



SIMESP
SINDICATO DOS MÉDICOS DE SÃO PAULO



São Paulo, 26 de maio de 2020

Ministério Público do Estado de São Paulo
Rua Riachuelo, 115 – 7º andar
São Paulo/SP – CEP 01007-904

Promotoria de Justiça de Direitos Humanos, Área da Saúde
Dr. Arthur Pinto Filho

Prezado Promotor Arthur,

Apresentamos a seguir algumas considerações da Adusp, do Coletivo Butantã na Luta (CBL), do Simesp e do Sintusp sobre o material enviado pelo MP-SP, por meio de onze (11) mensagens que as Entidades receberam em 20/5/2020, no período de 18h:31 às 18h:41.

Observações preliminares:

- 1) apenas as mensagens 1, 7, 10 e 11 contém documentos que não sejam cópias de “Ficha de controle de entrega de EPI”, de doações, de notas fiscais de aquisição de equipamentos, de fotos com pessoas usando máscaras etc.;
- 2) a mensagem 1 (20/5/20, 18h31) contém Ofício HU S Nº 103/20 do Presidente do Conselho Deliberativo do HU ao MP-SP, datado de 19/5/20, ao qual foi anexada uma apresentação em PowerPoint sobre “Ações do HU durante a Pandemia COVID-19” (esta também anexada à mensagem 11);
- 3) a mensagem 7 (20/5/20, 18h37) contém documento “Afastamento temporário de profissionais por suspeita de Covid-19”, CCIH/HU-USP, de 13/4/2020” e “Relação dos funcionários que estão usufruindo da Lei nº 13.979/2020, no HU”, período de registro de 21/3/2020 a 20/04/2020, datado de 30/4/2020;
- 4) a mensagem 10 (20/5/20, 18h41) contém cópia da Portaria Nº 1048/20 da Superintendência do HU, que cria o “Comitê Executivo HU NÃO-COVID”, datada de 13/4/20; da Portaria Nº 1049/20 da Superintendência do HU, que cria o “Grupo Ampliado de Discussão HU NÃO-COVID”, datada de 13/4/20; do Ofício HU S Nº 78/20 da Superintendência do HU à Superintendência do HCFMUSP, solicitando o “envio de testes rápidos para permitir que a totalidade de funcionários sejam testados para COVID-19”, datado de 13/4/20, da tabela “Panorama Geral de todo o Processo Seletivo Emergencial – HU”, atualizada em 30/3/2020; e de publicação no DOE-SP, que autoriza o credenciamento do HU para testes (DO de 30/4/2020, Poder Executivo, Seção I, p. 22); e

5) a mensagem 11 (20/5/20, 18h39) contém o Ofício HU S nº 104/20 da Superintendência do HU em referência ao Ofício nº 1140/2020 – Procedimento nº 222/2020 do MP-SP, datado de 18/5/2020; o documento “Critérios para afastamento de profissionais por suspeita ou confirmação de covid-19”, CCIH/HU-USP – Versão 2 – 13/4/2020, o documento “Recomendações para assistência à saúde no momento de pandemia (COVI-19)”, CCIH/HU-USP (11/5/2020) – Versão 5, e cópia de documento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 80ª Vara do Trabalho de São Paulo III ACC 1000387-72.2020.5.02.0080, acerca de ação coletiva proposta pelo Sintusp contra a USP, datado de 4/4/2020.

Assim sendo, as considerações apresentadas a seguir contemplam aspectos tratados nas mensagens 1, 7, 10 e 11, respectivamente, com algumas repetições propositais e quase sempre sugerindo ações possíveis de serem tomadas por este importante órgão público que é o MP-SP.

Sobre Contratações

Relembrando: com base na liberação de recursos por parte da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp) foram abertos concursos para a contratação de 179 profissionais de saúde. Destes, consta que, até o presente momento, 115 foram contratados, 4 ainda apresentam pendências documentais para contratação, remanescendo 60 vagas, em razão de ausência de candidatos nos processos seletivos, não aprovação ou desistência, bem como dificuldades para prosseguimento de certames no cenário atual. Nesse sentido, conforme fomos informados, após consulta do HU à Procuradoria Geral da USP, entendeu-se que, considerando a situação excepcional, poderão ser abertos novos processos de contratação, com procedimento simplificado, buscando preencher todas as vagas.

O HU foi alvo, assim como a USP de conjunto, de um Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV) implantado em duas etapas pela Reitoria, nos anos de 2014 e 2016, bem como da suspensão dos concursos neste período. No HU estas ações foram especialmente catastróficas, levando ao fechamento de aproximadamente 80 leitos e referenciamento dos Prontos Socorros Adulto e Infantil, extinção do atendimento de Oftalmologia e redução drástica de uma série de outros serviços prestados à comunidade universitária e de cerca de 600 mil moradores da região que têm no HU sua principal referência de saúde pública.

Em nome de suposto enxugamento de gastos, a gestão da USP reduziu deliberadamente o acesso de milhares de pessoas ao atendimento de saúde. O HU passou de 1822 funcionários em setembro de 2014 (pouco antes da primeira etapa do PIDV) para 1372 em novembro de 2019 (antes das primeiras contratações temporárias), uma redução de 450 trabalhadores/as, ou 24,7% de seu pessoal, segundo dados do portal de transparência da USP.

As contratações ora citadas pelo Conselho Deliberativo (CD-HU) não são, portanto, ações implementadas de bom grado pela administração, mas resultam sim da mobilização efetiva dos movimentos social e sindical junto ao poder legislativo estadual e ao Ministério Público do Estado de São Paulo (MP-SP). São também parte de uma solução parcial e temporária – os contratos de trabalho são de apenas 1 ano – para o problema já antigo causado pelos cortes orçamentários praticados pela Reitoria e pela Superintendência do HU, e não podem nem devem se confundir com a mais que urgente necessidade advinda da pandemia de Covid-19.

Cabe ressaltar que os dados agora apresentados pelo CD-HU e pela Superintendência surpreendem pela demora com que foram disponibilizados ao conhecimento público, mais uma vez uma ação tomada por estes órgãos apenas após incansáveis pedidos de informação, negociação e reunião feitos pelas entidades para tratar os mais diversos assuntos sobre a situação do hospital e de trabalhadores/as, não apenas pelo grave momento de pandemia, mas sobretudo por isso.

Adicionalmente, no plano de enfrentamento da Covid-19 no município de São Paulo, por meio da parceria entre o Hospital Universitário (HU) e Hospital das Clínicas (HC), ao HU foi atribuída a função de dar suporte ao Hospital das Clínicas (HC), recebendo pacientes de 3 setores de assistência à saúde antes prestadas pelo HC, que de acordo com a apresentação em PowerPoint fornecida pela Superintendência são: Acolhimento de setores do HC, Geração de Alto Risco, Neonatologia, Urgências e Emergências de Otorrinolaringologia e Oftalmologia.

Este novo encargo gerou a necessidade de instalação de novos leitos e a contratação adicional de funcionárias/os, o que não foi suficientemente realizado até este momento, aumentando assim o déficit e sobrecarregando as/os funcionárias/os com comprovada capacitação e habilitação para tal enfrentamento.

Alguns funcionários do HC foram destinados ao HU, mas não para todas as áreas, provocando aumento da carga de trabalho em certos setores para atender a demanda advinda do HC. Os dados de quantos funcionários do HC estão trabalhando no HU e em que áreas não estão disponíveis ao conhecimento público.

Em suma, o que se espera como reparação às políticas de corte de gastos e de pessoal para recuperação do HU à sua capacidade máxima de funcionamento, pela demanda já reprimida e pela urgência do combate à pandemia, são ações de reposição do quadro de maneira emergencial, mas também permanente, e sobre isso não há manifestações da administração capazes de dar resposta.

Assim, consideramos importante que o MP-SP exorte a USP a resolver o problema das contratações necessárias o mais breve possível.

Sobre Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

O HU, em observância aos protocolos e recomendações aplicáveis, segundo seu Superintendente, a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) e seu Comitê, está fornecendo em sua integralidade todos os equipamentos de uso individual para seus profissionais, bem como envidando esforços para suas constantes aquisições além de produzir material educativo e de orientação.

A Superintendência alega normalidade quanto ao uso de EPI e aplicação de medidas de biossegurança, contudo funcionárias/os negam tal condição e afirmam que em plena crise foi realizado o fechamento do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) (<https://www.adusp.org.br/index.php/opiniao/3621-resposta-da-usp-a-covid-19-entre-a-ciencia-e-o-arbitrio>), como se fosse possível o mesmo ser substituído por uma comissão (Comitê de Crise Covid-19), cujos componentes não têm comprovada formação ou habilitação para tal tarefa.

Os documentos apresentados sobre este tema são notas fiscais, comprovantes de fornecimento aos diferentes setores e fichas individuais de entrega de EPIs. Os comprovantes não são suficientes para comprovar: 1. a regularidade no fornecimento dos equipamentos, pois todos os comprovantes assinados por funcionárias/os possuem apenas um recebimento de EPI realizado no mês de março/2020, não permitindo aferir a regularidade no fornecimento de todos os EPIs de cada função no período anterior ou posterior à data de assinatura; 2. a existência de uma política ou orientação técnica e legal feita pelos órgãos responsáveis pela indicação, capacitação e fiscalização em relação aos EPIs, quais sejam: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme Normas Regulamentadoras NR 4, NR 5 e NR 6, criadas pela Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho. E cabe destacar que o SESMT da USP está hoje sob a gestão do Prof. Paulo Margarido, que acumula os cargos de superintendente do HU e superintendente de saúde da USP, sendo este último o responsável pela administração do SESMT.

Além disso, há diferenças entre a situação das/os trabalhadoras/es efetivas/os e terceirizadas/os, sendo que nos últimos dias tivemos conhecimento de pessoal terceirizado de serviços de limpeza, vigilância e controle de acesso tendo que usar máscaras de tecido, fato absolutamente proibido em se tratando de um serviço de saúde e reforçado no documento intitulado “CCIH - Padronização EPI versão 5.pdf”, constante na mensagem 11 que recebemos. Questionamos, ainda, as orientações de uso de máscaras cirúrgicas por períodos de 6h ou 12h, ainda que validadas pela ANVISA, pois historicamente o uso deste equipamento deve ocorrer por apenas 2 horas de uso consecutivo, e o HU pode e deve oferecer a melhor proteção à sua comunidade.

Também sobre este aspecto, entendemos que o MP-SP pode contribuir para que a USP garanta que todo o pessoal que trabalha no HU, independente se efetivo, temporário ou terceirizado tenha garantido os EPI adequados, tanto do ponto de vista de sua qualidade como de sua duração.

Sobre servidoras/es em situação de grupo de risco

Considerando o cenário atual causado pela pandemia do Covid-19, consta do material enviado pela administração que o HU vem concentrando seus esforços para, na medida do possível, possibilitar às pessoas enquadradas nos grupos de risco alternativas para seu exercício profissional sem, com isso, prejudicar os serviços prestados à população. Nesse sentido, 325 funcionárias/os estão em escalas reduzidas; 10 funcionárias em licença maternidade/gestação; 51 funcionárias/os em teletrabalho; 301 funcionárias/os estão em licença médica; e, 43 funcionárias/os estão em licença médica por conta da Covid-19 (aproximadamente 3%). Ademais, destaca-se que o presente caso está em discussão no âmbito judicial por intermédio de ação civil coletiva (processo no 000387-72.2020.5.02.0080) proposta pelo Sintusp, pleiteando, entre outras coisas, o afastamento de servidoras/es com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos – pedido este que não foi acolhido.

Mais uma vez, causa indignação a divulgação tão tardia das informações a respeito de aspectos de importância fundamental, neste caso o afastamento total ou parcial de trabalhadoras/es de diversas áreas como medida preventiva à contaminação por Covid-19.

A Superintendência do HU afirma que 325 funcionárias/os estão em escalas reduzidas, contudo, diferentemente do risco físico como, por exemplo, a submissão a ruído e vibração, há sim a exposição a risco biológico, que independe do tempo de exposição e, portanto, não se justifica apenas a diminuição da jornada de trabalho como método de prevenção. A reivindicação de dispensa de trabalhadoras/es em situação de grupos de risco se pauta na defesa do direito à vida e à saúde e a alegação de inviabilidade da dispensa pela administração comprova a inadequação das duas etapas do PIDV e da suspensão de contratações, que faz com que trabalhadoras/es do HU, sobretudo as pessoas de grupos de risco, paguem a conta por essa política irresponsável da Reitoria, na medida em que ficam submetidas/os a maiores riscos de contaminação.

É espantoso também que o HU tenha, através de critérios só agora divulgados, tomado decisões sobre o citado afastamento de 325 trabalhadoras/es sem sequer uma reunião com sua representação sindical, que durante todo este tempo tentou de todas as formas se reunir com a administração para tratar deste e de outros assuntos. Os dados sobre eventuais afastamentos devem ser objeto de negociação com a representação oficial de trabalhadoras/es e de ampla divulgação, garantindo transparência e legitimidade ao processo, pois da forma como é feito causa consternação entre trabalhadoras/es e sensação de injustiça e desigualdade no tratamento de colegas das diversas áreas do HU.

A reivindicação de dispensa de todas/os as/os trabalhadoras/es em grupos de risco no HU deve ser atendida imediatamente, nesse sentido, é muito importante que o MP-SP atue frente às autoridades constituídas para que esta justa reivindicação seja bem sucedida.

Sobre a Gestão do HU

Considerando o cenário que estamos vivenciando, assim como os esclarecimentos prestados pelo Superintendente ao Conselho Deliberativo (conteúdo do PowerPoint), este último determinou que, a partir desta semana, sejam realizadas reuniões com cada um dos signatários da representação, visando não só prestar esclarecimentos das medidas adotadas, como também estabelecer um canal de comunicação que tenha fluência e seja construtivo.

A gestão do HU, feita por superintendente indicado pela Reitoria, sem a legitimidade de um processo eleitoral, precisa ser problematizada, bem como a existência de um Conselho Deliberativo que não conta com representantes do quadro de funcionárias/os do hospital, mas apenas com representação das unidades de ensino de cursos associados à saúde que realizam aulas e estágios no hospital. Este é um elemento central, assim como tem sido questionável a prática extremamente burocrática e fechada ao diálogo por parte da atual Superintendência.

Reiteramos que a Superintendência só se dispôs a receber os movimentos populares e sindicais após pressões provocadas por fatores externos à USP, nunca por disposição real de ouvir aquelas e aqueles que estão na linha de frente do atendimento. Ademais, é inacreditável que a Superintendência julgue razoável a criação de um “Grupo ampliado de discussão HU Não-COVID” com 46 ocupantes de cargos de confiança no hospital dizendo que se trata de órgão com ampla presença de trabalhadoras/es, contando apenas com a indicação compulsória de um representante do Conselho Deliberativo, que não é trabalhador/a do hospital.

O documento “Portaria HU 1048_Comitê Executivo NÃO COVID” cria Comitê Executivo HU NÃO-COVID formado por: Profa. Dra. Rossana Pulcineli Vieira Francisco – Divisão de Obstetrícia do HU/USP, Dra. Adriana Guimarães Perroni – Superintendência HU/USP, Dra. Valéria Cassettari – CCIH/HUUSP, e Profa. Dra. Fatima Fernandes Vattimo – Escola de Enfermagem USP. Refere-se genericamente sobre a atribuição desse Comitê, apenas executivo para “apoiar a Superintendência nas ações relacionadas ao enfrentamento da pandemia COVID-19”. Não estabelece a relação do Comitê com os órgãos de gestão do HU, a saber: Conselho Deliberativo e Superintendência. Seria importante informar quais critérios foram utilizados para as indicações, como funciona o comitê, em especial, seu papel frente ao Conselho Deliberativo.

O documento “Portaria HU 1049_Grupo Ampliado de Discussão HU NÃO COVID”, de 13 de abril, cria o Grupo Ampliado de Discussão HU NÃO-COVID sob a coordenação da Profa. Dra. Rossana Pulcineli Vieira Francisco – membro do Comitê Executivo HU NÃO COVID (Portaria HU S nº 1048/20). Participam chefes de departamentos, chefes de divisões, chefes técnicos de serviços e seções, representante de funcionárias/os e representante de estudantes no Conselho Deliberativo. Entendemos que o MP-SP precisaria instar a Superintendência a explicar o motivo pelo qual os membros do CD não participam; quais critérios foram usados para a indicação da coordenação; como se pauta as discussões do

grupo e como este funciona (reuniões? periodicidade? etc.); qual a relação do grupo com o Conselho Deliberativo, a Superintendência e o Grupo Executivo Não Covid.

É urgente que os organismos que pensam e deliberam ações no HU contem com a efetiva representação de trabalhadoras/es que não estejam comprometidos com a administração do hospital, para que as realidades e dificuldades dos setores sejam apresentadas, debatidas e solucionadas, pois o que se vê em todos os documentos apresentados são tentativas de apresentar medidas de gabinete, que não estão alinhadas com todos os problemas reais da ponta da linha, do trabalho concreto realizado em cada área do hospital.

Nós, representantes de Entidades, recebemos convite para participar de reunião presencial com a Superintendência de forma segmentada, em momentos separados. No entanto, sendo a Superintendência um órgão executivo também é objeto de contestação, e julgamos necessário que tenhamos reunião(ões) de todas as Entidades com o Conselho Deliberativo, e não apenas com a Superintendência do HU, além de preferencialmente à distância durante a vigência da epidemia.

O documento “Fluxo de Afastamento” apresenta algoritmo sintético com diretrizes para fluxo de afastamento de profissionais. Estabelece que profissionais com sintomas são atendidos no “gripário” e devem ser afastados por 3 dias. Caso os sintomas persistam para além de 72 horas, deve haver reavaliação no “gripário” para prosseguimento do atendimento. Na reavaliação, determina-se se a/o profissional teve contato com pacientes. Caso não tenha tido, procede-se afastamento independentemente de testagem.

Profissionais que tiveram contato com pacientes serão submetidos à coleta de material para teste RT-PCR (swab da nasofaringe). Entende-se que o chamado “gripário” foi estabelecido como local que centraliza casos suspeitos de Covid-19 (o que caracteriza que o HU não é ou não está livre de Covid-19). Profissionais com suspeita da doença podem ter tido contato com pacientes, o que, mais uma vez, denota que o vírus está circulando no hospital.

Parece-nos que a definição para proceder ou não com o afastamento se dá pela dificuldade de substituição da/o profissional e não pela suspeita ou confirmação diagnóstica. Ou seja, são testados somente profissionais que seriam de difícil substituição. Seria importante saber o que se entende por dificuldade de substituição, assim como a frequência que a medida proposta vem sendo adotada. Em outras palavras, sugerimos que o MP investigue qual é o número de profissionais que tiveram suspeita de Covid-19 e quantos já foram confirmados, assim como se há possibilidade de subnotificação, uma vez que somente profissionais que são de difícil substituição estão sendo testados.

O documento “Funcionários HU Teletrabalho e Escala com e sem Grupo de Risco” apresenta tabela com distribuição de funcionárias/os em escala e em teletrabalho. Não fica claro se a coluna “escala de revezamento-mínima/no grupo de risco” significa profissionais que são do grupo de risco e estão participando do revezamento. Em caso positivo, há um total de 129 pessoas que são de grupos de risco e continuam suas atividades. É

importante que o MP cobre dos gestores do HU o plano de substituição desses profissionais que devem ser afastados para preservação da saúde e da vida.

O documento “Of. HU ao HC sobre TESTES rápidos” trata de solicitação feita em 13 de abril p.p. pelo Prof. Paulo Margarido ao superintendente do HC para incluir funcionárias/os do HU no protocolo de testagem rápida. O presidente do Conselho Deliberativo do HU recebe cópia. Não é informada a frequência de realização dos testes, nem como será o processo de coleta e transporte.

O documento “publicação D.O. do credenciamento HU para testes” trata de publicação no DO com comunicado de 30/04 do Instituto Adolfo Lutz habilitando o HU para testes por RT-PCR. Seria importante questionar se o HU conta com infraestrutura e pessoal para realização desses testes. Em caso positivo, é importante saber se as instalações e os procedimentos seguem o nível de biossegurança estabelecido para manipulação de amostras contaminadas pelo Sars-Cov-2. Novamente, caso os testes estejam sendo realizados no HU, significa que o hospital não é livre de Covid-19. Em caso de parceria com outra unidade da USP, é importante saber como está sendo feito o transporte das amostras, assim como saber as condições de manuseio do material.

O Ofício HU S nº 104/20 da Superintendência do HU em referência ao Ofício nº 1140/2020 – Procedimento nº 222/2020 do MP-SP, datado de 18/5/2020, tem início alegando que “questões trazidas ao presente Procedimento estão sendo analisadas pelo Juízo da 80a Vara do Trabalho de São Paulo” (ACC nº 1000387-72.2020.5.02.0080), dando a entender que tais questões – trabalho presencial de servidores do grupo de risco, trabalho em domicílio, medidas de proteção (EPIs), contratação de servidores, informações à comunidade, realização de testes, relação HU-HC – já foram apresentadas ao Poder Judiciário. Seria importante que o MP verificasse se as informações prestadas estão adequadas, do ponto de vista quantitativo e qualitativo, aos padrões preconizados pelas instâncias sanitárias e trabalhistas oficiais.

Afirma-se no Ofício HU S nº 104/20 que “todas as medidas possíveis vêm sendo tomadas para seu melhor enfrentamento [do HU] nesse grave momento que todos atravessamos.”, dando a entender que não teria sido possível fazer além do que já está sendo feito, contudo até hoje (26/5) sequer as questões apresentadas no ofício de 13/4/20 da Adusp foram respondidas pela Superintendência do HU (Reitoria e Conselho Universitário estavam em cópia). No que o MP pode contribuir para que tais respostas sejam dadas e, com isso, se possa entender as eventuais dificuldades enfrentadas pelos responsáveis pelo HU para cumprir o que é esperado e é direito da comunidade a ele afeta?

Quanto à informação de que “Atualmente, cerca de 400 (quatrocentos) servidores estão desenvolvendo as suas atividades em teletrabalho ou em escala de revezamento, sendo que aproximadamente metade desses funcionários (189 servidores) pertencem ao denominado grupo de risco.”, considerado o contingente de profissionais que atuam no HU, é razoável supor que a instituição esteja trabalhando de forma inferior em relação ao seu efetivo potencial. Se isto faz sentido, impõe-se uma checagem criteriosa, seja para aferir a adequação do cronograma de trabalho ora estabelecido, seja para verificar se iniciativas

Adusp



SIMESP
SINDICATO DOS MÉDICOS DE SÃO PAULO



perenes têm sido tomadas pelos responsáveis pelo HU no sentido de corrigir eventuais inadequações no futuro. Em que medida o MP-SP pode contribuir para a realização dessa checagem necessária?

Insistimos, ainda no que se refere a contratações, que ações efetivas precisam ser tomadas pela Reitoria, para além de a Superintendência do HU reafirmar que as informações já foram prestadas à 80ª Vara do Trabalho de São Paulo e alegar que “algumas das vagas disponibilizadas não foram preenchidas e, considerando a dificuldade para realizar novos processos seletivos nesse momento de pandemia e quarentena, foi efetuada consulta jurídica à Procuradoria Geral [da USP] para a abertura de novos editais com procedimentos de avaliação ainda mais simplificados para a contratação.” (Ofício HU S nº 104/20).

Igualmente, quanto ao não preenchimento de vagas, é preciso que a Reitoria faça muito mais do que apenas a Superintendência do HU tentar justificá-lo “seja pela falta de interesse [de candidatas/os] no certame ou por desistência após aprovação”, além de mencionar que ainda há em torno de 60 vagas remanescentes. (Ofício HU S nº 104/20).

Entretanto, tais informações / alegações explicitam a leniência da USP em solucionar ou mesmo amenizar problemas decorrentes da enorme perda de servidoras/es com as duas etapas do PIDV e da não contratação de novas/os profissionais para o HU, ou de seu atraso, sobretudo em tempos de epidemia. É possível o MP-SP convencer a USP a agilizar as condições para que novas contratações de trabalhadoras/es para o HU ocorram o mais breve possível?

Atenciosamente,

Adusp, Coletivo Butantã na Luta, Simesp e Sintusp

Com cópia para:

Conselho Deliberativo do HU
Superintendência do HU
Reitoria da Universidade de São Paulo
Conselho Universitário da USP