



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

RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 231/2026/CUn, DE 1º DE JULHO DE 2026

Dispõe sobre a Política de Equidade de Gênero da
Universidade Federal de Santa Catarina.

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, tendo em vista o que deliberou este Conselho em sessão extraordinária realizada em 1º de julho de 2026, conforme o disposto no parecer constante das páginas 133 a 145 do Processo nº 23080.058684/2024-77,

RESOLVE:

Art. 1º Esta resolução normativa estabelece a Política de Equidade de Gênero no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º A Política de Equidade de Gênero da UFSC tem como objetivo promover a equidade em todas as instâncias institucionais, fomentando ações educacionais e a construção de um ambiente inclusivo e igualitário pautado na busca pela eliminação de qualquer discriminação, opressão, injustiça e desigualdade de gênero, de forma interseccional.

Parágrafo único. A política referida no *caput* deverá orientar todas as relações interpessoais, práticas institucionais, atividades, programas e projetos nas áreas do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração da UFSC, quaisquer que sejam suas formas e duração, em todos os níveis de formação.

Art. 3º Para fins da presente resolução normativa, compreende-se como:

I – gênero – conceito que se refere aos papéis, identidades e expressões socioculturais relacionados à masculinidade, feminilidade e diversidade de gênero;

II – cisgeneridade – identidade de gênero de uma pessoa que se autoidentifica com o sexo/gênero que lhe foi atribuído ao nascer;

III – pessoa trans – segundo o disposto no Art. 6º, inciso I, alíneas a) e b) da Resolução Normativa nº 181/2023/CUn, pessoa que se autoidentifica como diferente das

designações do sistema sexo/gênero atribuídas no nascimento, e identidade de gênero, assim como travestis, transexuais, transgêneras, transmasculina e/ou não binárias;

IV – equidade – distribuição justa de recursos e oportunidades para promoção da igualdade, respeitando as diferenças individuais;

V – equidade de gênero – ato de tratar pessoas de diferentes gêneros de maneira justa e indiscriminatória, buscando reduzir as desigualdades históricas enfrentadas especialmente por mulheres e pessoas de sexo-gênero dissidentes;

VI – paridade de gênero – representação igualitária ou proporcional, desde que observada a composição populacional, entre homens e mulheres em espaços de poder, incluindo cargos superiores da carreira, da administração e colegiados deliberativos;

VII – linguagem inclusiva de gênero – meio sistemático de comunicar ideias e sentimentos que procura dar visibilidade e representatividade para todos os gêneros, de modo a reverter uma situação de discriminação e ocultação de grupos socialmente minorizados nas formas de comunicação;

VIII – feminismo – movimento que luta pela igualdade de gênero, promovendo os direitos das mulheres e desafiando desigualdades em todas as áreas, buscando eliminar barreiras e estereótipos de gênero para garantir equidade e inclusão;

IX – *gaslighting* – manipulação psicológica que faz a pessoa em situação de violência duvidar de sua própria percepção, memória ou sanidade;

X – sexo/gênero dissidente – termo que abrange todas as identidades de gênero que não se alinham às normas tradicionais de gênero binário, incluindo pessoas transgênero, não binárias, intersexo, agênero, *genderqueer* e outras formas de expressão de gênero que rompem com as expectativas sociais de correspondência entre o sexo atribuído ao nascimento e a identidade de gênero;

XI – masculinidades: – atributos, comportamentos e papéis geralmente associados ao ser menino e ao ser homem que podem ser construídos e vivenciados socialmente, culturalmente e historicamente de diferentes formas;

XII – interseccionalidade – conceito que reconhece múltiplos sistemas de opressão que se cruzam e interagem, gerando experiências únicas de discriminação ou privilégio;

XIII – LGBTQIAPN+ – sigla que abrange pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneras, *queers*, intersexuais, assexuais e de outras orientações sexuais;

XIV – neurodiversidade – variedade de composições neurológicas humanas;

XV – sexualidade – refere-se à forma como as pessoas vivenciam e expressam sua orientação sexual, desejo e afetividade;

XVI – transfeminismo – movimento que luta pela igualdade de gênero, incluindo direitos das pessoas trans, desafiando estereótipos não apenas relacionados às mulheres, mas também à diversidade de identidades de gênero;

XVII – LGBTQIAPN+fobia – preconceito, discriminação ou violência direcionado(a) às pessoas LGBTQIAPN+ devido à orientação sexual ou identidade de gênero;

XVIII – machismo – conjunto de atitudes, comportamentos e crenças que promovem a ideia de que os homens são superiores às mulheres e devem ter mais poder e controle em várias esferas da vida, como o trabalho, a família e a sociedade em geral;

XIX – micromachismo – conjunto de atitudes e comentários preconceituosos em relação à mulher, geralmente dissimulados ou sutis, mas frequentes e muitas vezes despercebidos por estarem culturalmente enraizados;

XX – misoginia – forma extrema de preconceito, discriminação, aversão e ódio direcionado às mulheres simplesmente por serem mulheres;

XXI – sexismo – práticas discriminatórias que privilegiam um gênero em detrimento de outro, reforçando estereótipos e desigualdades;

XXII – violência de gênero – qualquer tipo de agressão física, moral, patrimonial, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém devido à sua identidade de gênero ou orientação sexual;

XXIII – assédio moral – violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, com a degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, por discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

XXIV – assédio sexual – conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, no exercício da função ou a pretexto dela, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

XXV – rede de acolhimento – todos espaços institucionais responsáveis por prestar esclarecimentos e informações sobre situações de violência;

XXVI – acolhimento – prestado por todos que fazem parte da rede de acolhimento, implica uma primeira escuta, tendo como finalidade prestar esclarecimentos e informações sobre o(s) tema(s) associado(s) ao caso, acolher pessoas afetadas por violência de gênero no ambiente institucional, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de violência e orientar a pessoa que o procura para atendimento especializado, quando for o caso;

XXVII – atendimento psicossocial – escuta qualificada prestada por profissionais especializados às pessoas afetadas pela violência de gênero que procurarem por esse atendimento;

XXVIII – âmbito da Universidade – qualquer local interno ou externo, seja físico e/ou virtual, onde se realizem atos oficiais da instituição ou atos protagonizados por pessoas na condição de integrantes da comunidade universitária, sejam elas membros do corpo docente da UFSC, servidores(as) docentes ou técnico-administrativos(as) em educação, efetivos(as), temporários(as), visitantes ou voluntários(as) da UFSC, estagiários(as) ou aprendizes da UFSC, trabalhadores(as) terceirizados(as) ou prestadores(as) de serviços para a UFSC;

XXIX – pessoa trabalhadora terceirizada – pessoa contratada por empresa prestadora de serviços para prestar serviços determinados e específicos à UFSC, de natureza continuada, com dedicação exclusiva de mão de obra; e

XXX – pessoa prestadora de serviço – pessoa física ou jurídica contratada para prestar serviços determinados e específicos à UFSC, ou pessoa vinculada direta ou indiretamente a essa pessoa física/jurídica prestadora de serviço, incluídos os concessionários, permissionários e cessionários de espaços públicos na UFSC e pessoas a eles vinculados.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DOS OBJETIVOS

Art. 4º São princípios e objetivos da Política Institucional de Equidade de Gênero:

I – igualdade de oportunidades e de acesso – assegurar a igualdade de oportunidades, de acesso e de permanência por meio da distribuição equânime de recursos, programas acadêmicos, cargos de liderança e benefícios estudantis;

II – participação ativa e representação equilibrada – promover a participação ativa e a representação equilibrada em todas as esferas da vida acadêmica, incluindo cargos de liderança, colegiados e espaços de tomada de decisões;

III – educação e sensibilização – desenvolver ações educativas, formação e capacitação contínua sobre relações de gênero e diversidade para a construção de práticas antidiscriminatórias;

IV – pesquisa e estudos de gênero – fomentar a pesquisa, estudos de gênero e produção do conhecimento de forma transversal, em todas as áreas do saber;

V – inclusão de gênero nos currículos e na educação continuada – integrar questões transversais de equidade de gênero e estudos de gênero nos currículos dos cursos e fornecer oportunidades de educação continuada sobre gênero para pessoas servidores, discentes e demais membros da comunidade universitária, assegurando ampla oportunidade de letramento sobre relações de gênero e suas implicações na sociedade;

VI – inclusão de identidades de gênero dissidentes – reconhecer e valorizar a diversidade para criar um ambiente inclusivo que respeite todas as identidades de gênero, incluindo pessoas trans e de gênero dissidente e incentivando o exercício de uma linguagem de gênero inclusiva;

VII – abordagem interseccional – considerar que gênero se relaciona com outros marcadores sociais como idade, raça, etnia, deficiência, sexualidade, maternidade, localização geográfica, contexto histórico e que existem diversidades de identidades e expressões de gênero;

VIII – apoio à parentalidade e amamentação – implementar políticas de apoio à parentalidade, incluindo licença parental, salas de amamentação, trocadores e espaços-família, para apoiar a comunidade universitária em suas responsabilidades familiares;

IX – trabalho em rede – estruturar o trabalho em parceria com as redes interna e externa para ações conjuntas e interlocução de saberes que objetivem a equidade de gênero e o enfrentamento de violências;

X – eliminação de todas as formas de violência de gênero – demonstrar posicionamento e ação diante de todas as formas de violência, discriminação e assédio direcionadas a mulheres e pessoas de gênero dissidente;

XI – gerenciamento responsável das denúncias de violência de gênero: garantir uma abordagem sem revitimização no recebimento e tratamento de denúncias relacionadas às violências de gênero, com celeridade e efetiva responsabilização;

XII – apoio às pessoas em situação de violência e aos denunciantes – oferecer acolhimento e acompanhamento institucional às pessoas em situação de violência de gênero e aos denunciantes de violência, garantindo que denúncias sejam tratadas de forma sigilosa por meio de protocolos que evitem revitimização;

XIII – recursos de apoio – prever no orçamento anual recursos financeiros e designar pessoal para estruturação de programas e serviços que promovam a equidade de gênero, além de acolhimento, orientação e acompanhamento institucional multiprofissional para pessoas em situação de violência de gênero; e

XIV – avaliação contínua e transparência – realizar o monitoramento das ações previstas nesta política, propondo ajustes quando necessário, e viabilizar o acesso à informação e à participação social no controle e avaliação dessas ações.

Art. 5º A Política de Equidade de Gênero implica a formulação de estratégias, técnicas, diretrizes e regulamentos pelos setores competentes da Instituição, conectando grupos, coletivos, movimentos sociais e profissionais habilitados na área com foco em:

I – desenvolvimento de modelos, orientações e procedimentos de acompanhamento da apuração dos casos de violência de gênero na UFSC;

II – campanhas de igualdade de gênero e reflexão sobre masculinidades a serem realizadas nas unidades administrativas e acadêmicas da UFSC;

III – formulação de planos estratégicos para a erradicação da violência de gênero; e

IV – estabelecimento de programas institucionais focados na capacitação, comunicação e educação em prol da igualdade de gênero.

CAPÍTULO III

DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

Art. 6º A promoção da equidade de gênero preconiza o desenvolvimento de ações que visem a eliminar as barreiras discriminatórias de gênero existentes na Universidade, através de ações administrativas, legais, educativas e culturais.

Art. 7º Será de responsabilidade da Administração Superior, dos centros de ensino e demais unidades administrativas e Acadêmicas da UFSC a promoção da equidade de gênero em todos os espaços da Universidade.

Art. 8º Para a promoção da equidade de gênero, caberá à Administração Superior:

I – incentivar e apoiar a criação de políticas, programas, projetos e serviços que contribuam para a promoção da equidade de gênero e da diversidade sexual, bem como ações e atividades de ensino, pesquisa, inovação e extensão universitária que discutam e promovam essas temáticas na Universidade;

II – ampliar a atuação institucional na defesa de direitos coletivos das mulheres e de pessoas de sexo/gênero dissidente, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade, como pessoas negras, indígenas, quilombolas, de comunidades tradicionais, com deficiência e com filhos;

III – ajustar normativas, documentos e procedimentos institucionais para priorizar o enfrentamento da discriminação de gênero e das desigualdades existentes em todas as suas manifestações estruturais, institucionais e individuais;

IV – adotar medidas e campanhas para coibir atos de machismo e discriminação por razões de gênero pelos integrantes da comunidade universitária, observando-se a legislação pertinente para a apuração da responsabilidade administrativa, civil e penal, no que couber;

V – garantir recursos e orçamento anual, com previsão de aumento gradativo, para a promoção da equidade de gênero em todas as instâncias da Universidade, incluindo recursos para a realização de censo bianual de todos os integrantes da comunidade universitária;

VI – ampliar a atuação institucional na defesa do público-alvo desta política em todos os *campi* da UFSC;

VII – manter e ampliar o Serviço de Apoio à Amamentação (SAAM/CDGEN/PROAFE), com vistas a garantir o direito de amamentação livre em qualquer espaço da UFSC; e

VIII – promover o cumprimento do disposto nesta resolução normativa.

Seção I

Capacitações, formações e contratações

Art. 9º Caberá à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) realizar cursos de formação e capacitação para todos os gestores e servidores sobre equidade de gênero e enfrentamento das violências contra as mulheres e pessoas de gênero dissidente, sendo obrigatórios os cursos para os servidores ingressantes nas carreiras do magistério superior, do magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e de servidores técnico-administrativos em educação.

Art. 10. Caberá à Pró-Reitoria de Administração (PROAD) requerer das empresas terceirizadoras de mão de obra na UFSC que demonstrem que foram ofertados às pessoas trabalhadoras terceirizadas cursos de formação e capacitação sobre equidade de gênero e enfrentamento das violências contra as mulheres e pessoas de gênero dissidente.

Art. 11. É de responsabilidade da Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD) a proposição de diretrizes para a inserção das temáticas de gênero como conteúdo programático com carga horária de ensino nos projetos pedagógicos dos cursos de graduação e da educação básica.

Art. 12. Caberá à Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG) propor diretrizes para a inserção de disciplinas obrigatórias dedicadas à educação de gênero na pós-graduação.

Art. 13. A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) deverá inserir a temática da equidade de gênero nos documentos orientadores institucionais e nos eventos de recepção de servidoras e servidores.

Art. 14. Caberá à PROAD ampliar a diversidade de gênero na contratação de trabalhadores terceirizados.

§ 1º Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do disposto no Art. 6º, *caput*, inciso XVI, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, preverão o emprego de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica, em percentual igual ou superior a 8% (oito por cento) das vagas.

§ 2º Os editais de licitação e os avisos de contratação direta para a contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra preverão o emprego de mão de obra constituída por pessoas trans, em percentual igual ou superior a 1% (um por cento) das vagas.

§ 3º As vagas de que trata o §1º:

I – incluem mulheres trans, travestis e outras possibilidades do gênero feminino, nos termos do disposto no Art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006;

II – serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas, pardas, indígenas e quilombolas, observada a proporção de pessoas pretas e pardas na unidade da federação onde ocorrer a prestação do serviço, de acordo com o último censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); e

III – serão destinadas exclusivamente a mulheres indicadas pelas unidades responsáveis pela política pública de atenção a mulheres vítimas de violência doméstica, signatárias do acordo de adesão de que trata o Art. 4º do Decreto nº 11.430, de 8 de março de 2023, vedada a exigência, pelas empresas contratadas e pelos órgãos contratantes, de apresentação, pelas candidatas, de quaisquer outros documentos para fins de comprovação da situação de violência.

Art. 15. Em todos os editais de licitação da UFSC será previsto que o desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho será critério de desempate em processos licitatórios, nos termos do disposto no inciso III do *caput* do Art. 60 da Lei nº 14.133, de 2021.

Parágrafo único. Para fins do disposto no *caput*, serão consideradas ações de equidade:

I – medidas de inserção, de participação e de ascensão profissional igualitária entre pessoas de todos os gêneros, incluída a proporção de mulheres e pessoas trans em cargos de direção do licitante;

II – ações de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre pessoas de todos os gêneros em matéria de emprego e ocupação;

- III – igualdade de remuneração e paridade salarial entre pessoas de todos os gêneros;
- IV – práticas de prevenção e de enfrentamento do assédio moral e sexual;
- V – programas destinados à equidade de gênero e de raça; e
- VI – ações em saúde e segurança do trabalho que considerem as diferenças entre os gêneros.

Seção II

Da comunicação e da linguagem inclusiva de gênero

Art. 16. Caberá à Secretaria de Comunicação (SECOM), orientada pela Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) e por profissionais habilitados na temática, a incorporação das diretrizes aqui previstas nos canais de comunicação institucional da Universidade mantidos e administrados pelos órgãos vinculados à SECOM.

Parágrafo único. Caberá à PROAFE, com o apoio da SECOM e de profissionais habilitados na temática, elaborar guias e orientações para a implementação da linguagem inclusiva na UFSC.

Art. 17. A comunicação oficial da instituição, realizada por meio de ofícios, editais, portarias, resoluções, bem como por seus canais de mídia, como TV, rádio, *site*, redes sociais, entre outros, deverá incorporar a linguagem inclusiva de gênero.

Art. 18. A linguagem inclusiva procura dar visibilidade e representatividade para todas as pessoas e todos os grupos sociais de modo a reverter uma situação de discriminação e ocultação de grupos socialmente minorizados nas formas de comunicação.

Parágrafo único. São estratégias de linguagem inclusiva de gênero, entre outras:

- I – usar termos e estratégias diferentes do masculino como solução neutra e genérica;
- II – evitar o uso de palavras, termos e expressões que possam reforçar estereótipos, preconceitos ou discriminação; e
- III – usar termos e imagens que desconstruam estereótipos nocivos à equidade de gênero.

Art. 19. A política de comunicação social e publicidade institucional deverá prever:

I – a regulamentação e recomendação da não utilização de atitudes e de linguagem discriminatória e sexista nos materiais e meios de divulgação das festas acadêmicas oficiais, vinculadas à imagem ou ao nome da Instituição, ou, ainda, a turma, semestre ou curso, mesmo que as festas sejam realizadas fora do espaço físico da Universidade; e

II – a realização de campanhas institucionais anuais de sensibilização sobre diversidade e equidade de gênero, que incluam as datas do calendário LGBTQIAPN+, assim como de campanhas sobre assédio, violência de gênero e amamentação.

Parágrafo único. Todos os setores da Administração Superior, os centros de ensino e *campi* deverão adotar a política de comunicação social e publicidade institucional, sob orientação da SECOM.

Seção III

Maternidade e parentalidade

Art. 20. Caberá a todos os setores da UFSC o respeito e atenção a todas as formas de maternidade e parentalidade, incluindo pessoas de sexo/gênero dissidente, pessoas negras, com deficiência, indígenas, quilombolas e neurodivergentes, entre outras.

Art. 21. Para a promoção da atenção à maternidade e à parentalidade, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) deverá promover ações de apoio e acolhimento às servidoras mães da Universidade, tais como:

I – liberação de mães, pais e responsáveis para comparecimento a reuniões e compromissos escolares dos filhos, mediante comprovação enviada à chefia imediata, sem que haja necessidade de compensação de horas;

II – garantia de efetividade do disposto no inciso I, por meio do sistema de controle de frequência vigente;

III – prioridade para mães, pais e responsáveis na adesão ao regime de teletrabalho parcial ou flexibilização da jornada de trabalho; e

IV – divulgação, por meio de eventos e materiais informativos, dos direitos das servidoras mães desde a gestação, incluindo o período de amamentação e o retorno da licença-maternidade, e em todo o período de acompanhamento do desenvolvimento do(s) filho(s), em diálogo com o SAAM/CDGEN/PROAFE.

Art. 22. Caberá à própria lactante determinar os intervalos para extração do leite materno durante o expediente, dos seis meses do bebê até o término de seu aleitamento, respeitado o período mínimo de uma hora, que poderá ser parcelado em dois períodos de meia hora, conforme o art. 209 da Lei nº 8.112/1990, e observada a existência ou não de espaço de amamentação na edificação em que a servidora desempenha suas funções.

Art. 23. Para a promoção da atenção à maternidade e parentalidade no âmbito dos cursos de graduação e pós-graduação, a PROGRAD e a PROPG deverão:

I – orientar os docentes a elaborarem planos de ensino específicos, com flexibilidade didático-pedagógica e avaliativa para os discentes em exercício domiciliar, considerando as peculiaridades da maternidade; e

II – garantir o atendimento integral ao disposto na Resolução nº 200/2024/CUn, que estabelece a Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães na Universidade Federal de Santa Catarina.

Art. 24. A licença-maternidade da estudante nunca poderá implicar a perda de quaisquer bolsas ou auxílios pecuniários cujo pagamento seja de responsabilidade da Universidade, cabendo a cada Pró-Reitoria responsável pelo pagamento garantir reserva orçamentária que o assegure.

Art. 25. Todos os editais da Universidade que prevejam a análise de currículo e produção acadêmica devem incluir, obrigatoriamente, a extensão do prazo de avaliação da produtividade científica para mulheres e pessoas de sexo/gênero dissidente por cada parto ou adoção que ocorrer dentro do prazo estipulado na chamada por, pelo menos, 2 (dois) anos.

§ 1º Nos casos de maternidade ou parentalidade de pessoa de sexo/gênero dissidente atípica, decorrente de nascimento de filha/filho, de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente com deficiência, independentemente do período em que a pessoa teve, adotou ou obteve guarda de filhos, será ampliada a análise do currículo em 2 (dois) anos.

§ 2º O estabelecido no caput e no § 1º aplica-se inclusive a editais de seleção de bolsas, processos seletivos de contratação temporária e concursos públicos.

Seção IV

Infraestrutura

Art. 26. Caberá à Prefeitura Universitária (PU) elaborar suas ações tendo como diretriz a arquitetura inclusiva, desenvolvendo ações concretas para aprimorar a segurança do campus para mulheres, tais como a implementação de estratégias de vigilância natural e a criação de rotas seguras para o trânsito no campus em determinados horários, de modo a garantir segurança e equidade no uso dos espaços com foco na equidade de gênero.

Art. 27. É de responsabilidade da Secretaria de Segurança Institucional (SSI) mapear, a cada dois anos, as áreas vulneráveis dos *campi* e priorizar o reforço da segurança nessas áreas.

Art. 28. Caberá à Secretaria de Planejamento e Orçamento (SEPLAN), por meio do Serviço de Gestão Integrada (SGI), a criação de painel digital com o tema Equidade de Gênero, a ser inserido na plataforma Observatório UFSC, como forma de facilitar o acesso à informação e dar transparência aos dados de gênero da UFSC.

Seção V

Acesso, permanência e pertencimento

Art. 29. Caberá à PROAFE:

I – fomentar a discussão para a criação de reserva de vagas focadas em diversidade de gênero nos níveis de ensino básico, médio, de graduação e de pós-graduação;

II – implementar iniciativas que promovam o empoderamento das pessoas de sexo/gênero dissidente e das mulheres, bem como o amplo acesso à justiça e aos seus direitos, com assessoria da Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDGEN);

III – formular protocolos de atuação com foco no enfrentamento do machismo e da discriminação baseada no gênero, em diálogo com a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI) e profissionais habilitados na área;

IV – realizar, juntamente com a Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação (SeTIC), censo bianual de todos os integrantes da comunidade universitária, observando as características de gênero, orientação sexual, raça, classe, renda, deficiência e maternidade, o percentual de ocupação de cargos de direção e de funções gratificadas por gênero, bem como o mapeamento de violências em razão do gênero; e

V – fornecer apoio e mentoria para a formação e desenvolvimento de lideranças femininas, oferecendo estímulo tanto para sua participação em órgãos colegiados, conselhos e outras instâncias decisórias quanto para o exercício de cargos diretivos na estrutura administrativa da universidade.

Art. 30. É de responsabilidade da PROGRAD, da PROPG, da PROAFE e dos centros de ensino inserir a temática da equidade de gênero nas atividades de recepção de estudantes ingressantes na UFSC.

Parágrafo único. Os centros de ensino e seus cursos de graduação e pós-graduação, com a assessoria da PROAFE, deverão promover, semestralmente, atividades ampliadas que tratem da temática de gênero e das particularidades da intersecção entre sexualidade, raça, classe, deficiência e outros marcadores sociais.

Art. 31. Caberá à PRAE, em parceria com as demais pró-reitorias e secretarias, desenvolver uma política institucional de permanência estudantil que produza equidade para as mulheres e pessoas de sexo/gênero dissidente.

Parágrafo único. Caberá à PRAE, em parceria com a PROAFE e a PRODEGESP, fomentar grupos de acolhimento e redes de apoio que ofereçam acompanhamento integral às mães e às demais pessoas que gestam, inclusive às pessoas que adotam, no período pós-adoção, com o propósito de compreender as necessidades específicas do período gestacional e puerperal, em cooperação com a rede pública de saúde.

Art. 32. Caberá às coordenações de curso, aos colegiados de curso e aos conselhos de unidade acolher demandas relacionadas às questões de gênero e de diversidade sexual, incluindo a maternidade e a parentalidade de pessoas de sexo/gênero dissidente, deliberando a seu respeito com urgência.

Art. 33. A PROEX e a Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPESQ) devem:

I – criar percentuais mínimos de reserva de vagas para mulheres, respeitando o mínimo de 30%, e para pessoas trans, respeitando o mínimo de 2%, bem como publicar chamadas e editais com temáticas específicas de gênero nos programas de pesquisa, inovação e extensão universitária; e

II – garantir reserva orçamentária anual para projetos e programas voltados para mulheres e pessoas trans.

Parágrafo único. É de responsabilidade da PROPESQ implementar, no Prêmio Mulheres na Ciência, categorias de premiação específicas para mulheres negras, pessoas trans, intersexo, com deficiência, neurodivergentes e mães.

Art. 34. A Secretaria de Cultura, Arte e Esporte (SeCArTE) deverá promover e incluir as temáticas da diversidade e da equidade de gênero em seu cronograma anual de eventos culturais e em seus editais.

Parágrafo único. A SeCArTE deverá criar percentuais mínimos de reserva de vagas para mulheres, respeitando o mínimo de 30%, e para pessoas trans, respeitando o mínimo de 2%, em seus editais de bolsas e projetos.

Seção VI

Da equidade de gênero na ocupação de cargos

Art. 35. Todos os órgãos da UFSC observarão, sempre que possível, a paridade de gênero, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres e pessoas de gênero dissidente nos seguintes contextos:

I – designação de cargos de chefia e funções gratificadas, quando de livre indicação;

II – composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação;

III – mesas de eventos institucionais;

IV – contratação de pessoas estagiárias, de graduação e pós-graduação, inclusive em projetos de pesquisa, extensão e desenvolvimento institucional, ressalvados os editais em andamento antes da aprovação desta resolução normativa; e

V – contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, considerando cada posto de trabalho do contrato, ressalvados os editais em andamento antes da aprovação desta resolução normativa.

§ 1º A proporcionalidade de gênero de que trata o *caput* deverá ser divulgada na plataforma Observatório UFSC por meio da disponibilização de painel de indicadores com o tema Equidade de Gênero, de forma que os dados fiquem acessíveis para consulta pública.

§ 2º Nas designações de pessoas servidoras – docentes e técnico-administrativas – para cargos de direção e funções gratificadas da alta administração, a alternância poderá ser considerada como garantia da paridade de gênero.

§ 3º Em mesas de eventos institucionais, comissões, comitês, conselhos, grupos de trabalho e outros colegiados de livre indicação criados com o objetivo de propor ações voltadas para a paridade de gênero, em que a representatividade seja condição inerente para a execução das atividades, admitir-se-á formação majoritária ou exclusiva de mulheres e/ou pessoas de sexo/gênero dissidente.

§ 4º A observância da paridade de gênero, por posto de trabalho, nos contratos de serviço terceirizado não poderá causar a redução do percentual total de mulheres e/ou de pessoas de sexo/gênero dissidente no contrato e admitirá flexibilização no que tange às funções insalubres e com jornada noturna.

Art. 36. Para cargos de mandatos eletivos, deve ser observada a regra de equidade de gênero entre as pessoas candidatas à função de titular e à função de vice/suplente, o que implica garantir que no mínimo uma entre as duas pessoas será uma mulher ou de sexo/gênero dissidente.

§ 1º Estão obrigatoriamente abrangidos pela regra do *caput* os cargos de reitora/reitor e vice-reitora/vice-reitor, de diretora/diretor e vice-diretora/vice-diretor de unidade acadêmica e de diretora/diretor e vice-diretora/vice-diretor de *campus*.

§ 2º Nos demais casos de mandatos eletivos não abrangidos pelo § 1º, a regra do *caput* é recomendável, mas não obrigatória.

Art. 37. Na distribuição das funções gratificadas de código FG-1 que não são de mandatos eletivos, dentro do Gabinete da Reitoria, de uma pró-reitoria ou de uma secretaria, deverá ser observada a equidade de gênero entendida como o mínimo de 50% das funções ocupadas por mulheres ou pessoas de sexo/gênero dissidente.

Subseção I

Da equidade de gênero nos Órgãos Executivos Centrais

Art. 38. A equidade de gênero na Administração Superior da UFSC será garantida pela indicação de, no mínimo, 50% de mulheres ou pessoas de sexo/gênero dissidente nos cargos dos Órgãos Executivos Centrais.

§ 1º Diante da impossibilidade de assegurar o mínimo de 50% de mulheres ou pessoas de sexo-gênero dissidente nos cargos dos Órgãos Executivos Centrais, devidamente justificada na portaria de nomeação, deverá ser assegurado obrigatoriamente o mínimo de 30% de mulheres nesses cargos tendo como referência a Lei nº 15.177, de 23 de julho de 2025.

§ 2º Do quantitativo de vagas reservadas, pelo menos 30% deverá ser preenchido por mulheres ou pessoas de sexo/gênero dissidente negras ou com deficiência.

Subseção II

Da equidade de gênero nos órgãos deliberativos

Art. 39. Com o objetivo de assegurar maior equidade de gênero na composição do Conselho Universitário (CUn), devem ser observadas as seguintes exigências:

I – dos três representantes de cada uma das câmaras – de Graduação e Educação Básica, de Pós-Graduação, de Pesquisa e de Extensão – nos termos do art. 16, incisos V, VI, VII e VIII do Estatuto da UFSC, no mínimo uma representante titular deverá ser mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente; e

II – entre titulares e suplentes, deve-se garantir que no mínimo uma entre as duas representações será uma mulher ou uma pessoa de sexo/gênero dissidente, sendo essa regra obrigatória para as seguintes representações:

- a) representação docente de cada unidade universitária, nos termos do art. 16, inciso IX do Estatuto da UFSC;
- b) representação docente de Educação Básica, nos termos do art. 16, inciso X do Estatuto da UFSC;
- c) representação de servidores técnico-administrativos em educação, nos termos do art. 16, inciso XI do Estatuto da UFSC;
- d) representação discente da UFSC, nos termos do art. 16, inciso XII do Estatuto da UFSC; e
- e) representação da comunidade externa, nos termos do art. 16, inciso XIII do Estatuto da UFSC.

§ 1º De modo a assegurar a regra prevista no inciso II, a comissão eleitoral respectiva somente registrará candidaturas em que no mínimo uma pessoa, entre titular e suplente, seja uma mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente.

§ 2º Excepcionalmente poderá ser registrada uma candidatura que não esteja de acordo com a paridade prevista no § 1º desde que ela seja adequadamente justificada pelos candidatos mediante comprovação de que ao menos três mulheres ou pessoas de sexo/gênero dissidente foram convidadas e declinaram do convite.

§ 3º As deliberações do CUn sobre qualquer matéria que, por qualquer razão, forem feitas por composição que não respeite o estabelecido neste artigo serão nulas.

Art. 40. Com o objetivo de assegurar mais equidade de gênero na composição das câmaras de Graduação e Educação Básica, de Pós-Graduação, de Pesquisa e de Extensão, deverá ser observada a regra de equidade de gênero entre titular e suplente, o que implica garantir que, no mínimo, um entre os dois será uma mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente.

Art. 41. Com o objetivo de assegurar mais equidade de gênero na composição do Conselho de Curadores, deverá ser observada a regra de equidade de gênero entre titular e suplente, o que implica garantir que no mínimo uma entre as duas representações será uma mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente.

Parágrafo único. Nas representações do Centro de Ciências Jurídicas (CCJ) e do Centro Socioeconômico (CSE) no Conselho de Curadores, além da regra do *caput*, deverá ser indicada no mínimo uma representante titular mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente de cada um dos centros.

Art. 42. Na composição dos conselhos de unidades e dos colegiados dos departamentos, deverá ser observada a paridade de gênero obrigatória em cada uma das categorias de representação, quais sejam, de docentes, de técnico-administrativos em educação e de estudantes.

§ 1º Nos departamentos e centros de ensino em que não haja no mínimo 40% de mulheres e pessoas de sexo/gênero dissidente em cada categoria, a regra do *caput* poderá ser flexibilizada.

§ 2º Para se adequar à regra do *caput*, as unidades acadêmicas e todos os *campi* deverão ajustar os seus regimentos internos em até 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta resolução normativa.

§ 3º Serão nulas as deliberações dos conselhos de unidades e colegiados dos departamentos que não realizarem os ajustes previstos no prazo estipulado no § 2º.

Art. 43. Será impedido de deliberar sobre qualquer matéria o conselho ou colegiado que, por qualquer razão, infringir o disposto nesta resolução normativa no que diz respeito à paridade de gênero em sua composição.

Subseção III

Da equidade de gênero em comissão examinadora de concurso

Art. 44. Com o objetivo de assegurar mais equidade de gênero na composição das comissões examinadoras dos concursos para provimento de cargos da carreira do magistério, o departamento, na indicação dos membros da comissão examinadora composta por três docentes, deverá indicar pelo menos uma mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente.

Parágrafo único. A impossibilidade de assegurar uma representante que seja mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente na comissão examinadora deverá ser justificada pelo departamento e a justificativa será divulgada na portaria de nomeação da comissão examinadora.

Subseção IV

Da equidade de gênero nas carreiras do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT)

Art. 45. Com o objetivo de assegurar mais equidade de gênero nas carreiras do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), caberá à PRODEGESP rever os critérios de avaliação de desempenho marcados pela desigualdade de gênero, identificando aqueles que reproduzam condições que resultem em menores chances de progressão na carreira para mulheres e pessoas de sexo/gênero dissidente, como produtividade, iniciativa, e capacidade de trabalho em equipe, e substituindo-o por outros adequados à implementação da equidade.

Art. 46. Para mulheres ou pessoas de sexo/gênero dissidente com filhos e que ocupem cargos de gestão, deverá ser atribuída, no Planejamento e Acompanhamento de Atividades Docentes (PAAD), a carga horária máxima prevista para o cargo, com consequente redução da carga horária de ensino.

CAPÍTULO IV

DO ENFRENTAMENTO

Art. 47. O enfrentamento, para efeitos do disposto nesta resolução normativa, corresponde ao acolhimento de pessoas, ao recebimento de denúncias e seu encaminhamento,

bem como às ações de responsabilização diante de violência de gênero ocorrida no âmbito da Universidade.

§ 1º Entende-se por âmbito da Universidade qualquer local interno ou externo, físico ou virtual, onde se realizem atos oficiais da UFSC ou protagonizados por discente, servidora/servidor docente ou técnico-administrativa/técnico-administrativo em educação da UFSC na condição de integrante da comunidade universitária.

§ 2º Sempre que identificadas situações de violência de gênero, caberá orientação e encaminhamento da pessoa vitimada aos setores responsáveis, preservando o sigilo das informações.

Art. 48. Os setores envolvidos no enfrentamento deverão:

I – acolher as pessoas em situação de violência de gênero, de forma prioritária, com empatia, compreensão e sensibilidade, praticando uma escuta ativa e garantindo o mais absoluto sigilo das informações compartilhadas, com o propósito de prevenir qualquer forma de revitimização;

II – executar de forma responsável os procedimentos essenciais para o registro da violência de gênero, com a adoção de medidas para preservar a integridade e a confidencialidade da pessoa vitimada e dos relatos, e encaminhar os casos às instâncias competentes, sempre que necessário, e de acordo com a vontade da pessoa vitimada; e

III – dar suporte integral e garantir o acompanhamento institucional à pessoa em situação de violência de gênero ao longo de todo o processo de denúncia e encaminhamento, orientando-a quanto aos serviços disponíveis, tanto na rede interna quanto na externa à UFSC, para atender suas necessidades individuais com vistas à sua recuperação física, emocional e social.

Parágrafo único. Caberá à PROAFE e à PRODEGESP promover a capacitação permanente das equipes multiprofissionais, que incluirá a atualização de informações sobre a rede de assistência existente para pessoas em situação de violência de gênero, bem como sobre seus direitos específicos, trâmites administrativos e ofertas de serviços na UFSC para encaminhamento das demandas.

Art. 49. Caberá à PROAFE, por meio da CDGEN:

I – coordenar e articular as ações relacionadas à equidade de gênero no âmbito da UFSC, atuando como setor de referência e fomentando a integração e sinergia entre os setores que tratam do tema;

II – realizar acolhimento empático e sigiloso de pessoas em situação de violência de gênero, orientando-as quanto aos protocolos e fluxos de denúncias;

III – colaborar na organização de cursos, palestras, campanhas e outras atividades educativas sobre a importância do respeito à diversidade sexual e de gênero, visando à promoção de um ambiente inclusivo e igualitário; e

IV – elaborar, em conjunto com os setores específicos de atendimento, protocolos que contemplem prevenção, promoção e acompanhamento institucional das situações de violência de gênero, visando construir um ambiente seguro e respeitoso para a comunidade universitária.

Parágrafo único. Caberá à PROAFE estruturar o Serviço de Acolhimento à Vítimas de Violências (SEAVis) para receber e orientar pessoas vitimadas, bem como apoiar e articular intervenções educativas para que as violências de gênero não se repitam.

Seção I

Do acolhimento e do atendimento

Art. 50. A rede de acolhimento é composta por todos os espaços institucionais responsáveis por prestar esclarecimentos e informações sobre violência de gênero, podendo acolher pessoas servidoras, estudantes e trabalhadoras terceirizadas.

§ 1º Compõem a rede de acolhimento na UFSC, além dos gestores e das gestoras, os seguintes setores:

- I – a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP),
- II – a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE);
- III – a Pró-Reitoria de Permanência e Assuntos Estudantis (PRAE);
- IV – a Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD) e seus respectivos órgãos internos;
- V – a Ouvidoria da UFSC e a Ouvidoria do Hospital Universitário (HU);
- VI – a Comissão de Ética da UFSC;
- VII – a Coordenação Pedagógica do Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) e a Equipe Pedagógica do Colégio de Aplicação (CA); e
- VIII – as direções de centro de ensino dos *campi* de Araranguá, Blumenau, Curitiba e Joinville, por meio de equipes multiprofissionais das unidades, em articulação com as equipes da PROAFE.

§ 2º A Coordenação Pedagógica do NDI e a Equipe Pedagógica do CA realizarão a acolhida em situações envolvendo pessoas vinculadas ao NDI e ao CA, respectivamente.

§ 3º Cada *campus* da UFSC, por meio de suas direções, deverá estabelecer e/ou indicar as estruturas para o acolhimento local, por meio de servidoras/servidores de referência que vão se relacionar diretamente com o SEAVis e com a CDGEN.

Art. 51. O atendimento a pessoas afetadas por violência de gênero será realizado pelo SEAVis, da PROAFE, o qual indicará os encaminhamentos posteriores para a continuidade do atendimento.

Parágrafo único. Quando se tratar de crianças e de adolescentes do NDI e do CA da UFSC, a escuta inicial e o atendimento biopsicossocial serão realizados pelos profissionais habilitados dessas unidades.

Art. 52. Quando a pessoa afetada pela violência de gênero for trabalhadora terceirizada ou prestadora de serviço, a própria pessoa ou, por solicitação desta, a Ouvidoria, deverá comunicar a ocorrência ao gestor ou, na ausência deste, ao fiscal do contrato, que notificará a contratada para encaminhar essa pessoa para atendimento biopsicossocial junto à

própria contratada ou na rede pública de saúde.

Parágrafo único. Se o gestor ou o fiscal do contrato estiver diretamente envolvido na situação de violência de gênero, o responsável por fazer a comunicação à empresa será a Pró-Reitoria de Administração, por meio de seus setores.

Art. 53. O acompanhamento da vida estudantil e/ou laboral da pessoa vitimada caberá às equipes específicas dos serviços internos, de acordo com cada caso.

Art. 54. Caberá à UFSC, por meio da Administração Superior, garantir a ampliação do quadro técnico do SEAVis, da CDGEN e de todos os *campi* para acolher as vítimas de violência de gênero, considerando o acolhimento e o atendimento a servidoras/servidores docentes e técnico-administrativas/técnico-administrativos, trabalhadoras/trabalhadores terceirizadas/terceirizados e discentes.

Seção II

Das medidas de suporte administrativas

Art. 55. As coordenações de cursos de graduação e pós-graduação poderão deferir medidas de suporte que incluam as seguintes providências:

I – ampliação do prazo para apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) no mesmo semestre ou atribuição de conceito “I”, caso seja necessário apresentar o trabalho no semestre seguinte ao da ocorrência de violência de gênero;

II – substituição de atividade avaliativa cuja realização tenha sido afetada pela ocorrência de violência; e

III – flexibilização de presença prejudicada pela ocorrência de violência.

Parágrafo único. O pedido das medidas de suporte será analisado no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após sua apresentação.

Seção III

Da denúncia de violência de gênero

Art. 56. As denúncias e outras manifestações relacionadas a violência de gênero deverão ser formalizadas na Ouvidoria da UFSC por meio da plataforma eletrônica Fala.br ou da que venha a substituí-la.

§ 1º A formalização mencionada no *caput* poderá ser efetuada presencialmente, sendo que a Ouvidoria deverá disponibilizar os meios para que o usuário registre sua manifestação diretamente na plataforma Fala.BR, com ou sem o auxílio de um servidor da Ouvidoria.

§ 2º A denúncia deverá ser conhecida na hipótese de conter elementos mínimos descritivos de irregularidade, como autoria, materialidade e compreensão, ou indícios que permitam inferir tais elementos.

§ 3º Para efeito do contido no § 2º, considera-se:

I – autoria – qualidade ou condição de autor e imputação de um comportamento a uma pessoa;

II – materialidade – qualidade daquilo que é material, palpável, que constitui conjunto de elementos e circunstâncias que evidenciam a prática de um ato; e

III – compreensão – entendimento, faculdade de entender, de perceber o significado de algo.

§ 4º Caso as informações contidas na manifestação não se revelem suficientes para a análise prévia, a Ouvidoria solicitará a complementação de informações, cuja ausência poderá resultar no arquivamento da denúncia.

§ 5º A formalização poderá ser feita por qualquer pessoa, tanto por quem se perceba alvo da violência quanto por terceiros que tiverem conhecimento de atos e fatos que possam caracterizar essa prática, observando o respeito aos preceitos éticos das diferentes profissões envolvidas.

§ 6º As chefias, ao tomarem ciência de prática de violência, têm o dever de comunicar o fato à autoridade competente para apuração, conforme o Art. 116, inciso VI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 7º No tratamento de denúncias, a Ouvidoria deverá observar os prazos estipulados pela Controladoria-Geral da União.

Art. 57. Após o recebimento de manifestação relacionada a violência de gênero, a Ouvidoria:

I – fará o encaminhamento da denúncia qualificada para o setor responsável pela apuração; e

II – informará à pessoa manifestante a existência de serviços institucionais para atendimento e acompanhamento da saúde biopsicossocial, indicando o Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violências – SEAVis – da PROAFE para atendimento inicial se a pessoa for estudante, servidora docente ou técnico-administrativa em educação da UFSC.

Parágrafo único. Quando a pessoa afetada pela violência de gênero for pessoa trabalhadora terceirizada ou prestadora de serviço, a Ouvidoria, ouvida a PROAD, comunicará o fato ao gestor ou, na ausência deste, ao fiscal do contrato para que a empresa seja notificada para encaminhá-la para atendimento nos termos do art. 14.

Art. 58. As denúncias de violência de gênero serão processadas pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar cabível, mediante os procedimentos administrativos disciplinares existentes e conforme o vínculo do denunciado, da seguinte forma:

I – se pessoa servidora, a apuração ocorrerá no âmbito do Departamento de Processos Disciplinares ou da unidade correcional que venha a sucedê-la e seguirá os trâmites da legislação vigente para averiguação dos fatos, sendo seu conteúdo mantido sob sigilo até sua conclusão;

II – se discente, o processo disciplinar seguirá as normativas específicas;

III – se pessoa trabalhadora terceirizada ou pessoa prestadora de serviço, após

ouvida a PROAD, a Ouvidoria encaminhará o teor da denúncia para conhecimento da gestão do contrato ou, na ausência desta, ao fiscal do contrato para que seja comunicada a empresa; e

IV – se não houver enquadramento no disposto nos incisos I a III, o tratamento da denúncia seguirá a orientação do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal – SisOuv.

§ 1º Nos casos a que se refere o inciso I, o Departamento de Processos Disciplinares ou unidade correccional que venha a sucedê-la poderá encaminhar a denúncia para a Comissão de Ética, para apuração na seara ética.

§ 2º Nos casos a que se refere o inciso III, o gestor ou fiscal do contrato deverá estabelecer prazo para que a empresa responda sobre a resolutividade da situação e, recebida a resposta, comunicará a Ouvidoria a respeito, para registro.

§ 3º Quando constatada a possível ocorrência de ilícitos penais, cópias dos autos deverão ser encaminhadas às autoridades competentes para apuração do fato, nos termos do art. 154, parágrafo único, e do art. 171 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, sem prejuízo da adoção das medidas cabíveis no âmbito administrativo disciplinar.

Art. 59. Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias sociais e organizacionais atinentes às práticas de violência de gênero, devendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e pelo Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça.

Parágrafo único. Para apuração de supostas irregularidades relacionadas a violência de gênero, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar obrigatoriamente a participação de ao menos uma mulher ou pessoa de sexo/gênero dissidente.

Art. 60. O tratamento da denúncia deverá ocorrer de forma célere em respeito às pessoas envolvidas.

§ 1º Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de violência de gênero serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

§ 2º Todo tratamento e apuração da denúncia de violência de gênero deverá ser pautado(a) na não revitimização, com atenção especial para os momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, ou mediante justificativa apresentada pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários, conforme previsão do item 7 do Anexo I da Portaria Normativa nº 6.719/2024 do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI.

Art. 61. A prática de violência de gênero por membros da comunidade universitária, nos termos desta Política, sujeitará os infratores às penalidades previstas nas legislações pertinentes.

§ 1º A aplicação de penalidades administrativas será decorrente de processo administrativo disciplinar, observados o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, considerados a natureza e gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação das penas de demissão, no caso de servidor, e de desligamento, no caso de estudante.

§ 2º Nas situações em que o assédio sexual ou a violência sexual for comprovado(a) e praticado(a) por discente, a única medida cabível será o seu desligamento da Instituição.

§ 3º No caso de pessoa servidora, configurado o assédio sexual ou a violência sexual, nos termos legais, a única medida cabível será a demissão, conforme o Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, firmado pela Advocacia-Geral da União, com caráter vinculante para todos os órgãos da administração pública federal.

Art. 62. O acesso a documentação constante de processo administrativo disciplinar para apuração de violência de gênero tem restrição a terceiros até a finalização do processo.

§ 1º À pessoa denunciada e ao seu procurador é garantido o conhecimento e acesso integral do teor dos autos, respeitada a proteção de dados pessoais conforme da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e assegurado o direito à ampla defesa e ao contraditório.

§ 2º A pessoa denunciante tem o direito de obter informações sobre a fase em que o processo administrativo se encontra.

§ 3º Após a conclusão do processo administrativo disciplinar, com a edição de julgamento pela autoridade competente, a Ouvidoria deverá ser comunicada para que registre, na Plataforma Fala.BR, informação sobre a resolutividade do caso.

§ 4º Como medida complementar, após a conclusão dos processos administrativos disciplinares oriundos de denúncias que não sejam anônimas, será dado conhecimento ao manifestante sobre o resultado final do processo, por meio de contato por ele indicado, com linguagem simples, respeitosa e inclusiva.

§ 5º Após a conclusão do processo administrativo disciplinar, com a edição de julgamento pela autoridade competente, os autos passam a ser acessíveis a terceiros, conforme dispõe a Lei de Acesso à Informação (LAI), com exceção dos dados pessoais e sensíveis, conforme a LGPD, e dos dados protegidos por cláusulas específicas de sigilo fiscal e bancário.

Art. 63. Os membros dos setores apuratórios da UFSC deverão passar, obrigatoriamente, por cursos de capacitação na área de Equidade e Violência de Gênero promovidos pela PROAFE.

Parágrafo único. A equipe da Ouvidoria deverá estar atualizada na área de Equidade e Violência de Gênero, participando e colaborando periodicamente de cursos de capacitação promovidos pela PROAFE.

Art. 64. Caberá à PROAFE e à Ouvidoria elaborar um protocolo de referência para atendimento e encaminhamento dos casos de violência de gênero, a ser observado em todas as unidades acadêmicas e administrativas da UFSC.

Parágrafo único. O protocolo mencionado no *caput* deverá observar, no que couber, o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo IV da resolução que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio da UFSC e o Anexo II da Portaria Normativa nº 6.719/2024 do MGI.

Seção IV

Das medidas protetivas de urgência administrativa

Art. 65. A pessoa discente denunciante de violência de gênero poderá solicitar, além do registro da denúncia na Ouvidoria, medidas protetivas de urgência administrativa que incluem:

I – prioridade na escolha de disciplinas até o final do curso, o que assegura que a pessoa em situação de violência de gênero não seja obrigada a conviver com a pessoa autora da violência, e que seja impedida a matrícula da pessoa autora nas mesmas disciplinas; e

II – remanejamento de atividades de extensão e pesquisa para que a pessoa denunciada não frequente as mesmas atividades que a pessoa denunciante.

§ 1º Nos ambientes virtuais de aprendizagem também incidem as medidas protetivas de urgência administrativa.

§ 2º O pedido das medidas protetivas de urgência será analisado pelo setor responsável pela apuração da denúncia no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após sua apresentação ou do encaminhamento da denúncia para o setor apuratório.

§ 3º Da decisão prevista no § 1º do art. 61 caberá recurso da pessoa denunciada para a autoridade hierarquicamente superior no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

§ 4º Da decisão proferida no recurso previsto no § 3º não caberá novo recurso, somente pedido de revisão para a mesma autoridade, até a finalização do processo administrativo de apuração da denúncia, quando:

I – demonstrar que a decisão se fundamentou em erro verificável nos autos, o que implica admitir fato inexistente, ou quando considerar inexistente fato efetivamente ocorrido; ou

II – apresentar novas provas que demonstrem que a medida protetiva não se faz necessária.

Seção V

Dos procedimentos, das sanções e da responsabilização

Art. 66. Em relação aos procedimentos disciplinares:

I – pessoas servidoras denunciante e discentes denunciante terão suas oitivas conduzidas de acordo com protocolo específico, que pressupõe a realização de um depoimento especial, a ser elaborado pela Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional em parceria com a unidade correcional e a PROAFE, considerando o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ);

II – para evitar a revitimização, a oitiva da pessoa denunciante sempre deverá ser feita sem a presença da pessoa denunciada, que poderá ser representada por seu advogado ou, na ausência deste, enviar perguntas com antecedência para a comissão do processo

administrativo disciplinar, que avaliará sua pertinência antes de formulá-las à pessoa denunciante;

III – no julgamento será determinado que o autor do fato frequente obrigatoriamente programa de recuperação e reeducação no tema violência de gênero, tendo como subsídio o art. 22, incisos VI e VII, da Lei nº 11.340/2006;

IV – o julgamento de denunciado estudante determinará a sua frequência em disciplina com carga horária mínima de quatro créditos, em nível de graduação ou pós-graduação, que aborde temáticas correlatas a violência de gênero, equidade, cisnormatividade e masculinidades; e

V – o julgamento preverá a restauração do dano patrimonial à Instituição, quando couber.

§ 1º A CDGEN, com apoio da PROGRAD e da PROPG, publicará anualmente uma lista com cursos, disciplinas e programas que abordem as temáticas mencionadas no inciso IV, dentre os quais a comissão do processo disciplinar deverá indicar ao menos dois que poderão ser utilizados para fins de cumprimento do julgamento mencionado no inciso IV.

§ 2º O programa de recuperação e reeducação previsto no inciso III será estabelecido pela PROAFE em parceria com profissionais habilitados da Universidade ou órgãos do sistema de justiça, como o Poder Judiciário, o Ministério Público e a Defensoria Pública, observando, no que couber, a Recomendação nº 124, de 7 de janeiro de 2022 do Conselho Nacional de Justiça.

§ 3º No relatório final que subsidia o julgamento, a comissão de apuração deve indicar que o autor do fato deverá demonstrar, no prazo de até 14 (catorze) dias a partir da finalização do programa de reeducação, que cumpriu carga horária mínima de 75% de frequência e estabelecer que o autor, em caso de descumprimento, estará sujeito a um agravamento da penalidade administrativa inicialmente fixada, o que deverá ser decidido pela mesma autoridade competente para o julgamento.

§ 4º A participação em programa de recuperação e reeducação deve ocorrer em horário distinto do horário de trabalho, no caso de servidor, e do horário de aulas, no caso de discente.

Art. 67. A aplicação de sanções disciplinares, administrativas e educativas previstas nesta resolução normativa não exclui a responsabilização civil ou penal.

CAPÍTULO V

DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 68. O monitoramento e a avaliação desta Política serão de responsabilidade da PROAFE e serão realizados por meio do Comitê Institucional de Ações Afirmativas e Equidade (CIAAE), a ela vinculado.

Parágrafo único. Caberá ao CIAEE, regulado pela Resolução Normativa nº 208/2025/CUn, implementar um subgrupo específico para realizar o monitoramento e acompanhamento da Política de Equidade de Gênero da UFSC.

Art. 69. No relatório de monitoramento e avaliação a ser elaborado pelo CIAAE deverá constar, obrigatoriamente:

I – a quantidade e a proporção de mulheres e de pessoas de sexo/gênero dissidente ocupantes de cargos docentes e técnico-administrativos, bem como de postos de trabalho previstos nos contratos terceirizados de mão de obra exclusiva;

II – a quantidade e a proporção de mulheres e de pessoas de sexo/gênero dissidente nos cursos de graduação e pós-graduação;

III – a quantidade e a proporção de mulheres e de pessoas de sexo/gênero dissidente que ocupam cargos na alta administração da Universidade;

IV – a quantidade e a proporção de mulheres e de pessoas de sexo/gênero dissidente que compõem o Conselho Universitário, o Conselho de Curadores, a Câmara de Graduação e Educação Básica, a Câmara de Pós-Graduação, a Câmara de Pesquisa, a Câmara de Extensão e os conselhos de unidade;

V – o demonstrativo da remuneração fixa, variável e eventual, segregada por gênero, relativa a cargos ou funções similares na Universidade;

VI – a quantidade de denúncias de violência de gênero e de processos disciplinares, a especificação das penalidades oriundas do resultado final dos processos, bem como a quantidade de arquivamentos; e

VII – a evolução comparativa dos dados previstos nos incisos I a VI, entre o exercício findo e o exercício imediatamente anterior.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 70. A Política de que trata esta resolução normativa deve ser compreendida com o reconhecimento que a desigualdade de gênero é estrutural, institucional e interseccional.

Art. 71. Para a implementação e devida efetivação desta resolução normativa, será designado pelo Gabinete da Reitoria, no prazo de até 90 (noventa) dias da sua entrada em vigor, um grupo de trabalho para propor alterações no Regimento Geral da UFSC, no Estatuto da UFSC, no Regimento Interno do CUn, nas resoluções normativas nº 014/CUn/2011, nº 017/CUn/97 e nº 200/2024/Cun, ou as que lhes sucederem, e nas portarias e resoluções a elas relacionadas, nos termos do art. 8º, inciso III.

Art. 72. Caberá à UFSC, por meio da sua Administração Superior, garantir a qualificação do quadro técnico da Ouvidoria, tornando este um setor estratégico para a plena aplicação da Política de que trata esta resolução normativa.

Art. 73. A UFSC deverá, por meio da sua Administração Superior, constituir um grupo de trabalho que elaborará diagnóstico da desigualdade de gênero nas carreiras docente e técnico-administrativa para adequar a Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 de modo a promover a equidade de gênero no provimento de cargos efetivos e processos seletivos para contratação temporária, no âmbito da administração pública da Instituição.

Art. 74. No prazo de até 90 (noventa) dias da entrada em vigor desta resolução normativa, deverá ser nomeado, pelo Gabinete da Reitoria, um grupo de trabalho para elaborar a política de comunicação conforme o previsto no art. 16, bem como para revisar o Guia Prático de Elaboração de Documentos Oficiais e Atos Normativos na UFSC de modo adequado à linguagem inclusiva de gênero.

Art. 75. No prazo de até 90 (noventa) dias da entrada em vigor desta resolução normativa deverá ser nomeado, pelo Gabinete da Reitoria, um grupo de trabalho com membros indicados pela PROGRAD e PROPG, com colaboração da PROAFE, para elaborar diretrizes para inserção de temáticas de gênero nos conteúdos programáticos da graduação e da pós-graduação, nos termos dos artigos 11 e 12, e estratégias para elaboração de planos de ensino que considerem as peculiaridades da maternidade e da parentalidade, conforme os artigos 21, 22 e 23.

Art. 76. No prazo de até 90 (noventa) dias da entrada em vigor desta resolução normativa deverá ser nomeado, pelo Gabinete da Reitoria, um grupo de trabalho com membros indicados pela PRODEGESP, PROAFE e PROGRAD para rever os critérios de avaliação de desempenho conforme o art. 45 e para fazer levantamento das funções gratificadas disponíveis na UFSC de modo a garantir a equidade de gênero em sua designação, de modo a ampliar o que está previsto no art. 35.

Art. 77. A UFSC poderá firmar convênio de cooperação técnica com instituições públicas de prevenção e enfrentamento das várias formas de violência e discriminação de gênero para melhor atender o disposto nesta Política.

Art. 78. Esta resolução normativa deverá ser amplamente divulgada à comunidade universitária.

Art. 79. Os casos omissos serão analisados pela PROAFE.

Art. 80. Esta resolução normativa entrará em vigor na data de sua publicação no Boletim Oficial da UFSC.

IRINEU MANOEL DE SOUZA