

1 **83ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO CONSELHO ADMINISTRATIVO**
2 **DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE SÃO**
3 **PAULO. ATA.** Às nove horas do vigésimo quarto dia do mês de fevereiro
4 de dois mil e vinte e três, na sala 101 do bloco A, realizou-se a 83ª
5 Reunião Extraordinária do Conselho Técnico Administrativo (CTA) da
6 Faculdade de Educação, sob a Presidência da Senhora Diretora, Profa.
7 Dra. Carlota Boto, e com a presença dos seguintes membros: Profs Drs.
8 Valdir Heitor Barzotto, Vice-Diretor; Rogério de Almeida, Chefe do EDA;
9 Kimi Aparecida Tomizaki, Chefe do EDF; Mônica Caldas Ehreberg, Chefe
10 do EDM; Maria Letícia Barros Pedroso Nascimento, representante dos
11 docentes; Vivian Batista da Silva, representando a Escola de Aplicação,
12 Sr. José Ferreira Filho, representante discente da graduação, Sras. Lilian
13 Victoria Curriel Passeri, Maria Clara Bueno Ferreira e Paula Freire
14 Mendonça. Convidados: Regina Sonia da Silva Santiago, Profa. Livia de
15 Araújo Donnini Rodrigues (CG), Prof. José Sérgio Fonseca de Carvalho
16 (CPG), Cintya Regina Ribeiro (CPq), Profa. Ana Paula Martinez Duboc
17 (CCEX), Prof. Agnaldo Arroio (CCInt), Prof. Daniel Cara (Coc Lic).
18 Comissão Processante: Profa. Kimi Aparecida Tomizaki, Lilian Victoria
19 Curiel Passeri, Profa. Viviane Potenza G. P. Fonseca, Solange Cleide
20 Francisco. Convidados ausentes: Maria Auxiliadora R. de Freitas, Nicolly
21 Soares Leite, Moisés Beluci da Silva. Justificaram ausência: Profa.
22 Biancha Angelucci (CCP), Prof. Rosenilton Silva de Oliveira (CocPed).
23 Tendo em vista a presença dos membros, convidados e presidentes de
24 comissões estatutárias, a Senhora Diretora declara aberta a sessão da
25 83ª Reunião Extraordinária do CTA com a seguinte Pauta: 1. Processo
26 Administrativo Disciplinar. Com a palavra, a Profa Carlota inicia dizendo
27 que quer compartilhar com todos os encaminhamentos acerca do
28 processo disciplinar contra o servidor Fernando Faria, em relação à

29 situação de importunação sexual ocorrida dentro do ônibus circular da
30 USP em que a polícia foi chamada, tendo o servidor, após o incidente,
31 ficado preso por um mês. Relatou que a Comissão Processante elaborou
32 o relatório final, entregando à direção, explicando que elaboraram um
33 relatório detalhado e sugerindo a suspensão do servidor, por 30 dias, sem
34 salário. Todavia, quando o processo seguiu para a Procuradoria Geral, a
35 recomendação da procuradoria foi a demissão do funcionário, com o
36 argumento de que a pena na universidade tem de espelhar a gravidade
37 da pena recebida na justiça, que condenou o referido funcionário por 1
38 ano e 4 meses em regime aberto. A Profa. Carlota lê um trecho do
39 Parecer elaborado pelo Procurador Omar Hong Koh em que sugere que,
40 devido à gravidade do crime, a demissão por justa causa, a bem do
41 serviço público. A Sra. Paula, representante das funcionárias e
42 funcionários da FEUSP, informa que foi procurada por um grupo de
43 mulheres da FE e se comprometeu a representá-las, pedindo permissão
44 ao CTA para proceder à leitura de uma carta elaborada pelas funcionárias
45 do NUFFE, para ser lida nesta reunião, fazendo, em seguida, a leitura:
46 “Em reunião do Núcleo de Funcionárias FEUSP (NUFFE), no dia 23/02/23, as trabalhadoras
47 presentes aprovaram carta a ser lida nesta reunião de CTA ampliado extraordinário, caso a
48 pauta “Processo Administrativo Disciplinar” seja referente ao episódio de importunação
49 sexual cometido por um servidor da FEUSP no transporte público. Há muitos anos corriam
50 rumores na FEUSP sobre o comportamento de um de seus funcionários e alguns colegas
51 conheciam sua fama de “passar a mão” nas colegas funcionárias, tendo havido inclusive a
52 denúncia de uma delas à sua chefia. Contudo, o caráter constrangedor da violência de
53 gênero, o receio de exposição e a impunidade operam de modo tão pernicioso e intimidador
54 para as mulheres, que resulta difícil sua identificação e denúncia, especialmente no ambiente
55 de trabalho, favorecendo a ação do agressor e o silenciamento das vítimas. Assim, seguiam
56 invisibilizados os atos de importunação sexual na FEUSP cometidos pelo servidor, até que
57 em junho de 2023 uma estudante sofreu violência por parte desse funcionário no transporte
58 público e não silenciou. A partir daí, as trabalhadoras da FEUSP se reuniram para
59 compartilhar informações e proporcionar acolhimento dos casos de importunação sexual
60 perpetrados no ambiente de trabalho pelo funcionário, nascendo dessa organização o

61 NUFFE. A organização do NUFFE promoveu a escuta cuidadosa, a validação das memórias
62 e da experiência de cada mulher e a identificação de números escandalosos: 14 mulheres,
63 25 episódios de importunação sexual cometidos contra essas funcionárias em toda a FEUSP:
64 no Bloco A, Bloco B, Biblioteca e Escola de Aplicação. As reuniões e a atividade com uma
65 Promotora Legal Popular trouxeram a consciência de que houve violação dos direitos das
66 mulheres e impulsionaram a formalização de denúncia coletiva dos episódios de
67 importunação sexual cometidas pelo servidor à Direção da FEUSP. É importante frisar,
68 contudo, que o contexto de compartilhamento e de discussão desses e de outros episódios
69 de violência de gênero vividos pelas mulheres trouxe às funcionárias a consciência do
70 significado e da gravidade da situação na FEUSP, de modo que o constrangimento e o mal-
71 estar da situação no ambiente de trabalho atingem a todas. A Direção da FEUSP manteve
72 interlocução constante com o NUFFE nesse período, acolhendo de maneira sensível às
73 demandas do conjunto de funcionárias, que tinham caráter de medida protetiva. Contudo, a
74 morosidade da estrutura da universidade e a falta de protocolo específico para tratar a
75 violência de gênero em processos administrativos fere os direitos e a integridade das
76 mulheres, que seguem há meses expostas à convivência cotidiana com o agressor, tendo
77 violado seu direito ao bem-estar e segurança no ambiente de trabalho. Nesse momento, a
78 FEUSP, instituição de ensino voltada à educação, área de atuação majoritária de mulheres e
79 que tem seu quadro de servidores composto em sua maioria por mulheres, ao discutir o
80 processo administrativo sobre o ato que levou à prisão em flagrante e à condenação do
81 funcionário pela justiça penal, também tem a oportunidade histórica de tomar uma decisão
82 que proteja as trabalhadoras que tiveram seus direitos violados e garanta seu direito à
83 dignidade, de maneira a não pactuar com a violência de gênero perpetrada dentro e fora do
84 ambiente da universidade. É urgente uma decisão que tenha como diretriz a proteção dos
85 direitos das mulheres. É impossível conciliar o direito a um ambiente seguro e sem
86 constrangimento se as vítimas permanecerem expostas à convivência cotidiana com o
87 agressor. Não podemos mais naturalizar esse tipo de situação. Não podemos mais aceitar a
88 violência de gênero na FEUSP, na universidade e em nenhum lugar. Bem como disse Silvio
89 de Almeida, Ministro dos Direitos Humanos e Cidadania, essa era se encerra neste momento,
90 acabou!". Terminada a leitura, a Profa. Kimi esclarece que a Comissão
91 Processante foi designada e que aceitaram participar desta missão muito
92 embora não conhecendo a legislação pertinente, e que tomaram como
93 base o manual que estava disponível no site da Procuradoria Geral,
94 iniciando os trabalhos com base nesse manual, descobrindo mais tarde
95 que o referido documento já não estava mais em vigor. Explica que as

96 punições sugeridas dentro da CLT são: 1) advertência; 2) Suspensão por
97 30 dias, sem salário; e 3) demissão por justa causa. Esclarece que
98 procurou a PG por diversas vezes, sendo sempre atendida pelo
99 Procurador Marcelo Bittar. A Profa. Kimi esclareceu também que foi
100 procurada pelo NUFFE com relatos de casos de assédio sexual ocorridos
101 na própria unidade por parte do mesmo funcionário. Por causa disso, a
102 professora Kimi imediatamente voltou a procurar a PG, sendo instruída
103 para que a Comissão olhasse somente para o caso ocorrido no ônibus e
104 que a direção, ao receber esse dossiê, deveria fazer tramitar em um novo
105 processo. Assim definido, a Comissão se ateve somente ao caso
106 particular de importunação sexual ocorrido no ônibus circular, dentro da
107 Universidade. Após ouvir vítima, testemunha e agressor, chegou-se à
108 conclusão de que a pena seria a suspensão de 30 dias, sem salário e não
109 somente isso, mas atrelada a um “gancho” de 2 (dois) anos que, por
110 qualquer outro ato cometido, o infrator seria demitido por justa causa, sem
111 a necessidade de um novo Processo Administrativo Disciplinar e, também
112 à tratamentos médicos, pedido de desculpas e a justiça restaurativa. A
113 Profa. Carlota solicita à sua Secretária, Sra. Leticia Pires de Oliveira, que
114 faça a leitura da carta enviada pelo Sr. Moisés Beluci da Silva: “Bom dia,
115 gostaria que essa carta fosse lida no CTA, infelizmente não tenho condições físicas e
116 psicológicas para estar presente. Acredito que todos me conheçam muito bem, sabem do
117 meu caráter e educação, por isso, e por ser chefe imediato do funcionário em questão,
118 escrevo essa carta. Em 14 anos trabalhando juntos na Stife, que me foi lembrado, um fato
119 ocorreu entre o funcionário do setor e uma funcionária de muita confiança de outro setor, e
120 essa me pediu para alertá-lo para que não ocorresse mais, o fiz, e essa funcionária me disse
121 que após isso o fato não voltou a acontecer, infelizmente, que eu me lembre, não recebi mais
122 nenhum relato, que se tivesse recebido, talvez as coisas teriam sido diferentes. Não sei se
123 os outros relatos indicam que as ocorrências foram antes ou depois desse que tive
124 conhecimento. Não entendo que o funcionário em questão tenha se aproveitado de alguma
125 posição superior para se aproveitar de alguém, entendo que ele tem uma doença que precisa
126 ser cuidada, ele está fazendo terapia. Minha tristeza é enorme pelo fato de não ter chance de

127 ajudar uma pessoa doente como sempre fazemos com quem tem problema de visão,
128 locomoção e etc, mas infelizmente essa doença do colega de setor prejudicou outras
129 pessoas. Entendo que essas pessoas devem ter se sentido constrangidas e a maioria não
130 conseguiu relatar o fato por algum motivo, e acho muito correto levarem essa questão adiante,
131 pois é uma situação que não pode acontecer de maneira alguma. Eu só sinto uma tristeza
132 enorme pelas ocorrências e por não poder ajudar um amigo que tem um problema, a ter pelo
133 menos uma chance de se recuperar sem perder seu emprego, mesmo que fosse em outra
134 unidade, onde as pessoas envolvidas não se sentissem incomodadas com a presença dele.
135 Deus abençoe a todos! Moisés.” A Profa. Vivian lê a carta das funcionárias da
136 FE: “Cara professora Vivian e caro professor Fábio, esperamos encontrar vocês bem.
137 Tivemos conhecimento de que foi convocada pela direção para dia 24/02 uma reunião de
138 CTA extraordinário ampliado, da qual participarão, além das representações com assento no
139 CTA, as comissões estatutárias, e cuja pauta é “Processo Administrativo Disciplinar”.
140 Acreditamos que o PAD que será tratado nesse CTA ampliado é referente ao episódio de
141 importunação sexual no transporte público, crime cometido contra uma estudante da
142 universidade por um funcionário da FEUSP. Esse episódio de importunação sexual no
143 transporte e a prisão em flagrante do colega desencadearam um processo em que vieram à
144 tona relatos de importunação sexual cometidos pelo mesmo servidor contra colegas da
145 FEUSP no ambiente de trabalho. Do compartilhamento desses relatos, bem como da
146 organização das mulheres para lidarem com a situação, nasceu o Núcleo de Funcionárias
147 FEUSP (NUFFE). Com os relatos das trabalhadoras sobre a violência sofrida, o NUFFE
148 produziu o "*Dossiê para a Comissão Processante e Direção FEUSP*", reencaminhado à
149 direção da FEUSP em 16/09/2022 com a solicitação de abertura de novo Processo
150 Administrativo Disciplinar (PAD). Essa solicitação ocorreu após um primeiro envio e
151 informação da direção da faculdade de que a comissão responsável pelo PAD referente ao
152 episódio do transporte público fora orientada pela Procuradoria Geral de que não poderia
153 integrar ao processo já existente as denúncias contidas no Dossiê. Entramos em contato por
154 considerarmos fundamental que as e os participantes do CTA ampliado tenham acesso a
155 esse Dossiê para que estejam a par da situação das trabalhadoras vítimas dessa violência
156 de gênero e constrangidas ao convívio cotidiano com o agressor. Ressaltamos que os dados
157 coletados pelo NUFFE são de 14 mulheres e 25 episódios de importunação sexual, visto que
158 algumas sofreram a agressão mais de uma vez. Como a discussão prevista para o CTA é de
159 interesse não somente das denunciantes, mas de todas as trabalhadoras da FEUSP, pedimos
160 a gentileza de lerem o Dossiê anexo e nos colocamos à disposição para quaisquer
161 esclarecimentos que possam colaborar para a informação de vocês. Agradecemos a atenção.
162 abraços, Adriana, Gislaíne, Jany e Vanessa“. A Profa. Carlota abre para discussão

163 e a Profa. Livia diz que a decisao deve ser de aspecto formal, não pensar
164 em “pessoas”. O Sr. José, representante dos alunos, diz que houve falha
165 no tratamento do caso anterior relatado à chefia. O Prof. José Sérgio
166 informa que discutiram a questão de violência de gênero e demais tipos
167 de assédio na Comissão de Equidade e Pertencimento da FE e foi
168 deliberado que embora não tenhamos competência para fazer protocolos
169 do zero, a CEIP-FE se comprometeu a fazer estudos de protocolos
170 vigentes em demais universidades para adotá-los na FEUSP, inclusive
171 abordando assédio moral, assédio sexual e etnico-racial. Também
172 informou que a recomendação da CEIP é o imediato afastamento do
173 servidor. Prof. Daniel Cara pede a palavra e alerta que casos deste tipo
174 não podem ser tratados somente pela chefia. Falou da importância de
175 existir o debate institucional. Embora estejamos tratando o episódio do
176 ônibus, o caso das mulheres está amparado pelo poder legislativo. Existe
177 o acompanhamento parlamentar. Ressalto que o servidor não está em
178 liberdade, ele está condenado em pena mínima. O processo
179 administrativo disciplinar foi analisado pela Procuradoria Jurídica da USP.
180 A última palavra será a do Reitor. A FE corre o risco de responder
181 processo de prevaricação se optar por decisão contrária ao parecer
182 jurídico da universidade. O Prof. Valdir Barzotto faz a leitura de um
183 documento: “Tomo a palavra para reafirmar o que foi dito, no sentido do estabelecimento
184 urgente e necessário de um pacto para que todos nós sejamos garantia da tranquilidade do
185 outro em nosso local de trabalho. No entanto, destaco do processo duas fases do
186 constrangimento: 1) a invasão ao corpo das mulheres e 2) a falta de um ambiente de
187 confiança para relatar o tema a outros colegas. E quero me concentrar no segundo. Tomo a
188 afirmação do presidente Lula, em seu discurso de posse, em 01/01/2023: “É inadmissível que as
189 mulheres [...] sejam assediadas impunemente nas ruas e no trabalho. Que sejam vítimas da violência dentro e
190 fora de casa.” Observo também, que a FEUSP criou a comissão de Equidade antes mesmo de
191 a USP criar a PRIP. Então, adapto essas palavras proferidas pelo presidente para: é
192 inadmissível que qualquer pessoa, de qualquer orientação sexual, não seja um amparo para
193 as vítimas de assédio, independentemente da orientação sexual da vítima. Destaco ainda

194 que “A Lei nº 14.457/2022, alterou a redação do artigo 163 da Consolidação das Leis do
195 Trabalho (CLT), mudando o nome da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de
196 Acidentes e de Assédio, além de incluir obrigações que devem ser observadas: I. inclusão
197 nas normas internas da empresa de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de
198 outras formas de violência; II. fixação de procedimentos para recebimento e
199 acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para
200 aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de
201 assédio sexual e de violência; III. inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao
202 assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA; IV.
203 realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de
204 sensibilização de todos os empregados e empregadas sobre temas relacionados à violência,
205 ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.” Frente a isso, penso que
206 posso falar em nome dos homens da comunidade FEUSP, não por tê-los consultado, mas
207 por ser professor, por estar numa Faculdade de Educação, e, por isso mesmo, acreditar na
208 humanidade, acreditar que as pessoas querem e podem melhorar. Nós não queremos ser
209 parte de nenhuma etapa dos constrangimentos que afetam as mulheres. Peço, e sei que é
210 pedir muito, mas não há como ultrapassar uma dor, sem ir além de alguns limites: 1 – que
211 nos convoquem, essa luta também pode ser nossa, pois temos mães, irmãs, filhas, esposas,
212 amigas que podem estar expostas a situações de assédio. 2 – que nos tensionem, é preciso
213 sermos procurados para falar a respeito e com isso confrontados com nossos próprios
214 posicionamentos. Assim podemos saber melhor quem somos; 3 – que nos eduquem, as
215 mulheres são as primeiras que nos ensinam e nos refinam. Portanto, é preciso aprendermos.”
216 A Profa. Carlota agradece a solidariedade de todos e destaca a
217 importância deste protocolo a ser formalizado pela Comissão de
218 Equidade e Pertencimento e informa que a Procuradoria Geral sinalizou
219 que, a partir de agosto de 2023, os processos administrativos serão feitos
220 pela própria PG, através de Comissões Processantes Permanentes.
221 Embora declare que competiria a rigor exclusivamente a ela essa
222 decisão, após discussões, a Profa. Carlota coloca o assunto em votação
223 e o Conselho Técnico Administrativo aprova a decisão de demissão por
224 justa causa, a bem do serviço público, por 8 (oito) votos e 2 (duas)
225 abstenções. Nada mais havendo, a Senhora Diretora agradeceu a
226 presença de todos e todas e deu por encerrada a reunião. E, para constar

227 eu, Solange Cleide Francisco, Assistente Técnica Acadêmica-Substituta,
228 lavrei e digitei a presente ata, que será assinada
229 por mim e pela Diretora da
230 FEUSP na reunião em que for discutida
231 e aprovada. São Paulo, 24 de fevereiro de 2023.