



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
ÓRGÃOS DELIBERATIVOS CENTRAIS  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 175/2022/CUn, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2022

**(Republicada com a alteração realizada pela Resolução Normativa nº 191/2024/CUn, de 25 de junho de 2024)**

Dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas de manifestação no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, no uso das atribuições estatutárias e regimentais, considerando: a) a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seus arts. 1º, III; 3º, IV; 4º, III; 5º, *caput*, XLII e § 2º; 37, § 6º; e 231; b) 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), a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (Rio de Janeiro, 2008) e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (2013); c) a Convenção nº 169 da OIT, de 7 de junho de 1989, que afirma a obrigação dos governos em reconhecer e proteger os valores e práticas sociais, culturais, religiosas e espirituais próprias dos povos indígenas e tribais; d) a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de condutas discriminatórias ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional; e) a Lei nº 8069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente; f) a Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008, que estabelece a obrigatoriedade de inclusão, no currículo oficial da Rede de Ensino, da temática da história e cultura afro-brasileira e indígena; g) 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; h) a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso à 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; i) 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 para pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e para pessoas com deficiência; j) o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, artigo XV, que veda ao(a) servidor(a) público(a) ceder cooperação a quem atenta contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana; k) o Estatuto da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), de 3 de novembro de 1978, art. 3º; l) e o Plano

de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSC (2020-2024); m) a deliberação do plenário em sessão do Conselho Universitário realizada no dia 29 de novembro de 2022 pela aprovação dos termos do parecer constante às páginas 095-103 do processo nº 23080.026253/2016-31,

RESOLVE:

## CAPÍTULO I DA NATUREZA E CONCEPÇÃO DO OBJETO

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

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

I – “racismo” como a forma sistemática de discriminação que tem a concepção de raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas e ações que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam;

II – “raça” como a concepção historicamente produzida desde o século XV, a partir do processo colonial e escravocrata de domínio europeu que desumanizou populações originárias dos territórios, a qual perdura como um conceito sociológico de necessário uso e aprofundamento crítico, tendo em vista a desigualdade racial na sociedade brasileira, considerando-se que 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 político, econômico, cultural e até mesmo nas relações cotidianas;

IV – “racismo institucional” como o estabelecimento, nas instituições, de parâmetros discriminatórios baseados na raça de modo a manter a hegemonia do grupo racial no poder, dificultando a ascensão de outros grupos raciais, não problematizando a desigualdade racial e naturalizando o domínio branco;

V – “antirracismo” como ação ética e política de reconhecimento e enfrentamento sistemático à desigualdade racial e ao racismo na sociedade;

VI – “desigualdade racial” como 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” como combate sistemático das violências, encaminhamentos administrativos e jurídicos de crimes de racismo e de injúria na Universidade e produção de práticas antirracistas que enfrentam a desigualdade racial nos diferentes âmbitos da vida universitária de estudantes, servidores docentes e técnico-administrativos(as) em educação e trabalhadores(as) terceirizados(as);

VIII – “letramento racial” como 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” como 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, revelando-se, na questão racial, 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” como a forma pela qual o racismo, o patriarcado, a cisheteronormatividade, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, classes e outras, tratando-se da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento;

XI – “branquitude” como sistema ideológico produzido com base na suposta superioridade racial branca, resultante, nas sociedades estruturadas pelo racismo, em uma posição em que os sujeitos identificados como brancos adquirem historicamente privilégios simbólicos e materiais;

XII – “xenofobia” como atitude de aversão, desconfiança, medo, antipatia, rejeição em relação ao migrante, nacional ou internacional, sendo que, no Brasil, a xenofobia é seletiva, tendo em vista o racismo estrutural, perpetrada principalmente contra migrantes negros(as); e

XIII – “transparência institucional” como mecanismos institucionais que asseguram a integridade e disponibilidade das informações, de forma evidente, para cada público-alvo.

## CAPÍTULO II

### DAS AÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO AO RACISMO E À DESIGUALDADE RACIAL NA UFSC

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução Normativa 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, por meio de todas as suas pró-reitorias, secretarias, câmaras de Graduação, de Pós-Graduação, de Pesquisa, de Extensão e demais órgãos deliberativos da Universidade.

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

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;

VII – garantir o cumprimento da reserva e a ocupação das vagas por candidatos negros, quilombolas e indígenas em concursos públicos e processos seletivos simplificados para servidores docentes e técnico-administrativos em educação;

VIII – garantir que as vagas vacantes de ações afirmativas na educação básica, graduação, pós-graduação, processos seletivos simplificados e concursos públicos não sejam redirecionadas para a classificação geral;

IX – priorizar a convocação de docentes negros, indígenas e quilombolas aprovados em concurso diante de novas vagas departamentais, até o cumprimento de no mínimo 20% de representação nos departamentos de ensino;

X – garantir a pessoas negras, indígenas e quilombolas, em todas as instâncias deliberativas da Universidade, dentre o número total das representações de discentes, docentes e técnico administrativos de cada órgão, a reserva de no mínimo 20% (vinte por cento) das representações; e

XI – garantir o controle social da Política de Cotas por meio das bancas de heteroidentificação, cuja composição tenha diversidade de gênero e raça, com a presença dos movimentos sociais, assegurada a constante qualificação de seus membros.

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 nº 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 a mudança na cultura institucional da comunidade universitária;

IV – promovendo ações de enfrentamento ao racismo, especialmente ao racismo institucional;

V – acompanhando, avaliando e propondo aos setores competentes ações e mecanismos de combate ao racismo;

VI – dando suporte técnico, incentivo, orientação, apoio e buscando patrocínio para ações acadêmicas de ensino, pesquisa, inovação e extensão que vão ao encontro da Política de Enfrentamento ao Racismo;

VII – prevenindo e protegendo contra o racismo,

VIII - promovendo a conscientização dos direitos das pessoas negras, quilombolas e indígenas; e

IX – garantindo a ampliação dos convênios e o fomento de mobilidade internacional com as universidades do continente africano, latino-americanas e caribenhas para desenvolvimento científico e tecnológico decolonial.

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

§ 1º Caberá às pró-reitorias de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), de Administração (PROAD) e 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-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 contratadas pela instituição 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.

§ 4º 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 de servidores docentes e técnico-administrativos(as) em educação, pontuação específica para cursos realizados na área de Direitos Humanos e Enfrentamento do Racismo.

Art. 9º Caberá à PROGRAD, no que lhe couber, propor diretrizes para a inserção de carga horária dedicada ao ensino de conteúdos programáticos nos projetos pedagógicos dos cursos de Graduação e Educação Básica, das temáticas étnico-raciais nos termos previstos nas Leis nº 11.645/08 e nº 12.288/2010.

Parágrafo único. Caberá à PROPG propor diretrizes para a inserção de disciplinas obrigatórias em educação das relações raciais na pós-graduação.

Art. 10. Caberá à PROGRAD e à PROPG propor diretrizes para implementação de cotas epistêmicas nas matrizes curriculares da Educação Básica, de cursos de Graduação e de Pós-Graduação, garantindo o uso de autores fora do eixo eurocêntrico, em todas as áreas de conhecimento.

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

Art. 11. Caberá às pró-reitorias de Extensão (PROEX) e 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).

Parágrafo único. Caberá à PROPESQ e à PROEX garantir reserva orçamentária anual para projetos e programas voltados a negros, indígenas e quilombolas.

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

Art. 13. Caberá à PRAE, em conjunto com as 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 garantir a execução da Política de que trata esta Resolução Normativa, promovendo as devidas alterações em seus currículos, planos de ensino e qualidade didático-pedagógica, conforme atribuição prevista na Resolução nº 17/CUn/97, de 30 de setembro de 1997, que rege o ensino de graduação na UFSC.

Art. 15. Os colegiados de curso de graduação deverão garantir que sejam computadas como Atividades Complementares 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 da Universidade, a fim de promover a interação cultural e racial e garantir a equidade.

Parágrafo único. As ações de formação e o letramento racial deverão ocorrer em diálogo com os movimentos sociais que atuam na formação antirracista.

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 a valorização de saberes não hegemônicos.

Art. 18. Considerando critérios raciais, em relação aos(às) discentes 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 – promover e ampliar a reserva mínima de 20% (vinte por cento) de vagas em todas as modalidades de bolsas acadêmicas como pesquisa, estágio, extensão, monitoria, tutoria, iniciação científica, pós-graduação e nos programas de intercâmbio para discentes da instituição; e

III – manter programa de combate à evasão de discentes 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 sua implementação e a constante avaliação de sua eficácia.

Art. 21. Caberá ao Comitê Institucional de Ações Afirmativas, criado pela Resolução Normativa nº 91/2017/CUn, que alterou a Resolução nº 65/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 Superior, 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 o 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 da Política de Enfrentamento ao Racismo.

§ 2º Serão atribuições do Subgrupo para o Monitoramento e Avaliação da Política de 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 à PROAFE os relatórios e resultados de avaliação, acompanhamento e monitoramento realizados com vistas:

a) ao fomento do debate permanente, junto às demais pró-reitorias e secretarias, sobre a adequação das ações de enfrentamento ao racismo; e

b) à definição de prioridades e elaboração de políticas e programas, no âmbito da UFSC, instrumentalizando os ciclos de planejamento institucional; e

IV – monitorar e avaliar os encaminhamentos dados às denúncias de racismo e aos procedimentos administrativos na UFSC.

§ 3º Os relatórios de monitoramento da Política de que trata esta Resolução Normativa elaborados pelo subgrupo deverão ser apresentados à comunidade universitária pelos diferentes canais de comunicação institucional, garantindo a transparência das informações.

#### CAPÍTULO IV DA CARACTERIZAÇÃO DOS ATOS DE RACISMO



Art. 23. Para efeitos desta Resolução Normativa, são considerados atos 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 igualdade de condições de direitos humanos e liberdades fundamentais, praticada no âmbito universitário e que recorra ao uso do arbítrio da violência, incluindo-se humilhação, assédio moral, sexual, emocional ou psicológico, tais como:

I – racismo interpessoal, que consiste no comportamento depreciativo baseado em preconceitos relacionados às características do fenótipo negro e indígena, ou na inferiorização atribuída em função de estereótipos racistas que violem a dignidade da pessoa atacada e/ou do grupo racial a que a pessoa pertença;

II – injúria racial, quando ocorre ofensa direta à honra de alguém, envolvendo elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem;

III – racismo institucional, que consiste em ações ou omissões arbitrárias perpetradas por servidores(as) docentes ou técnico-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 – microagressões, que consistem em atitudes que traduzam 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 silenciem ou invalidem discursos, pensamentos e interesses, quando manifestados por membro de determinado grupo racial;

V – racismo religioso, que consiste na 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 ou materiais, 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, que consiste em práticas que promovam uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento da hostilidade racial;

VII – racismo linguístico, que consiste no uso de linguagem e expressões racistas imbuídas de carga pejorativa e degradante;

VIII – racismo epistêmico, que consiste na recusa e subvalorização da produção de conhecimento que envolva repertório e cânones que não sejam ocidentais;

IX – xenofobia, que consiste em atitudes discriminatórias e, muitas vezes, violentas, tanto verbais como físicas e psicológicas, contra migrantes nacionais e internacionais;

X – discursos de ódio nacional, racial ou religioso que discriminam, desumanizam ou achincalham um grupo social ou uma pessoa pertencente a esse grupo, em função dessa pertença; e

XI – apologia ao nazismo e antissemitismo, incluindo manifestações, bem como a organização de grupos com o objetivo de difundir ou cultuar essas ideologias, exposição de símbolos ou ações simbólicas que visem glorificar violações ou violadores de direitos humanos, tais como bandeiras, fotos, publicações e produção de conteúdos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda.

§ 1º Consideram-se como partícipes dos atos racistas aqueles 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 Entende-se por âmbito da Universidade qualquer local interno ou externo, seja físico e/ou virtual, onde se realizem atos oficiais da instituição ou protagonizados por membro(s) do corpo discente, servidores(as) docentes e técnicos-administrativos(as) em educação da UFSC na condição de integrante(s) da comunidade universitária.

§ 3º Entende-se por Comunidade Universitária membro(s) do corpo discente, servidores(as), efetivos(as), temporários(as) ou voluntários(as).

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

Parágrafo único. Além das sanções disciplinares e administrativas, serão igualmente aplicadas as seguintes 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;  
e

II – matrícula, frequência e aprovação em disciplinas e cursos oferecidos pela Universidade que versem sobre as temáticas presentes nesta Resolução Normativa.

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

Art. 26. São assegurados o direito ao contraditório e à ampla defesa, nos termos da legislação.

Art. 27. A aplicação de sanções disciplinares, administrativas e educativas previstas nesta Resolução Normativa não exclui a responsabilização civil ou penal do(a) infrator(a) pelo cometimento do crime de racismo ou injúria racial.

## CAPÍTULO V DAS DENÚNCIAS DE RACISMO

Art. 28. As denúncias de racismo deverão ser formalizadas junto à Ouvidoria da UFSC, para que sejam realizados os encaminhamentos devidos.

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 ou prática de racismo que ocorra no âmbito da Universidade.

Art. 30. Coordenadores(as) de curso, chefes de departamento, diretores(as) de centro, pró-reitores e secretários, bem como todos aqueles que desempenhem alguma função de direção ou chefia, devem dar encaminhamento às denúncias, formalizando-as na Ouvidoria e orientando as vítimas e supostos praticantes do ato de racismo quanto aos fluxos de apuração e processamento.

Parágrafo único. Coordenadores(as) de curso, chefes de departamento, diretores(as) de centro, pró-reitores e secretários, bem como todos aqueles que desempenhem alguma função de direção ou chefia deverão, obrigatoriamente, passar por cursos de qualificação promovidos pela PROAFE para o enfrentamento do racismo.

Art. 31. A Ouvidoria se constituirá como canal central de recebimento de denúncia de qualquer pessoa vítima de discriminação racial praticada por membro da comunidade universitária e no âmbito da Universidade, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 23.

Parágrafo único. Havendo indícios da ocorrência de crime, também deverá ser registrado Boletim de Ocorrência na Secretaria de Segurança Institucional (SSI), que notificará os órgãos de investigação externa à Universidade e/ou orientará sobre o registro na Polícia Civil ou Federal, bem como sobre a representação junto ao Ministério Público, conforme cada caso.

Art. 32. O registro das denúncias de racismo, em todos os *campi*, deverá ser feito pelo sistema Fala.br, devendo conter indícios mínimos de autoria e materialidade.

§ 1º A Ouvidoria prestará orientação e atendimento, por telefone, presencialmente ou por *e-mail*.

§ 2º É assegurado ao denunciante o sigilo da identidade, quando solicitado.

Art. 33. As denúncias de racismo que envolvam membros da comunidade universitária serão analisadas e encaminhadas pela Ouvidoria aos setores apuratórios competentes, para análise de admissibilidade.

§ 1º São setores apuratórios na UFSC a comissão de ética, colegiados de curso e de programas de pós-graduação, corregedoria e outros que venham a ser instituídos com essa competência.

§ 2º Os membros dos setores apuratórios da UFSC deverão passar, obrigatoriamente, por cursos de capacitação na área de Direitos Humanos e Enfrentamento ao Racismo promovidos pela PROAFE.

§ 3º A equipe da Ouvidoria deverá estar atualizada na área de Direitos Humanos e Enfrentamento ao Racismo, participando e colaborando periodicamente de cursos de capacitação promovidos pela PROAFE.

Art. 34. Os atos praticados pela comunidade externa à UFSC serão encaminhados para os órgãos competentes para as devidas apurações e providências.

Art. 35. 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 compreensão das nuances do racismo em suas diferentes formas de manifestação.

§ 1º Caberá à PROAFE e à Ouvidoria elaborarem um protocolo de referência para atendimento e encaminhamento dos casos de racismo, a ser observado em todas as unidades universitárias e administrativas da UFSC.

§ 2º Caberá à Ouvidoria estabelecer diálogo permanente com o Subgrupo para o Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo para qualificação no encaminhamento das denúncias.

## CAPÍTULO VI

### DO ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS DE RACISMO

Art. 36. A UFSC, em seu âmbito, deverá garantir o acolhimento das vítimas de racismo por meio do Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violências (SEAVis) da PROAFE, em diálogo com demais setores e atores institucionais. (Redação dada pela Resolução Normativa nº 191/2024/CUn, de 25 de junho de 2024)

Art. 37. Entende-se por acolhimento das vítimas o processo institucional amplo de reconhecimento da violência racial ocorrida no âmbito universitário composto de três processos:

I – escuta inicial;

II – atendimento psicossocial e orientação à vítima em frente aos fluxos administrativos diante do caso, garantindo o sigilo; e

III – acompanhamento da pessoa vitimada na vida estudantil e laboral.

Art. 38. A escuta inicial poderá ocorrer nos diferentes setores e espaços universitários que acompanham servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação, terceirizados(as) e estudantes de educação básica, graduação e pós-graduação.

Art. 39. O atendimento psicossocial e a orientação da vítima serão realizados por meio do SEAVis, devendo contemplar todas as medidas de acessibilidade disponíveis na UFSC.

Art. 40. O acompanhamento da vida estudantil e laboral da pessoa vitimada caberá às equipes específicas dos serviços internos, de acordo com cada caso.

Parágrafo único. São considerados serviços internos da UFSC a Coordenação Pedagógica do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) e do Colégio de Aplicação (CA), bem como 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 e psicologia da PRAE, Equipes de Referência dos *campi*, Departamento de Atenção à Saúde (DAS) 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 e o atendimento físico-mental.

Art. 41. São atribuições do SEAVis:

I – realizar o atendimento psicossocial e a 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; e

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. 42. A UFSC poderá firmar convênio de cooperação técnica com instituições públicas de prevenção e enfrentamento das várias formas de preconceito e discriminações para melhor atender a sua Política de Enfrentamento ao Racismo.

Art. 43. Cada *campus* 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 Superior, garantir a ampliação de quadro técnico nos *campi* para o acolhimento às vítimas de violência considerando o atendimento a servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as), trabalhadores terceirizados e discentes.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 44. A Política de que trata esta Resolução Normativa deve ser compreendida considerando que a desigualdade racial no Brasil é estrutural e interseccional.

Art. 45. Até a elaboração de uma política institucional específica, a política de que trata esta Resolução Normativa será referência para a análise e encaminhamento diante de condutas homofóbicas e transfóbicas na Universidade, em convergência com a interpretação do Supremo Tribunal Federal, que, no julgamento da ADO 26, considerou tais condutas como espécies do gênero racismo.

Parágrafo único. Para fins desta Resolução Normativa, entende-se por homofobia e transfobia a intolerância, a discriminação, a ofensa, a desqualificação profissional, a aversão ou qualquer manifestação de repúdio à homossexualidade, à homoafetividade e à transexualidade.

Art. 46. Para a implementação e devida efetivação desta Resolução Normativa deve-se realizar a alteração da Portaria Normativa nº 2/CED/2018.

Art. 47. Caberá à UFSC, por meio da Administração Superior, garantir qualificação do quadro técnico da Ouvidoria, tornando este um setor estratégico para a plena aplicação da Política de que trata esta Resolução Normativa.

Art. 48. Os casos omissos serão analisados pela PROAFE.

Art. 49. Esta política deverá ser amplamente divulgada à comunidade universitária.

Art. 50. Esta Resolução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.

IRINEU MANOEL DE SOUZA