

PROPOSTA DE MINUTA DE RESOLUÇÃO xxx/2022/xxx

(MINUTA EM CONSULTA)

Dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo, em suas diferentes manifestações, no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso das atribuições estatutárias e regimentais, considerando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seus arts. 1º. III; caput do 5º; art. 3º, IV; art. 5º, XLII; art. 4º, III; art. 5º, § 2º, art. 37 § 6º, art. 231; os princípios de direitos humanos consagrados em documentos e tratados internacionais, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), o Protocolo de São Salvador (1988), a III Declaração da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (Durban, 2001); os Princípios de Yogyakarta (2006) e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (Rio de Janeiro, 2008); a Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, alterada pela Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997, que definem os crimes resultantes de condutas discriminatórias ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional; a Convenção nº 169 da OIT de 7 de junho de 1989, sobre povos indígenas e tribais, de quem são os povos indígenas e tribais mencionados no documento, além de afirmar a obrigação dos governos em reconhecer e proteger os valores e práticas sociais, culturais, religiosas e espirituais próprias desses povos; a Lei nº 9.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente; o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, artigo XV, que veda ao(à) servidor(a) público(a) ceder cooperação a quem atenta contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana; o Código Civil - Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002; as Leis nº 10.639, de 09 de janeiro de 2003 e nº 11.645, de 10 de março de 2008, que estabelecem a inclusão no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática a história e cultura afro-brasileira e indígena; a Lei nº 12.288, de 20 de julho 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica; a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; as Leis nº 12.711, de 29 de agosto 2012, e nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, que versam sobre a reserva de vagas em instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação por pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e por pessoas com deficiência; a Lei nº 12.735, de 30 de novembro de 2012, que altera o Decreto-Lei nº

2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, O Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 - Código Penal Militar, e a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para tipificar condutas realizadas mediante uso de sistema eletrônico, digital ou similares, que sejam praticadas contra sistemas informatizados e similares, e dá outras providências; o Estatuto da Universidade Federal de Santa Catarina, de 03 de novembro de 1978, art. 3º; e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal de Santa Catarina (2020-2024).

R E S O L V E:

CAPÍTULO I – DA NATUREZA DO OBJETO E CONCEPÇÃO

Art. 1º - Instituir a Política de Enfrentamento ao Racismo em suas diferentes manifestações na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) coibindo, expressamente, quaisquer violações aos direitos humanos, promovendo a erradicação de atos discriminatórios e enfrentando as desigualdades raciais no âmbito da UFSC.

§ 1º Esta política se aplica aos membros da comunidade universitária que participarem ou instigarem, de forma direta ou indireta, a prática de atos racistas ou que reproduzam o racismo institucional, ainda que por omissão, quando poderiam evitar o ato lesivo.

§ 2º Para efeitos desta Resolução, consideram-se atos racistas ou violação de direitos humanos contra pessoas negras, indígenas e quilombolas, aqueles praticados contra todo e qualquer membro da comunidade universitária, demais agentes públicos e o público em geral no âmbito universitário, que recorram ao uso do arbítrio da violência, incluindo-se humilhação, assédio moral, sexual, emocional ou psicológico.

§ 3º Entende-se por âmbito da Universidade qualquer local interno ou externo, seja físico e/ou virtual, onde se realizem atos ligados à Instituição ou protagonizados por membro(s) do corpo discente, servidores(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as) em educação da UFSC e outros, na condição de integrante(s) da comunidade universitária ou que nela exerçam atividades terceirizadas e voluntárias.

§ 4º Entende-se por Comunidade Universitária membro(s) do corpo discente, servidores(as), efetivos(as) ou temporários(as), ativos(as) ou aposentados(as), voluntários(as) e prestadores(as) de serviços.

Art. 2º Para fins da presente Resolução e para a criação da Política de Enfrentamento ao Racismo da UFSC, compreende-se:

I. Racismo: forma sistemática de discriminação que tem a concepção de raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

II. Raça: concepção historicamente produzida desde o século XV, a partir do processo colonial e escravocrata de domínio europeu que desumanizou populações originárias dos territórios. Segue sendo um conceito sociológico de necessário uso e aprofundamento crítico, tendo em vista a desigualdade racial na sociedade brasileira: há raça, pois há racismo contra pessoas negras, indígenas e quilombolas.

III. Racismo Estrutural: como um processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios a determinados grupos raciais são reproduzidos nos âmbitos políticos, econômicos, culturais e até mesmo nas relações cotidianas.

IV. Racismo Institucional: modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação deste último.

V. Antirracismo: ação ética e política de reconhecimento e enfrentamento sistemático à desigualdade racial e ao racismo na sociedade.

VI. Desigualdade racial: acesso desigual a direitos sociais em virtude de raça/cor e que se reproduz cotidianamente no âmbito institucional em diálogo com o processo histórico de desigualdades geradas pelo racismo no Brasil em razão da colonização e escravidão, que também produz desigualdades de gênero e classe.

VII. Enfrentamento ao Racismo: o combate sistemático das violências, os encaminhamentos administrativos e jurídicos de crimes de racismo e de injúria na Universidade e a produção de práticas antirracistas que enfrentam a desigualdade racial nos diferentes âmbitos da vida universitária de estudantes, servidores docentes e técnicos(as) administrativos(as) em educação e trabalhadores(as) terceirizados(as).

VIII. Letramento racial: é um instrumento científico e político de produção de conhecimento sobre a temática racial, com a finalidade de desenvolver a capacidade de interpretação de códigos e práticas racistas que estão no nosso cotidiano, gerando assim, ferramentas para não reproduzir essas práticas e substituí-las por ações que promovam, de fato, o antirracismo.

IX. Equidade: Disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada um, revelando um senso de justiça em que o tratamento ou modo de agir em relação à determinada pessoa deve se dar com base no reconhecimento das características individuais e necessidades específicas dessa pessoa. Na questão racial, se revela pela ação de reconhecimento da desigualdade produzida historicamente e pela produção de medidas específicas, como por exemplo, o uso das cotas (reservas de vagas) e outras políticas de discriminação positiva.

X. Interseccionalidade: trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcado, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, classes e outras. Trata da forma como

ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

XII. Branquitude: Sistema ideológico produzido com base na suposta superioridade racial branca. É resultante, nas sociedades estruturadas pelo racismo, em uma posição em que os sujeitos identificados como brancos adquirem historicamente privilégios simbólicos e materiais em relação aos não brancos.

XIII. Xenofobia: Atitude de aversão, desconfiança, medo, antipatia, rejeição em relação ao migrante, nacional ou internacional. No Brasil, a xenofobia é seletiva, tendo em vista o racismo estrutural, sendo perpetrado principalmente contra migrantes negros(as).

XIV. Transparência institucional: Mecanismos institucionais que asseguram a integridade e disponibilidade das informações, de forma evidente, para cada público que se relaciona.

CAPÍTULO II - DAS AÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO AO RACISMO E DESIGUALDADE RACIAL NA UFSC

Art 3º. Esta Política terá caráter estruturante e transversal, tendo formulação, gestão e operação compartilhadas e efetivadas pelas diferentes instâncias acadêmicas e administrativas da UFSC.

Art 4º. A UFSC deverá desenvolver e ampliar, de forma progressiva, políticas, programas e ações de caráter pedagógico, preventivo e permanente à comunidade universitária visando o antirracismo, a equidade e o enfrentamento ao racismo institucional e epistêmico, em conformidade com a ordem jurídica vigente, por meio de todas as suas Pró-reitorias, Secretarias, Câmaras de Ensino de Graduação, de Pós-Graduação, de Pesquisa, de Extensão e demais órgãos deliberativos da UFSC.

Art 5º. Caberá à UFSC, por meio de sua Administração Central:

- I. garantir o investimento orçamentário anual da Universidade para as ações de enfrentamento às desigualdades raciais com previsão de aumento gradativo.
- II. instituir e incentivar canais efetivos de participação das pessoas negras, indígenas e quilombolas em todas as etapas das ações e políticas para o enfrentamento ao racismo.
- III. incentivar o uso de formas de comunicação diferenciadas com base nas necessidades e linguagens segundo gênero, raça e cultura, com a participação ampla de diferentes grupos populacionais.
- IV. fomentar ações que gerem metas para eliminação das disparidades raciais nos diferentes níveis funcionais dos âmbitos acadêmicos e administrativos da Universidade, com periodicidade de publicização e transparência das informações e incentivo de seu uso na construção de ações de equidade.
- V. ampliar sua condição de transparência sobre a desigualdade racial por meio de censos das ações afirmativas e protocolos de divulgação de ações de enfrentamento ao

racismo, com a devida diversidade de canais e linguagens para o alcance adequado de diferentes públicos.

VI. Implantar a Cátedra de combate ao racismo e promoção da igualdade racial.

Art 6º. Caberá às Pró-reitorias e Secretarias da UFSC fomentar a equidade:

- I. garantindo a execução do Estatuto da Igualdade Racial, no que se refere à educação, nos termos da Lei 12.288/2010.
- II. executando e/ou apoiando Programas, Ações, Projetos e Atividades no campo das ações afirmativas, dentro das suas atribuições.
- III. promovendo ações comunicativas e educativas visando à mudança cultural na comunidade universitária.
- IV. promovendo ações de enfrentamento ao racismo, especialmente ao racismo institucional.
- V. garantindo a reserva de no mínimo 20% de pessoas negras, indígenas e quilombolas em todas as instâncias deliberativas da Universidade.
- VI. acompanhando, avaliando e propondo aos setores competentes ações e mecanismos de combate ao racismo.
- VII. dando suporte técnico, incentivo, orientação, apoio e buscando patrocínio para ações acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão que vão ao encontro da Política de Enfrentamento ao Racismo.
- VIII. prevenindo e protegendo contra o racismo, promovendo a conscientização dos direitos das pessoas negras, quilombolas e indígenas.

Art 7º. Serão criadas ações e programas de cunho educativo e preventivo direcionado para a formação continuada e qualificação no campo da Educação das Relações Étnico-raciais aos discentes, servidores(as) docentes e técnicos administrativos(as) em educação e trabalhadores(as) terceirizados(as) da UFSC em todos os campi.

§ 1º Caberá à Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), Pró-reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), Pró-reitoria de Administração (PROAD) e Pró-reitoria de Pós-Graduação (PROPG) com o apoio da Pró-reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE), a promoção de ações e cursos para servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação e trabalhadores(as) terceirizados(as).

§ 2º A fiscalização de cumprimento das ações de formação para servidores(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as) em educação é de responsabilidade e competência da PRODEGESP.

§ 3º A fiscalização de cumprimento das ações de formação para trabalhadores(as) terceirizados(as) é de responsabilidade e competência da PROAD, cabendo às empresas prestadoras de serviços encaminharem seus(as) trabalhadores(as) aos cursos oferecidos e realizar a comprovação, por meio de certificação emitida pela Universidade, à equipe de fiscalização de contratos, mediante apresentação de documentação, conforme os procedimentos vigentes.

§ 3º Caberá à PROGRAD e à PROPG, com o apoio da PROAFE, a promoção de ações e cursos para discentes da educação básica, graduação e pós-graduação.

Art 8º. Deverá ser inserido no barema de progressão funcional pontuação específica para cursos realizados na área de Direitos Humanos e Enfrentamento do Racismo.

Art 9º. Caberá à PROGRAD e PROPG, no que couber, propor diretrizes para a inserção de carga horária dedicada ao ensino dos conteúdos programáticos nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação e Educação Básica, valorizando as temáticas étnico-raciais nos termos das Leis nºs 10.639/03, 11.645/08 e Lei 12.288/2010.

Art 10. Caberá à PROGRAD e à PROPG recomendar a implementação de cotas epistêmicas nas matrizes curriculares da educação básica, cursos de graduação e pós-graduação, garantindo o uso de autores fora do eixo eurocêntrico, em todas as áreas de conhecimento.

Parágrafo único - para efeitos desta Resolução, entende-se por cotas epistêmicas ações de equidade a fim de promover a valorização e legitimação de diferentes e variadas formas de saber, conhecer, entender e explicar o mundo.

Art 11. Caberá à Pró-reitoria de Extensão (PROEX) e à Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPESQ), com o apoio da PROAFE, desenvolver programas de pesquisa e extensão universitária destinados a aproximar pessoas negras, indígenas e quilombolas às tecnologias avançadas, assegurando o princípio da proporcionalidade de gênero entre os(as) beneficiários(as).

Art 12. Caberá à Pró-reitoria Permanência de Assuntos Estudantis (PRAE), com a apoio da PROAFE, garantir a formação continuada dos(as) servidores(as) técnicos(as) administrativos(as) em educação que executam a Política de Assistência Estudantil para temáticas raciais, visando uma práxis antirracista no atendimento e acompanhamento de estudantes negros(as), indígenas e quilombolas.

Art 13. Caberá à PRAE, em conjunto com demais Pró-reitorias e Secretarias, desenvolver uma Política Institucional de Permanência Estudantil que produza equidade para pessoas negras, indígenas e quilombolas.

Art 14. Caberá aos colegiados de curso de graduação garantirem a execução desta política, promovendo as devidas alterações em seus currículos, planos de ensino e qualidade didático-pedagógica, conforme atribuição prevista na Resolução 017/CUn/1997.

Art 15. Os Colegiados de Curso de graduação deverão garantir que sejam computadas como Atividades Complementares as atividades com conteúdos que contemplem as temáticas de História e Ensino da Cultura Africana, Afro-brasileira e Indígena e Educação das Relações Étnico-raciais.

Art 16. A UFSC deverá incluir pesquisadores(as) negros(as), quilombolas e indígenas entre os responsáveis pelos processos de letramento racial e demais ações de formação inicial e

continuada, bem como incentivar a participação de profissionais negros(as), quilombolas e indígenas em eventos acadêmicos diversos, e nas ações de pesquisa e extensão dessa Universidade, a fim de promover a interação cultural e racial, e garantir a equidade.

Art 17. A UFSC, por meio de sua Biblioteca Universitária Central, deverá fomentar práticas bibliotecárias antirracistas mantendo acervos diversificados e atualizados no que se refere à temática das relações étnico-raciais, em todas as bibliotecas da instituição e, ainda, ampliar e fortalecer as plataformas virtuais de acesso a obras produzidas por intelectuais negros(as), quilombolas e indígenas, visando à valorização de saberes não hegemônicos.

Art 18. Considerando critérios raciais, em relação aos(às) estudantes negros(as), quilombolas e indígenas, a UFSC deverá:

I - manter e ampliar programas de reserva de vagas em todas as suas formas de ingresso na educação básica, graduação, pós-graduação e em processos seletivos para contratação de estagiários(as);

II - manter programa e promover reserva mínima de 20% de bolsas de extensão, monitoria, tutoria, iniciação científica e pós-graduação;

III - manter programa de combate à evasão de estudantes de educação básica, graduação e pós-graduação com a criação de indicadores, acompanhamento permanente e planejamento de ações.

Art 19. A PROAD deverá prever, nos seus editais de licitação, contratos e convênios, que os(as) trabalhadores(as) das empresas que prestarão serviços à Universidade participem, obrigatoriamente, de ações formativas em Direitos Humanos e Enfrentamento ao Racismo, oferecidas pela UFSC, no prazo de até um ano de vigência do contrato.

CAPÍTULO III - DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO NA UFSC

Art 20. O monitoramento da Política de Enfrentamento ao Racismo na UFSC envolverá um conjunto de estratégias institucionais que garantam a sua implementação e adequação das ações planejadas aos resultados das avaliações periódicas para a sua eficiência.

Art 21. Caberá ao Comitê Institucional de Ações Afirmativas, criado pela Resolução Normativa nº 91/2017/CUn, que alterou a Resolução nº 065/CUn/2015, monitorar a Política de Enfrentamento ao Racismo na UFSC, de modo a garantir sua avaliação periódica e acompanhamento contínuo das ações para eliminação das disparidades raciais e do racismo.

Art 22. Caberá ao Comitê Institucional de Ações Afirmativas, em conjunto com a PROAFE e a Administração Central, estabelecer metas de eliminação das disparidades raciais e de

enfrentamento do racismo institucional, que serão monitoradas periodicamente, contribuindo para a qualidade do trabalho desenvolvido e alcance dos objetivos propostos.

§ 1º O Comitê Institucional de Ações Afirmativas deverá garantir em suas atribuições um subgrupo específico para realizar o monitoramento e acompanhamento desta política.

§ 2º Serão atribuições do Subgrupo para o Monitoramento e Avaliação da Política Enfrentamento ao Racismo:

I - produzir o diagnóstico institucional do enfrentamento ao racismo na UFSC bem como relatórios contínuos, a cada dois anos, no mínimo.

II - estabelecer calendário de avaliação periódica, conhecido pela comunidade universitária, a fim de colaborar para o estabelecimento de rotinas adequadas de avaliação e para a informação da população.

III - encaminhar e apresentar os relatórios e resultados da avaliação, acompanhamento e monitoramento realizados à PROAFE para o fomento do debate permanente, junto às demais Pró-reitorias e Secretarias, sobre a adequação das ações de enfrentamento ao racismo e serão utilizados para a definição de prioridades e elaboração de políticas e programas, no âmbito da UFSC, instrumentalizando os ciclos de planejamento institucional.

IV - Os relatórios de monitoramento desta política, elaborados pelo subgrupo, deverão ser apresentados à comunidade universitária pelos diferentes canais de comunicação institucional, garantindo a transparência das informações.

V - monitorar e avaliar os encaminhamentos dados às denúncias de racismo e procedimentos administrativos no âmbito da UFSC.

CAPÍTULO IV - DA CARACTERIZAÇÃO DAS PRÁTICAS E ATOS DE RACISMO

Art 23. Para efeito desta Resolução são considerados atos e práticas de racismo toda manifestação que faça distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto, ou resultado, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais na vida universitária.

Parágrafo Único - São caracterizados como atos e práticas de racismo:

I. Racismo interpessoal: comportamento depreciativo baseadas em preconceitos relacionados às características do fenótipo negro e indígena, ou atribuídas em função de estereótipos racistas que violem a dignidade da pessoa atacada e/ou do grupo racial a que a pessoa pertence.

II - Injúria racial: quando ocorre ofensa direta à honra de alguém, valendo-se de elementos referentes à raça, cor e etnia.

III. Racismo institucional: são ações ou omissões arbitrárias perpetradas por servidores(as) docentes ou técnicos(as) administrativos(as) em educação, no exercício de suas atribuições, que impliquem em desigualdade de tratamento segundo o pertencimento racial e que fortaleçam a segregação racial.

IV. Micro-agressões: atitudes que traduzem desprezo ou agressividade de uma pessoa em relação à outra em função de seu pertencimento racial, bem como as formas de comunicação, ainda que não propositais, que expressem ausência de sensibilidade à experiência, à tradição ou à identidade cultural de determinado grupo racial, e ainda, comportamentos que silenciam ou invalidam discursos, pensamentos e interesses, quando manifestados por membro de determinado grupo racial;

V. Racismo Religioso: distinção, exclusão, restrição ou preferência, incluindo-se qualquer manifestação individual, coletiva ou institucional, de conteúdo depreciativo, baseada em religião, concepção religiosa, credo, profissão de fé, culto, práticas ou rituais, e que provoque danos morais, materiais ou imateriais, atente contra os símbolos e valores das religiões afro-brasileiras, ou seja capaz de fomentar ódio religioso ou menosprezo a essas religiões e seus adeptos;

VI. Racismo Recreativo: práticas que promovam uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento da hostilidade racial;

VII. Racismo Linguístico: uso de linguagem e expressões racistas imbuídas de carga pejorativa, tais como: “a coisa tá preta”, “cabelo ruim”, “denegrir”, “inveja branca”, “mercado negro”, “magia negra”, “lista negra”, “ovelha negra”, “não sou tuas negas”, “preto de alma branca”, “serviço de preto”, “ter um pé na cozinha”.

VIII. Racismo Epistêmico: recusa e subvalorização da produção de conhecimento que envolve repertório e cânones que não são ocidentais;

IX. Xenofobia: atitudes discriminatórias e, muitas vezes, violentas, tanto verbais como físicas e psicológicas contra migrantes nacionais e internacionais;

X. Os discursos de ódio: nacional, racial ou religioso que discriminam, pormenorizam ou achincalham um grupo social, ou uma pessoa pertencente a esse grupo, em função dessa pertença.

XI. Apologia ao Nazismo e seus correlatos: o que inclui as manifestações em que grupos de pessoas são tratados como não humanos; bem como a exposição de símbolos, ou ações simbólicas que visam a rememorar ou glorificar traumas passados como: bandeiras, fotos, publicações e produção de conteúdos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda.

XII. O acesso à UFSC por meio de fraudes nas cotas raciais.

Art 24. As penas e sanções disciplinares e administrativas a serem aplicadas ao corpo discente de educação básica, graduação e pós-graduação, servidores(as) docentes ou técnicos(as) administrativos(as) em educação efetivos ou de caráter temporário e aos trabalhadores(as) terceirizados(as) que praticarem atos racistas são específicas, e devem ser aplicadas considerando o prescrito nos regimentos, resoluções normativas, códigos disciplinares e de ética da UFSC, e nas demais legislações vigentes.

Parágrafo Único – Além das sanções disciplinares e administrativas, serão igualmente aplicadas medidas educativas relacionadas ao campo dos Direitos Humanos e do enfrentamento do racismo e do racismo institucional àqueles que, comprovadamente, praticaram atos de racismo, de acordo com a gravidade:

- I. Participação em grupos reflexivos sobre racismo, preconceito e discriminação;
- II. Matrícula, frequência e aprovação em disciplinas e cursos oferecidos pela Universidade, que versem sobre as temáticas presentes nesta Resolução;

Art 25. As sanções só serão aplicadas após a conclusão de processos administrativos e disciplinares, de acordo com o prescrito na legislação vigente, códigos disciplinares e de ética que regem a vida acadêmica e funcional da UFSC.

Art 26. A ampla defesa e contraditório são garantidos durante todo os procedimentos de Processo de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar.

Art 27. A aplicação de sanções disciplinares, administrativas e educativas previstas nesta resolução não exclui a responsabilização civil ou penal do(a) infrator(a).

CAPÍTULO V – DAS DENÚNCIAS DE RACISMO

Art 28. As denúncias de racismo deverão ser formalizadas junto a Ouvidoria da UFSC, para que sejam verificados os fatos e a sua viabilidade jurídico-administrativa.

Art. 29. Em caso de racismo, tanto a pessoa vitimada como as testemunhas da situação, podem registrar a denúncia na Ouvidoria.

Parágrafo Único - É dever do agente público denunciar, quando tiver ciência, qualquer ato de racismo que ocorra no âmbito da Universidade. Neste sentido, os(as) servidores(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as) da Universidade, em especial, coordenadores(as) de curso, chefes de departamento, diretores(as) de centro, devem dar encaminhamento às denúncias e orientação às vítimas e supostos praticantes do ato de racismo.

Art 30. É assegurado ao denunciante o sigilo da identidade, quando solicitado.

Art 31. A Ouvidoria se constituirá como canal único de atendimento à qualquer pessoa vítima de discriminação racial ocorrida em relações acadêmicas e laborais no âmbito da Universidade.

Art 32. O registro das denúncias de racismo, em todos os campi, deverá ser feito preferencialmente pelo sistema Fala.br, mas também será aceito verbalmente (por telefone ou presencialmente) ou por e-mail, e deve conter indícios mínimos de autoria e materialidade.

Art 33. Caso a vítima opte por realizar a denúncia nas esferas civil ou penal, serão adotadas as medidas disciplinares previstas na legislação vigente.

Art 34. Nas situações em que for constatado que o agente público denunciado não integra os quadros da UFSC, relatório descritivo e analítico, elaborado pela Ouvidoria da Universidade deverá ser encaminhado ao órgão de investigação da esfera competente, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Art 35. Os atos praticados pela comunidade externa à UFSC serão encaminhados para os órgãos competentes para as devidas apurações, e demais providências.

Art 36. A admissibilidade das denúncias de racismo que envolvam servidores(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as), trabalhadores(as) terceirizados(as) prestadores(as) de serviço e estudantes da UFSC serão recebidas, registradas, analisadas e encaminhadas pela Ouvidoria aos setores apuratórios competentes.

Parágrafo Único - Da análise de admissibilidade da denúncia de racismo poderá se optar pelo arquivamento, mediação, comissão de ética, termo de ajustamento de conduta, sindicância, e processo administrativo disciplinar.

Art 37. Considerando a atribuição da Ouvidoria como setor responsável pelo controle de qualidade dos serviços oferecidos pela Universidade, caberá ao Ouvidor promover a articulação com demais setores, em diálogo com a PROAFE para a qualificação dos protocolos em relação aos casos de racismo e violências correlatas, garantindo a capacidade de compreensão das nuances do racismo em suas diferentes formas de manifestação.

Parágrafo Único - Caberá à PROAFE fomentar e acompanhar a criação de protocolos em cada Unidade Universitária e Administrativa diante de casos de racismo, considerando as suas especificidades.

CAPÍTULO VI – DO ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS DE RACISMO

Art. 38. A UFSC, em seu âmbito, deverá garantir o acolhimento das vítimas de racismo por meio do Serviço Especializado de Atendimento às Vítimas de Violências (SEAVis), em diálogo com demais setores e atores institucionais.

Art. 39. Entende-se por acolhimento das vítimas o processo institucional amplo de reconhecimento da violência racial ocorrida no âmbito universitário composto de três processos: 1) escuta inicial, 2) atendimento psicossocial e orientação à vítima, frente aos fluxos administrativos diante do caso, garantindo o sigilo 3) acompanhamento da pessoa na vida estudantil e laboral.

Art. 40. A escuta inicial poderá ocorrer nos diferentes setores e espaços universitários que acompanham servidores(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as) em educação, terceirizados(as) e estudantes de educação básica, graduação e pós-graduação.

Art. 41. O atendimento psicossocial e orientação da vítima será realizada por meio da SEAVis;

Art. 42. O acompanhamento da pessoa na vida estudantil e laboral caberá às equipes específicas dos serviços internos, de acordo com cada caso.

Parágrafo Único - São considerados serviços internos da UFSC: equipes técnicas de referência em Assistência Estudantil do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) e do Colégio de Aplicação (CA); o Hospital Universitário (HU), a Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (COEMA), o Serviço de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN), a Coordenadoria de Acessibilidade Educacional (CAE), setores de serviço social psicologia da PRAE, Equipes de Referência dos Campi, Departamento de Saúde da PRODEGESP, Comitê Intersetorial Permanente de Atenção Psicossocial e Promoção de Saúde (CIPAPP) e outros setores, além de projetos e programas especializados em acolhimento que prestam o serviço de acompanhamento, atendimento físico-mental.

Art. 43. Serão atribuições do SEAVis:

I - realizar o atendimento psicossocial e orientação de vítimas de violências raciais, de forma interseccional.

II - promover o trabalho com os demais atores e redes de atendimento e outros serviços de proteção social, internos e externos à UFSC, para o estabelecimento de estratégias de intervenção individuais e coletivas a longo prazo.

III - efetivar-se enquanto serviço vinculado à rede de atenção psicossocial da UFSC em conformidade com a Resolução nº 163/2022/CUn, DE 31 de março de 2022, que dispõe sobre a Política Intersetorial Permanente de Saúde Mental, Atenção Psicossocial e Promoção de Saúde da UFSC.

Art. 44. A UFSC poderá firmar convênio de cooperação técnica com equipamentos públicos de prevenção e enfrentamento das várias formas de preconceito e discriminações para melhor atender a sua Política de enfrentamento dos racismos.

Art. 45. Cada campi da UFSC, por meio de suas Direções de Unidade, deverá estabelecer e/ou indicar as estruturas para o acolhimento local, por meio de servidores(as) de referência que vão se relacionar diretamente com o Serviço Especializado de Acolhimento às Vítimas.

Parágrafo Único - Caberá à UFSC, por meio da Administração Central, garantir a ampliação de quadro técnico nos campi para o acolhimento às vítimas de violência considerando o atendimento a servidores(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as) e estudantes.

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46. Esta política deve ser compreendida considerando que a desigualdade racial no Brasil é estrutural e interseccional.

Art. 47. Esta política será referência para a análise e encaminhamento frente a condutas homofóbicas e transfóbicas no âmbito da Universidade.

Parágrafo Único - Para fins desta Resolução, entende-se por homofobia e transfobia a intolerância, a discriminação, a ofensa, a desqualificação profissional, a aversão, a “opinião” e atitudes veladas, ou qualquer manifestação de repúdio à homossexualidade, a homoafetividade e a transexualidade.

Art. 48. Após a implementação plena desta Política, recomenda-se:

- I. que seja incluído na Tabela de Pontuação das Promoções e Progressões da Resolução Normativa nº 114/2017/CUn, cursos, eventos e palestras na temática de Enfrentamento ao Racismo e Direitos Humanos.
- II. que seja incluído na Resolução Normativa nº 009/2002/CUn, que versa sobre a avaliação de desempenho dos(as) integrantes das carreiras do magistério em estágio probatório, nas atividades de aperfeiçoamento didático-pedagógicas, cursos de formação na temática de Enfrentamento ao Racismo e Direitos Humanos.
- III. que sejam revisadas as atribuições e a composição do Comitê Institucional de Ações Afirmativas criado pela Resolução Normativa nº 065/2015/CUn, tendo em vista atender aos objetivos previstos no Capítulo III desta Resolução Normativa.
- IV. que na Resolução Normativa nº 017/CUn/97, no Regimento Interno do Colégio de Aplicação e do Núcleo de Desenvolvimento Infantil, sejam mencionados diretamente “atos de racismo” e “racismo” como infração disciplinar prevendo as medidas pedagógicas.
- V. que sejam aplicadas, por analogia, as sanções disciplinares dispostas na Resolução Normativa nº 017/CUn/97 aos(às) estudantes de pós-graduação, quando se tratar de atos e práticas de racismo.

Art. 49. Caberá à UFSC, por meio da Administração Central, garantir a ampliação e qualificação de quadro técnico da Ouvidoria, tornando este um setor estratégico para a plena aplicação desta Política.

Minuta em Consulta - Audiência Pública. 1º de novembro de 2022.

Art. 50. Os casos omissos desta Resolução serão analisados pela PROAFE para serem dados os devidos encaminhamentos.

Art. 51. Esta Resolução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.

Florianópolis, xx de xx de 2022.

IRINEU MANOEL DE SOUZA

REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

MINUTA EM CONSULTA