



**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DIRETOR DO IMECC DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS - UNICAMP.**

Processo nº 10-P-15371-2020

JOACHIM WEBER, por seus advogados infra-assinados, nos autos da **SINDICANCIA ADMINISTRATIVA** em epígrafe, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, apresentar a sua **DEFESA**, com base nas razões de fato e de direito a seguir aduzidos, requerendo, ao final, o seguinte:

I. PRELIMINARMENTE

**I.b - DO OBJETO PRINCÍPIO DA VERDADE MATERIAL. DAS
PROVAS NO PROCESSO**

Data: 05/10/2020

Número Protocolo 1176003 – 1176003

Relato: Registro aqui minha denuncia referente ao conteúdo do website do professor Joaquim Weber, do Instituto de Matemática da Unicamp. O website dele é repleto de material impróprio, pois sites de professor deveriam ter somente coisas acadêmicas.

Neste semestre ele é professor de Álgebra linear e colocou em seu website uma mensagem sobre o “Vírus chinês”, mostrando além de

sentimento de xenofobia, muita ignorância. Ele tem alunos com antepassados orientais, e isto é muito ofensivo. Além disto é ofensivo para os muitos alunos de origem oriental que a Unicamp tem, além de ser muito ofensivo para os membros do Instituto Confúcio, sediado na Unimed.

I - PRELIMINARMENTE. DAS DENÚNCIAS ANONIMAS. DO HISTÓRICO FUNCIONAL DO SINDICADO. AUSENCIA DE RAZOABILIDADE.

Conforme se verifica dos autos, apresentado via ouvidoria 04 denúncias, das quais 03 delas anônimas, com idêntico objeto, sendo:

Protocolo 1174566, Datado de 01/10/2020, fls. 04 (anônima)

Protocolo 1176003, Datado de 06/10/2020, fls. 06 (anônima)

Protocolo 1176132, Datado de 06/10/2020, fls. 08 (anônima)

Protocolo 1176116, Datado de 06/10/2020, fls. 10 (não identificado)

Em que pese se tratarem de 04 (quatro) denúncias, dado a forma como apresentadas (anônima e ou sigilo), **não existe no processo comprovação de que tenham sido formuladas por pessoas diferentes**, ou seja, podendo terem sido apresentadas pela mesma pessoa.

Chamamos atenção da coincidência de datas e de conteúdo das Denúncias, o que nos levam a concluir na possibilidade de terem sido formuladas pela mesma pessoa, com a intenção de denegrir e afetar a honra e imagem profissional do sindicato.



A denúncia, um dos principais meios de comunicação, deve observar alguns requisitos para que seja aceita. Evitando situações de perseguição e uso indevido da denúncia anônima no âmbito da legislação federal, o artigo 144, da Lei 8.112/90, dispõe ser necessário que a denúncia sobre irregularidades contenha a identificação e o endereço do denunciante, devendo ser formulada por escrito e ter sua autenticidade confirmada. Caso os fatos relatados na denúncia não configurem evidente irregularidade, o parágrafo único do referido artigo prevê a possibilidade do seu arquivamento sumário.

O artigo 144, da Lei 8.112/90, está em consonância com o inciso IV do artigo 5º da Constituição Federal, o qual veda o anonimato. Segundo o ministro Celso de Mello, esta vedação tem a finalidade de “permitir que o autor do escrito ou da publicação possa expor-se às consequências jurídicas derivadas de seu comportamento abusivo” (Inquérito 1975/PR).

O Supremo Tribunal Federal tem adotado o entendimento de que **é possível a abertura de processo administrativo decorrente de denúncia anônima, entretanto com a realização de apuração prévia.** É importante destacar parte do voto da ministra relatora Carmen Lúcia, no RMS 29.198/DF, julgado em 30 de outubro de 2012.

*“Não pode a Administração, como é óbvio, instaurar o processo administrativo disciplinar **contra servidor com base única e exclusiva nas imputações feitas em denúncias anônimas, sendo exigível, no entanto, conforme enfatizado, a realização de um procedimento preliminar que apure os fatos narrados e a eventual procedência da denúncia**”.*

Nesse sentido, também no Superior Tribunal de Justiça há entendimento favorável para abertura de processo administrativo

baseado em denúncia anônima, desde que com apuração prévia dessa, conforme os precedentes: MS 10.419/DF; MS 7.415/DF e REsp 867.666/DF

A citação não tem a pretensão de anular as 03 (três) denúncias anônimas recebidas, mas sim chamar atenção de sua valoração pela Comissão Sindicante, que ao expor os fatos, seja na oitiva do servidor, bem como em seu relatório, considerada como real e efetiva referidas denúncias, inclusive, para relato de afetos pelo sentimento de xenofobia, inclusive considerando: "Os denunciantes se mostram ofendidos pela presença desse termo"

*Não tem como ignorar que **A UNICAMP possui mais de 40.000 (quarenta mil alunos) e aproximadamente 7 mil docentes**, sendo que deste universo apenas 01 (uma) pessoa, ainda que solicitando sigilo de seus dados, entendeu como xenófobo e discriminatório o uso conteúdo da expressão China vírus.*

O sindicato é servidor desta universidade há anos, não existindo em seu prontuário funcional nenhuma penalidade administrativa e ou que pudesse denegrir e ou afetar a sua imagem profissional, o que não foi sequer abordado e considerado pela Comissão Sindicante.

A razoabilidade, proporcionalidade e acima de tudo, impeccabilidade e parcialidade, são princípios que devem ser observados no processo administrativo, inclusive na sindicância.

Feitas as considerações acima, adentramos ao mérito:

2 – DA DEFESA

Após oitiva do indiciado, concluiu a Comissão Sindicante pela sugestão de aplicação da penalidade de advertência ao sindicado, bem como, a retirada do ar de sua página pessoal até que a expressão mencionada "China da China" seja apagada. Em que pese o devido respeito a nobre Comissão, esta decisão não pode persistir, pois se encontra eivada de nulidades, as quais a seguir aduzidas:

2.1 - DA IMPESSOALIDADE.

Em que pese à livre convicção dos membros da comissão sindicante, esta não pode sugerir a aplicação de uma penalidade baseada exclusivamente em suas convicções pessoais, sendo seu dever verificar a violação ou não de normas institucionais.

O livre arbítrio e a ampla liberdade para apreciar as provas coligidas não concedem o direito de decidir de acordo com convicções íntimas e subjetivismo, permanecendo o dever de motivar as decisões com base no conjunto probatório que comprove a violação funcional, o não o que não ocorreu no caso em tela.

Convém observar que reiterado pelo servidor indiciado, o qual inclusive estrangeiro, que ao utilizar a expressão vírus da china e ou China vírus, não teve a intenção de praticar ato racista e ou xenófobo, bem como menosprezar, discriminar o

povo e os descendentes de chineses. *Que utilizou a expressão China Virus e posterior vírus da China exclusivamente em razão de origem geográfica, não havendo que se falar em violação a Resolução CONTIC-IN-06-2019, pois não houve pelo mesmo "incitação a qualquer tipo de discriminação".*

Após sua oitiva e análise do conteúdo do material recebido pelo Presidente Comissão sindicante, entendeu por bem o sindicato por manter a expressão "vírus da China", diante da ausência da intenção de discriminação, mas sim de localização geográfica, o que, reitera nesta oportunidade, inclusive, a transcrevendo:

“ Como esclarecido a esta Comissão, **o sindicato não tinha conhecimento da recomendação OMS, que orienta a não nomeação de doenças com animais, regiões, pessoas, como forma de evitar atos de discriminação e preconceito, optando pela utilização de nomes técnicos.**

Aliás, interesse observar que as expressões CHINA VIRUS ou VIRUS da China foi decorrente do local em que identificado o vírus. A Organização Mundial da Saúde - OMS, na data de 05 de janeiro de 2020, difundiu seu **primeiro boletim sobre a pneumonia de origem desconhecida, identificada na China em 31 de dezembro de 2019, que contava à época, segundo o governo chinês, 44 casos, sendo 11 deles graves, todos detectados na cidade de Wuhan, envolvendo comerciantes de um mercado de animais vivos que já teria sido fechado. O surto posteriormente transformou Wuhan em epicentro de uma pandemia, e deu origem às expressões "vírus chinês" ou "vírus de Wuhan".**

Ninguém, nem a própria OMS tinha ideia do aumento da difusão global do vírus e sua propagação pelo mundo, e que as expressões "vírus chinês ou vírus de Wuhan" poderiam, e foram muitas vezes, utilizadas em discursos de ódio, racismo e preconceito contra a população Chinesa.

Ocorre que o preconceito não está na palavra, mas sim na intenção, no modo e contexto em que a palavra é usada.

Prova disto é a atual situação mundial com relação a identificação de novas variantes do vírus. Em que pese a orientação da OMS para a não utilização de nomes e regiões no início da identificação do vírus, HOJE, verificamos um cenário mundial em que o vírus e suas variantes são identificados por sua região geográfica. Ou seja, uma evidente contradição a orientação da OMS.

A exemplo, amplamente divulgado pela imprensa mundial a variante do covid-19 do Reino Unido, da África do Sul, Brasil (inclusive citando o nome de estado/ Paraná ou do Amazonas), Califórnia, Índia, ou seja, citando o nome dos países e regiões, com intuito único de identificar a região em que identificado o novo vírus. [1].

Ou seja, não são utilizados NOMES TÉCNICOS tal qual orientado pela OMS e ONU ao se referir as regiões em que identificadas novas variantes do vírus, permitindo a publicidade do nome dos países e até mesmo de Estados em que verificada o novo vírus, dando a entender que a discriminação e preconceito existe apenas em relação a China.

Diante da atual situação de propagação mundial do vírus, a orientação da OMS é no mínimo ultrapassada e contraditória, pois a informação da região geográfica em que encontrado o novo vírus não é considerada capaz de ensejar atos de discriminação e preconceito, mas sim, necessária e indispensável para alertar o mundo e a população daquele próprio país/região do que está acontecendo.

Nada se ouve ou lê a respeito da discriminação dos países e populações em que identificados novas variantes do vírus, os quais estampam capas de jornais e noticiários no mundo. O vírus hoje é mundial, e a preocupação deveria ser o controle da pandemia e o socorro à população atingida.



Caricchio,
Oliveira &
Boselli de Souza

Não podemos deixar de observar que a palavra deve ser analisada dentro do contexto. No caso em tela, não houve a intenção de discriminar, ofender a população do país em que primeiro identificado o vírus.

Viola a Comissão o princípio da pessoalidade, quando um membro sugere ao sindicato uma conduta a ser adotada, e mais grave, considera seu não atendimento AINDA QUE JUSTIFICADO, ato de desobediência e resistência.

2.2 - DA VIOLAÇÃO AO PRINCIPIO DA LEGALIDADE.

Não existe regra da UNICAMP que proíba o uso de situações geográficas em publicações de seus docentes, não havendo que se falar orientações OMS e "DIRETRIZES DO PENTAGONO" a fim de embasar e sugerir a aplicação de penalidade ao servidor.

Reitera-se que a discriminação não está na utilização da região geográfica, mas sim no contexto em que utilizado. O servidor indiciado em momento algum discriminou e ou incitou violência contra a população chinesa e seus descendentes, apenas citando o país de origem do vírus em suas publicações. NENHUMA PALAVRA que incite a violência e ou discriminação foi verificada. NENHUMA REGRA E OU NORMA da UNICAMP foi violada e ou desrespeitada.

Inclusive, não há como ignorar a contradição das NORMAS OMS e Diretrizes do Pentágono diante do atual cenário mundial,

com a CONSTANTE utilização de nome de países, continentes, cidades, para identificação de variantes do MESMO VIRUS, o que inclusive, tido como ALERTA e CONHECIMENTO DO MUNDO, sem sequer ser citado e tido como ato discriminatório.

Prova disso, publicado no JORNAL DA FAPESP, matéria citando expressamente a origem de uma nova variante, SUL AFRICANA, confira-se:

. <https://agencia.fapesp.br/descrito-possivel-mecanismo-que-permite-a-variante-sul-africana-do-coronavirus-escapar-do-sistema-imune/35667/>

Nada se ouve ou lê a respeito da discriminação dos países e populações em que identificados novas variantes do vírus, os quais estampam capas de jornais e noticiários no mundo. **O vírus hoje é mundial, e a preocupação deveria ser o controle da pandemia e o socorro à população atingida.**

Ignorando a situação relatada, a comissão sindicante vai além de sua função, a ponto de sugerir a aplicação de penalidade que sequer consta do rol de penalidades previstas no artigo 167 do ESUNICAMP (retirada do ar da página), violando o princípio da legalidade, e mais, ferindo e cerceando a liberdade de expressão e pensamento de um servidor, um docente.

2.3 - DA AUSENCIA DE RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE

A penalidade proposta pela Comissão Processante além de ausente de fundamentação e amparo legal, é também desproporcional e ausente de razoabilidade.

Como já ressaltado, **não verificado sequer a intenção do servidor em praticar ato discriminatório e ou xenóforo.**

De igual maneira, ao expor em alegações finais seu ponto de vista, trazendo para o processo o atual cenário mundial de IDENTIFICAÇÃO – COM INDICAÇÃO GEOGRAFICA do COVID, não almejou o sindicato contrariar e ou discordar da Comissão Processante, apenas demonstrar que a informação do país de origem do novo vírus e de sua variante, não é e não pode ser tido e considerado como ato de discriminação.

A atuação da Administração Pública deve seguir os parâmetros da razoabilidade, legalidade e da proporcionalidade, que censuram o ato administrativo que não guarde uma proporção adequada entre os meios que emprega e o fim que a lei almeja alcançar.

A proporcionalidade, vem sendo reafirmada por nossos Tribunais, levando, em caso de sua desconsideração, até mesmo à intervenção do Poder Judiciário:

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. DEMISSÃO. DESPROPORCIONALIDADE. A comissão do processo administrativo disciplinar concluiu que o impetrante praticou a infração prevista no art. 117, IX, da Lei n. 8.112/1990 c/c o art. 10, I, da Lei n. 8.429/1992. Recomendou sua demissão em razão de ele ter exercido influência na contratação de determinada sociedade empresarial com inexigibilidade de



licitação, tendo sido alocados recursos públicos para o pagamento dos serviços por ela prestados. Porém não foi o impetrante quem celebrou o contrato, nem foi o responsável pela liberação dos recursos públicos. Servidores acusados da prática de infrações disciplinares menos graves não sofreram sanção devido ao reconhecimento da prescrição. Assim, vê-se que, ao prevalecer a pena de demissão, a conduta do impetrante é tida por mais relevante do que a daqueles outros servidores responsáveis pela contratação e liberação dos recursos. ***Diante disso, é necessário decretar a nulidade da pena de demissão aplicada com violação dos princípios da isonomia, da razoabilidade, da proporcionalidade, da individualização da pena, da necessidade de motivação dos atos administrativos, com o desiderato de que outra seja aplicada, ao considerar o grau de envolvimento do impetrante, o fato de não obter proveito para si ou para terceiro em detrimento de sua função pública, as atenuantes relativas ao tempo de serviço público, a ausência de anterior punição funcional, bem como a capitulação das condutas dos demais participantes. MS 11.124-DF, Rel. Min. Nilson Naves, julgado em 26/9/2007.***

Note-se que os parâmetros utilizados pelo STJ para aferir a proporcionalidade no caso supra (ausência de punição anterior, necessidade de motivação da pena, etc.), aplicam-se integralmente ao presente caso e também são de observância obrigatória no âmbito municipal.

3 - DO PEDIDO

Diante de todo o exposto, requer com base nos princípios da legalidade, proporcionalidade e da razoabilidade, seja recebida a presente defesa e após a devida análise, seja afastado o parecer da Comissão Processante, seja pela aplicação de advertência quando não violado



nenhum dispositivo e ou norma funcional, e especialmente no que diz respeito a **“retirada do ar de sua página pessoal até que a expressão mencionada, e assemelhadas, sejam apagadas”**.

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Campinas, 20 de abril de 2021.

LUIZ HENRIQUE BOSELLI DE SOUZA ANA LUIZA BRANDT CORCIONE

OAB/SP 163.542

OAB/SC 14.288