos essa portaria
249 porque estamos fazendo o processo de progressão e contratação de servidores.
250 Não posso dar mais uma tarefa para o DRH, mas até o final dessa portaria
251 resolveremos. Tem a questão dos nove meses exatamente para não passar mais
252 tempo. Porque essas portarias estavam sendo reeditadas a cada dois anos, e
253 agora estamos dando esses nove meses, para dar uma outra resposta à
254 comunidade. Então, a questão dos nove meses não é contrária a quem está
255 ocupando, quem vai deixar de ocupar. Ao contrário, em nove meses vamos
256 flexibilizar essa ocupação de cargos e de chefias. O outro ponto, sobre dar a
257 liberdade, o que procuramos fazer e que já foi aprovado pelo Co e não está em
258 pauta hoje, foi que os mais novos que nunca tiveram progressão pudessem ter
259 uma progressão maior, porque nunca tiveram oportunidade de ter progressão.
260 Que eles tivessem, então, essa progressão vertical. E a horizontal que fosse
261 realmente uma casa, mas quem está no nível 4, pode passar para o nível acima.
262 Portanto, a política que adotamos foi facilitar para os mais jovens, quem nunca
263 teve progressão poder ter uma progressão maior. E é o início de uma
264 progressão. Espero que não fiquemos mais 10 anos sem. Se tivermos uma
265 regularidade, o sistema tende a funcionar mais facilmente. Um acréscimo
266 bastante importante que tivemos nessa avaliação foi que ao final, o servidor tem
267 um plano de trabalho para o desenvolvimento de sua carreira, algo que nunca
268 tivemos entre os servidores, só entre os docentes. Agora, não dá para corrigir
269 tudo de uma única vez, para acertar o que ficou 10 anos parado. A ideia foi
270 atender o máximo possível de servidores, privilegiando aqueles que nunca
271 tiveram progressão, mas permitindo que todos tenham alguma progressão. Essa
272 foi a política que aprovamos anteriormente, e que não está em pauta, pois o que

273 está em pauta é apenas o valor.” **Cons. Adrian Pablo Fanjul**: “Primeiramente,
274 feliz dia das professoras e professores. É uma satisfação retornar a este
275 Conselho Universitário, e quero hoje cumprimentar muito especialmente a nossa
276 vice-reitora, professora Maria Arminda, porque a resolução da semana passada
277 do Ministro Luiz Fux reafirma a autonomia universitária e o caráter eletivo do
278 cargo que ela ocupa com toda legitimidade. Para a unidade que aqui represento
279 é especialmente importante esse reconhecimento a uma colega da nossa casa,
280 que tanto dedicou e dedica à Faculdade e à Universidade. Este retorno ao
281 Conselho, agora como diretor da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências
282 Humanas, acontece em uma sessão extraordinária com assuntos bem
283 específicos, como a progressão na carreira funcional. Ela é muito bem-vinda, e
284 mais do que merecida, depois de mais de uma década sem progressão. Em
285 primeiro lugar, esperamos que o montante aqui decidido seja projetado para as
286 unidades e órgãos conforme a proporção de funcionárias e funcionários elegíveis
287 para progressão em cada um desses espaços. Sobre os procedimentos para
288 organizar a progressão, tanto a vice-diretora, Professora Silvana de Souza
289 Nascimento, como eu ficamos preocupados com aspectos do que foi
290 apresentado nas reuniões no dia 8 de outubro neste prédio, preocupação que
291 compartilham todas as chefias funcionais e de departamentos de ensino da
292 Faculdade que foram reunidas ontem para conhecer o que já foi antecipado. É
293 um desejo praticamente unânime na nossa unidade que não haja classificações,
294 nem ranqueamentos nesta progressão. Basta que cada unidade saiba a
295 quantidade de progressões que pode aprovar, inclusive com diferentes
296 alternativas de combinação horizontal e vertical, para que apenas deva produzir
297 justificativas para a não atribuição da progressão a quem não a receber,
298 explicitando os critérios utilizados, que no caso da nossa unidade serão os mais
299 objetivos e mensuráveis possíveis. Se esta reunião decide, como vai decidir, um
300 montante destinado à progressão, a questão financeira está resolvida, pelo qual
301 toda forma de classificação alta, baixa ou ranqueamento das pessoas aprovadas
302 em cada unidade carece de utilidade prática para a progressão em si e precisa
303 ser entendida apenas como efeito de um modelo. A que modelo de relações
304 entre as pessoas da instituição corresponde a atribuição de um número de ordem
305 ou de etiquetas como ‘alto’, ‘médio-alto’, ‘baixo’? Posso afirmar que não é o
306 modelo que nossa Faculdade valoriza. E posso fazê-lo com segurança não

307 apenas pelos muitos antecedentes de decisões da nossa Faculdade que
308 promovem um modelo solidário, colaborativo e não concorrencial para as
309 relações internas, também porque, na eleição que a minha colega vice-diretora
310 e eu vencemos há um mês por ampla maioria, o modelo colaborativo e não
311 concorrencial estava no centro do programa e esteve no centro dos debates, a
312 ponto que as duas chapas coincidiam nisso: a concorrência é da USP para fora,
313 coisa que os colegas da nossa Faculdade fazem comprovadamente, não
314 precisamos concorrer dentro, entre unidades, docentes e funcionários, menos
315 ainda por questões que beiram direitos individuais e que podem deixar marcas
316 que prejudiquem o trabalho em comum. Aquelas e aqueles que com certeza
317 terão progressão muitas vezes passam horas a mais trabalhando, acrescentam
318 esforços fora da sua função para cuidar de problemas de inclusão e
319 acessibilidade ainda pouco resolvidos, ou para suprir as consequências de
320 PIDVs e de anos de não contratação funcional, e o fazem porque têm
321 consciência de que estão em um espaço público. Como outorgar um número de
322 ordem a cada uma delas e deles sem impactar negativamente, e para que fazê-
323 lo? Precisamos cuidar das pessoas e de suas relações. Ranquear, além de
324 desagregador, não é adequado à preocupação com a saúde mental que percorre
325 todos os espaços da Universidade, e que deu lugar à criação do ECOS, política
326 muito bem-vinda da PRIP, que não apenas precisamos expandir, precisamos
327 não piorar o cenário que deu lugar à sua criação. O apelo da Faculdade de
328 Filosofia, Letras e Ciências Humanas, e esperamos, de outras unidades e órgãos
329 se resume em duas propostas: a primeira é uma distribuição do máximo de
330 progressões por unidade e órgão que seja proporcional aos elegíveis, e
331 divulgada no início do processo. A segunda é que a tarefa dos nossos comitês
332 seja explicitar critérios e produzir justificativas sobre as decisões individuais de
333 progressão ou não progressão, sem qualquer tipo de ranqueamento. Muito
334 obrigado.” **M. Reitor**: “Adrian, esses comentários foram captados durante o
335 workshop e foi nesse sentido que falei sobre simplificação. Acho que no final
336 você vai gostar do modelo que será implementado. Creio que vai atender a sua
337 preocupação.” **Cons. Reinaldo Santos de Souza**: “Primeiro quero dizer que a
338 questão da carreira funcional é um dos grandes temas da nossa categoria, não
339 só porque passamos 12 anos sem progressão, mas porque temos um histórico
340 de episódios de progressão. A carreira, que foi uma conquista ainda nos anos

341 1980, depois começou a decair, depois houve momentos em que subiu
342 novamente, até a última que foi implementada em 2011. Mas não há uma
343 continuidade no tempo e acho que esse é o principal problema que a categoria
344 enxerga em relação a isso. O fato de nunca sabermos realmente o que
345 precisamos saber, quais são os critérios, quais são os pressupostos. E não há
346 uma previsibilidade, vivemos de episódios, e cada episódio às vezes tem critérios
347 completamente distintos. Os mais antigos de casa relatam que já houve
348 processos de avaliação em que a pessoa tinha que ser quase um docente,
349 produzindo memorial, tinha banca etc. Em outros momentos havia formulários
350 feitos de qualquer jeito, agora tem esse que é mais ou menos a mesma coisa.
351 Então, cada processo é diferente. Acho que deveríamos ter uma política
352 institucional que, em primeiro lugar, tirasse o máximo possível das subjetividades
353 que têm esses processos de avaliação. Esse atual foi bastante criticado por
354 quase todo mundo, por quem foi mal avaliado, mas também por quem foi bem
355 avaliado, e mais ainda por quem teve que avaliar. Houve muita dificuldade em
356 lidar com essas questões de avaliação. É quase um consenso pelo que ouvi.
357 Tanto pelo tempo que foi muito curto, quanto pela qualidade dos materiais,
358 formulários etc. Parto, então, desse comentário mais geral. Também quero
359 recuperar algo que já trouxemos em outros momentos, que foi todo um processo
360 tanto da avaliação quanto - como será feito agora - da progressão, feito de uma
361 maneira bastante unilateral. Nenhuma representação da categoria, nem do
362 Sindicato tiveram acesso sequer a qualquer discussão de como será feito esse
363 processo, o que justifica esse montante de verba ou outro que poderia existir.
364 Então, é algo que não tivemos qualquer acesso a nada. E estamos aprovando o
365 montante de verba, sem nem saber qual será a distribuição dele. Ou seja, se
366 será por Unidade, qual será o critério, o que vai para um dos grupos - porque foi
367 separado na avaliação (chefias e funcionários que não são chefes), não
368 sabemos se vai haver uma divisão específica para um e outro grupo, se será
369 divisão por categoria (básico, técnico e superior), se será divisão por Unidade, o
370 que no final das contas leva a esses questionamentos. Inclusive, concordo
371 bastante com as propostas que vieram da Faculdade de Filosofia, que o mínimo
372 seria que as Unidades soubessem previamente com qual verba vão trabalhar e
373 quais as possibilidades de operarem e torno dessas verbas, já que - pelo que
374 entendi - serão as Unidades que vão definir alguns dos critérios para a

375 progressão. Enfim, nada disso a gente sabe. Não sabemos se será possível
376 fazer os recursos - porque na avaliação em si não houve essa possibilidade.
377 Estamos dando um tiro no escuro, aprovando um montante de verba, inclusive
378 sem saber, com base mais objetiva, qual seria a real demanda. E nós, do
379 Sindicato, sempre defendemos historicamente que deveria haver uma carreira
380 com continuidade no tempo, ou seja, com maior frequência, deveria ter critérios
381 objetivos e não ter uma limitação orçamentária prévia, mas sim, com critérios
382 objetivos, as pessoas atingindo-os - em tempos diferentes - progrediriam
383 automaticamente. E nada disso está contemplado nessa discussão. Por tudo
384 isso, ainda que considere que o montante apontado possa contemplar, na melhor
385 das hipóteses, 85% da categoria e esse é um número significativo, não nos
386 sentimos à vontade, por não saber como será feita a distribuição e quais serão
387 os critérios, para votar a favor disso assim, abstratamente. Por isso, vamos nos
388 abster nessa votação, chamando a categoria para que aprofundemos essa
389 discussão, a fim de não permitir que fiquemos mais 10 ou 12 anos sem
390 progressão, ou mesmo que a próxima seja apenas daqui a 4 anos, porque
391 também é muito tempo.” **M. Reitor:** “Vou discordar do Reinaldo e peço que vocês
392 votem. Porque se não votarem, não teremos a progressão, e isso seria muito
393 ruim para os servidores. Já disse na reunião anterior, que o montante será
394 distribuído pelas Unidades, ou pelos centros que têm o grupo de professores, e
395 a base de cálculo foi o número de servidores que poderão fazer a vertical e a
396 horizontal, e assim foi calculado o valor. Não tem diferenças entre chefias e não
397 chefias, ou entre básico, técnico e superior. Foi feito dessa forma porque se uma
398 Unidade tem mais pessoas jovens, com maior potencial de pessoas para receber
399 progressão vertical, ela vai precisar de mais dinheiro do que uma que tenha mais
400 servidores para a progressão horizontal. Porque, de modo aproximado, cada
401 degrau na carreira equivale a 5%. Ou seja, se você estiver na progressão
402 vertical, pode subir 20% do seu salário. Se você estiver na progressão horizontal,
403 são 5%. Então, não seria justo dividirmos pelo número de funcionários e não com
404 esse valor do potencial da progressão. E com isso, vamos ter, teoricamente,
405 todas as Unidades, Institutos e Órgãos em geral com o mesmo potencial de
406 progressão. Portanto, tudo foi calculado para que as progressões fossem bem
407 uniformes. Agora, cada um terá sua liberdade de gerir tudo isso, mas a forma do
408 cálculo foi essa. E somando tudo isso, chegou-se aos R\$ 189 milhões, dando

409 equidade na distribuição do dinheiro para todos os setores que têm servidores.
410 Já havia falado isso na reunião anterior, reitero essa posição, e está nos
411 documentos da CODAGE, que geraram a forma de cálculo do valor.” **Cons.**
412 **Rodrigo Bissacot Proença:** “Dos professores associados recebi um
413 questionamento na direção do que falou a Professora Carlota, que já foi
414 esclarecido, sobre ter travado quem pode subir verticalmente, mas recebi
415 algumas manifestações na direção de uma pergunta que vou deixar aqui. Hoje
416 é Dia do Professor e hoje não há nada referente à progressão dos docentes. A
417 pergunta que foi enviada é que, dado que a administração sabe exatamente
418 quantos docentes há em cada nível, e quantos estão aptos a poder progredir,
419 dado esse montante que estamos aprovando agora para os funcionários, se isso
420 não impede ou não impedirá a progressão para os docentes. Se isso não vai
421 bater nos parâmetros de sustentabilidade. Ou seja, se poderemos fazer a
422 progressão que é tão aguardada pelos docentes, sem que esse montante cause
423 alguma interferência.” **M. Reitor:** “Vai depender do cenário. Estamos
424 conversando com a CP (Comissão Permanente), já conversamos com a CAD,
425 para fazer a previsão da progressão dos docentes. Muito provavelmente vamos
426 desencadear uma progressão dos professores, pois temos condição de fazer
427 isso. Já fizemos as contas, já me mandaram, vai caber. Não tem competição
428 entre servidores e professores, os dois estão planejados para terem suas
429 progressões. Mas isso não é promessa. Isso tudo deve acontecer em condições
430 normais de pressão e temperatura.” **Cons. Humberto Gomes Ferraz:** “Quero
431 abordar dois pontos e um deles é exatamente sobre a progressão na carreira
432 dos nossos servidores técnicos e administrativos. Não poderia deixar de abordar
433 esse assunto por vários motivos. Um deles é porque estou como docente na
434 Universidade há 31 anos, comecei cedo, mais especificamente aos 25 anos de
435 idade como docente. E desde o início pude ver - como todos podemos ver e
436 constatar - a importância do suporte que nossos servidores nos proporcionam.
437 Mas como em qualquer categoria e qualquer situação (isso envolve os
438 professores, inclusive), temos alguns que se empenham mais e outros que às
439 vezes pensam de outra forma. Isso em qualquer lugar. E aí surge o problema,
440 porque quem se empenha mais, no fim acaba se sentindo injustiçado, em
441 qualquer processo de avaliação. Participei também ativamente desse processo,
442 avaliando os servidores da nossa Faculdade de Ciências Farmacêuticas, e

443 participei das várias discussões para a criação desse sistema. Pude ver o
444 empenho do Professor Wilson, de sua equipe, assim como do Professor João
445 Maurício, para tentar montar a melhor avaliação possível. E o que penso sobre
446 essa avaliação? Ela foca em algo muito importante, que é o reconhecimento de
447 que todos precisamos acertar nossos rumos, assim como eu também preciso,
448 mas a avaliação considera que você, aproveitando essa oportunidade, essa
449 avaliação, pode elaborar seu plano de metas e a partir disso sua avaliação será
450 feita. Então, depende de cada um. Não existe um sistema de pontuação. A
451 avaliação é feita pelo próprio funcionário. Inclusive, ele pode decidir ir para essa
452 progressão ou não. Nunca tinha visto dessa forma, em 31 anos na Universidade.
453 Creio que é um avanço muito grande. Podemos, então, montar nosso plano, nos
454 comprometer com este plano e alcançar uma progressão na carreira. Acho que
455 o foco disso é o crescimento profissional e pessoal. Voltando ao caso da minha
456 Unidade, foi muito tempo dedicado à avaliação dos nossos servidores, mas foi
457 um tempo que valeu a pena. Sentar e imaginar como foram os quatro anos
458 dessas pessoas que estiveram comigo, o que podemos sugerir para que elas
459 avancem enquanto profissionais e até mesmo enquanto pessoas. E a partir
460 disso, a pessoa elabora o seu plano e pede ascensão na carreira. Considero isso
461 algo bastante interessante. Compartilho da preocupação de que esse processo
462 tem que ser contínuo. Falhamos muito nisso, mas para os professores foi a
463 mesma coisa, também há hiatos nas avaliações. Agora, entendo que quantos
464 aos servidores, esse tempo é maior. Entretanto, se pegarmos a experiência que
465 foi gerada agora e progredir nisso, acho que conseguimos resolver uma série de
466 questões. Mais uma vez, no meu entendimento, participei dessa avaliação, é
467 uma excelente oportunidade para o nosso servidor não apenas aumentar o seu
468 salário - merecidamente -, mas também de progredir enquanto pessoa e
469 enquanto servidor dessa Universidade, como devem fazer também os
470 professores as suas reflexões e a sua progressão. Um segundo ponto, muito
471 rapidamente, estou me despedindo deste Conselho Universitário. Minha missão
472 como Diretor encerra-se exatamente amanhã. Quero deixar público meu
473 agradecimento ao Professor Carlotti e à Professora Maria Arminda, que deram
474 todo apoio para que pudéssemos tocar essa missão nada fácil, de dirigir uma
475 Unidade da Universidade de São Paulo. Professor Carlotti, quando o senhor fizer
476 a lista dos seus feitos, quero sugerir que o senhor acrescente o seguinte: 'criei

477 um grupo de whatsapp entre os diretores e a Reitoria.' Esse foi um dos maiores
478 feitos do seu mandato. Porque dali surgiu muita interação e muito apoio, porque
479 para tocar uma Unidade não é fácil, e quando precisamos de ajuda, é só
480 entrarmos em contato e temos todo suporte por parte dos colegas. E pelo
481 whatsapp, também contato direto com o Reitor e a Vice-Reitora. Isso foi
482 magnífico. Professor Carlotti e Professora Maria Arminda, um agradecimento
483 muito especial, e a todos os colegas que me ajudaram muito, muitíssimo
484 obrigado. Vamos em frente.” O M.Reitor parabeniza o Conselheiro Humberto
485 pela sua gestão. **Cons. Samuel Ribeiro Filipini:** “Gostaria de fazer coro
486 à fala do meu companheiro Reinaldo, que trouxe pontos bastante importantes
487 sobre a carreira. Gostaria de mencionar que alguns esclarecimentos foram
488 apresentados, agradeço ao Professor Carlotti, pois estávamos muito
489 preocupados em como chegou-se a esse montante de recurso. E quero dar
490 ênfase a uma questão, no sentido de repudiar a maneira como foram feitas e
491 conduzidas as avaliações, pois soubemos de vários companheiros e
492 companheiras que nos procuraram enquanto representantes e enquanto
493 Sindicato, que não participaram da construção da avaliação do seu PDI - Plano
494 de Desenvolvimento Individual. Era uma prerrogativa que o trabalhador
495 participaria da construção desse PDI em conjunto com sua chefia. Infelizmente,
496 soubemos de vários casos em que isso não ocorreu, por isso trago essa
497 manifestação de repúdio a esse fato, em relação a algumas chefias que não
498 conduziram junto a seus trabalhadores e subordinados o Plano de
499 Desenvolvimento Individual.” **Cons. Júlio César Pereira de Almeida:** “Sou
500 coordenador geral do DCE Livre da USP pelo Movimento Correnteza, estive
501 ausente na última sessão por estar doente, mas estou aqui agora para passar
502 uma posição da representação discente a respeito desse debate. Faço parte da
503 Comissão de Orçamento e Patrimônio, então já conversamos e debatemos
504 exaustivamente sobre esse elemento na última semana. Algumas questões
505 ficaram muito claras para nós, do Movimento Estudantil, em relação ao debate
506 orçamentário da Universidade. Vimos com bastante surpresa que o orçamento
507 da nossa Universidade para 2025 vai para R\$ 9,15 bilhões, é o maior orçamento
508 de uma Universidade pública do nosso país, e acho que a USP tem feito bastante
509 coisa, mas pode fazer muito mais. É muito importante que estejamos debatendo
510 sobre progressão na carreira dos servidores, afinal já são 12 anos sem progredir

511 a carreira dos trabalhadores e não é de se surpreender que haja insatisfação no
512 processo de construção dessa progressão. Para nós, do Movimento Estudantil,
513 o debate sobre democracia, não só nos Conselhos, mas em todas as etapas de
514 deliberação na Universidade é fundamental. O Magnífico Reitor Carlotti inclusive
515 fez uma piada, dizendo que se não votarmos logo, não haverá progressão. Bom,
516 não tem progressão há 12 anos. Há 12 anos não tem sido votada a progressão
517 de carreira dos servidores. Apesar de ser uma piada, que entendemos ser de
518 muito mau gosto, a realidade é que esses trabalhadores não têm tido progressão
519 de carreira desde então. Portanto, esse debate é mais do que urgente, até
520 porque a Universidade está batendo números recordes em seu orçamento. Algo
521 que também nos decepciona bastante também é que, há dois meses do final do
522 ano, não temos um debate profundo em relação a orçamento para permanência
523 estudantil. É claro que o debate hoje é sobre a progressão na carreira dos
524 servidores, e para nós isso é fundamental, precisamos fortalecer e valorizar os
525 trabalhadores da nossa Universidade. Mas a verdade é que sem estudante
526 também não tem Universidade. Então, o debate sobre permanência estudantil
527 precisa ser pautado com bastante urgência e com bastante foco, sempre
528 elevando os ritos democráticos que deve ter uma Universidade como a USP, que
529 tanto bate no peito em dizer que é democrática, que não comete os mesmos
530 erros do passado. Tivemos um debate extenso sobre democracia na
531 Universidade no último período. Que esse processo também passe pelas
532 entidades de representação na Universidade, seja pelo Diretório Central dos
533 Estudantes, que representa mais de 90 mil estudantes dessa Universidade, seja
534 pelo Sindicato dos Trabalhadores da Universidade ou até mesmo pela
535 Associação de Docentes. Para nós fica um alerta acesso, enquanto categoria de
536 estudantes, de que precisamos aprofundar e radicalizar ainda mais o debate
537 democrático dentro dos nossos Conselhos. Acho que isso é fundamental para
538 conseguirmos avançar não só no direito dos trabalhadores, mas dos estudantes
539 também. Agora, no que diz respeito aos servidores, algo que não foi exposto
540 aqui, mas que na Comissão de Orçamento e Patrimônio debatemos
541 exaustivamente, foi sobre o elemento da divisão da progressão entre chefes e
542 não chefes. Quero perguntar aos professores que aqui estão se compreenderam
543 se haverá ou não uma diferença na avaliação e no recurso destinado à
544 progressão na carreira de servidores que são chefes e aqueles que não são.

545 Precisamos discutir quais serão os trabalhadores que terão a progressão na
546 carreira e quais serão aqueles que serão negligenciados pela Universidade. Não
547 é a primeira progressão de carreira feita na Universidade e há mais de uma
548 década havia reclamação de trabalhadores dizendo que servidores que estavam
549 em posição de chefia foram privilegiados nesse processo. E as Unidades, como
550 no caso da minha (EACH - Escola de Artes, Ciências e Humanidades), onde
551 passamos por um problema muito grave de reposição de servidores e docentes
552 há muito tempo, como essas Unidades mais recentes, que possuem uma
553 destinação menor de recurso proporcionalmente, terão a progressão de carreira
554 desses trabalhadores, que sequer foram repostos ainda. Portanto, para nós fica
555 uma angústia grande nesse debate, apesar de colocado que a progressão de
556 carreira é algo muito positivo para os trabalhadores, e defendemos isso. Apesar
557 disso, a representação discente tem uma posição muito alinhada aos
558 trabalhadores da USP, vamos votar pela abstenção nesse momento, por
559 entender que não houve um rito democrático digno de uma Universidade do
560 tamanho da USP, ainda mais em momento em que a educação tem sido tão
561 atacada na América Latina, como na Argentina, por exemplo, onde várias
562 Universidades estão ficando sem verba. Precisamos denunciar esse avanço
563 contra a pesquisa e contra a ciência. Vamos nos abster não por sermos contra
564 a progressão. Muito pelo contrário, somos muito a favor. Mas entendemos que
565 nossa Universidade ainda não cumpre o papel pelo qual ela foi criada.” **Cons.^a**
566 **Neli Maria Paschoarelli Wada**: “Primeiramente, meus parabéns aos
567 professores, principalmente aos professores das creches, os quais não têm nada
568 para comemorar no dia de hoje, tendo em vista a situação das nossas creches.
569 Sobre carreira, na nossa concepção isso não é carreira. Isso foi um processo de
570 avaliação, e como todo processo de avaliação, existem vícios processuais.
571 Esses vícios foram cometidos praticamente em todas as Unidades. Mesmo eu
572 conhecendo o Professor Humberto e ele falando de sua dedicação na Unidade,
573 lá também houve reclamação. Nesse processo de avaliação, há um elemento
574 que nos preocupa muito, que é o Plano de Desenvolvimento Individual, que será
575 objeto de avaliação daqui dois anos. E muitos companheiros e companheiras
576 não discutiram esse plano com as suas chefias. Pelo contrário, alguns chefes já
577 levaram o plano pronto. E alguns dos destaques desse plano são alguns cursos
578 que estão sendo indicados aos companheiros e companheiras. Espero que

579 esses cursos não sejam da empresa que foi contratada para bolar esse processo
580 de avaliação, porque muitos companheiros deixaram de fazer opção por esses
581 cursos, porque segundo informações eles deveriam pagar pelos cursos, ao invés
582 da Universidade conceder gratuitamente. Sobre a questão dos dois grupos, da
583 progressão horizontal e da progressão vertical, pelos números vamos ter
584 bastante gente bem avaliada. Ou seja, vão progredir. Agora, será que vão
585 mesmo progredir? Quem definiu esses números? E quem definirá a progressão
586 nas Unidades. Isso ainda não foi dito para os funcionários e funcionárias.” **Cons.^a**
587 **Maria Dolores Montoya Diaz**: "Agradeço por todos os comentários. Lembrando
588 que estamos votando os valores, com base em toda a discussão que foi feita na
589 COP, algumas das decisões já tinham sido votadas neste Conselho
590 anteriormente, e já agradeço pelas palavras do Professor Carlotti sobre a
591 simplificação e a análise que está sendo feita, a qual receberemos em breve.” A
592 seguir, o M. Reitor passa à votação. **Votação**. Pelo painel eletrônico obtém-se o
593 seguinte resultado: Sim = 87 (oitenta e sete) votos; Não = 0 (zero) voto;
594 Abstenções = 10 (dez) votos; Total de votantes = 97 (noventa e sete). É aprovado
595 o parecer da COP, favorável à utilização de recursos no valor de R\$
596 189.897.501,74 para a progressão na carreira dos servidores técnicos e
597 administrativos da Universidade. Ato seguinte, o M. Reitor passa ao **item 2 -**
598 **PRÊMIO DESEMPENHO ACADÊMICO INSTITUCIONAL USP. 2.1 -**
599 **PROCESSO 2023.1.2158.1.3 - UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**. Proposta de
600 pagamento do Prêmio Desempenho Acadêmico Institucional USP 2024 (período
601 de medição 2023), nos termos da Resolução nº 8.393, de 24 de março de 2023.
602 - **Manifestação do EGIDA**: após a análise dos indicadores de desempenho da
603 Universidade, entende que “estão preenchidos os requisitos do artigo 3º da
604 Resolução nº 8.393, motivo pelo qual é cabível e oportuno que seja concedido o
605 Prêmio Desempenho Acadêmico aos docentes e servidores técnicos e
606 administrativos da Universidade.” - **Manifestação da CODAGE**: informa que o
607 referido prêmio será pago em três parcelas mensais de R\$ 3.000 (três mil reais),
608 creditados a partir de outubro/2024, compondo um valor total de R\$ 9.000 (nove
609 mil reais). Considerando um número estimado de 18.836 servidores docentes e
610 técnicos e administrativos aptos a receberem os valores mencionados acima, o
611 custo total de sua concessão no exercício corrente será de, aproximadamente,
612 R\$ 169.524.000 (cento e sessenta e nove milhões, quinhentos e vinte e quatro

613 mil reais). Acrescenta que o impacto dessa despesa em termos do nível de
614 comprometimento dos repasses do Tesouro do Estado com os gastos de pessoal
615 será de 2,07%, já considerando a nova previsão de arrecadação do ICMS, base
616 CRUESP, informada pela Secretaria da Fazenda e Planejamento do Estado de
617 São Paulo (SEFAZ), no valor de R\$ 164,5 bilhões em 2024. Ao final do exercício,
618 o nível de comprometimento estimado é de 83,01% (02.10.2024). - Despacho do
619 M. Reitor, Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior, destacando que o período de
620 medição é 2023. - **Parecer da CAA:** deliberou pela aprovação da proposta de
621 pagamento do Prêmio Desempenho Acadêmico Institucional USP 2024, nos
622 termos da Resolução nº 8.393, de 24 de março de 2023 (07.10.2024). - **Parecer**
623 **da COP:** aprovou a concessão do Prêmio Desempenho Acadêmico Institucional
624 USP 2024, conforme proposto nos autos. Na oportunidade, considerando a
625 possibilidade de novas edições do prêmio, a Comissão recomendou que a
626 CODAGE estude o aprimoramento da Resolução nº 8393/2023 (08.10.2024). -
627 Ofício do Magnífico Reitor, Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior, à presidente
628 da COP, Prof.^a Dr.^a Maria Dolores Montoya Diaz, solicitando esclarecimentos da
629 Comissão a respeito do parecer, emitido em 08.10.2024. - Manifestação da COP
630 em relação ao questionamento do M. Reitor sobre o parecer emitido pela
631 Comissão. **M. Reitor:** “Temos uma resolução de 24 de março de 2023, que na
632 verdade atualiza uma versão anterior semelhante, da criação de Prêmio
633 Desempenho Acadêmico, quando houvesse desempenho excepcional da
634 Universidade. E foi o que aconteceu nos últimos anos, tanto em 2023 quanto em
635 2024. Pela primeira vez na história da Universidade, ficamos entre as 100
636 melhores universidades do mundo, fato que repetimos em 2024, em 85º lugar,
637 depois em 92º em 2024. E mais recentemente passamos no *ranking* do THE, um
638 *ranking* mundial, para a posição 199, sendo que anteriormente estávamos no
639 bloco entre 200 e 250. Isso tem uma repercussão muito grande, além de outros
640 *rankings*. Na América Latina, temos insistentemente voltado ao primeiro lugar,
641 passamos alguns anos em segundo lugar, ficando atrás da Universidade
642 Católica do Chile, mas já voltamos ao primeiro lugar pelo menos nos dois anos
643 seguintes. Então, por causa desse desempenho excepcional da Universidade,
644 há a criação desse prêmio, que pode ou não ser outorgado, a depender das
645 condições financeiras da Universidade. Então, fizemos o estudo através do
646 EGIDA, que mostrou essa excepcionalidade dos nossos resultados. Depois

647 temos a manifestação da CODAGE, mostrando que existe espaço financeiro
648 para esse ano, para concedermos o prêmio sem romper aquela barreira dos 85%
649 que são impostos pelos documentos internos que temos na Universidade. Como
650 é um prêmio acadêmico, temos o parecer da CAA, que foi favorável,
651 reconhecendo a excelência da Universidade; e temos o parecer da COP,
652 também favorável a esse prêmio. Como o parecer da COP tinha uma sugestão
653 de mudança, e essa comissão é a 'dona da chave do cofre', pedi para esclarecer
654 se aquele comentário colocava em dúvida o prêmio desse ano, a COP
655 esclareceu que não estava se referindo a fatores econômicos, mas sim a
656 eventuais mudanças futuras, não colocando em xeque a parte financeira desse
657 prêmio e nem a qualidade que já havia sido avaliada pela CAA. Portanto, está
658 sendo trazida ao plenário essa votação. Apenas um esclarecimento. Sei que tem
659 pessoas que pensam que o prêmio não deveria ser para todo mundo, que
660 deveria haver critérios, que deveria ser diferente para funcionários e docentes,
661 que deveria haver diferença entre as categorias de professor e de servidores, há
662 pessoas que acham que não deveria haver prêmio. Sei que há muitas opiniões
663 contrárias. Mas agora vou dar minha opinião pessoal. Esse prêmio é para toda
664 a comunidade. Por isso o valor é igual. Todos colaboraram, se esforçaram para
665 colocar a Universidade nesse lugar. Por isso, nesse momento do prêmio,
666 estamos dando igualdade para todos. Fazemos diferença quanto aos salários,
667 concursos, carreira. Já temos essas questões dentro do nosso 'armamentário',
668 que utilizamos mensalmente ou diariamente, mas nesse momento, depois de um
669 resultado tão expressivo da Universidade, é que foi criado esse prêmio. É claro
670 que pode ser mudado no futuro, pode ser aperfeiçoado. Mas eu, particularmente,
671 gosto dessa forma, porque quem tem os menores salários são privilegiados,
672 proporcionalmente falando, e é uma demonstração de coletividade da
673 Universidade diante do resultado. É uma opinião pessoal, creio ser uma boa
674 iniciativa que estamos tomando neste momento. Vou pedir ao Professor Pedro
675 e à Professora Dolores para dar os pareceres da CAA e da COP sobre este
676 tema." **Cons. Pedro Vitoriano de Oliveira**: "Fomos muito pragmáticos na
677 análise. Primeiro, existe uma resolução de 2008, que foi atualizada em 2023, e
678 depois avaliamos as questões dos indicadores que são apresentados no
679 relatório do EGIDA. E esses indicadores são muito positivos. Acho que a
680 expressiva maioria dos professores e servidores da Universidade contribuiu para

681 isso significativamente. Então, o que a CAA considera é que do ponto de vista
682 acadêmico a Universidade, ao atingir esses índices internacionais, podemos
683 perceber melhorias no sentido de facilitar a movimentação de estudantes para
684 outros países, e ao mesmo tempo facilitar a vinda de estrangeiros para que
685 venham participar das nossas atividades. Isso é muito produtivo e importante
686 para a nossa atividade fim, que é a formação de pessoal, estudantes de
687 graduação e profissionais de pós-graduação. Vimos com muito bons olhos, sem
688 nenhum óbice do ponto de vista acadêmico.” **M. Reitor**: “Não tem nenhuma
689 autoridade que encontre no Brasil (estadual, federal, municipal) que não me
690 parabeniza pela USP estar bem nos *rankings*. É impressionante a repercussão
691 desses *rankings* na sociedade e entre as pessoas formadoras de opinião. Esses
692 *rankings* trouxeram grande valorização para a Universidade.” **Cons.^a Maria**
693 **Dolores Montoya Diaz**: “A proposta é de pagamento de três parcelas mensais
694 de R\$ 3.000, creditados a partir de outubro/2024, compondo um valor total de
695 R\$ 9.000. Estima-se cerca de 18.836 servidores docentes e técnicos e
696 administrativos aptos a receberem, o custo estimado é um total de R\$
697 169.524.000. Isso teria um impacto nos gastos com pessoal de 2,07%, e ao final
698 do exercício, considerando apenas essa ação, o nível de comprometimento
699 estimado é de 83,01%, mantendo-se dentro dos limites estabelecidos pelos
700 parâmetros de sustentabilidade econômica, atendendo a resolução.” **Cons.**
701 **Rodrigo Bissacot Proença**: “De fato, chegou até a representação esses
702 comentários sobre as críticas a esse prêmio, mas do ponto de vista dos
703 associados, a maioria dos que conversei é a favor, inclusive com esse formato
704 que está, pelas razões que foram apresentadas. Apenas um destaque que quero
705 fazer, quero chamar a atenção que esse prêmio fica dentro dos parâmetros de
706 sustentabilidade da Universidade, que é de 85% de gasto com pessoal. Pelo que
707 entendi, não só esse, mas qualquer prêmio que a Universidade faça, mesmo que
708 seja de tiro único, ele fica aí dentro. Certo? Então, nesse sentido quero pedir que
709 se faça uma reflexão, porque isso gera uma trava um pouco artificial. Se entendi
710 bem a ideia dessa resolução e a maneira como ela foi proposta, é justamente
711 uma ferramenta de controle para que a Universidade não entre novamente em
712 desequilíbrio financeiro. Então, se você vai dar um prêmio de uma única vez,
713 isso de nenhuma forma oferece perigo para a sustentabilidade financeira da
714 Universidade. Acho que é algo que devemos refletir, porque isso está inibindo

715 ações pontuais. Digamos que se queira dar um prêmio do tipo 'Super
716 Pesquisadora Mãe', ou trazer alguém grande do exterior, fazer um investimento
717 maior, que seja uma coisa de gasto por período determinado, essa resolução do
718 jeito que está, impede isso. Note que se você fixa o montante de valor, igual
719 aprovamos aqui, isso de nenhuma forma coloca a Universidade em risco, você
720 tem mais ferramentas de valorização e atração de pessoas, sem oferecer risco
721 à Universidade. Acho que isso precisa ser mais esclarecido. Inclusive, os
722 docentes repetem isso como se fosse um perigo. Gastos permanentes levam ao
723 desequilíbrio, gastos pontuais, evidentemente, não têm o poder e a força de
724 causar um desequilíbrio financeiro, separa-se o recurso, depois executa. Estou
725 trazendo esse comentário, principalmente porque estamos fazendo uma
726 discussão - teremos um encontro de docentes - e alguns dos assuntos giram em
727 torno justamente da questão da valorização do salário líquido, que é considerado
728 baixo. Estamos bem posicionados em rankings às custas do esforço brutal de
729 muitos docentes e também funcionários, que fizeram muito mais com menos
730 recursos que nossos competidores internacionais. Tenho muitos relatos de
731 colegas que deixaram a USP e foram para outras Universidades também super
732 bem posicionadas, dizendo que jamais vão receber um e-mail pedindo para fazer
733 o inventário da sala dele, por exemplo. Então, estamos competindo, estamos
734 indo bem, mas com um sacrifício para além do que deveríamos fazer. Está sendo
735 feita uma consulta sobre a opinião dos docentes sobre a carreira na USP, será
736 feito um encontro, e estamos discutindo isso. Que às vezes estamos perdendo
737 tempo de fazer atividades que impactariam nos rankings, gastando mais tempo
738 com a pesquisa, para ficar vendo o número USP da sua cadeira, e outras coisas
739 que não são exatamente função do docente. Deixo essa reflexão. Acho que a
740 Universidade deveria pensar em incluir nessa resolução dos parâmetros, coisa
741 que não são de fato ameaçadoras. Se você dá um prêmio, o ano que vem não
742 há nenhuma garantia que ele vai se repetir, isso não oferece nenhum risco, mas
743 do jeito que está escrito, é vedado.” **Cons. Marcílio Alves:** “Parabéns pelo Dia
744 dos Professores e Professoras. Na nossa lista de professores titulares foi
745 bastante discutida essa questão do prêmio. Pôs e contras, vantagens e
746 desvantagens, e o Professor Heitor, da FOB, fez um pequeno resumo dos pontos
747 favoráveis e contrários. Pontos contrários seriam: falta de critérios, destinação
748 inadequada de recursos, e mensagem equivocada à sociedade, sendo melhor

749 um reajuste salarial. Os pontos a favor: valorização, alívio financeiro, benefício
750 coletivo, motivação. Foram 67 professores titulares que se manifestaram a favor
751 do prêmio, contra 16 que se manifestaram contra. São só estatísticas que me
752 dão conforto em apoiar o prêmio. Foi uma discussão bastante interessante e
753 boa, envolvendo mais de 100 professores titulares. Vamos, então, apoiar.
754 Perguntaram-me e eu não soube responder se o prêmio afeta o teto salarial dos
755 professores. Outra coisa, sobre o encontro de docentes, estamos no ano 8. Será
756 o 8º Encontro de Docentes. Sempre organizei esses encontros, agora com a
757 Professor Chennifer, representante dos doutores, o Professor Bissacot,
758 representante dos associados, e o time de sempre que são os Professores Ana
759 Estela, Bruno, Luís Fernando e Amâncio. Será dia 24, no Auditório Guarnieri
760 teremos um professor do exterior, uma professora da Unicamp, a Reitora da
761 UNESP, e o Professor Simon Schwartzman. Teremos uma manhã de reflexão
762 sobre os vários problemas da carreira docente e também com certos grupos de
763 vivência que vamos fazer no Teatro da Universidade de São Paulo, que é atrás
764 do Anfiteatro Guarnieri, onde será o encontro. Lá teremos um pequeno lanche.
765 Aguardo vocês, é só se inscrever, procurar o site 'Encontro de Docentes 2024',
766 que vai encontrar.” **Cons.^a Neli Maria Paschoarelli Wada:** “O Professor Carlotti
767 agora ficará contente. Hoje votaremos a favor do prêmio. Primeiramente,
768 queremos e exigimos que seja respeitado o princípio isonômico e da igualdade.
769 E que nenhum trabalhador que esteja na ativa hoje receba o prêmio,
770 principalmente aqueles que receberam um processo administrativo e já foram
771 castigados. Porque aqueles que receberam um processo administrativo e
772 lesaram a Universidade foram demitidos. Então, mesmo estes que responderam
773 a um processo administrativo, devem ter o direito a receber o prêmio. Aqueles
774 que tiveram de licença médica, que também tenham o direito ao prêmio, porque
775 infelizmente a Universidade adocece. Dinheiro sempre é bom, agora gostaríamos
776 de reivindicar ao Professor Carlotti, que é presidente do CRUESP, que marque
777 a reunião do Fórum das Seis, para continuarmos a discutir salário, como foi
778 assumido em maio, entre o CRUESP e o Fórum das Seis. Porque continua
779 subindo a arrecadação do ICMS, a previsão é que fechemos o ano com uma
780 arrecadação de R\$ 164 bilhões. Bateram as contas do Fórum das Seis, da
781 Secretaria da Fazenda e dos técnicos do CRUESP. Então, é necessário sentar
782 e negociar. Quero dizer aos funcionários que estamos recebendo esse prêmio,

783 mas não é o essencial para nós. Porque temos ainda péssimas condições de
784 trabalho em muitas Unidades da USP. Não temos investimento na saúde do
785 trabalhador. Se vocês perguntarem para seus funcionários nas respectivas
786 Unidades, sobre o exame periódico, vão constatar que faz longos anos que não
787 temos isso na Universidade. Outra questão diz respeito às normas
788 regulamentadoras nas Unidades. Grande parte das normas regulamentadoras
789 não está sendo respeitada por essa Universidade. Tem também a questão do
790 assédio moral, do etarismo, do racismo, do preconceito, que tomam conta dessa
791 Universidade. Nós continuamos no processo que foi aprovado em 2014 nesse
792 mesmo Conselho Universitário, que é a proposta do Professor Zago, sobre os
793 parâmetros de sustentabilidade econômica. Isso está conduzindo Fundações e
794 Empresas cada vez mais a entrarem na Universidade de São Paulo. O processo
795 de terceirização se aprofunda, e é desumano com nossos trabalhadores
796 terceirizados. E ainda sobre esse processo de sustentabilidade econômica, a
797 equalização do número de funcionários com o número de docentes está latente.
798 Portanto, queremos dizer aos funcionários que carreira, salário, prêmio, tudo isso
799 é bom, mas temos que tomar conta dos nossos locais de trabalho e das nossas
800 relações. Essa Universidade continua no caminho da desumanização, e é
801 necessário reverter esse processo. Para termos a Universidade dos nossos
802 sonhos, ela precisa ser humanizada.” **Cons. Reinaldo dos Santos Souza**: “A
803 Neli já adiantou a questão do voto, mas estamos em um período de eleições no
804 geral, então esse é o chamado voto crítico. Quero aproveitar para trazer outros
805 elementos à discussão. Vamos votar a favor porque, bem ou mal, é dinheiro no
806 bolso do trabalhador, muitos estavam na expectativa para pagar dívidas etc, e
807 obviamente esse é um ponto que a maioria das pessoas olha com bons olhos.
808 Por outro lado, a problematização que fazemos e é histórica por parte do
809 movimento sindical como um todo é que nós defendemos salário, pois o salário
810 incorpora, é permanente, e temos um déficit salarial na Universidade que vimos
811 discutindo nos últimos anos. Segundo os dados do Fórum das Seis, para
812 recuperar o poder de compra dos nossos salários de 2012, ainda seriam
813 necessários cerca de 12% de reajuste, mesmo com os reajustes dos últimos
814 anos que recuperaram parte dessas perdas. E as perdas vão se somando mês
815 a mês, e aquilo que foi perdido não se recupera. Fizemos no SINTUSP um
816 cálculo relativamente grosseiro - pois não temos grandes especialistas para isso

817 -, somando quais seriam os salários perdidos nos últimos 12 anos e, por
818 exemplo, um funcionário do piso do grupo básico, teria perdido cerca de R\$ 60
819 mil reais nesse período, um do grupo técnico, R\$ 102 mil, um do grupo superior,
820 R\$ 200 mil. Isso tudo na campanha salarial, agora já aumentou um pouco. Então,
821 esses prêmios não recuperam essas perdas, por isso que via de regra
822 defendemos salário. E na nossa avaliação, a própria possibilidade de concessão
823 do prêmio e do auxílio-alimentação extra, é expressão da situação financeira da
824 Universidade, que neste momento é relativamente favorável, com um caixa
825 bastante significativo, de mais de R\$ 7 bilhões, a despeito das partes já orçadas,
826 mas considerando as sobras todas, aproximadamente. Inclusive com um
827 aumento significativo da arrecadação neste ano, como a Neli já falou. A
828 arrecadação geral do Estado, a quota-parte do ICMS, para R\$ 154 bilhões, e
829 agora a própria Secretaria da Fazenda reconhece que vai chegar a R\$ 164
830 bilhões, ou seja, R\$ 10 bilhões a mais do que estava previsto e talvez até atinja
831 um pouco mais. É uma situação financeira relativamente favorável, que permitiria
832 - se tivesse a disposição política da Universidade - recuperar em definitivo as
833 perdas salariais. Por isso que o Fórum das Seis segue reivindicando a reabertura
834 de negociações nesse sentido. Além disso, o prêmio, embora contemple todo
835 mundo - até certo ponto, porque há certas restrições das quais falarei adiante -,
836 ele por exemplo não contempla os funcionários terceirizados, que constroem
837 essa Universidade e são parte importante dela. Além disso, não é uma coisa
838 contra a outra, mas a situação financeira também permitiria que olhássemos para
839 a permanência estudantil e demais demandas estudantis. E a única coisa que
840 não sei se temos condições de rever, e se seria possível votar hoje (porque
841 estamos votando a concessão do prêmio para esse ano, mas ele está baseado
842 na portaria que foi aprovada no ano passado). E naquela portaria, no ano
843 passado, fizemos um destaque e gostaríamos de fazer novamente esse ano,
844 porque ela exclui da concessão do prêmio, as pessoas que estiveram em
845 afastamento com prejuízo de vencimentos por seis meses ou mais no ano
846 anterior, e aí fica explícito se isso inclui, por exemplo, pessoas que tiveram
847 licença maternidade e licença saúde. Gostaríamos de rever essa parte. Ela não
848 inclui funcionários e docentes contratados por tempo determinado, ou seja, os
849 temporários das Unidades, acho que é um problema que poderia ser revisto. E
850 exclui as pessoas que tiveram penalidades administrativas nos últimos cinco

851 anos. Isso é um problema porque, na nossa opinião, é uma dupla punição, a
852 pessoa já recebeu a punição administrativa e ainda vai ficar excluída da
853 possibilidade de receber o prêmio. E cinco anos é um período bastante longo. E
854 isso atinge especialmente funcionários, há pouquíssimos caso de punição
855 disciplinar para docentes. Então, vamos votar a favor da concessão do prêmio,
856 mas gostaríamos de fazer um destaque sobre esses aspectos das exclusões
857 feitas na portaria que rege o prêmio.” **M. Reitor:** “Não podemos fazer isso,
858 Reinaldo. Aquela portaria de 2023 rege o prêmio para os próximos anos. Para
859 mudarmos o critério e incluir algum desses pontos, precisaria mudar a portaria.
860 Então, para essa rodada, estamos votando o valor do prêmio, por isso temos a
861 CAA e a COP e não temos a CLR opinando, porque esta já opinou quando da
862 portaria de 2023. Por isso, tudo deve seguir as regras da portaria, não dá para
863 mudarmos agora a norma, sem colocar em pauta e sem análise pela CLR.
864 Podemos fazer para as próximas vezes. Outra coisa, estamos terminando este
865 ano muito perto dos 85%, ou seja, não está sobrando dinheiro para fazermos
866 muitas coisas para além do que já estamos fazendo. Às vezes dá a impressão
867 de que estamos com muita folga, mas não é bem assim. Estamos fazendo tudo
868 com muito planejamento para não perdermos o controle dos gastos da
869 Universidade.” A seguir, passa-se a votação. **Votação.** Pelo painel eletrônico
870 obtém-se o seguinte resultado: Sim = 96 (noventa e seis) votos; Não = 0 (zero)
871 voto; Abstenções = 1 (um) voto; Total de votantes = 97 (noventa e sete). O
872 Conselho Universitário aprova o parecer da COP, favorável à concessão do
873 Prêmio Desempenho Acadêmico Institucional USP 2024, nos termos da
874 Resolução nº 8.393, de 24 de março de 2023, e conforme proposto nos autos.
875 **M. Reitor:** “Agradeço a presença de todos e todas, acho que fizemos dois
876 movimentos importantes nesse final de ano para os nossos servidores e
877 professores. Como disse, há coisa acontecendo ainda, mas vamos fazer a
878 mesma sequência. Ser muito prudente, estudar, ver a possibilidade, e depois
879 fazer a aplicação das medidas. Creio que estamos fazendo isso, como o
880 Reinaldo reconheceu parcialmente, a Reitoria está fazendo uma reposição
881 salarial importante dos professores e servidores. Há mais a fazer, mas creio que
882 realizamos bastante nesse período.” Palmas. Nada mais havendo a tratar, o
883 Senhor Presidente dá por encerrada à reunião, às 16h. Do que, para constar,
884 eu,  Prof.ª Dr.ª Marina Gallottini, Secretária Geral,

885 lavrei e solicitei que fosse digitada esta Ata, que será examinada pelos Senhores
886 Conselheiros presentes à sessão em que for discutida e aprovada, e por mim
887 assinada. São Paulo, 15 de outubro de 2024.