

340ª REUNIÃO ORDINÁRIA DO CONSELHO TÉCNICO ADMINISTRATIVO DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. ATA. Às

nove horas no décimo dia do mês de outubro de dois mil e vinte quatro, na sala 101 do bloco A, realizou-se a 340ª Reunião Ordinária do Conselho Técnico Administrativo (CTA) da Faculdade de Educação, sob a Presidência da Senhora Diretora, Profa. Dra. Carlota Boto, com a presença dos seguintes membros: Prof. Dr. Valdir Barzotto, Vice-Diretor; Prof. Dr. Rosenilton de Oliveira, Vice-Chefe do EDA; Profa. Dra. Cássia Geciauskas Sofiato, Vice-Chefe do EDF; Profa. Dra. Cláudia Valentina Assumpção Galian, Chefe do EDM; Profa. Dra. Maria Letícia Barros Pedroso Nascimento, representante dos docentes; Profa. Dra. Vivian Batista da Silva, Diretora da Escola de Aplicação; Sra. Lilian Victoria Curriel Passeri, representantes da direção; Sra. Maria Clara Bueno Passeri; Srta. Paula Freire Mendonça, representante dos funcionários administrativos e Assistente Técnica Financeira; Regina Sonia da Silva Santiago, Assistência Técnica Administrativa; Sra. Daniela Pires, Representando a Biblioteca; Vania de Oliveira Moreira de Campos Machado e Luci Mara R. Gimenes, Assistente Técnica Acadêmica. Tendo em vista a presença dos membros, a Senhora Diretora, declara aberta a sessão da 340ª Reunião Ordinária do CTA da FEUSP. **Iª PARTE - DISCUSSÃO E VOTAÇÃO**

DE ATA 1 - Discussão e Votação da Ata da 335ª Reunião Ordinária do Conselho Técnico Administrativo (CTA) da FEUSP, realizada no dia 09/05/2024. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 08 (oito) e 1 (uma) abstenção. **2** - Discussão e Votação da Ata da 336ª Reunião Ordinária do Conselho Técnico Administrativo (CTA) da FEUSP, realizada no dia 13/06/2024. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 08 (oito) e 1 (uma) abstenção. **3** - Discussão e Votação da Ata da 337ª Reunião Ordinária do Conselho Técnico Administrativo (CTA) da FEUSP, realizada no dia 11/07/2024. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 08 (oito) e 1 (uma) abstenção. **IIª PARTE - EXPEDIENTE - 1.**

Expediente da Diretoria da FEUSP: Profa. Carlota informou que houve um workshop da questão da carreira, realizado na sala do Conselho Universitário na última terça-feira. Solicitou ao Prof. Valdir que fizesse o relato desse encontro. A Professora Carlota apresentou o cronograma das audiências públicas, destacando que, mesmo com o requerimento do servidor para a progressão, é necessária a

35 solicitação formal do servidor pelo sistema até dia 15 de outubro. O processo
36 seguirá as seguintes etapas: Comitê de primeira instância entre 17 de outubro e 8
37 de novembro, um comitê de segunda instância de 11 de novembro a 22 de
38 novembro e depois a análise dos recursos pelo Comitê Recursal de 25 de
39 novembro a 6 de dezembro. Essas informações constam no material enviado a
40 todos os funcionários e a partir daí se dará a efetivação das progressões que forem
41 válidas. O material que foi enviado e essa simulação da avaliação da progressão
42 será discutido na reunião da plenária no dia 21. A Profa. Carlota, o Prof. Valdir e a
43 Assistência Administrativa farão uma exposição do material antes da discussão. A
44 Profa. Carlota explicou que estará ausente no primeiro período mais complexo do
45 processo, que é a preparação dos comitês de primeira instância. Portanto, o Prof.
46 Valdir ficará responsável por explicar melhor. A Profa. Carlota informou que o
47 projeto acadêmico da FEUSP foi um dos 20% que foi aprovado em bloco na sua
48 totalidade e, portanto, sem necessidade de retorno à Unidade. Para se ter uma
49 ideia, dos seis projetos analisados, apenas um - o da FEUSP - foi aprovado dessa
50 forma e expressou sua alegria com esse resultado e parabenizou todas as pessoas
51 que contribuíram para esse resultado. A Profa. Carlota comunicou que, no dia
52 anterior, houve uma decisão do ministro Fux, suspendendo a ação de improbidade
53 administrativa que estava sendo imputada à USP, garantindo à permanência da
54 professora Maria Arminda no cargo de vice-reitora. Ela destacou que essa foi uma
55 vitória da Universidade de São Paulo, reafirmando sua autonomia e o direito de
56 definir cargos com mandatos eletivos, interpretação também adotada pelo ministro
57 Fux. Em nome da Faculdade, já enviou cumprimentos à professora Maria Arminda.
58 Por fim, a professora Carlota mencionou a realização da oficina do Plano Diretor,
59 solicitando à Regina que forneça mais detalhes sobre o evento, em geral, o
60 professor Valdir representa a direção no Conselho Gestor. A Regina também
61 costuma comparecer às reuniões e, desta vez, esteve presente. O evento contou
62 com a participação de membros das Unidades, discentes, docentes e funcionários.
63 Foi ressaltada a necessidade de planejamento e a criação de um cronograma para
64 o Plano Diretor da Universidade. Paralelamente, houve uma reunião de orçamento
65 junto à CODAGE, onde foram discutidos os planejamentos das Unidades e o
66 replanejamento para o próximo período. Algumas alíneas retornarão para a
67 Unidade no ano que vem, enquanto outras não. Foi registrado que o ICMS de 2024

68 é 14% maior do que o de 2023. Na reunião foi destacado o problema da
69 insuficiência de recursos para passagens aéreas internacionais e nacionais, além
70 das dificuldades enfrentadas com transporte para viagens didáticas. A expectativa
71 é melhorar essa situação no próximo ano. Informa que foi marcada uma
72 congregação extraordinária para a manhã do dia 17 de outubro, que será dirigida
73 pelo professor Valdir, pois estará em Goiânia em uma conferência. Adicionalmente
74 foi apresentada uma moção de repúdio ao Projeto de Lei 672 da Assembleia
75 Legislativa. O projeto, de autoria do deputado estadual Leonardo Siqueira (Partido
76 Novo), propõe a criação do Programa SIGA (Sistema de Investimento Gradual
77 Acadêmico), que prevê a cobrança de mensalidades nas universidades públicas
78 estaduais. A Faculdade de Educação considerou o projeto inconstitucional, uma
79 vez que a Constituição Federal determina a gratuidade do ensino público em
80 estabelecimentos oficiais, conforme o artigo 206. A USP reafirmou seu
81 compromisso democrático com a educação pública gratuita e de qualidade em
82 todos os seus níveis. Foi mencionada uma reunião no Conselho Estadual de
83 Educação, liderada pela Pró-Reitoria de Graduação, na figura dos professores
84 Aluísio e Marcos e da professora Lívia, pela CLAP. Nessa reunião foram discutidas
85 as novas diretrizes para os cursos de licenciatura, que estabelecem uma carga
86 horária mínima de 3200 horas, com 880 horas de formação geral, 1600 horas de
87 conhecimentos específicos relacionados à área de formação e a atuação no ensino,
88 320 horas de extensão e 400 horas de estágio curricular supervisionado. O conceito
89 de “estudos independentes” foi retirado desse sistema. Essa discussão continuará
90 em futuras reuniões, incluindo um encontro com a professora Bernadete Gatti, que
91 será chamada para outra reunião no Conselho Estadual de Educação, visto que
92 essa primeira foi apenas uma apresentação inicial. A professora Carlota mencionou
93 que, na página da faculdade, houve uma manifestação dela e do professor Rogério,
94 contrária à candidata do Partido Novo à prefeitura de São Paulo, Marina Helena. A
95 candidata acusou o professor Daniel Cara de ser favorável a todas as drogas, ao
96 aborto, ao método Paulo Freire. O professor Valdir complementou que, na
97 Congregação, ponderou-se que, além de uma nota de repúdio ao projeto de lei da
98 mensalidade, serão realizadas outras ações para fomentar uma reflexão mais
99 ampla sobre o tema na sociedade. A Faculdade de Educação reafirma sua
100 oposição ao projeto, que afeta diretamente professores e estudantes. Em

101 discussões cotidianas, há um argumento recorrente de que os profissionais
102 formados gratuitamente deveriam pagar pela sua formação, pois cobram pelos
103 seus serviços posteriormente. No entanto, um contraponto importante é o
104 reconhecimento da qualidade das universidades públicas brasileiras, que cada vez
105 mais aparecem bem classificadas em avaliações nacionais e internacionais,
106 mesmo diante das dificuldades estruturais de seus campi. Uma universidade
107 federal, por exemplo, pode não ser boa em contabilidade, mas se destaca em
108 Biologia. Sabe que tem alguma coisa de excelência para mostrar. Além disso,
109 universidades públicas brasileiras frequentemente aparecem bem colocadas em
110 rankings internacionais, superando várias instituições norte-americanas pagas em
111 certas áreas. O professor Valdir comentou sobre o processo de avaliação,
112 afirmando que compreende bem sua estrutura, mas tem dificuldade em fazer uma
113 síntese completa. A professora Carlota mencionou que há solicitações para que o
114 processo seja adiado. O professor Valdir acrescentou que foi feita uma
115 apresentação de slides, seguida por uma simulação de treinamento com os
116 presentes, demonstrando o funcionamento do primeiro comitê, que opera em duas
117 instâncias. O Comitê de Primeira Instância tem a função de classificar os
118 candidatos com base em suas avaliações. O primeiro critério analisado é a
119 coerência entre a solicitação e a avaliação recebida, pois um pedido de progressão
120 pode não ser bem avaliado caso seja interpretado como um protesto. Dessa forma,
121 é essencial que haja alinhamento entre o pedido e a avaliação feita. Já o Comitê
122 de Segunda Instância revisará todas as avaliações e fará ajustes, se necessário.
123 Além disso, enquanto o Comitê de Primeira Instância pode classificar alguns
124 funcionários como prioridade alta, o Comitê de Segunda Instância será responsável
125 por hierarquizar essas prioridades. Profa. Carlota lembra que esses comitês
126 avaliadores terão um papel na avaliação dos funcionários e poderão incluir os
127 docentes. Prof. Valdir mencionou que, no momento de implementação buscará
128 esclarecimentos para confirmar o entendimento das regras. Muitas perguntas foram
129 feitas, e a maioria das respostas indicou que a decisão fica a critério da Unidade.
130 Na segunda instância ocorre a reclassificação dos funcionários, em seguida a
131 divulgação dos resultados e da fase de recursos e de análise de recursos. Em
132 seguida a nomeação das pessoas no nível para o qual foi promovido. Um ponto
133 que gerou incômodo entre os diretores foi a limitação de 15% dos funcionários no

134 nível mais alto, 15% no nível mais baixo e o restante distribuído entre esses
135 extremos. Diretores de algumas unidades expressaram preocupação, pois há um
136 grande número de funcionários há mais de dez anos sem promoção. Foi
137 mencionado que um Conselho Universitário está agendado para o dia 15, onde
138 será discutido um prêmio de R\$ 9.000,00, pago em três parcelas a partir de outubro.
139 Tanto o prêmio quanto a questão da progressão devem ser aprovados ainda este
140 ano. A Profa. Carlota acredita que o tema gerará debates, pois a apresentação das
141 regras aos funcionários foi feita de forma muito rápida. Ela havia solicitado
142 esclarecimentos à Vania, mas algumas informações não foram abordadas. Durante
143 a reunião, foi realizada uma dinâmica de grupo, na qual diretores e vice-diretores
144 simularam a defesa da progressão de um funcionário fictício para entender o
145 funcionamento do comitê. No entanto, a Profa. Carlota considerou que seria mais
146 produtivo dedicar mais tempo ao estudo detalhado do material do que à realização
147 do exercício. O Prof. Valdir destacou que o material de avaliação é prático e
148 funcional, facilitando a análise, pois as fichas preenchidas dialogam bem com os
149 materiais produzidos pelos pares e apresentados à chefia. No entanto, ele apontou
150 um desafio: como avaliar funcionários que, após anos sem promoção, perderam a
151 motivação para aprender coisas novas. Alguns funcionários não demonstram
152 interesse em assumir novas responsabilidades, mas isso pode estar relacionado à
153 falta de valorização profissional ao longo dos anos. O grande problema é como
154 traduzir essa realidade de forma objetiva nos formulários de avaliação, sem
155 prejudicar funcionários que não tiveram oportunidades de crescimento. O Prof.
156 Valdir ressaltou que essa questão precisa ser bem resolvida nos documentos para
157 que os comitês possam trabalhar de forma clara e justa. Outro ponto de debate foi
158 a falta de uma rotina institucionalizada para promoções. Existe uma promessa de
159 que o processo ocorrerá a cada três anos, mas há incertezas sobre sua viabilidade,
160 especialmente considerando que a mudança da gestão da Reitoria a cada quatro
161 anos pode impactar as diretrizes e levar à perda da continuidade. A simulação
162 realizada demonstrou que o sistema funciona, e os membros do comitê não
163 precisam se preocupar. No entanto, a maior preocupação está na insatisfação dos
164 diretores das unidades com o atual modelo de progressão. Houve um consenso
165 geral, entre diferentes setores, de que as promoções precisam ser mais frequentes.
166 Além disso, algumas áreas, como farmácia e economia, enfrentam desafios

167 recorrentes na progressão, muitas vezes relacionados à falta de um plano de
168 carreira bem estruturado e à influência de critérios externos. Sra. Vania destacou
169 que há vários pontos ainda pouco claros no processo de progressão, mas um
170 aspecto importante levantado na plenária foi o engessamento da progressão
171 vertical para funcionários que não estão no nível inicial da carreira. Isso tem gerado
172 problemas nas Unidades, pois impede que funcionários ascendam a cargos de
173 chefia e assistência, algo que deveria ser decidido internamente por cada Unidade,
174 considerando suas necessidades específicas. Como resultado, muitas Unidades
175 estão com quadros esvaziados e sem funcionários aptos a assumir funções de
176 liderança. A partir do ano que vem, não haverá mais a excepcionalidade que
177 permite a designação temporária de funcionários para esses cargos, pois a
178 resolução que estabelecia essa prática deixará de valer a partir de 1º de janeiro.
179 Atualmente, as nomeações são feitas de forma temporária, com prazo
180 determinado. Se o modelo de carreira não permitir a evolução vertical, muitas
181 Unidades ficarão sem profissionais qualificados para assumir funções estratégicas,
182 o que pode gerar sérios problemas administrativos. No caso específico da FEUSP,
183 a opção de dividir a verba de concessão em graus (letras) em vez de níveis resultou
184 em um cenário onde há muitos funcionários nos níveis B e C, mas poucos nos
185 níveis 3 e 4, que são os exigidos para ocupar cargos de chefia. A Profa. Carlota
186 solicitou que a Sra. Vania redigisse um documento para ser lido no Co temático, a
187 fim de formalizar a discussão. A Sra. Vania mencionou que a resolução que criou
188 a carreira prevê um artigo sobre movimentação interna, mas esse dispositivo nunca
189 foi colocado em prática. Como consequência, muitos funcionários permanecem no
190 início da carreira há mais de 30 anos, sem perspectivas de progressão. A Sra.
191 Daniela questionou se a Reitoria poderia corrigir esse problema dentro das
192 Unidades, permitindo que funcionários qualificados assumissem cargos de maior
193 responsabilidade. A Sra. Vania respondeu que isso não seria possível, pois a última
194 modificação na carreira já estabeleceu que a progressão ocorre com base na
195 complexidade das funções desempenhadas e na avaliação de desempenho. No
196 passado, a progressão não era atrelada à complexidade, apenas ao bom
197 desempenho do funcionário. Na época da reformulação, a Faculdade de Educação
198 optou por distribuir a verba disponível de forma mais ampla, promovendo um maior
199 número de funcionários por meio da progressão em graus (letras), em vez de níveis.

Essa escolha beneficiou mais pessoas, mas resultou em um quadro onde há falta de funcionários nos níveis superiores, necessários para ocupar cargos estratégicos. Outro problema identificado é que, mesmo que as Unidades possam contratar assistentes e outros profissionais de nível superior, cargos de confiança e assistência geralmente exigem experiência, e nenhum diretor nomearia para essas funções alguém com poucos meses na instituição. Isso reforça a necessidade de uma progressão interna mais estruturada, permitindo que funcionários qualificados ascendam naturalmente a essas posições. Foi destacado que algumas indicações para cargos de assistente e chefia estão em situação precária, pois foram permitidas exceções temporárias para adaptação, mas com um prazo determinado. Agora seria o momento adequado para solicitar ajustes na progressão como parte de um ajuste de carreira, especialmente para funcionários que estão há dez ou doze anos sem avanço. No entanto, antes disso, é fundamental que as Unidades recebam um ajuste na estrutura de carreira. O Prof. Valdir ressaltou que, desde o início da gestão, há uma necessidade de discussão entre funcionários e docentes para a construção de um plano de carreira mais estruturado. Além disso, a questão do uso dos recursos da universidade também precisa ser debatida. Ele reconheceu que o prêmio recentemente anunciado é uma iniciativa positiva, mas destacou que, por não ser incorporado ao salário, não gera benefícios permanentes para os funcionários. Outro ponto de crítica foi a priorização de investimentos em obras, em vez de melhorias estruturais na carreira. O Prof. Valdir argumentou que essa decisão ocorre porque as obras são investimentos pontuais, enquanto ajustes na carreira exigem um compromisso financeiro contínuo. Comparou o atual modelo de progressão ao sistema de avaliação dos programas de pós-graduação, baseado na Curva de Gauss, onde um limite rígido impede que muitos programas recebam nota máxima devido aos custos mais elevados envolvidos. Esse modelo, quando aplicado à progressão de funcionários, restringe artificialmente a evolução profissional, gerando insatisfação e desmotivação. Foi levantada uma crítica ao modelo atual de progressão, que limita a melhoria salarial a apenas 15% dos funcionários mais bem avaliados. O receio é que, à medida que os funcionários provam sua competência, os critérios sejam ajustados para restringir a quantidade de beneficiados. Esse modelo precisa ser discutido em um contexto mais amplo, pois foi construído ao longo do tempo

233 com diferentes visões sobre a gestão do trabalho. A Sra. Paula destacou a
234 importância de incluir no documento, a questão dos funcionários que ingressam na
235 Universidade por concurso público e permanecem por muitos anos. Observou-se
236 que, no modelo atual, com a Fuvest, muitos novos funcionários entram,
237 permanecem por um período e depois saem. No entanto, ainda há um grande
238 contingente de aproximadamente 12.000 funcionários antigos, dos quais muitos
239 continuarão na instituição. O Prof. Valdir comentou que essa situação tende a se
240 estabilizar ao longo do tempo. A Sra. Regina mencionou que a decisão tomada no
241 CTA de priorizar a progressão horizontal trouxe prejuízos para algumas áreas. Em
242 sua área, houve casos em que funcionários que teriam condições de avançar com
243 base nos critérios de classificação, como Sandra e Emerson, foram prejudicados
244 porque a progressão ocorreu na horizontal, e não na vertical. Como consequência,
245 Emerson não pôde ser promovido a chefe de seção, o que representa uma
246 limitação para a estrutura organizacional da unidade. Foi destacado que é difícil
247 criar estímulos para funcionários cujas carreiras estão engessadas, pois a falta de
248 progressão limita suas perspectivas profissionais. A Profa. Carlota afirmou que o
249 Co temático extraordinário trará muita discussão e reforçou a importância de levar
250 um documento formal para embasar o debate. Esse documento deve ser
251 direcionado à Reitoria e, especialmente, ao DRH, que tem um entendimento mais
252 técnico sobre a estrutura de carreira e pode avaliar os pontos críticos levantados.
253 O Prof. Rosenilton sugeriu que, além dos argumentos, seria importante apresentar
254 dados concretos no Co temático. Muitas vezes, uma reunião ampla é mais eficaz
255 quando há números que evidenciem o impacto real das questões discutidas. Ele
256 questionou o tamanho do problema e sugeriu que seja levantado quantos
257 funcionários serão afetados diretamente pela atual política de progressão. Um
258 exemplo crítico é o risco de um apagão de chefias a partir de janeiro, quando a
259 excepcionalidade que permite designações temporárias deixará de valer. A falta de
260 um plano de progressão estruturado não afeta apenas uma unidade, mas um
261 conjunto significativo de funcionários. Além disso, há funcionários que já indicaram
262 que pretendem se aposentar ou pedir exoneração, o que pode agravar ainda mais
263 a situação. Ter esses dados organizados e apresentados de forma clara reforçaria
264 a urgência da necessidade de ajustes na carreira. Foi sugerido que apresentar
265 alguns dados estratégicos pode fortalecer os argumentos durante a discussão no

266 Co temático. A Sra. Regina destacou uma preocupação: ao levar esse assunto à
267 Reitoria, pode-se obter como resposta a sugestão de revisar o organograma das
268 unidades, alegando que há setores que precisam de ajustes, cortes ou
269 redistribuição de funções. Essa questão é delicada e pode desviar o foco da
270 necessidade real de progressão de carreira. A Sra. Daniela propôs a realização de
271 um levantamento detalhado sobre a distribuição dos funcionários na faculdade,
272 identificando: O percentual de servidores no nível inicial (I-A) dentro dos grupos
273 técnicos e superiores, quantos desses funcionários estão em cargos de chefia e
274 como a progressão vertical os afeta, o impacto geral da limitação da progressão,
275 especialmente no contexto da plenária que acontecerá com os funcionários. Esse
276 levantamento ajudaria a quantificar a necessidade de correções e entender o
277 impacto real sobre as chefias, principalmente diante do risco de cargos ficarem
278 vagos. Ter esses dados claros permitirá que a unidade tome decisões embasadas
279 sobre como conduzir a questão internamente e fortalecerá a argumentação diante
280 da Reitoria. Para obter maior clareza sobre a questão da progressão, foi sugerido
281 que se faça um levantamento detalhado na Faculdade de Educação para identificar
282 quantos funcionários com mais de dez anos de serviço ainda estão enquadrados
283 no nível I-A. Essa informação será crucial para embasar a tomada de decisão dos
284 comitês de avaliação. Outro ponto crítico levantado é que há funcionários no
285 enquadramento inicial da carreira que já estão aposentados e permanecem na
286 universidade. Isso gera uma situação delicada, pois esses servidores podem se
287 desligar a qualquer momento, o que impactaria diretamente as decisões dos
288 comitês. Além disso, o tempo de serviço é um critério relevante na progressão,
289 mas, nesses casos, a permanência desses funcionários na universidade é incerta.
290 Isso levanta questionamentos sobre como lidar com a situação de funcionários que
291 permaneceram por décadas na instituição sem progressão, mas que também estão
292 prestes a sair. Diante desse cenário, é fundamental que os comitês tenham
293 diretrizes claras sobre como proceder com esses casos, garantindo que a
294 progressão atenda às necessidades da universidade e respeite os critérios de
295 avaliação. Foi reconhecido que não será uma tarefa fácil estabelecer critérios justos
296 para a progressão dos funcionários. A situação de servidores que estão há 40 anos
297 na universidade e ainda permanecem no enquadramento inicial (I-A) levanta um
298 conflito entre justiça e ajustes necessários na estrutura de carreira. Por um lado,

299 esses funcionários esperam reconhecimento e reparação por todos os anos
300 trabalhados sem progressão. Por outro, existem correções urgentes que precisam
301 ser feitas para permitir a evolução da carreira de forma mais estruturada. A plenária
302 com os funcionários será um momento essencial para debater essas questões
303 abertamente e buscar soluções conjuntas. A Profa. Carlota ressaltou que, embora
304 a discussão seja importante, é necessário ter clareza sobre os limites das
305 Unidades. Como o Prof. Valdir já mencionou em um workshop anterior, as decisões
306 finais não estarão totalmente nas mãos da Unidade, pois há regras institucionais
307 que precisam ser seguidas. Sendo assim, será preciso encontrar um equilíbrio
308 entre a adaptação às normas e a defesa das necessidades dos funcionários. Profa.
309 Carlota passou a palavra à Sra. Regina, que comentou sobre a discussão do Plano
310 Diretor no Conselho Gestor. Sra. Regina informou, que junto com a Profa. Carlota
311 participou da reunião do Conselho Gestor na semana passada, onde o Plano
312 Diretor foi pauta única da discussão. O processo foi dividido em duas fases
313 principais: Leitura participativa (Abril), elaboração de propostas (Setembro). Na
314 segunda fase foram realizadas sete oficinas com 341 participações e pontuou que
315 teve muita participação de funcionários. O sentimento foi de muita
316 representatividade, o que gerou 2300 contribuições. A partir dessas contribuições
317 foi criado um documento de diretrizes, organizado em seis eixos com 29 diretrizes,
318 os eixos são caminho, encontros, patrimônio, edificação e área verde, infraestrutura
319 e serviços, parques muito especiais e paisagens culturais, campos e cidades.
320 Foram mostrando os espaços, o que dá para explorar em cada lugar. Durante a
321 apresentação foram mostradas várias telas e finalizando com a proposta final. O
322 texto da minuta seria enviado para as unidades até o dia 31 de outubro, as unidades
323 e a direção poderiam sugerir contribuições, alterações, devolvendo isso até 11 de
324 novembro. Após essa fase, o documento seria revisado e adaptado para uma
325 linguagem jurídica para apresentação no Co também com pauta única, que será o
326 dia inteiro, somente para os membros titulares, para votação. Durante a discussão
327 sobre o Plano Diretor, um docente levantou um questionamento sobre sua posição
328 no processo de avaliação. Ele afirmou que se sentia como uma "pessoa jurídica" e,
329 por isso, não se sentia apto a avaliar o documento sozinho. Ele sugeriu que a
330 avaliação deveria passar pela Congregação da Unidade, para que fosse possível
331 discutir coletivamente quais seriam os interesses e as contribuições da Unidade

332 para o Plano Diretor. Outros docentes compartilharam essa mesma preocupação,
333 expressando desconforto em tomar decisões individualmente. Foi estabelecido o
334 prazo de 18 de outubro, para que mais levantamentos fossem feitos dentro da
335 Unidades, as propostas e contribuições das Unidades devem ser enviadas até 11
336 de novembro. Esse processo envolve a contratação de graduandos, pós-
337 graduandos e estagiários para auxiliar na sistematização das contribuições. Esses
338 contratos se encerram no final de dezembro, e todas as solicitações precisam ser
339 consolidadas e transformadas em uma linguagem jurídica até essa data. O objetivo
340 é que essa versão final seja apresentada no Conselho Universitário (Co)
341 extraordinário, que ocorrerá durante um dia inteiro, com a abertura dos 29 itens do
342 Plano Diretor, para explicação e votação. Após a discussão e votação no Co
343 extraordinário, a versão final da resolução será apresentada para aprovação no dia
344 10 de dezembro. A Profa. Carlota destacou que o processo foi conduzido com uma
345 consulta minuciosa em diversas etapas. Informou que aproximadamente 0,5% da
346 universidade se manifestou, o que, dentro dos padrões de participação institucional,
347 é um número expressivo, especialmente quando comparado a processos como o
348 orçamento participativo. Dessa forma, inicialmente não houve preocupação em
349 levar o texto novamente para as Unidades. No entanto, concordou que essa revisão
350 pelas Unidades seria importante, pois este é o momento crucial para analisar o
351 texto final e garantir que o resultado reflita todas as contribuições feitas ao longo
352 do processo. **2 - Expediente da Diretoria da Escola de Aplicação da FEUSP:** A
353 Profa. Vivian relatou que a Festa da Escola de Aplicação ocorreu no último sábado,
354 excepcionalmente em outubro. Tradicionalmente realizada em junho ou julho, a
355 festa deste ano trouxe uma novidade: o uso do espaço externo na parte da frente
356 da escola, devido ao grande número de participantes. Embora os números exatos
357 ainda não estejam disponíveis, no ano passado, o evento recebeu cerca de 3.000
358 pessoas. A ampliação para a área externa foi muito positiva, permitindo a instalação
359 de banheiros adicionais e barracas de comida, o que facilitou a circulação do
360 público. A arrecadação financeira ainda está sendo calculada, mas acredita-se que
361 foi significativa. Mais do que um evento para angariar fundos, a festa é um momento
362 de encontro, celebração e fortalecimento da comunidade escolar. Além disso, a
363 Profa. Vivian trouxe informações sobre o INTEGRAR, um plano de ações aprovado
364 pelo Conselho de Escola e pela Congregação da Faculdade de Educação, voltado

365 para a promoção de um ambiente escolar seguro e não violento. Nos últimos
366 tempos, tem-se percebido um aumento de discursos agressivos e episódios de
367 violência, tanto entre estudantes quanto direcionados aos professores. Sendo a
368 escola um espaço formativo, é essencial atuar na prevenção e no enfrentamento
369 dessas situações. Desde sua aprovação, o INTEGRAR vem sendo amplamente
370 discutido entre os professores, evoluindo como um documento vivo que busca
371 fortalecer práticas de convivência saudável. A Profa. Vivian compartilhou essa
372 iniciativa, ressaltando sua relevância no cenário atual. A Profa. Carlota, por sua
373 vez, se desculpou com os professores da Escola de Aplicação por ter marcado a
374 plenária no período da manhã. Explicou que, devido a uma agenda intensa de
375 compromissos e a necessidade da presença do Prof. Valdir, esta foi a única
376 possibilidade viável. Além disso, a Semana de Educação, que ocorre entre os dias
377 14 e 18, ocupará todas as tardes do auditório. Ela se comprometeu a realizar a
378 próxima plenária no período da tarde. **3 - Expediente dos Membros:** A Profa.
379 Claudia Galian compartilhou uma preocupação levantada no Conselho do EDM
380 sobre o desconforto térmico nas salas de aula, especialmente diante das altas
381 temperaturas recentes. Vários docentes relataram condições inadequadas, que
382 impactam tanto alunos quanto professores. Embora a obra no Bloco B seja um fator
383 a ser considerado, a questão vai além: é necessário rever toda a infraestrutura
384 elétrica para viabilizar possíveis melhorias, como a instalação de ar-condicionado.
385 A preocupação também se estende à saúde, pois já foram registrados casos de
386 estudantes e professores passando mal devido ao calor. Além disso, há outros
387 problemas estruturais que tornam o ambiente ainda mais desafiador, como janelas
388 que não abrem e ventiladores barulhentos, que dificultam a comunicação durante
389 as aulas. Diante desse cenário, enfatizou a urgência de buscar soluções para
390 melhorar as condições de ensino e aprendizado. Diante da falta de ar-condicionado
391 na FEUSP e das condições insustentáveis provocadas pelo calor, surgiu a
392 sugestão de utilizar espaços climatizados de outras unidades da universidade,
393 como o saguão da FEA, para minimizar o impacto térmico nas atividades
394 acadêmicas. Profa. Carlota afirmou que estão sendo feitos os esforços para
395 viabilizar a reforma do quadro elétrico, necessária para futuras melhorias na
396 climatização. No entanto, destacou que essa obra não será concluída a tempo para
397 o próximo verão, tornando urgente a busca por soluções alternativas. A Profa.

398 Claudia acrescentou que, além da reforma elétrica, seria importante elaborar um
399 plano de contingência para os dias de calor extremo. Destacou que essa questão
400 levanta um debate sobre o ensino híbrido, que gera diferentes interpretações: para
401 alguns, significa ensino remoto; para outros, pode ser uma solução emergencial em
402 situações específicas, como ondas de calor intenso. Considerando que a
403 implementação de uma estrutura adequada de climatização pode levar tempo,
404 sugeriu a necessidade de medidas para garantir melhores condições para alunos
405 e professores enquanto a reforma não acontece. O Prof. Rosenilton destacou que
406 essa questão tem sido discutida na Comissão de Graduação (CG) e sugeriu que a
407 Comissão do Espaço Físico assuma a responsabilidade de informar regularmente
408 a comunidade sobre o andamento da obra. Mencionou a possibilidade de criar um
409 boletim periódico – publicado a cada três ou quatro meses – para atualizar
410 estudantes, professores e funcionários sobre o progresso da reforma. Essa
411 iniciativa ajudaria a evitar a propagação de informações desencontradas e a conter
412 o sentimento de crise e insatisfação que tem surgido entre os estudantes nos
413 corredores. O Prof. Valdir expressou preocupação sobre a divulgação de boletins
414 periódicos sobre o andamento da obra, argumentando que isso não tranquilizaria a
415 comunidade, mas sim aumentaria a ansiedade e angústia. Ele destacou que
416 imprevistos estruturais, como a descoberta de que o chão da lanchonete não era o
417 que se imaginava, levaram a paralisações inesperadas. Além disso, apontou uma
418 questão estrutural maior: a USP tem dificuldade em atrair empresas com grande
419 capacidade econômica para realizar reformas. Muitas das empresas contratadas
420 dependem do pagamento da universidade para comprar materiais, o que gera
421 atrasos, paralisações e redução do ritmo das obras. Diante disso, ele não vê sentido
422 na publicação de boletins e sugere que a discussão sobre as dificuldades de
423 infraestrutura da universidade seja tratada de forma mais profunda e estruturada,
424 para que melhorias reais possam ser implementadas no futuro. A Sra. Regina
425 complementou a fala do Prof. Valdir, destacando que há um trabalho de
426 acompanhamento da obra, mas muitas informações não chegam de forma clara
427 para a comunidade. Ela ressaltou que a obra não é responsabilidade da faculdade,
428 mas sim da SEF (Superintendência do Espaço Físico), que é o órgão encarregado
429 de sua supervisão. A Assistência Administrativa tem atuado constantemente,
430 fazendo cobranças e buscando respostas, mas nem sempre recebe informações

431 concretas. Sobre a ideia dos boletins informativos, ponderou que eles precisariam
432 trazer novidades reais, o que nem sempre acontece de um mês para o outro. No
433 momento, a obra está parada há cerca de duas semanas devido à necessidade de
434 revisão do projeto. Cada alteração exige um aditamento jurídico, e enquanto esse
435 processo não é concluído, a obra não pode avançar. Além disso, mencionou a
436 necessidade de refazer o projeto da lanchonete, o que gerou ainda mais atraso. Foi
437 levantada a possibilidade de adiantar obras em outras áreas, como na rampa da
438 Ala C ou A, mas até o momento, não houve resposta clara sobre isso. Sra Regina
439 destacou que essa situação tem gerado grande desgaste para todos os envolvidos.
440 Prof. Rosenilton esclareceu que a proposta não é fornecer um detalhamento
441 minucioso das obras, mas sim estabelecer um canal de comunicação mais
442 transparente com a comunidade acadêmica. Destacou que pelos colegiados, sabe-
443 se que o andamento das obras, ainda que nem sempre dentro do esperado. No
444 entanto, para a comunidade em geral, a percepção pode ser de que nada está
445 sendo feito, o que gera insatisfação e especulações. Por isso, sugeriu a criação de
446 uma nota informativa periódica - mensal, trimestral ou quadrimestral - para manter
447 todos atualizados sobre os avanços e dificuldades enfrentadas. Essa comunicação
448 ajudaria a deixar claro que a obra não está sob total controle da faculdade, já que
449 a governabilidade cabe à SEF. A intenção dessa comunicação não seria justificar
450 atrasos, mas sim mostrar os esforços que estão sendo feitos nos bastidores,
451 ajudando a reduzir frustrações e a criar uma compreensão mais ampla da situação.
452 Destacou que o próprio setor administrativo poderia definir a melhor periodicidade
453 e formato para essa comunicação. A Profa. Carlota concordou com a importância
454 da comunicação sobre as obras e propôs que a Sra. Regina trabalhasse junto com
455 a equipe de comunicação e mídia para elaborar uma nota informativa. O Prof.
456 Valdir acrescentou que, além dessa nota, seria importante envolver os três
457 representantes dos departamentos na Comissão de Espaço Físico. Destacou que
458 esses representantes frequentam pouco as reuniões e, por isso, as informações
459 sobre as obras e outras decisões não estão chegando adequadamente aos
460 departamentos. Ressaltou que os funcionários já estão assumindo diversas tarefas,
461 como a elaboração de documentos, legislações e portarias e que seria fundamental
462 que os representantes dos departamentos também se envolvessem mais na
463 comunicação das informações para suas respectivas unidades. A Sra. Regina

464 explicou que a situação do Bloco B é complexa e envolve diversos problemas
465 estruturais, como o quadro elétrico, janelas, abóbadas e infiltrações. Enfatizou que
466 a resolução dessas questões será demorada, e que não adianta criar expectativas
467 de que tudo estará resolvido até 2026. Destacou que antes de qualquer reforma
468 significativa, é necessário contratar um projeto. No entanto, como o orçamento para
469 2025 já está fechado, esse projeto só poderá entrar no planejamento da SEF para
470 2026 ou 2027, o que evidencia que a solução para os problemas do Bloco B será
471 de longo prazo. Sra. Regina sugeriu que, para viabilizar as reformas necessárias,
472 seria ideal desocupar o Bloco B. Mencionou uma possível estratégia para isso:
473 realocar setores administrativos para um prédio novo e, no caso da graduação,
474 estabelecer parcerias com a Escola de Aplicação, possibilitando que as
475 licenciaturas utilizem esse espaço. Essa seria uma alternativa de longo prazo para
476 permitir as obras essenciais no Bloco B, sem comprometer as atividades
477 acadêmicas e administrativas. A Profa. Claudia reconheceu que a resolução dos
478 problemas estruturais do Bloco B será demorada, mas ressaltou que a questão do
479 desconforto térmico é urgente e precisa ser tratada como uma questão de saúde.
480 Destacou que as ondas de calor estão se tornando cada vez mais intensas, e que
481 há relatos de pessoas passando mal em sala de aula, especialmente nos períodos
482 da tarde e da noite, quando o calor é mais severo. Além disso, o barulho excessivo
483 dos ventiladores compromete a qualidade das aulas. Diante dessa realidade,
484 questionou qual seria o plano emergencial para lidar com essas situações
485 extremas, já que a solução definitiva ainda levará anos. Enfatizou que é necessário
486 pensar em alternativas viáveis para os momentos críticos, pois a atual condição
487 das salas está impactando diretamente o bem-estar de alunos e professores. A Sra.
488 Regina reforçou que a queixa sobre o calor excessivo não é apenas de alunos e
489 professores, mas também de todos os funcionários, que permanecem no ambiente
490 ao longo do dia. Informou que, dentro do projeto da graduação, está prevista a troca
491 de todos os ventiladores no próximo ano, o que poderá minimizar o problema,
492 embora não resolvê-lo completamente. A Profa. Claudia enfatizou que a questão
493 não é apenas estrutural, mas sim uma nova realidade climática, exigindo um plano
494 emergencial para lidar com as altas temperaturas, já que a comunidade acadêmica
495 não pode continuar suportando essas condições extremas. O Prof. Valdir sugeriu
496 encaminhar uma carta ao INOVA, questionando a possibilidade de utilizar as salas

497 verdes em dias de calor intenso. A ideia seria fazer um pedido formal e educado,
498 registrando as dificuldades enfrentadas pela Unidade, como forma de evidenciar a
499 gravidade da situação e buscar soluções paliativas. A Profa. Claudia destacou que
500 a questão do ensino híbrido deve ser discutida com mais profundidade, pois há
501 muitas interpretações diferentes sobre o conceito, e nem sabe se a restrição ao uso
502 do remoto realmente se aplica nesses casos. Enfatizou que não está defendendo
503 o ensino remoto como solução definitiva, mas sim a necessidade de um plano
504 emergencial para lidar com as condições extremas de calor. Profa. Carlota disse
505 que a proposta da Cláudia tem dois caminhos: longo prazo - enfrentar a questão
506 da reforma do quadro elétrico e quando estiver sendo feita será necessário solicitar
507 que as aulas funcionem, temporariamente, em outras Unidades. No curto prazo -
508 até que a reforma ocorra, o que pode ser feito? Sugeriu a possibilidade de que
509 aulas remotas poderia ser uma alternativa emergencial, além de uma forma de
510 denúncia. Mencionou que um impacto midiático com matéria no Jornal da Band
511 dizendo “A Faculdade de Educação em algumas semanas não está conseguindo
512 sequer dar aula nas salas de aula, está dando aulas remotas por causa do calor e
513 precisa-se da reforma do quadro elétrico”, que é uma forma até política de
514 conseguir e garantir a reforma do quadro elétrico. Profa. Claudia reforçou que é
515 importante se manifestar e registrar essa situação publicamente. Reiterou que não
516 se trata de defender o ensino remoto como uma alternativa permanente – muito
517 pelo contrário, no EDM ninguém sente saudade do ensino remoto –, mas sim de
518 garantir que a unidade tenha um plano de ação para enfrentar os momentos de
519 calor extremo. A Profa. Cássia complementou a fala da Profa. Cláudia, lembrando
520 casos passados em que estudantes passaram mal devido ao calor, inclusive ao
521 final das aulas. Ela relatou que alguns chegaram a se manifestar de maneira
522 exaltada, demonstrando insatisfação com as condições das salas. Como uma
523 medida emergencial, sugeriu que fosse estudada a possibilidade de escalonamento
524 nas salas maiores, redistribuindo os alunos de forma mais equilibrada para evitar
525 superlotação, o que tornaria o ambiente menos sufocante. A Profa. Maria Letícia
526 reforçou que no Conselho do Departamento, ficou muito claro que ninguém quer
527 dar aula remotamente. No entanto, a realidade do calor extremo e a falta de
528 ventilação adequada nas salas continuam sendo problemas urgentes. Lembrou que
529 já trouxe essa questão anteriormente, especialmente em relação às janelas com

530 vitros que não abrem, o que agrava ainda mais o problema da circulação de ar. A
531 Profa. Maria Letícia acrescentou que os vitros das salas não são eficazes nem para
532 impedir a entrada de pernilongos, pois, além do calor, a falta de telas entre os
533 prédios permite que os insetos entrem livremente. Isso agrava ainda mais a
534 situação, deixando os espaços sem ventilação adequada e sem nenhuma
535 alternativa real para melhorar o conforto térmico. Reforçou a posição já
536 compartilhada pelos colegas: ninguém quer aulas remotas, mas é essencial
537 encontrar uma solução viável para os dias de calor extremo, principalmente quando
538 há turmas com até 60 alunos na sala. A Profa. Cláudia retomou o ponto, destacando
539 que, se há outra alternativa, é importante que seja proposta, pois ainda não vê uma
540 saída clara para a situação. Apesar de não considerar o ensino remoto uma opção
541 desejável, ressaltou a necessidade de lançar o problema e buscar testemunhos
542 que possam ilustrar a gravidade das condições enfrentadas, principalmente quando
543 há superlotação e pouca ventilação. Ela mencionou que, antigamente, as salas
544 ainda tinham pequenas janelas basculantes, mesmo que de segunda mão, o que
545 proporcionava alguma circulação de ar. No entanto, com o tamanho das turmas e
546 as atuais condições estruturais, manter um ambiente minimamente confortável tem
547 se tornado cada vez mais difícil. O Prof. Valdir destacou que a problemática do
548 espaço físico traz informações valiosas para compreender melhor a faculdade e
549 seu impacto na formação de futuros diretores de escolas. Ele ressaltou que, ao
550 analisar as reformas realizadas em escolas, percebe-se a falta de preparo e
551 planejamento adequado. Sugeriu que, ao invés de se limitar à publicação de
552 boletins informativos, poderiam ser promovidos momentos de discussão sobre a
553 arquitetura escolar, permitindo uma abordagem mais aprofundada sobre o uso e a
554 gestão dos espaços educacionais. Isso proporcionaria um aproveitamento muito
555 maior dos espaços disponíveis dentro da universidade e poderia até influenciar as
556 práticas de planejamento escolar. O Prof. Rosenilton concordou com essa visão e
557 afirmou que essa discussão poderia ser expandida para além da questão das
558 escolas, abordando temas como financiamento e gestão de espaços educacionais
559 de forma mais ampla. O Prof. Valdir mencionou que, até onde sabe, no Brasil não
560 há uma especialização em arquitetura escolar, o que torna o tema ainda mais
561 desafiador e relevante para discussão. A Profa. Maria Letícia comentou que, na
562 educação infantil, essa discussão já ocorre com frequência e, muitas vezes, é

563 associada ao teatro, como uma forma de pensar o espaço e sua funcionalidade
564 para as crianças pequenas. Isso demonstra que existem parâmetros e diretrizes
565 específicas para esse público, o que poderia servir como referência para outras
566 etapas da educação. Sra. Luci Mara compartilhou sua experiência que teve nos
567 três últimos dias do evento na Escola USP sobre a questão de todos os assistentes
568 que estavam nesse módulo e houve dois momentos pontuais, além de outros.
569 Houve uma provocação na palestra da professora Ana Lana Júlia, a respeito das
570 expectativas e as formas que eles estão lidando com a inclusão, principalmente dos
571 docentes e, no nosso caso, de uma docente surda. Foi perguntado o que eles estão
572 fazendo para lidar com a situação, foi respondido que é um desafio. Mas, percebeu-
573 se que ela sentiu alguma pressão, ficou muito subliminar, falando que a professora
574 é excelente, ou seja, só para dizer que deixou no ar, tanto que, a diretora da Escola
575 USP destacou que, embora se fale da importância da acessibilidade, mas as
576 ferramentas necessárias para garanti-la não são disponibilizadas e para isso a
577 Reitoria deveria estar mais envolvida, mas em momento algum se falou em
578 conversar com o Reitor, para discutir a inclusão de intérprete de Libras no quadro
579 de técnico da Universidade. Sra. Paula disse que em resumo, a Profa. Ana Lana
580 falou que não é um problema da Reitoria, mas que seria uma questão da unidade.
581 Ela sabe da existência do problema, mas entende que, quando um docente surdo
582 presta um concurso, não está explícito que será necessário um contrato adicional
583 para um intérprete de libras. Assim, a solução dessa demanda deve ser tratada
584 internamente pela unidade, considerando a disponibilidade orçamentária. Sra.
585 Regina complementou a discussão mencionando que a Profa. Ana Lana utilizou
586 quatro palavras, mas só conseguiu lembrar das duas últimas: fragilidade e os
587 desafios. Sra. Paula, por sua vez, resgatou as quatro palavras mencionadas pela
588 professora: inclusão, pertencimento, fragilidade e desafios. A partir dessas
589 palavras, a Sra. Regina destacou uma sensação de desconforto gerada pela fala
590 da professora, especialmente porque a nossa unidade foi associada à palavra
591 "fragilidade". Embora a unidade tenha abraçado a inclusão, falta o apoio necessário
592 para concretizá-la. Isso reforça o desafio de garantir condições reais de
593 acessibilidade, principalmente diante da falta de estrutura e suporte financeiro
594 adequado. A Sra. Paula destacou que a própria fala da Profa. Ana Lana trouxe um
595 desafio, especialmente porque a Profa. Eliane, que é adjunta da CODAGE, estava

596 presente e, junto com a PRIP, já vinha pensando e trabalhando nessa questão da
597 inclusão e das dificuldades enfrentadas pela unidade, principalmente em relação
598 aos custos envolvidos. Ao ser questionada sobre essa situação, a Profa. Ana Lana
599 pareceu desconfortável com o tema, começando sua resposta dizendo que
600 conhece bem o assunto, que já teve várias conversas com a Profa. Carlota, e
601 reforçando a excelência e a grande capacidade da professora surda contratada.
602 Durante a discussão, a Profa. Ana Lana sugeriu que o edital de concursos docentes
603 deveria incluir a responsabilidade do próprio profissional de trazer seu intérprete,
604 uma proposta que pode gerar questionamentos sobre a responsabilidade
605 institucional pela acessibilidade. Por outro lado, a Profa. Eliane, da CODAGE, teve
606 uma postura mais acolhedora e compreensiva em relação à falta de estrutura da
607 Universidade. Ela reconheceu que a USP não está preparada para lidar com a
608 inclusão de maneira adequada e afirmou que é necessário muito trabalho para
609 avançar nessa questão. Esse apoio da CODAGE foi visto como uma resposta mais
610 sensível à realidade enfrentada pela unidade. O Prof. Valdir relatou que a Profa.
611 Silvia o procurou em sua sala, muito tensa e visivelmente esgotada, devido à
612 dificuldade dos intérpretes de Libras em traduzir adequadamente o conteúdo das
613 aulas para os alunos. Ela mencionou que precisa parar constantemente para
614 explicar porque os intérpretes não conseguem transmitir com precisão o que ela
615 quer comunicar. Um dos intérpretes, por exemplo, era produtor de espetáculos e
616 sua especialidade era transformar performances artísticas em gestos, sem ter
617 experiência suficiente na interpretação acadêmica necessária para uma sala de
618 aula. Além disso, ele não sabia que deveria traduzir os sinais de Libras para o
619 português, dificultando ainda mais a comunicação. A Profa. Silvia já chegou ao seu
620 limite e não vê uma solução imediata. A única resposta que a administração
621 consegue dar, até o momento, é que talvez o próximo contrato seja melhor, o que
622 não resolve o problema atual. O sistema de contratação das empresas
623 terceirizadas funciona com uma lista de cadastro de intérpretes, e os profissionais
624 são chamados conforme essa lista, sem garantir que tenham a qualificação
625 necessária para atuar no ensino superior. O Prof. Valdir apontou outro problema
626 grave no sistema de contratação dos intérpretes de Libras: as empresas
627 terceirizadas podem evitar chamar profissionais considerados "complicados", ou
628 seja, aqueles que conhecem seus direitos e podem questionar a empresa

629 juridicamente. Se a empresa perceber que um intérprete pode exigir melhores
630 condições ou até processá-la, pode simplesmente arranjar desculpas para não
631 chamá-lo novamente, independentemente de sua competência. Além disso, os
632 intérpretes chamados são os que estão disponíveis no momento e aceitam a vaga
633 por necessidade financeira, o que nem sempre garante a qualidade necessária
634 para o ensino superior. O resultado dessa dinâmica é que a Profa. Silvia continua
635 sem apoio adequado, e a administração não tem uma resposta melhor para
636 oferecer a ela. Esse problema reflete uma questão maior de orçamento e
637 planejamento institucional. Prof. valdir sugeriu que, se a Universidade pretende
638 contratar mais docentes surdos no futuro, já deveria incluir no orçamento um plano
639 estruturado para a acessibilidade, incluindo a presença de intérpretes qualificados.
640 Ele reconhece, porém, que essa questão é delicada. Se houvesse um número fixo
641 de professores surdos, como decidir esse limite? Como seria legalmente possível
642 estabelecer que "só podemos ter cinco docentes surdos", por exemplo? Isso pode
643 soar estranho e excludente, mas talvez seja uma forma mais concreta de garantir
644 um suporte adequado para os profissionais. A Profa. Cássia agradeceu aos colegas
645 por trazerem essa discussão e destacou que o tema é essencial para reflexão e
646 debate. Ela reconhece que a Faculdade de Educação tem se esforçado para
647 resolver os desafios da inclusão, mas a situação ainda causa constrangimento.
648 Mencionou um exemplo positivo que a UNICAMP encontrou soluções institucionais
649 para garantir intérpretes de Libras, priorizando os estudantes surdos. Diferente da
650 USP, onde os intérpretes são terceirizados, na UNICAMP os intérpretes são
651 contratados diretamente pela universidade. Embora a UNICAMP não tenha
652 docentes surdos, a estrutura já funciona bem para estudantes da graduação e pós-
653 graduação. Isso levanta a questão: por que a USP não pode seguir esse modelo e
654 ter intérpretes próprios? A Profa. Cássia ressaltou que se a USP tivesse intérpretes
655 próprios, a situação enfrentada pela Profa. Silvia poderia ser evitada. O problema
656 principal é que os intérpretes terceirizados não são qualificados para atender às
657 necessidades acadêmicas da docente. Ela mencionou que a professora estava
658 muito nervosa e chateada com a situação. Os profissionais enviados pela empresa
659 não possuem a formação necessária para interpretar conceitos complexos, como
660 os discutidos na disciplina de Didática, que exige uma interpretação precisa de
661 conteúdos teóricos densos. A falta de confiança na qualidade da interpretação está

662 comprometendo a eficácia das aulas e, conseqüentemente, a aprendizagem dos
663 alunos. Isso reforça a necessidade de buscar uma solução estrutural para garantir
664 intérpretes bem preparados dentro da USP. A Profa. Cássia destacou a gravidade
665 da situação enfrentada pela Profa. Silvia, pois a intérprete interrompeu a aula por
666 não conseguir fazer a interpretação corretamente. Isso deixou a professora
667 extremamente chateada, pois os intérpretes são os porta-vozes de sua
668 comunicação e, quando a interpretação falha, a qualidade da aula é comprometida.
669 Mencionou que um dos intérpretes designados para o curso não possuía
670 experiência acadêmica, pois trabalhava interpretando cultos religiosos das
671 Testemunhas de Jeová, o que não o qualificava para lidar com conteúdos
672 complexos do ensino superior. A outra intérprete, apesar de tentar fazer a
673 interpretação, cometia erros ao transmitir as informações, fazendo com que partes
674 do conteúdo ministrado pela professora não fossem corretamente repassadas aos
675 alunos. Profa. Cássia sugeriu uma nova conversa com a empresa responsável pela
676 terceirização dos intérpretes, para tentar escalonar profissionais mais qualificados,
677 com experiência no ensino superior, para atender melhor a necessidade da
678 docente. Isso ajudaria a garantir que a qualidade da interpretação não prejudique
679 o aprendizado dos estudantes e que a Profa. Silvia possa ministrar suas aulas com
680 mais segurança e confiança na comunicação. Sra. Paula disse que na fala da Pró-
681 Reitora, ela falou que a unidade poderia usar uma das nossas vagas para contratar
682 um intérprete de Libras para o quadro permanente, no entanto, não houve
683 compromisso institucional da USP ou da PRIP em garantir essa contratação,
684 apenas a sugestão de que a unidade abrisse mão de uma de suas vagas para essa
685 finalidade. Sra Paula esclarece que após a realização do serviço prestado precisa
686 dar o recebimento e saber se o serviço foi realmente executado e se foi a contento.
687 Quando não está a contento, registrar um relatório detalhado. Continua dizendo
688 que precisa criar o hábito de cada vez que se tenha a prestação do serviço da
689 empresa, anotar quem veio, se foi a contento ou não, para justamente tentar
690 melhorar enquanto o contrato está vigente. Profa. Claudia disse que na primeira
691 situação que o Valdir relatou, conversou com a representante da empresa e ela
692 garantiu uma porção de coisas que tem certeza que se fizer uma nova conversa,
693 ela irá garantir da mesma maneira, garantiu que todos os profissionais com os quais
694 ela trabalha são muito bem selecionados. São todos muito experientes e que

695 aquela situação com o profissional que era do teatro, foi uma coisa pontual, porque
696 foi na semana do surdo e ela ficou sem profissionais para virem, teve que pedir
697 uma indicação de uma outra pessoa e indicaram essa pessoa. Foi uma grande
698 decepção, mas que era uma coisa totalmente fora da curva, que ela mantém a
699 vinda de duas profissionais, praticamente uma delas está doente há um bom tempo,
700 e terá que trocar. Mas que são essas as que têm vindo e que na ausência dessas,
701 a primeira pessoa que ela entra em contato é o Tiago, que é esse profissional que
702 a professora Sílvia menciona e que ela gosta de trabalhar. O relatório é uma boa
703 maneira de se fazer um relato bem detalhado dessa nossa atuação e dizer "olha,
704 não é uma coisa pontual", porque muito rapidamente já está passando pela mesma
705 situação. Prof. Valdir concordou, enfatizando que, a partir de agora, é necessário
706 intensificar as conversas e formalizar os problemas em relatórios. Ele destacou que
707 quando a empresa afirma que os profissionais são "muito bem selecionados", é
708 preciso refletir sobre como essa seleção ocorre na prática. A proposta é construir
709 uma reflexão mais profunda sobre o tema e acompanhar mais de perto a prestação
710 desse serviço essencial para garantir a qualidade do ensino e a inclusão. Prof.
711 Valdir compartilhou uma experiência pessoal na Inglaterra, onde teve contato com
712 adolescentes asiáticos aprendendo em inglês. Explicou que, apesar de seu
713 currículo extenso como linguista e professor de línguas, ao fazer um teste de
714 proficiência, esses aspectos não eram considerados, pois o foco era outro. Usou
715 essa experiência para refletir sobre a seleção de intérpretes de Libras, sugerindo
716 que, dependendo da forma como o teste de proficiência é conduzido, muitas
717 competências essenciais podem não ser avaliadas corretamente. Destacou que
718 aspectos como didática e compreensão acadêmica podem não aparecer em
719 avaliações convencionais, o que pode impactar a qualidade da interpretação no
720 ambiente universitário. Essa questão se agrava diante da complexidade da
721 comunicação acadêmica, que envolve termos técnicos, teorias e siglas específicas
722 dentro da universidade. Profa. Claudia complementou, enfatizando que não é
723 apenas um teste de proficiência que deveria ser considerado na contratação de
724 intérpretes, mas também o currículo profissional do candidato. Fatores como
725 experiência prévia, locais onde a pessoa já trabalhou e com quem já colaborou, são
726 fundamentais para garantir a qualidade do serviço prestado. Profa. Cássia
727 questionou se a Universidade poderia estabelecer alguma ordem profissional para

728 lidar com a alta rotatividade dos intérpretes de Libras? Profa. Claudia respondeu
729 que há dificuldades logísticas na contratação, pois a localização da instituição
730 afasta potenciais intérpretes, tornando o deslocamento inviável para quem precisa
731 cumprir múltiplas atividades ao longo do dia. Mencionou que já encaminhou um
732 relato detalhando os problemas enfrentados na busca por profissionais e
733 reconheceu que, embora a responsabilidade seja da empresa contratada, esses
734 desafios afetam diretamente a Universidade. Profa. Carlota complementou,
735 informando que, em reunião na PG com o Prof. Valdir, foi esclarecido que esse
736 modelo de contratação temporária e rotativa não pode ser recorrente, pois pode
737 configurar vínculo empregatício. A Universidade não pode exigir um modelo
738 diferente da empresa, pois isso infringiria normas trabalhistas. No entanto, segundo
739 a empresa, tem sido assegurado que os mesmos intérpretes atendam regularmente
740 às aulas da Profa. Silvia, pelo menos nos dias de suas aulas. Profa. Cássia
741 destacou que a Profa. Silvia relatou diversas trocas de intérpretes, resultando na
742 presença de profissionais sem a habilidade necessária para atuar no ambiente
743 acadêmico. Ela ressaltou que a interpretação de Libras é complexa, como qualquer
744 língua, e que no contexto acadêmico a exigência é ainda maior, demandando
745 profissionais altamente qualificados para lidar com terminologias específicas, siglas
746 e conceitos complexos. Embora reconheça a questão da rotatividade, Profa. Cássia
747 apontou que o problema principal está na falta de qualificação dos profissionais
748 enviados pela empresa. Profa. Carlota sugeriu que seja feita uma nova
749 comunicação com a empresa, relatando essas dificuldades e cobrando soluções.
750 Sra. Paula acrescentou que, para uma cobrança mais eficaz, é fundamental
751 documentar relatos concretos dessas falhas. Mencionou que nos últimos dois
752 meses, houve um agravamento da situação, com pedidos de intérpretes sendo feito
753 em cima da hora, por exemplo, chegou o pedido das atividades da professora Silvia,
754 incluindo as aulas e reuniões pontuais da CG e chegou um pedido para cobrir toda
755 a semana da educação, um pedido para cobrir duas oficinas do MEB, que vai
756 receber de 20 a 30 alunos surdos. Esses pedidos foram enviados separadamente
757 e muito próximos da data de realização. Tem que se ter um mecanismo interno,
758 porque o MEB vem de um lado, Semana da educação veio de outro e EDM veio de
759 outro. Ressaltou a necessidade de um mecanismo interno de coordenação para
760 unificar as solicitações e permitir que a empresa tenha tempo suficiente para

761 garantir intérpretes adequados. Profa. Cláudia concordou que as demandas
762 surgem de diferentes setores e nem sempre podem ser previstas com
763 antecedência. Ela apontou que a única ação possível tem sido encaminhar os
764 pedidos assim que chegam, o que ainda não resolve o problema da falta de
765 planejamento. Prof. Valdir sugeriu ampliar o número de horas disponíveis para
766 interpretação. Ele propôs criar um levantamento dos eventos fixos e recorrentes
767 para calcular a quantidade de horas necessárias e facilitar a gestão desses
768 serviços. Além disso, recomendou que a Profa. Silvia informe quantas horas são
769 utilizadas para atender alunos regularmente, permitindo um planejamento mais
770 eficiente e evitando que a contratação de intérpretes continue sendo feita de forma
771 emergencial. Sra. Paula mencionou que a Reitoria construiu um memorial
772 descritivo, mas que seria importante aprimorá-lo, contando com a ajuda de
773 especialistas da área. O objetivo é garantir que no próximo contrato seja possível
774 selecionar uma empresa melhor para prestação do serviço de interpretação. Sra.
775 Lili levantou a questão da cessão de imagem dos intérpretes, que deve ser incluída
776 no próximo contrato. Atualmente, há reclamações sobre a disponibilização das
777 gravações nas redes. Os intérpretes cobram taxas adicionais para autorizar o uso
778 de sua imagem nos vídeos veiculados. Para evitar problemas, seria necessário
779 prever essa cláusula no contrato futuro. Até lá, a solução temporária é exigir um
780 documento de cessão de imagem para cada evento. Hoje, a empresa cobra R\$193
781 por hora, independentemente do número de intérpretes presentes (seja um ou
782 dois). No entanto, a própria empresa já sinalizou que esse valor é insuficiente. Isso
783 indica que o próximo contrato será ainda mais caro. Atualmente, os gastos com
784 intérpretes estão sendo cobertos pela dotação orçamentária básica da unidade, e
785 será necessário um planejamento adequado para viabilizar financeiramente esse
786 serviço no futuro. **IIIª PARTE - ORDEM DO DIA: 1. PROCESSO SELETIVO: 1.1.**
787 **PRORROGAÇÃO DE CLARO: 1.1.1. Memo. EDM/ 106/ FE/ 09/10/2024 -**
788 Prorrogação do claro temporário 1242920 até 31.12.2024, referente ao Edital de
789 Abertura 22/2024, ocupado pelo professor Maurício Braz de Carvalho, tendo
790 aprovado esta solicitação ad referendum do Conselho do EDM. Colocada em
791 discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA)
792 aprovou por 09 (nove) votos, por unanimidade dos presentes. **2.**
793 **CREDENCIAMENTO: 2.1. Memo. EDM/104/FE/04/10/2024 - Pedido de**

credenciamento apresentado pelo Prof. Fábio Barbosa de Lima, com parecer elaborado pela Profa. Dra. Fabiana Augusta Jardim/EDF, aprovado pelo Conselho do EDM. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 10 (dez) votos, por unanimidade dos presentes.

3. ESTÁGIO PROBATÓRIO: 3.1. MEMO EDM 102/FE/04/10/2024 - Plano de Trabalho de Juliana de Souza Silva, aprovado no Conselho do EDM, com parecer emitido pela Profa. Ana Luiza Jesus da Costa/EDF. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 10 (dez) votos, por unanimidade dos presentes. **3.2. MEMO. EDM/103/FE/04/10/2024** - Plano de Trabalho da Profa. Ana Paula Gomes Seferian, com parecer emitido pelo Prof. Felipe de Souza Tarábola, aprovado pelo Conselho do EDM. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 10 (dez) votos, por unanimidade dos presentes. **4. AFASTAMENTO: 4.1. MEMO EA** - Pedido de afastamento do Prof. Ernani Nagy de Moraes de 30/10 a 01/11/2024 para Serra Negra/SP - Participação no 9º Congresso Internacional Freedmind, de prevenção de drogas. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 10 (dez) votos, por unanimidade dos presentes. **5. RELATÓRIO DE AFASTAMENTO: 5.1. MEMO EA** - Relatório de Afastamento da Profa. Juliana Oliveira de Andrade - UFRJ de 07 a 09 de Agosto de 2024. Seminários Ciências Sociais e Educação: Nova luz sobre objetos, problemas e abordagens. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 10 (dez) votos, por unanimidade dos presentes. **6. AUXÍLIO FINANCEIRO: 6.1. Proc. 2024.1.363.48.6** - Pagamento de auxílio financeiro para pagamento de despesas para estudante, Programa de volta à Escola: Eu na USP. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 10 (dez) votos, por unanimidade dos presentes. **6.2. Memo COMREC** - Solicitação de verba para participação em curso para Jair Roque Batista, de 23/10 a 21/11/2024 no SENAI. Colocada em discussão e, a seguir em votação, o Conselho Técnico Administrativo (CTA) aprovou por 10 (dez) votos, por unanimidade dos presentes. Nada mais havendo, a Senhora Diretora agradeceu a presença de todos e deu por encerrada a reunião. E, para constar, eu, Luci Mara Reinaldo Gimenes, Assistente Técnica Acadêmica, lavrei e digitei a presente ata, que será assinada por

827 mim  e pela Diretora da FEUSP, Profa. Carlota Boto  na
828 reunião em que for discutida e aprovada. São Paulo, 10 de Outubro de 2024.