

8

. GESTÃO PARA AS PESSOAS





ENTRE OS ANOS DE 2022 E 2025, FORAM PROMOVIDOS QUATRO EVENTOS DE RECEPÇÃO AOS NOVOS DOCENTES
FOTO: MARCOS SANTOS/USP IMAGENS

RENOVAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Ao assumir a Reitoria, o compromisso da gestão com a comunidade acadêmica foi o de repor o quadro de docentes e de servidores técnicos e administrativos, após o enfrentamento de um período de desequilíbrio financeiro na Universidade e da pandemia da covid-19, o que impediu a contratação por quase dez anos.

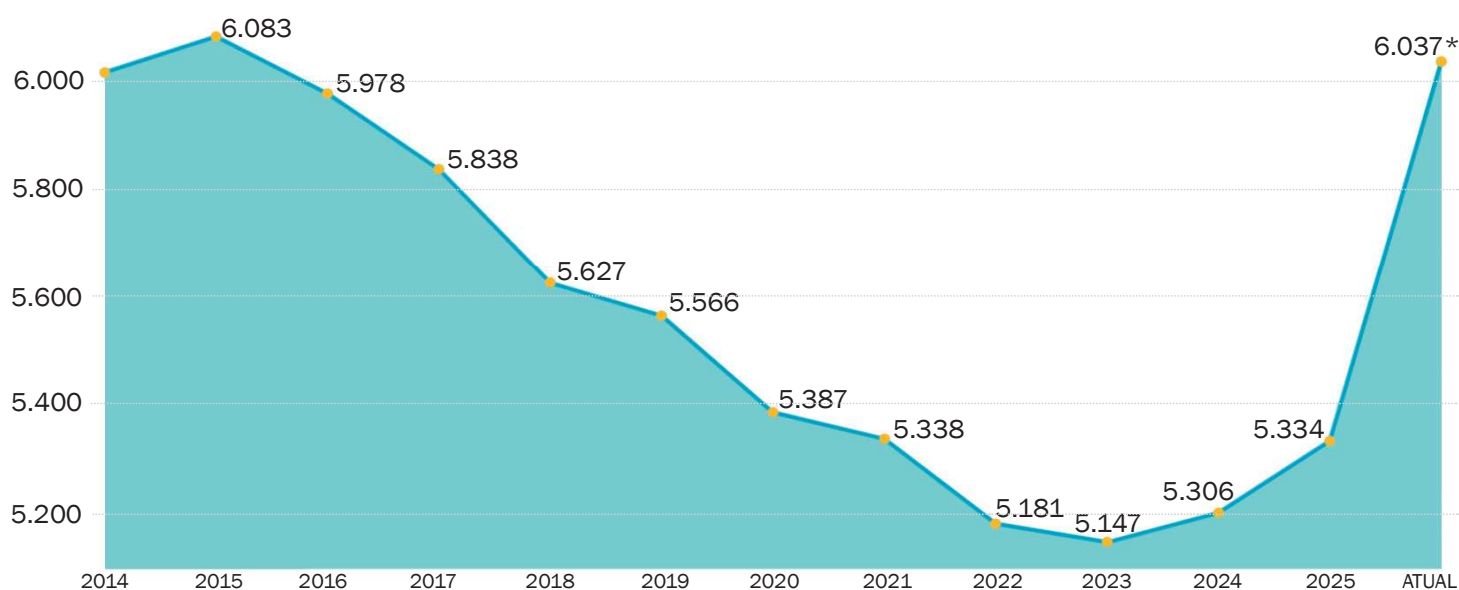
Graças à gestão responsável, com o apoio do Conselho Universitário, e ao planejamento criterioso adotado, foi possível

restabelecer o corpo docente da Universidade. Em 2025, a USP chegou ao número de 6.037 professores, nos mesmos

patamares de janeiro de 2014, ano em que a instituição registrou o maior nível de contratação em períodos recentes.

Para alcançar esse contingente, foram concedidos 1.509 cargos, dos quais 950 já foram providos; 576 contratações estão em andamento; e dois foram desligados.

Total de docentes por ano

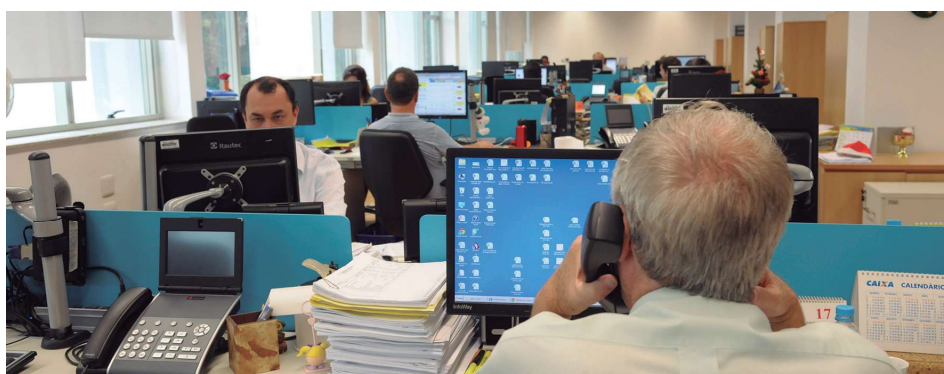


*559 cargos em provimento (posição out./25)

SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS

A reposição do quadro de servidores técnicos e administrativos também se consolidou nesta gestão, com a concessão de 1.142 empregos, dos quais 814 já foram providos (dados de agosto/25).

Considerando a atual realidade do mercado de trabalho, nesse período, a Universidade optou por ampliar a contratação de servidores de nível superior, de modo a valorizar as atividades-fim e privilegiar o desenvolvimento das ações administrativas com alta qualificação.



FUNCIONÁRIOS DA REITORIA
FOTO: CECÍLIA BASTOS/USP IMAGENS

Quadro de pessoal técnico e administrativo de jan./22 a ago./25

Grupo	2022	2025*
Básico	3.656	3.347
Técnico	5.996	5.833
Superior	3.329	3.843
Total	12.981	13.023

*considerando 328 empregos a serem preenchidos

POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA CONTRATAÇÃO

A USP aprovou, em maio de 2023, a adoção das políticas afirmativas para pretos, pardos e indígenas (PPI) em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos.

O tipo de ação afirmativa aplicável a cada concurso público ou processo seletivo é definido a partir do número de vagas em disputa. Para os concursos ou processos seletivos em que o número de vagas oferecidas seja igual ou superior a três, serão reservadas 20% das vagas existentes ao público PPI.

Para aqueles cujo número de vagas oferecidas seja de uma ou duas, os candidatos PPI receberão pontuação diferenciada, de acordo com o estabelecido no Decreto Estadual nº 63.979, de 19 de dezembro de 2018. Esse cálculo leva em conta a pontuação média da concorrência entre todos os

candidatos e a pontuação média da concorrência PPI.

Para que faça jus à bonificação ou vaga, o candidato deverá possuir traços fenotípicos que o caracterizem como negro, de cor preta ou parda. A autodeclaração como preto ou pardo feita pelo candidato estará sujeita à confirmação por meio de banca de heteroidentificação. Para confirmação da autodeclaração do candidato indígena, será exigido o Registro Administrativo de Nascimento de Indígena – Rani próprio ou, na ausência deste, o Rani de um de seus genitores.

A adoção das políticas afirmativas apresentou resultados significativos nas novas contratações realizadas a partir da vigência da resolução relativa ao tema na USP (a partir de maio de 2023): dos 532 novos docentes contratados a partir daquele mês, 14% são PPI.

Em relação aos inscritos nesse mesmo período, do total de 15.194 candidatos, 16,7% são PPI.

No que concerne aos servidores técnicos e administrativos, dos 814 novos funcionários da USP, 20% são PPI.



EVENTO DE RECEPÇÃO AOS NOVOS SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS
FOTO: MARCOS SANTOS/USP IMAGENS

GESTÃO PARA AS PESSOAS



EVENTO DA ESCOLA USP DE GESTÃO REALIZADO NA CIDADE DE SÃO PEDRO, EM SÃO PAULO
FOTO: MARCOS SANTOS/ USP IMAGENS

ESCOLA USP DE GESTÃO

A Escola USP de Gestão, vinculada à Coordenadoria de Administração Geral (Codage), ampliou suas atividades de capacitação com foco em dirigentes, docentes e servidores técnico-administrativos. A iniciativa faz parte da política de desenvolvimento profissional implementada pela Universidade, que prevê programas contínuos de atualização e formação para todo o corpo funcional.

Com cerca de 5 mil docentes e 13 mil servidores técnico-administrativos, dos quais 1.630 ocupam cargos de chefia, a Universidade estruturou essa agenda formativa com a meta de alcançar progressivamente todos os segmentos do quadro funcional. Em 2024 e 2025, foram realizados 39 encontros do Programa de Desenvolvimento para Liderança

e Gestão Administrativa, alcançando um total de 9.200 participantes, organizados em módulos específicos para diferentes públicos: dirigentes, chefes de departamento e servidores técnico-administrativos – de nível básico, técnico e superior –, com encontros específicos para aqueles que atuam em cargos de gestão ou chefia.

As atividades foram estruturadas em formato de imersão, combinando aulas, palestras e dinâmicas de integração. Os conteúdos contemplaram temas como liderança, engajamento, gestão de pessoas, ética no serviço público, gestão de conflitos, governança universitária e aspectos jurídicos da administração pública. Além dos conteúdos técnicos, a programação priorizou a troca de experiências entre chefias de diferentes setores e campi, com vistas ao fortalecimento da cooperação interna e à construção de práticas de gestão mais integradas.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Lançado em 2023 pelas Pró-Reitorias de Graduação (PRG) e de Pós-Graduação (PRPG), o Programa de Desenvolvimento Profissional Docente (PDPD) consolidou-se como a principal política institucional da USP voltada à formação pedagógica contínua de seus professores.

O programa articula três dimensões do conhecimento docente – conteúdos específicos das áreas de atuação, fundamentos da educação e metodologias de ensino-aprendizagem –, com o objetivo



ATIVIDADE DO PROGRAMA SOBRE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, REALIZADO EM OUTUBRO DE 2025
FOTO: LUCIANA DELFINI/PRG

de fortalecer a prática didática, estimular a inovação pedagógica e valorizar a atividade docente em todos os níveis.

Entre as ações estruturantes do PDPD destacam-se o Curso de Formação Pedagógica para Novos Docentes, oferecido regularmente desde sua criação, e a Semana Pedagógica, cuja primeira edição em 2025 mobilizou mais de mil professores em todos os campi, com mais de 100 atividades voltadas à reflexão e ao compartilhamento de experiências de ensino.

No mesmo ano, o programa lançou o Ciclo de Desenvolvimento Profissional Docente, realizado entre agosto e novembro, com 35 ações formativas que incluem colóquios, oficinas, rodas de conversa e workshops. Os temas abordados foram desde a avaliação de aprendizagem à inteligência artificial aplicada ao ensino, passando por educação inclusiva, aprendizagem ativa, letramento racial, práticas de ensino colaborativas e estratégias de inovação curricular.

Outra iniciativa estratégica é o Espaço de Desenvolvimento Docente (EDD), núcleo vinculado à Reitoria responsável por implementar, acompanhar e articular as atividades do PDPD. O espaço atua como catalisador de práticas pedagógicas inovadoras, promove vivências de ensino-aprendizagem e estimula a interlocução entre unidades, colegiados e instâncias que regem a carreira docente, como a Câmara de Atividades Docentes (CAD) e a Comissão Especial de Regimes de Trabalho (Cert).



O reconhecimento formal das atividades do PDPD garante que a participação dos docentes seja considerada nos processos de avaliação e progressão de carreira, reforçando a valorização da docência como dimensão fundamental da vida acadêmica.

Ao integrar experiências anteriores, promover colaboração voluntária entre professores e dialogar com as demandas de uma universidade cada vez mais diversa, o programa estabelece bases sólidas para uma formação docente engajada, inovadora e sensível às transformações sociais e educacionais contemporâneas.

O espaço é gerido por um comitê formado por docentes de diversas unidades da USP e deve estabelecer as diretrizes, formular políticas, propor ações e acompanhar as atividades do EDD.

VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 2023, o Conselho Universitário aprovou dois projetos para valorizar docentes e funcionários técnicos e administrativos da Universidade: o Prêmio de Desempenho Acadêmico Institucional USP e a Gratificação de Valorização, Retenção e Permanência (GVRP).

O primeiro projeto consistiu no pagamento de R\$ 5 mil para todos os docentes e funcionários da Universidade. Já o projeto de Gratificação de Valorização, Retenção e Permanência representou o pagamento, para professores e funcionários que entraram na USP após 2003, de valores que vão de R\$ 27 mil

a R\$ 30 mil para o primeiro grupo e de R\$ 4,5 mil a R\$ 5 mil para o segundo.

Em 2024, foi concedido o Prêmio Acadêmico Institucional USP no valor de R\$ 9 mil, divididos em três parcelas nos meses de outubro, novembro e dezembro. Também no final do mesmo ano,

Reajustes salariais	
Ano	Reajuste
2022	20,67%
2023	10,51%
2024	5%
2025	5,51%

em reconhecimento à dedicação e ao empenho dos servidores docentes e técnicos-administrativos, a Reitoria anunciou o pagamento de um auxílio-alimentação excepcional no valor único de R\$ 2 mil.

AUXÍLIO-SAÚDE USP

Começou a vigorar em fevereiro de 2023 o Auxílio-Saúde USP, um subsídio pago mensalmente para custear despesas com planos de assistência médica, atendendo a uma antiga demanda de servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade.

O Auxílio-Saúde USP consiste em um benefício financeiro pago aos servidores ativos que possuam planos de assistência médica à saúde devidamente registrados na Agência de Saúde Suplementar (ANS) ou contribuintes do Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (Iamspe).

O valor do benefício não é incorporável aos vencimentos do servidor e está limitado ao plano básico, mas o beneficiário pode optar por planos mais caros, desde que complemente a diferença de valor.

Uma das vantagens do Auxílio-Saúde USP é que o servidor pode escolher a operadora de saúde e a modalidade de serviços mais adequada a seus

interesses. O valor do auxílio-saúde é reajustado anualmente.

Segundo dados do Departamento de Recursos Humanos da Coordenadoria de Administração Geral (Codage) da Universidade, referentes ao mês de outubro de 2025, 15.905 docentes e servidores técnicos e administrativos e 14.536 dependentes recebem o auxílio-saúde.

REESTRUTURAÇÃO ADMINISTRATIVA

Foi instituído o Plano Geral de funções de estrutura administrativa da Universidade. O novo documento, que foi aprovado pela Comissão de Orçamento e Patrimônio (COP), substitui a portaria anterior, de 2017, e apresenta alterações importantes em relação à organização básica da estrutura administrativa das unidades e órgãos da USP.

Uma das principais modificações diz respeito à simplificação da classificação das funções de chefia e de assessoria, assistência e apoio. Também foi reorganizada a tabela de gratificações, sem redução ou aumento da remuneração ou vantagens dos atuais servidores designados.



FUNCIONÁRIOS DA PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
FOTO: CECÍLIA BASTOS/USP IMAGENS

Outra alteração está relacionada à revisão dos requisitos para designação e substituição de servidores. A partir de agora, os servidores serão indicados de acordo com os requisitos de escolaridade, formação específica e registro profissional e as designações e substituições não estão mais atreladas ao enquadramento do servidor – superior, técnico ou básico – como ocorria anteriormente.

JORNADA DIFERENCIADA DE TRABALHO

Desde 2023, servidores técnicos e administrativos e docentes da USP com deficiência e que necessitem de tratamento que seja incompatível com a jornada de atuação profissional na Universidade podem solicitar redução no horário de trabalho. O benefício também pode ser concedido ao servidor que tenha cônjuge, companheiro ou dependente econômico que se enquadre na mesma situação.

O horário especial de trabalho consiste na diminuição da carga horária semanal de trabalho do servidor em até 25%, sem redução dos vencimentos e sem necessidade de compensação de horas em razão dessa diminuição.

A Resolução nº 8.429, de 19 de maio de 2023, que regulamenta o tema na Universidade, foi elaborada com base no entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) de dezembro do ano passado.

A Corte decidiu, por unanimidade, pela equivalência entre servidores municipais e estaduais aos federais nesse aspecto, diante do princípio da igualdade substancial, previsto na Constituição Federal e na Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência.

A USP é a primeira instituição pública do Estado de São Paulo a implementar essa política, que já beneficiou 121 servidores.

REITORIA NO CAMPUS



cinco Pró-Reitorias – Graduação, Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação, Cultura e Extensão Universitária e Inclusão e Pertencimento.

A ideia era que, com uma maior interação entre a Reitoria e os diferentes segmentos da comunidade acadêmica, temas relacionados a cada campus pudessem ser discutidos com maior efetividade, debatendo propostas, formulando soluções e tornando a gestão mais integrada, descentralizada e participativa. A organização contou com a participação do Conselho Gestor e da Prefeitura do Campus USP local.

O Programa Reitoria no Campus foi lançado em 2022 e consistiu em uma série de reuniões em que representantes da Administração Central passaram um período em um dos campi da USP para se encontrarem com representantes da comunidade local e estimular o diálogo na Universidade.

De 2022 a 2025, o programa promoveu 31 encontros, que envolveram 32 autoridades acadêmicas e cerca de 1.200 participantes em todos os campi.

Em seu primeiro ano, o evento contou com a presença do reitor e da vice-reitora em todas as reuniões, em que foram discutidos os compromissos de campanha e as propostas em curso. Essas reuniões, em 2022, deram frutos e, em seu quarto ciclo, em 2025, o programa estava orientado para a gestão acadêmica da USP, com base nas iniciativas desenvolvidas pelas

Interação entre a Reitoria e a comunidade acadêmica	
Autoridades acadêmicas e de órgão centrais envolvidas por reunião	32
Número de reuniões realizadas 2022-2025	31
Público participante* que circulou pelas reuniões/ano	1.200
Formulários/questões encaminhadas para as reuniões 2022-2025	1.500

INTEGRACOM

O programa IntegraCom foi lançado em julho de 2022 com o objetivo de fortalecer o relacionamento entre a Superintendência de Comunicação Social (SCS) e as assessorias e áreas de comunicação das Unidades de Ensino e Pesquisa.

No segundo semestre do mesmo ano, entre os dias 1º e 15 de setembro, foi realizada uma pesquisa com esse público para conhecer melhor os profissionais e as áreas de comunicação da Universidade. Esse diagnóstico foi importante para definir as etapas seguintes do projeto. A pesquisa teve 97 respondentes e constatou, entre outras informações, que as principais mídias mantidas pelas áreas são os sites e as redes sociais. As principais atribuições dos setores de comunicação das unidades são as atividades de divulgação externa e interna e a gestão de conteúdo do site.

A partir dos temas levantados na pesquisa, foram promovidos oito workshops, no formato online, que discutiram temas como a estrutura do **Jornal da USP** (com o objetivo de melhorar o acesso das equipes das unidades aos recursos oferecidos pelo jornal), planejamento em comunicação, produção de vídeos em smartphones, organização do cerimonial e do protocolo de

eventos, uso de redes sociais, comunicação estratégica e o uso da inteligência artificial. Os workshops tiveram, em média, cerca de 100 inscritos.

Acesse aqui a playlist dos workshops.



Outra iniciativa importante do IntegraCom foi a assinatura, em abril de 2023, de um termo de parceria entre a USP e a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), com o objetivo de conjugar esforços para que as instituições produzam e disseminem mutuamente conhecimentos em suas respectivas áreas.

Com o termo, a USP passou a fazer parte do quadro de associados da Aberje, sem

nenhum ônus financeiro para a Universidade. Além disso, os servidores técnicos e administrativos que atuam na área de comunicação da Universidade têm desconto de 15% nos cursos oferecidos pela associação, que é referência na formação de profissionais de comunicação e atua há mais de 50 anos no setor.

Em 2024, o IntegraCom formou quatro comitês para estudar a elaboração de diretrizes em áreas estratégicas para a comunicação da Universidade: Comitê de boas práticas nas redes sociais; Comitê de indicadores de desempenho; Comitê de cerimonial e promoção de eventos universitários e Comitê responsável pela elaboração de um manual de comunicação da USP. Os quatro comitês apresentaram seus relatórios preliminares em setembro de 2025.

Em 2025, 50 comunicadores da Universidade tiveram a oportunidade de participar do curso de atualização “Divulgação Científica para Jornalistas e Comunicadores”, realizado em parceria com a Escola de Comunicações e Artes (ECA) e o Instituto de Estudos Avançados (IEA).

SISTEMA USP DE SAÚDE MENTAL

A preocupação com a saúde mental de todos os membros da comunidade universitária ganhou força nesta gestão. Para promover o bem-estar da comunidade por meio da prevenção, acolhimento e fortalecimento das redes de apoio, a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP) criou o Sistema USP de Saúde Mental.

A principal ação deste sistema é o Programa Ecos de Escuta,

Cuidado e Orientação em Saúde Mental. O Ecos oferece

espaços de escutas presenciais para reflexão e possíveis encaminhamentos, atua na formação teórico-prática de alunos escutadores, articula redes de cuidado dentro e fora da Universidade e apoia institucionalmente iniciativas



ATENDIMENTO NO ESPAÇO PROGRAMA ECOS DE ESCUTA, CUIDADO E ORIENTAÇÃO EM SAÚDE MENTAL
FOTO: CECÍLIA BASTOS/USP IMAGENS

voltadas à saúde mental, ampliando o acesso a recursos e fortalecendo o pertencimento comunitário. O programa Ecos está presente em todos os campi da USP.

Outras iniciativas nesse sentido, como a organização da Semana de Saúde Mental da USP e o lançamento dos editais Bem-Estar e Pertencimento para Servidores reforçam o compromisso da Universidade com a promoção da saúde mental e o fortalecimento de uma cultura institucional de escuta e cuidado.



ENCONTRO DE DEZ NOVOS PSICÓLOGOS CONTRATADOS PARA O PROGRAMA ECOS
FOTO: DIVULGAÇÃO/PRIP

DEPENDÊNCIA DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS

Por meio de uma parceria da Superintendência de Saúde (SAU) e do Instituto Perdizes do Hospital das Clínicas, servidores da USP com dificuldades relacionadas ao uso de substâncias psicoativas podem ser encaminhados para uma triagem ambulatorial no Instituto Perdizes, com a possibilidade de receber tratamento indicado.

Além dos encaminhamentos, a SAU promoveu campanhas de comunicação e ciclo de palestras nas unidades para divulgar a possibilidade de tratamento para dependência de álcool

e outras drogas e contribuir para a recuperação da saúde de servidores.

SISTEMA USP DE ACOLHIMENTO

Para combater o assédio, a discriminação e outras violências aos direitos humanos na Universidade, a PRIP criou o Sistema USP de Acolhimento, Registro e Responsabilização (SUA), uma iniciativa voltada para a escuta, acolhimento e encaminhamento de denúncias dessa natureza.

O sistema opera em duas frentes: a primeira, garantindo

um acolhimento respeitoso e qualificado à pessoa denunciante; e a segunda, conduzindo os procedimentos administrativos necessários para uma resposta célere e justa.

Para fortalecer esse processo, foi criada a Central SUA, que atua como canal de orientação e apoio à comunidade universitária, garantindo sigilo e respeito às vítimas.

O SUA também promove ações educativas, como oficinas de formação e campanhas de conscientização, com o objetivo de transformar a cultura institucional e assegurar um ambiente acadêmico seguro e inclusivo para todas as pessoas.

CONSELHOS UNIVERSITÁRIOS TEMÁTICOS

Um ciclo de reuniões temáticas do Conselho Universitário foi promovido durante o período da gestão. Nessas reuniões foram debatidos os indicadores e os temas relevantes relacionados a cada uma das cinco Pró-Reitorias – Graduação, Pós-Graduação, Cultura e Extensão Universitária, Pesquisa e Inovação e Inclusão e Pertencimento, bem como as ações de Internacionalização da Universidade e a Avaliação Institucional e Docente na USP.

A ideia das reuniões temáticas foi a de aumentar o nível de conhecimento da comunidade acadêmica a respeito do que está sendo feito em cada Pró-Reitoria para facilitar a implantação de políticas nas unidades, ao mesmo tempo em que o público foi incitado a apresentar suas avaliações e sugestões, contribuindo para uma construção conjunta de políticas universitárias em todas as áreas, bem como discutir as atividades-fim da Universidade de uma maneira conjunta, compartilhar interesses, conhecer a situação atual e debater sobre o futuro da USP.

A primeira, promovida em abril de 2023, teve a graduação como tema de debates e a segunda, em junho, discutiu a pesquisa e a inovação da Universidade. Em agosto, foi a vez da cultura e da extensão universitária; seguida pelo tema inclusão e pertencimento, em

outubro; e finalizando com a pós-graduação, no mês de dezembro.

Em agosto de 2024, o Conselho Universitário discutiu o contexto da internacionalização na Universidade. Além dos membros do Conselho, também participaram da reunião representantes de Comissões de Relações Internacionais de várias unidades. Além da Agência USP de Cooperação Acadêmica Nacional e

Internacional (Aucani), as Pró-Reitorias também foram convidadas para falar sobre as iniciativas de internacionalização em suas áreas.

Em junho de 2025, foi realizada a reunião temática sobre Avaliação Institucional e Docente na USP. A iniciativa, promovida pela Comissão Permanente de Avaliação (CPA) da USP, teve como objetivo fomentar o debate qualificado sobre os instrumentos, critérios e desafios da avaliação institucional e docente no âmbito da Universidade. A reunião temática congregou docentes, dirigentes e especialistas da comunidade acadêmica, promovendo reflexões sobre práticas atuais e perspectivas futuras.



REUNIÃO TEMÁTICA NO CONSELHO UNIVERSITÁRIO
FOTO: MARCOS SANTOS/USP IMAGENS



EM JUNHO DE 2025, FOI REALIZADO O CONSELHO TEMÁTICO SOBRE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E DOCENTE DA USP
FOTO: MARCOS SANTOS/USP IMAGENS

MUDANÇAS NOS CONCURSOS PARA DOCENTES

O Conselho Universitário aprovou alterações para aprimorar os concursos para a contratação de Professor Doutor, para a obtenção de título de Livre-Docência e para o provimento de cargo de Professor Titular. O objetivo das mudanças é aperfeiçoar os processos visando à contratação de docentes comprometidos com os objetivos da Universidade, das Unidades de Ensino e Pesquisa e dos departamentos.

O ingresso de novos docentes na USP pode ocorrer nas categorias

de Professor Doutor e Professor Titular e a progressão vertical na

carreira envolve o concurso para Livre-Docência.

Para os concursos de ingresso na categoria Professor Doutor, uma das mudanças aprovadas diz respeito à possibilidade da apresentação, no momento da inscrição, de um projeto acadêmico, que servirá como



CONSELHO UNIVERSITÁRIO APROVA MUDANÇAS PARA APRIMORAR CONCURSOS PARA PROFESSORES
FOTO: ADRIANA CRUZ

prova eliminatória. Anteriormente, em um concurso de duas fases, somente a prova escrita poderia ser utilizada como eliminatória. A definição da utilização do projeto acadêmico e/ou da prova escrita será facultada à unidade.

O projeto acadêmico será avaliado de acordo com critérios que incluem a aderência ao projeto acadêmico da unidade e do departamento, ao perfil docente definido pela Câmara de Claros Docentes (CCD) e publicado no edital, e considerando a originalidade, exequibilidade e coerência do projeto.



Também houve mudanças em relação à prova didática, que poderá ser realizada sobre pontos sorteados ou tema escolhido pelo candidato, ficando a critério da unidade. Anteriormente, existia apenas a possibilidade da realização da prova didática a partir de pontos sorteados.

Para a obtenção da Livre-Docência, a alteração está relacionada à não obrigatoriedade da prova escrita, que poderá ser realizada ou não, de acordo com o regimento da unidade. Três provas continuam obrigatórias para esses concursos – defesa de tese ou de texto que sistematize criticamente a obra do candidato ou parte dela, prova pública de arguição e julgamento do memorial e avaliação didática.

Em relação à banca examinadora, passa a ser obrigatória a presença, no local do concurso, de, pelo menos, dois outros membros da Comissão Julgadora, além do presidente e do candidato. Desde a pandemia da covid 19, a banca dos concursos de Livre-Docência podia ser realizada de forma remota, com a presença física compulsória apenas do presidente e do candidato.

O Conselho Universitário também aprovou normas que passarão a valer para todos os concursos – contratação de Professor Doutor, obtenção de título de Livre-Docência e para o provimento de cargo de

Professor Titular. Uma delas estabelece que as Congregações das unidades poderão definir como requisito de inscrição, desde que justificadamente, áreas de formação em graduação ou pós-graduação stricto sensu, indicando, eventualmente, outras áreas de afinidade relativamente à área de conhecimento principal, como já estava previsto pela Resolução nº 6.482, de 2012.

Ainda sobre a inscrição, foi aprovada a possibilidade de cobrança de taxa de, no máximo, dez Ufesp's (Unidade Fiscal do Estado de São Paulo). O valor da taxa e os casos de isenção deverão constar no edital do concurso.

No que tange à banca examinadora, foi aprovada a exigência da assinatura, pelos membros da banca, de um termo de ausência de conflito de interesses.

A prova escrita passará a ser anônima e será eliminada a leitura pública por parte do candidato, como ocorria antes. No processo de correção, os examinadores, que poderão atuar a distância nesse momento, avaliarão individualmente as provas recebidas, com a indicação dos motivos de sua avaliação. Isso vale para os concursos de Professor Doutor e Livre-Docência.

O prazo para a homologação dos concursos foi ampliado, passando de 60 para 90 dias.