

**Análise da Proposta da Reitoria da USP que visa instituir o denominado *Estatuto de Conformidade de Conduta*, realizada pela Comissão *ad hoc* da Unidade, para debate e deliberação com toda a comunidade FDRP, e posterior encaminhamento à Congregação da Unidade**

**Metodologia da presente Proposta**

Segundo o Reitor da USP, as Congregações das Unidades deverão enviar ao Conselho Universitário propostas e sugestões de aperfeiçoamento do documento que já fora preliminarmente produzido pela própria Reitoria, e na sequência tais propostas e sugestões serão amplamente debatidas com a comunidade uspiana, para então culminar com a apresentação de texto definitivo sobre o tema.

Nesta linha, esta comissão *ad hoc* procedeu à análise do documento denominado *Estatuto de Conformidade de Conduta* a fim de propor encaminhamentos e também alterações na própria estrutura e detalhamento do texto. Como forma de organização desta análise empreendida, a presente Proposta se estrutura em três dimensões de Sugestões, a saber: i. aspectos procedimentais de órgãos, entidades e coletivos indispensáveis de serem ouvidos; ii. aperfeiçoamento e redefinição das linhas mestras e objetivos visados com a proposta da Reitoria e os impactos que essa redefinição produzem na estrutura da proposta; iii. correções, apontamentos e reflexões quanto ao conteúdo do texto da proposta.

Em suma, com essa metodologia de trabalho, a presente Proposta não constitui um documento definitivo que substitui a proposta reitoral; pelo contrário. A premissa fundamental de trabalho foi a de que um documento de tamanha importância como um Estatuto de Conduta, com abrangência a aplicação a toda comunidade uspiana, deva inexoravelmente ser precedida de ampla e profunda discussão junto a essa comunidade.

Passa-se a indicar as sugestões relativas a essas três dimensões de questões.

**Uma questão preliminar: descumprimento da natureza colegiada da proposta, em decorrência da Comissão constituída para a finalidade específica (sugestão colhida na Audiência Pública da FDR)**

Na origem, a Reitoria constituiu Comissão para a realização da proposta do Estatuto; contudo, a informação que se colhe é que a metodologia de trabalho coletivo, por meio de uma Comissão representativa dos vários seguimentos da Universidade, foi substituída pela proposta de Estatuto oriunda de um único docente. Mais do que um problema de forma, em realidade há um vício de origem que contamina toda a legitimidade da proposta, pois viola as premissas originais de trabalho coletivo. Em um modelo de universidade pautado na participação democrática, proposta oriunda de um único docente não pode prosperar e deverá ser substituída por documento produzido coletivamente, ainda que como ponto de partida do debate. Nesse sentido, preliminarmente sugere-se que o procedimento seja retomado desde o princípio, com a constituição de Comissão, tal como originalmente fora concebida a proposta.

Caso esta sugestão não seja acolhida, passa-se a apresentar outras sugestões, relativamente ao procedimento e ao conteúdo do documento tal como apresentado.

**I. Sugestões relativas ao aperfeiçoamento de aspectos procedimentais de oitiva e participação da comunidade quanto à proposta da Reitoria**

A questão mais relevante quanto aos procedimentos preparatórios para a produção de proposta de um Estatuto relativo a condutas da comunidade USP é a ampla discussão

com os órgãos, entidades e coletivos que atuam com assuntos relacionados às temáticas tratadas no Estatuto.

Dentre esses, há órgãos oficiais da Universidade que são indispensáveis de serem ouvidos, tais como a Procuradoria Geral da USP, no tocante a aspectos jurídicos de temas como processos administrativos sindicantes e disciplinares; a Comissão de Ética da USP e toda sua experiência na questão central do Estatuto; o Escritório USP Mulheres, etc. Este último, inclusive, em parceria com a Rede Não Cala! e a CAV-Mulheres (Campus Ribeirão Preto) já apresentou importantíssimas contribuições relativas à discriminação e violência de gênero na Universidade, com base em documentos internacionais sobre o tema, e na experiência acumulada nos últimos anos na atuação cotidiana de pessoas em situação de violência de gênero, contribuições essas que serão tratadas no próximo tópico.

Entidades representativas de estudantes, de servidores e de docentes da USP também devem ser ouvidas, na medida em que representam as categorias às quais o Estatuto será aplicado, e a discussão prévia e efetiva com tais entidades parece-nos fundamental para atribuir legitimidade ao documento final.

De modo geral, no sentir desta comissão, a participação das entidades deve ser focada na busca por propostas e soluções pautadas sobretudo na concepção de que as relações travadas no ambiente universitário estão sob tutela de vários documentos relativos a direitos humanos, como por exemplo as questões de gênero e raça. Em parte considerável das questões envolvendo condutas praticadas na USP demanda uma verdadeira mudança de cultura, pautando-se mais na prevenção do que na punição ou reparação; para casos sensíveis, o acolhimento e proteção da vítima pode ter mais importância e urgência do que a punição do agente causador.

Qualquer normatização que a USP se proponha a fazer no tocante à conformidade de condutas de sua comunidade deverá ser fiel aos documentos internacionais e nacionais relativos a direitos humanos, de justiça restaurativa aplicada ao serviço público – incluídas as soluções consensuais, quando couber – e sobretudo alinhada às peculiaridades de cada situação concreta. Para tanto, é indispensável a efetiva e ampla oitiva e participação de toda a comunidade USP, sobretudo por meio de seus órgãos, entidades e coletivos.

## **II. Sugestões quanto à estrutura do Estatuto e seus impactos no conteúdo da proposta da Reitoria**

O documento analisado se estrutura da seguinte maneira: Título I – Disposições Iniciais; Título II – Princípios Gerais; Título III – Das Infrações e Sanções; Título IV – Do processo de investigação e responsabilização; Título V – Do Estatuto Ético da Universidade. O conteúdo relativo a cada um dos respectivos títulos é fundado, basicamente, no modelo tradicional de infrações e respectivas sanções, com procedimento único e generalizante que abarca todos os tipos de infrações, sem dar a devida atenção às preocupações ou violações de direitos humanos que diversas infrações exigem – e por consequência as medidas cabíveis a serem tomadas pelas autoridades universitárias competentes.

Nesse sentido, embora haja algumas pouquíssimas passagens, pontuais e periféricas, sobre essas questões, a principal sugestão neste tópico é que a proposta passe a contemplar, de forma significativa e relevante, a expressa adoção de medidas preventivas e educativas em relação a relações interpessoais com vistas à contribuir com “mudanças nas relações interpessoais para que essas sejam pautadas pelo respeito à

diversidade de gênero, raça, cor, etnia, classe, idade, nacionalidade, deficiência, opiniões políticas ou religiosas, entre todas as pessoas que convivem na Universidade”.<sup>1</sup>

Esses temas não podem ser tratados simplesmente com o reconhecimento de infrações com as respectivas punições; demandam ações e políticas públicas da própria Universidade com vistas não somente à reparação, mas também, e sobretudo, à prevenção e proteção das pessoas em situação de vulnerabilidade. Essa responsabilidade deve ser reconhecida pela Universidade, implicando alterações substanciais na estruturação do Estatuto.

Nessa linha, uma das principais temáticas que deve receber tratamento expreso no documento é exatamente a *perspectiva de gênero e de direitos humanos* em todos os ambientes da USP. Para tanto, há documentos de grande relevância que foram produzidos pelo Escritório USP Mulheres que pontuam, com precisão, aspectos a serem contemplados no Estatuto de Conformidade de Condutas da Universidade.

Segundo esses documentos, na temática de gênero os objetivos gerais da proposta deverá ter como objetivos gerais: “disponibilizar ferramentas necessárias para eliminar preconceitos e estereótipos na análise, tratamento e apuração dos casos, enfrentando qualquer comportamento discriminatório ou barreiras de acesso a um procedimento formal justo e eficaz; modificar formas de atendimento para evitar que mulheres atendidas sofram violência institucional pela Universidade, de modo que não sejam submetidas à falta de interesse das equipes e/ou agentes em escutá-las e orientá-las adequadamente; evitar a discriminação explícita em palavras e atitudes condenatórias e/ou preconceituosas, durante a abordagem aos casos; garantir que abordagem aos casos seja adequada, ao longo dos procedimentos administrativos, evitando que a vítima seja solicitada a repetir a situação de violência sofrida, e passe desta forma por constrangimentos desnecessários; favorecer a construção de um ambiente universitário livre de qualquer tipo de violência com base em sexo, gênero, classe, raça, etnia, nacionalidade ou religião e promover condições de igualdade e equidade”.

É por essas razões que as situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual devem receber diretrizes específicas, incluindo a criação institucional de Comissões de Direitos Humanos nas Unidades da USP, visando ao atendimento integral das vítimas, o qual deverá contemplar: “integração dos serviços oferecidos às pessoas em situação de violência, de forma cooperada e com procedimentos articulados. Na universidade, o atendimento prestado pelas comissões deve ser coordenado com os encaminhamentos para os serviços de psicologia e assistência social e, caso haja procedimento disciplinar instaurado, a comissão tem a competência para acompanhar esse procedimento; promoção de autonomia das mulheres em situação de violência, ou seja, promover e entender a capacidade de as pessoas tomarem decisões por elas próprias e agir na direção de melhoria de sua situação de vida; aumento da capacidade de os indivíduos se sentirem influentes nos processos que são tomados em relação à violência sofrida; liberdade de escolha dos caminhos a serem tomados pelas mulheres em situação de violência em todos os processos de decisão em todos os momentos do atendimento; respeito à pessoa atendida, sem fazer qualquer juízo de valor sobre a questão apresentada; compromisso com a sistematização dos dados relativos à violência e os atendimentos prestados, para futura avaliação, fortalecimento ou redirecionamento das políticas públicas e implementação da política de enfrentamento da violência contra as mulheres; continuidade no atendimento”.<sup>2</sup>

Ainda quanto ao atendimento integral, esse diz respeito: “à postura da pessoa que atende. É necessário que ela realize uma escuta qualificada, pautada na ética, no respeito

---

<sup>1</sup> Trecho do documento produzido pelo Escritório USP Mulheres.

<sup>2</sup> Trecho do documento produzido pelo Escritório USP Mulheres.

e no fortalecimento da pessoa diante da situação vivida; ao atendimento realizado de modo atento, tranquilo e seguro, sem colocar a culpa na pessoa afetada pela violência; à linguagem utilizada no atendimento não pode ser técnica, mas acessível, pois nem todos entendem termos técnicos; ao atendimento realizado por duas/dois profissionais qualificada(o)s, pois enquanto um(a) escuta e conversa com a pessoa (a) o outro registra as perguntas e respostas, para um relato mais fiel possível; ao respeito à confidencialidade da informação e da privacidade para o atendimento; à sistematização de dados para fins de estatísticas, com preservação das identidades das partes envolvidas”.<sup>3</sup>

Isso significa que a Universidade, nesses temas, também tem obrigações e deveres, tais como: “dever de investigação, providências e respostas rápidas aos relatos recebidos com respeito aos direitos humanos das pessoas afetadas; respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença; não revitimização institucional; prevenção de situações de violência e discriminação; proteção das pessoas que sofrem violência e das que a denunciam; garantia de informação, assistência e reparação; competências das comissões sobre violência de gênero”.<sup>4</sup>

Nesse sentido, considerando-se a importância dessas questões, e o insatisfatório tratamento que essas receberam, sugere-se que sejam contempladas de modo expreso e detalhado na versão final, ouvindo-se, para tanto, os órgãos, entidades e coletivos competentes na matéria. Uma sugestão talvez seja a criação de um Título específico, entre o Título II – Dos princípios gerais, e o Título III – Das infrações e Sanções.

### **III. Sugestões pontuais relativas ao conteúdo da proposta da Reitoria**

Em relação ao conteúdo da proposta apresentada pela Reitoria, sem prejuízo das sugestões de melhorias quanto ao procedimento de participação da comunidade uspiana e de reestruturação do documento apresentadas acima, passa-se agora a proceder à sugestões quanto ao texto do que foi apresentado, destacando os aspectos que parecem mais relevantes a serem aprimorados.

Para facilitar a análise, as sugestões serão apresentadas pela ordem dos artigos.

Artigo 1º. Fica instituído o Estatuto de Conformidade de Condutas da Universidade de São Paulo, que normatiza os princípios, prevenções, investigação, sanção e reparação, infrações, sanções e processos, bem como os preceitos éticos, a serem observados pelos membros da comunidade universitária. (Sugestão de inserção de texto em destaque)

Artigo 3º. O regime disciplinar da Universidade de São Paulo visa a assegurar que todos os seus agentes desenvolvam suas atividades em ambiente de liberdade e responsabilidade, com a proteção dos direitos humanos de toda a comunidade, contribuindo efetivamente para o fortalecimento da convivência, a garantia dos direitos de docentes, discentes e servidores e que assegure plenamente o cumprimento dos ~~seus respectivos~~ deveres desses e os da Universidade. (Sugestões de modificação de textos em destaque)

Parágrafo único. A aplicação das normas deste Estatuto terá o propósito de orientar as condutas, indicando os atos e comportamentos reprováveis e inadmissíveis no âmbito da Universidade e, subsidiariamente, o propósito sancionador consistente em carrear consequências punitivas àquelas condutas que discrepem dos padrões ético-

---

<sup>3</sup> Trecho do documento produzido pelo Escritório USP Mulheres.

<sup>4</sup> Trecho do documento produzido pelo Escritório USP Mulheres.

comportamentais estatuídos pela comunidade. (Sugestão: inserir aqui também propósitos de prevenção e justiça restaurativa)

Artigo 5°. Na aplicação do presente Estatuto serão sempre observados os princípios da igualdade, legalidade, impessoalidade, moralidade, razoabilidade, finalidade, eficiência, presunção de inocência, contraditório, devido processo legal, devida diligência, razoável duração do processo administrativo e motivação. (Sugestões de inserção de texto em destaque)

Art. 6°.

Parágrafo único: Sempre que a potencial infração comportar, o dirigente poderá adotar mecanismos de justiça restaurativa, transação ou composição de conflitos, buscando a redução da conflitividade nas relações acadêmicas. (Sugestão de inserção de texto em destaque)

Artigo 9°. Considera-se infração o ato ou comportamento do servidor que, por ação ou omissão, ainda que ~~meramente~~ culposo, viole deveres gerais ou específicos inerentes à função que exerce, incluindo os deveres éticos previstos neste Estatuto. (Sugestão de exclusão. Inexiste ato “meramente” culposo).

Artigo 10. Constituem infrações gerais de potencial ofensivo ~~grave~~ gravíssimo praticadas por servidores docentes ou técnico-administrativos:

(Alteração na redação. Justificativa: não faz sentido a gradação das condutas em graves e de potencial ofensivo elevado. Temos que tratar de condutas graves e gravíssimas, como é feito pela legislação relativa às infrações de servidores em geral)

Artigo 11. Constituem infrações gerais de potencial ofensivo ~~elevado~~ grave praticadas por servidores docentes ou técnico-administrativos:

(Alteração na redação, vide explicação anterior)

I – agredir moralmente servidor, docente ou não, aluno ou outro membro da comunidade da Universidade, presencialmente, pela mídia ou por redes sociais, mesmo que no âmbito de atividades assembleares ou em sessões dos órgãos colegiados da Universidade; (mera inserção da expressão)

II – adotar ~~manifestações discriminatórias de qualquer espécie~~, mesmo que não dirigidas a indivíduo específico; (amplitude e vagueza do termo, o que é vedado no direito sancionar, inclusive como reconhecido na jurisprudência nacional)

IX – insistir em greves após serem elas consideradas abusivas ou a elas aderir, em prejuízo da continuidade da prestação do serviço; (há muita polêmica sobre o direito constitucional de greve e enorme vagueza no que seria “insistir” e “consideradas abusivas”. Para que essa conduta seja considerada infração é necessário aperfeiçoar a redação, mas não sem antes debater com entes e colegiados de professores e funcionários).

XI – descumprir reiteradamente as determinações legais dos superiores hierárquicos, mesmo após advertido formalmente da impropriedade da conduta. (Sugestão de inserção da expressão).

Artigo 12. Constituem infrações gerais de potencial ofensivo médio praticadas por servidores docentes ou técnico-administrativos:

I - praticar conduta não tipificada nos artigos anteriores, mas que atente contra as finalidades da Universidade (Sugestão: excluir completamente essa hipótese, pois há total vagueza na expressão “atentar contra as finalidades da Universidade”).

II – não se haver com urbanidade e cordialidade no relacionamento com os demais membros da comunidade universitária e com terceiros que se utilizem dos serviços e atividades oferecidos pela Universidade; (idem à sugestão anterior, exclusão total, pelo mesmo motivo)

III – agir deliberadamente em desabono à Universidade, concorrendo para enlodar sua reputação, respeitado sempre o direito de expressão e manifestação; (idem à sugestão anterior, exclusão total, pelo mesmo motivo)

Artigo 13. Constituem infrações gerais de potencial ofensivo leve praticadas por servidores docentes ou técnico-administrativos:

I – atuar em desacordo com os princípios estruturantes da Universidade, mediante condutas que não configurem as hipóteses típicas previstas nos artigos anteriores;

II – desrespeitar os valores éticos da Universidade;

IV – agir com deslealdade para com seus pares;

VII - cultivar animosidades, em prejuízo da cooperação necessária ao bom desempenho do serviço público;

(idem à sugestão anterior, exclusão total, pelo mesmo motivo, para os 4 incisos destacados)

Artigo 16. Constituem infrações específicas para os servidores docentes, de potencial ofensivo médio, praticadas por docentes, além daquelas definidas o artigo 12:

IV – deixar de cumprir, injustificada e reiteradamente e após ter sido formalmente advertido, as metas de produção fixadas pelos Departamentos e Comissões aos quais esteja vinculado em conformidade com os Projetos Acadêmicos; (sugestão de inserção da expressão destacada. Na Audiência Pública também foi pontuado que esta hipótese acarretaria uma dupla punição, pois o não cumprimento de metas já impõe, per se, a não-progressão na carreira)

Artigo 17. Constituem infrações específicas para os servidores docentes, de potencial ofensivo leve, praticadas por docentes, além daquelas definidas o artigo 13:

V – deixar de modo contumaz e injustificadamente de comparecer às reuniões dos colegiados do qual faça parte por representação de sua categoria docente. (Sugestão de inserção da expressão destacada)

Artigo 18.

II – praticar atos de sabotagem contra a Administração (idem às sugestões anteriores, exclusão total, pelos mesmos motivos anteriores).

Artigo 21.

IV – violar o decoro e os valores da Universidade, quando não constitua conduta mais grave; (idem às sugestões anteriores, exclusão total, pelos mesmos motivos anteriores).

V – tratar reiteradamente de interesses particulares na Universidade durante seu horário de trabalho. (sugestão de inserção da expressão destacada)

#### SEÇÃO IV, DAS SANÇÕES APLICÁVEIS AOS SERVIDORES.

Neste tópico, o verbo implicar foi utilizado inúmeras vezes como transitivo indireto, quando na realidade é transitivo direto. Sugestão é de proceder à revisão e correção de todos esses usos equivocados.

Artigo 22. As condutas tipificadas neste Capítulo ~~implicarão~~ poderão implicar as seguintes penalidades:

I – as infrações classificadas como ~~graves implicarão~~ gravíssimas poderão implicar na demissão a bem do serviço público ou, quando cabível, na cassação de aposentadoria por ato infracional praticado na ativa, observado no caso do servidor docente o disposto no art. 39, XIII do Regimento Geral;

II – as infrações classificadas como de potencial ofensivo ~~elevado~~ grave ~~implicarão~~ poderão implicar na demissão do servidor, observado no caso do servidor docente o disposto no art. 39, XIII do Regimento Geral;

III – as infrações classificadas como de potencial ofensivo médio ~~implicarão~~ poderão implicar na pena de suspensão de até noventa dias para o servidor estatutário e de até 30 dias para o servidor com vínculo regido pela CLT, podendo, em caso de reiteração, chegar à pena de demissão;

IV – as infrações classificadas como de potencial ofensivo leve ~~implicarão~~ poderão implicar na pena de repreensão, que ficará inscrita nos registros do servidor até que sobrevenha a sua comutação no prazo de 5 (cinco) anos, podendo, em caso de reiteração, chegar à pena de suspensão.

(sugestão: “Poderão implicar” em todos os dispositivos, porque a casuística do direito sancionatório recomenda individualização da pena e, portanto, a possibilidade de serem aplicadas sanções mais brandas a depender do caso. Inclusive nos termos do parágrafo único do dispositivo e art. 23).

Artigo 23.

§ 1º “Na decisão que decidir por [...]”, (sugestão: substituir por “Na decisão que aplicar sanção [...]).”

Artigo 24.

V – presencialmente, ou pelas... (sugestão de inserção da expressão destacada)

VII – atividades acadêmicas, ao invés de funções acadêmicas

Artigo 25. Constituem infrações de potencial ofensivo médio praticadas por alunos:

I – praticar conduta não tipificada no artigo anterior, mas que atente contra as finalidades da Universidade;

II – agir deliberadamente em desabono à Universidade, concorrendo para enlutar sua reputação, respeitado sempre o direito de expressão e manifestação; (Sugestão de exclusão, pelos motivos já mencionados acima)

VI – praticar, dentro ou fora dos próprios limites da Universidade, qualquer modalidade de trote que enseje violência, física ou moral, constrangimento, desrespeito ou avilte a dignidade de colega ou terceiros. (sugestão de inserção da expressão, pois está faltando uma palavra na redação)

Artigo 26. Constituem infrações de potencial ofensivo leve praticadas por alunos:

I – atuar em desacordo com os princípios estruturantes da Universidade, mediante condutas que não configurem as hipóteses típicas previstas nos artigos anteriores;

II – desrespeitar os valores éticos da Universidade;

IV – descumprir seus deveres discentes, negligenciando suas obrigações acadêmicas ou descuidando com o caráter público da Universidade.

(Sugestão de exclusão, pelos motivos já mencionados acima)

Artigo 27. Problema do verbo implicar, sugestão de correção.

III – as infrações classificadas como de potencial ofensivo leve implicarão na pena de advertência, que ficará inscrita nos registros do discente até que sobrevenha a sua ~~comutação~~ conversão no prazo de 5 (cinco) anos, podendo, em caso de reincidência ~~reiteração~~, chegar à pena de suspensão. (sugestão de substituição das expressões destacadas)

Artigo 28. Na aplicação de sanções, ~~serão consideradas~~ a natureza e a gravidade da infração cometida serão consideradas, além dos danos que desta provierem para a Universidade, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes do agente. (sugestão de alteração das expressões destacadas)

Artigo 31. Conforme a gravidade das infrações ~~condutas~~, serão aplicáveis aos Professores Seniores as seguintes sanções:

Artigo 32. Na aplicação de sanções, ~~serão consideradas~~ a natureza e a gravidade da infração cometida serão consideradas, além dos danos que desta provierem para a Universidade, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes do agente.  
(sugestão de alteração das expressões destacadas)

Artigo 35. O processo de investigação e responsabilização no âmbito da Universidade será realizado por meio de dois procedimentos distintos:

I – o processo de investigação preliminar, voltado a investigar fatos e condutas e apurar responsabilidades potencialmente puníveis, sempre que a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida a sua autoria, que será conduzido por servidor individual, preferencialmente, ou por comissão, designados de modo permanente ou ad hoc, conforme dispõe este Estatuto;

(A sugestão aqui é pensar criticamente essa proposta de transformar a condução de um processo investigatório, que hoje é feito por uma comissão, por um servidor individual. Isso pode causar problemas em relação a acentuar um certo viés na condução, ou mesmo romper com uma característica presente na prática das comissões na USP, que é a participação de no mínimo um docente e um funcionário em cada comissão).

II – o processo de responsabilização disciplinar, instaurado sempre que restar comprovada a prática de conduta potencialmente punível e estiverem identificados os agentes envolvidos, que será conduzido pelo Grupo de Apuração de Condutas Desconformes – GRACODE, integrada por docentes e servidores técnico administrativos instrutores, procuradores e servidores administrativos, e subordinado à Superintendência Jurídica da Reitoria.

(Sugestão é de explicitar melhor, inclusive deixando claro na própria normativa, em que consiste esse Grupo).

Artigo 37.

Parágrafo único. Na hipótese do inciso II, não encontrado o interessado encontrado em seu local de trabalho ou no endereço constante de seu assentamento individual, furtando-se o acusado à citação ou ignorando-se seu paradeiro, a citação ou a intimação serão feitas por edital publicado uma vez no Diário Oficial do Estado com antecedência mínima de 10 (dez) dias ~~à antes da~~ prática do primeiro ato no processo.

(sugestão de alteração das expressões destacadas)

Artigo 40. No curso do processo ou, em caso de extrema urgência, antes dele, a Administração poderá adotar as medidas cautelares estritamente indispensáveis à eficácia do ato final, mediante decisões devidamente fundamentadas.

(Sugestão: inserção da expressão destacada)

Artigo 41. Em cada Unidade da Universidade haverá servidor designado pelo Dirigente maior da Unidade, em caráter permanente e por mandato de 2 (dois) anos, facultada a recondução, para a realização de apurações preliminares.

(Sugestão é de pensar criticamente essa escolha, pois a designação de um único servidor pode, por um lado, trazer especialização, mas por outro pode gerar inúmeros outros pontos negativos, como a prévia especialidade do docente com o tema envolvido na apuração preliminar; concentração e controle do Dirigente sobre esse servidor; no caso específico das questões de gênero ou raça, essa solução pode desatender completamente as premissas estabelecidas anteriormente).

### **Sugestões oriundas da Audiência Pública**

- Há vedação à participação de discentes de processo administrativo sindicante ou disciplinar? Os discentes questionam a viabilidade de integrarem esses processos nos casos de apuração de fatos ou de responsabilização em face de discentes.

A questão parece ser bastante interessante, pois embora se saiba que atualmente não há previsão para que discentes integrem tais processos, um modelo de Universidade pautada na isonomia e no equilíbrio entre os sujeitos, poderia ao menos analisar a viabilidade dessa proposta.

- Recursos. Nos termos do art. 57, “O interessado, em defesa de interesse ou direito 40, poderá recorrer da decisão: I – no caso de servidor docente ou de discente à CLR; II – no caso de servidor técnico administrativo ao Reitor”.

Esta regra cria uma distinção sem justificativa para a competência recursal segundo o condenado: se docente ou discente, órgão colegiado (CLR); se servidor técnico-administrativo, decisão monocrática (Reitor). De fato, parece não haver justificativa razoável para a discriminação proposta.

- Condução do processo. Nos termos do art. 42, poderá haver tratamento diferenciado em relação a quem conduzirá o processo de responsabilização: se o processado for docente, será conduzido por docente; se servidor não-docente, poderá ser docente ou não-docente; igualmente, a melhor solução seria que também na categoria não-docente a condução fosse de servidor não-docente, por isonomia de tratamento.