



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Universidade Federal de São Paulo



CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RUA SENA MADUREIRA, 1500 - BAIRRO VILA CLEMENTINO - SÃO PAULO - SP CEP 04021-001 - HTTP://WWW.UNIFESP.BR

RESOLUÇÃO Nº 212/2021/CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Dispõe sobre a Política de Promoção de Equidade Étnico-racial da Universidade Federal de São Paulo - Unifesp.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO - CONSU/UNIFESP, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo artigo 9º, I do Estatuto da Unifesp,

CONSIDERANDO

- que a Constituição Federal de 1988 fundamenta-se em princípios de igualdade e dignidade inerentes aos seres humanos, e que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 1º, III; *caput* do art. 5º);
- que a Constituição Federal de 1988 reconhece aos(às) indígenas o direito à “sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições” (art. 231);
- que a República Federativa do Brasil, nas suas relações internacionais, rege-se pelo princípio de repúdio ao racismo (art. 4º, III, da Constituição Federal de 1988);
- que a República Federativa do Brasil tem o objetivo precípuo de promover o bem-estar de todos(as), sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação e que o racismo é crime inafiançável e imprescindível (art. 3º, IV; art. 5º, XLII, da Constituição Federal de 1988);
- a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, que proclama os direitos à liberdade fundamental, igualdade e dignidade humana;
- a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto nº 65810, de 08 de dezembro de 1969);
- a Declaração de Durban, adotada em 08 de setembro de 2001, que, inspirada na luta por igualdade, justiça e respeito aos direitos humanos, reafirma os princípios de não discriminação e de igualdade para todos(as);
- a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que garante aos povos indígenas “o gozo, em condições de igualdade, dos direitos e oportunidades que a legislação nacional outorga aos demais membros da população” e reafirma o dever do governo de promover a “plena efetividade dos direitos sociais, econômicos e culturais desses povos, respeitando a sua identidade social e cultural, os seus costumes e tradições, e as suas instituições” (Decreto nº 5.051, de 19 de abril de 2004, atualizado pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, art. 2º, alíneas “a” e “b”);
- os preceitos da Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, alterada pela Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997, que definem os crimes resultantes de condutas discriminatórias ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;
- as Leis nº 10.639, de 09 de janeiro de 2003, e nº 11.645, de 10 de março de 2008, que determinam a obrigatoriedade de inclusão no currículo oficial da Rede de Ensino da temática história e cultura afro-brasileira e indígena;
- o Parecer CNE/CP 3/2004, de 10 de março de 2004, que reconhece a importância da história e cultura dos povos africanos e dos povos negros para a construção da nação democrática, e ressalta a luta dos povos negros e sua contribuição na formação da sociedade nacional;
- a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que “institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”;
- a Lei nº 12.990, de 20 de junho de 2014, que, reconhecendo a sub-representação de pretos e pardos no serviço público federal como resultado da desigualdade de oportunidade, reserva aos(às) negros(as) 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;
- as Leis nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, e nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, que versam sobre a reserva de vagas em instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação por pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e por pessoas com deficiência;
- o Código de Ética do Servidor Público Federal, no item XV, alínea “o”, veda ao(à) servidor(a) público(a) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994);
- o Estatuto da Unifesp (art. 1º, parágrafo 3º), que determina que “o planejamento e a execução das atividades da Unifesp, em consonância com o artigo 206 da Constituição Federal e com o artigo 3º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, serão pautados pelos princípios de igualdade de condições para o acesso e permanência; liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas; garantia de padrão de qualidade de ensino; respeito à liberdade e apreço à tolerância; valorização do profissional da educação; valorização da experiência

extraescolar; vinculação entre a educação, o trabalho e as práticas sociais; valorização da diversidade étnico-racial; garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida”;

- o Regimento Geral da Unifesp, (artigo 100, parágrafo único, “f”), que prevê que “As pró-reitorias realizarão em conjunto o planejamento e a organização das respectivas estruturas para a implementação das políticas institucionais de caráter transversal”, entre elas a política de promoção da equidade e igualdade étnico-racial, prevenção e combate ao racismo na Unifesp;

- o Projeto de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Unifesp estabelece princípios e diretrizes para o combate às desigualdades e ao racismo estrutural e institucional, em defesa da vida e da educação pública;

- a Carta de Princípios Relacionada à Diversidade Sexual e de Gênero na Unifesp, que reconhece o direito à diferença e reafirma o respeito às diversidades no âmbito universitário, “inclusive as manifestadas pela identidade de gênero, expressão de gênero e orientação sexual, e também marcadas por raça, etnia, religião, nacionalidade, situação econômica e social, deficiências, dentre outras”, estabelecendo diretrizes para o combate aos discursos, atitudes, comportamentos e manifestações ofensivas, agressivas, desrespeitosas e/ou discriminatórias;

- a Resolução nº 194 - Consu, de 10 de março de 2021, a qual “Estabelece as diretrizes, princípios e fundamentos para a construção e implementação da política de promoção de equidade e igualdade étnico-racial, prevenção e combate ao racismo da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp)”;

e seus artigos 6º e 10, que atribuem ao Comitê de Promoção de Igualdade Étnico-Racial, Prevenção e Combate ao Racismo a elaboração da proposta a ser deliberada pelo Consu;

- a deliberação na sessão ordinária do Consu em 13 de outubro de 2021, com a aprovação da proposta;

RESOLVE:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída a Política de Promoção de Equidade e Igualdade Étnico-racial, Prevenção e Combate ao Racismo da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp).

§1º Para fins do disposto nesta resolução, considera-se:

I - racismo estrutural: sistema de exclusão, fundamentado na crença social e historicamente compartilhada na existência de raças naturalmente hierarquizadas. A racialização das diferenças precedeu e acompanhou a divisão do mundo em termos étnico-raciais, de modo que África, Américas, Ásia, Oceania e Europa, dentre outras categorizações que remetam a origens, genealogias e parentescos, correspondam a uma dada configuração de mundo, a partir da qual se processam as relações inter e intra-políticas. O racismo se manifesta dentro e fora das instituições, por meio de ações, hábitos, situações, discursos e práticas segregacionistas, discriminatórias e preconceituosas;

II - racismo institucional: ações, práticas discursivas, comportamentos individuais ou coletivos, normas tácitas ou formalizadas e procedimentos discriminatórios e/ou preconceituosos produzidos, reproduzidos e/ou legitimados nas instituições públicas e privadas, que coloquem negros(as), indígenas e/ou grupos historicamente racializados em posição de desvantagem ou inferioridade nos processos institucionais, construídos nas interações subjetivas, perpetuando a desigualdade entre sujeitos e naturalizando as relações de poder, com impacto nas relações internas e externas às instituições;

III - discriminação étnico-racial: “toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada” (Lei nº 12.288/2010);

IV - desigualdade étnico-racial: “toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica” (Lei nº 12.288/2010);

V - preconceito étnico-racial: produção de ideias e de representações, manifestações linguísticas e paralinguísticas, comportamentos e atitudes que, baseadas na suposição apriorística de superioridade de uma raça e/ou etnia sobre outras, sustentem generalizações, estereótipos e valores negativos em relação aos negros(as), indígenas, populações tradicionais e demais grupos historicamente racializados, colocando-os em condição de inferioridade ou desvantagem que informam atitudes discriminatórias e segregacionistas;

VI - diversidade social: coexistência de diversas etnias e diferentes modos de criação, produção e difusão de saberes, fazeres, expressões e práticas linguísticas e culturais, em condições de igualdade e de justiça social;

VII - letramento racial: observação e análise das ações cotidianas e das práticas sociodiscursivas de textos verbais, não verbais, multimodais, gestuais, com o objetivo de perceber e apontar formas implícitas e explícitas do preconceito, da discriminação, da segregação, do racismo para superá-los e combatê-los, buscando constituir reflexões, debates e produção de materiais com vistas à equidade, à desconstrução do racismo estrutural e sistêmico que organiza as relações intersubjetivas e institucionais da/na cultura brasileira para atingir, por fim, a igualdade étnico-racial;

VIII - ações afirmativas: medidas e programas adotados pelo Estado, pelas instituições públicas e pela iniciativa privada visando à correção das desigualdades raciais, à promoção da equidade e à justiça social;

IX - cotas epistêmicas: ancora-se na busca permanente, consignada nas lutas empreendidas por grupos historicamente subalternizados, no sentido de promover o reconhecimento, a valorização e legitimação de diferentes e variadas formas de saber, conhecer, entender e explicar o mundo. Dado o caráter assimétrico e desigual da atribuição de legitimidade a discursos e práticas, o estabelecimento de cotas epistêmicas propõe que alteridades de pessoas “comumente” desprezadas ou menosprezadas pelas ciências ditas modernas, em razão de justificativas fundadas em discursos sobretudo de cunho étnico-racial, se tornem presentes na universidade, no sentido de dar a conhecer e promover alternativas ou complementos às concepções tradicionalmente aceitas de conhecimento;

X - interseccionalidade: conceito/categoria que indica a inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado. Oriundo das experiências afrodiaspóricas das mulheres negras, funda-se no mundo atlântico como locus de opressões cruzadas em que as dimensões de raça, classe, gênero, sexualidade, orientação sexual, origem, território, geração, dentre outras, se articulam na configuração dos sistemas de opressão.

TÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIAS

Art. 2º Esta Política terá caráter estruturante e transversal, tendo formulação, gestão e operação compartilhadas e efetivadas pelas diferentes instâncias acadêmicas e administrativas da Unifesp.

Art. 3º A Política será estruturada institucionalmente pela Reitoria e gerida por órgãos específicos, dentro da estrutura organizacional da Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (Prae).

Art. 4º Para implementação desta Política, a estrutura organizacional da Unifesp deverá ser revista e aprovada nas instâncias competentes da Universidade, sendo constituídas da seguinte forma:

I - Na Pró-reitoria de Assuntos Estudantis:

- a) Diretoria de Políticas Afirmativas;
- b) Coordenadoria de Equidade Étnico-racial;
- c) Câmara Técnica de Equidade Étnico-racial.

II - Nas Unidades Universitárias: Núcleos locais.

§ 1º Os núcleos locais serão instituídos pelas Unidades Universitárias, com orientação da Prae, de forma a propiciar a execução e a capilarização desta Política.

§ 2º Caberá à Prae, observando o disposto nesta Política, no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e nos normativos superiores, e de forma democrática, definir a composição, competências e atribuições das instâncias previstas neste artigo, em regimento interno, além de monitorar e propor a revisão desta Política em consonância com as demais Pró-reitorias.

TÍTULO III

DOS EIXOS

CAPÍTULO I

DA CARTOGRAFIA ÉTNICO-RACIAL

Art. 5º Caberá à Prae, com apoio das Pró-reitorias e em diálogo com o Escritório de Dados (E-DADOS), propor e orientar estratégias para a coleta, registro e gestão transparente de dados de caráter étnico-racial da comunidade acadêmica, de forma a propiciar a existência de cartografia étnico-racial da Universidade.

§1º A cartografia tem como objetivo identificar a composição étnico-racial da comunidade acadêmica e constatar as formas de manifestação do racismo no interior da Unifesp, compreendendo-se para fins desta Política, como cartografia o registro, a análise e interpretação dos dados relacionados à dimensão étnico-racial da comunidade acadêmica da Unifesp.

§2º Uma das dimensões dessa cartografia consiste na coleta, gestão e tratamento de dados quantitativos, relacionados ao perfil sociodemográfico da universidade, para constatar sua composição étnico-racial, podendo haver a indicação da etnia no caso das pessoas indígenas, considerando sempre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

§3º A cartografia deve, igualmente, se basear em análise de dados coletados por metodologias qualitativas, tendo como objetivo analisar, compreender e interpretar o perfil das relações estabelecidas com base no racismo, bem como quais seriam os determinantes histórico-sociais ligados à estruturação deste fenômeno;

§4º O registro cartográfico da comunidade acadêmica deve ser organizado em escala macro (dados totais da Universidade) e micro (dados por Campus, Reitoria, Unidade Universitária, Departamentos, Disciplinas e cursos).

Art. 6º A Unifesp promoverá análises e estudos de indicadores que permitam constituir a cartografia étnico-racial da comunidade acadêmica e estimulará a realização deles por outros(as) pesquisadores(as), em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e observando as orientações do Comitê de Ética e Pesquisa da Unifesp.

§ 1º Para fins do constante aprimoramento e monitoramento desta Política e de seus desdobramentos, será criado o Observatório Temático de Equidade Étnico-racial, conforme as normativas existentes na Política de Observatórios da Unifesp.

§ 2º A coleta dos dados quantitativos terá, como ponto de partida, as informações oficiais registradas nos sistemas acadêmicos e administrativos da Universidade, quando do ingresso de estudantes e servidores(as) na comunidade acadêmica.

§ 3º Para fins de padronização de formulários, o quesito cor/raça deverá ser disponibilizado em pergunta fechada e deverá ser considerada a classificação oficial, a saber: branca, parda, preta, amarela, e indígena, neste caso poderá haver a indicação da etnia.

Art. 7º Caberá à Prae, com apoio das demais Pró-reitorias, da Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), e do Escritório de Dados Estratégicos (E-DADOS), propor e orientar a elaboração de relatórios sobre a composição étnico-racial da comunidade acadêmica, bem como sobre o acesso a esses dados.

Art. 8º A Unifesp deverá coletar e manter o registro das informações da comunidade egressa, de forma a possibilitar a utilização dos dados em análises.

Art. 9º A Unifesp dará ampla divulgação da cartografia étnico-racial de sua comunidade acadêmica, propiciando o acesso transparente a esses dados em plataforma própria a este fim, observando o que dispõe a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e as orientações do Comitê de Ética em Pesquisa da Unifesp.

CAPÍTULO II

DA FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA EM EDUCAÇÃO PARA AS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

Art. 10. Para alcançar os objetivos desta Política, a formação continuada deverá ser compreendida como ferramenta para promoção da educação para as relações étnico-raciais, consolidando, assim, as bases reflexivas indispensáveis à implementação de mudanças, sejam elas culturais, estruturais, institucionais e/ou ético-políticas, necessárias à desconstrução de práticas discriminatórias e racistas no âmbito da Unifesp.

Art. 11. Caberá à Prae, com apoio das demais Pró-reitorias:

I - propor e promover as bases e metas para a implementação e formação continuada da Educação para as Relações Étnico-raciais (ERER), conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais que normatizam a implementação da Lei 10.639/2003, privilegiando a relação inseparável entre ensino, pesquisa, extensão e cultura, bem como as atividades realizadas para este fim;

II - realizar atividades de formação continuada na área étnico-racial e de direitos humanos, direcionadas à toda a comunidade acadêmica, incluindo trabalhadores(as) regidos(as) pela CLT;

III - realizar programas e projetos de extensão e cultura relacionados a esta Política, para a comunidade externa;

IV - realizar ações de letramento racial crítico, promover a apropriação e mobilização do referencial bibliográfico sobre relações étnico-raciais, história e cultura africana, afro-brasileira e indígena, bem como processos de racialização das diferenças.

Art. 12. Para cumprimento desta Política deverão ser:

I - realizadas inserções da carga horária dedicada ao ensino dos conteúdos programáticos nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação, valorizando as temáticas étnico-raciais e visando atender à Leis nº 10.639/03 e à Lei nº 11.645/08;

II - implantadas cotas epistêmicas fundamentadas em estudos sobre as relações étnico-raciais, em todas as áreas de conhecimento, a fim de promover a valorização e legitimação de diferentes e variadas formas de saber, conhecer, entender e explicar o mundo, visando à adequada formação de estudantes e profissionais.

Art. 13. A Unifesp deverá incluir pesquisadores(as) negros(as) e indígenas entre os responsáveis pelos processos de letramento étnico-racial e demais ações de formação inicial e continuada decorrentes desta Política, bem como incentivar a participação de profissionais negros(as) e indígenas em eventos acadêmicos diversos, com o fim de promover a interação cultural e étnico-racial e garantir a diversidade.

Art. 14. A Unifesp, por meio de sua Coordenadoria da Rede de Bibliotecas (CRBU), deverá manter 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 negras, negros e indígenas, visando à valorização de saberes não hegemônicos.

CAPÍTULO III

DA COMUNIDADE ACADÊMICA

Art. 15. Caberá à Prae criar um programa permanente de prevenção ao racismo, discriminação e preconceito voltado para a sua comunidade acadêmica, o qual será mantido pela Unifesp.

Art. 16. Caberá à Prae, em conjunto com as instâncias pertinentes da Unifesp, criar e manter um programa permanente de acolhimento de vítimas de racismo, discriminação e preconceito étnico-racial.

Parágrafo único. Todos os programas institucionais relativos a esta Política deverão observar critérios de prioridade de seleção, considerando a interseccionalidade entre gênero, raça/etnia e nível socioeconômico, visando a equidade no acesso aos programas, editais e serviços ofertados pela Unifesp.

Art. 17. A Unifesp deverá estimular e promover a representação étnico-racial nos espaços deliberativos como conselhos, câmaras e congregações.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES PARA SERVIDORES(AS)

Art. 18. A Unifesp deverá cumprir efetivamente a legislação de ações afirmativas de reserva de 20% (vinte por cento) das vagas a candidatos(as) negros(as) e pessoas com deficiência em concursos públicos e processos seletivos para docentes e técnicos(as) administrativos(as).

Art. 19. A Unifesp deverá manter programas de reserva de vagas para pessoas negras e indígenas em processos seletivos para contratação de servidores(as) temporários(as).

Parágrafo único. A Unifesp deverá realizar o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as), considerando critérios étnico-raciais, que serão previsto nos editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para fins de preenchimento das vagas reservadas previstas na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e para fins de preenchimento das vagas por processos seletivos simplificados a professores(as) visitantes.

Art. 20. A Unifesp deverá manter programa de combate à evasão de seus servidores(as) técnicos(as) e docentes negros(as) e indígenas, com a proposição de um plano de ação, contendo indicadores, e por meio de acompanhamento permanente.

Art. 21. A Unifesp deverá criar um programa para ampliação do número de vagas para pessoas negras e indígenas, visando a ocupação dos cargos de direção e funções gratificadas, com metas em porcentagens crescentes.

CAPÍTULO V

DAS AÇÕES PARA ESTUDANTES

Art. 22. Considerando critérios étnico-raciais, em relação aos(as) estudantes negros(as) e indígenas, a Unifesp deverá:

I - manter programas de reserva de vagas na graduação, pós-graduação e em processos seletivos para contratação de estagiários(as);

II - manter programa e reserva de bolsas de permanência e de extensão, monitoria, tutoria, iniciação científica e pós-graduação;

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

Art. 23. Caberá à Prae e à Prograd estabelecer programa de acesso equânime a benefícios e assistência estudantil para ingressantes, considerando critérios étnico-raciais.

Art. 24. Caberá às Pró-reitorias acadêmicas estabelecer, com participação da Prae, um programa de mentoria acadêmico-científica, visando oferecer apoio a estudantes negros(as) e indígenas.

Art. 25. A Unifesp apoiará e incentivará seus cursos pré-vestibulares e de formação pré-acadêmica a fim de ampliar as possibilidades de acesso de candidatos(as) negros(as) e indígenas aos cursos de graduação e pós-graduação.

TÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26. As propostas de mudanças estatutárias e regimentais relativas à estrutura para a implementação dessa Política deverão ser submetidas à deliberação pelo Conselho Universitário (Consu) em caráter de prioridade, a partir da sua entrada em vigor.

Art. 27. Fica esta Política denominada Política Carolina Maria de Jesus de Promoção de Equidade Étnico-racial da Unifesp.

Art. 28. Com a aprovação desta Política, fica revogada a Resolução nº 194 Consu.

Art. 29. Esta Resolução entra em vigor em 1 de novembro de 2021.

Prof. Dr. Nelson Sass

Presidente do Conselho Universitário



Documento assinado eletronicamente por **Nelson Sass, Reitor**, em 21/10/2021, às 16:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida [clikando aqui](#), ou pelo endereço: "https://sei.unifesp.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0" informando o código verificador **0853414** e o código CRC **76D75827**.