



SECRETARIA GERAL DE AÇÕES
AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E
EQUIDADE

RELATÓRIO DE GESTÃO
fevereiro a outubro
2016

SÃO CARLOS
OUTUBRO
2016

Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

Maria Waldenez de Oliveira
Secretária Geral

Rosana Batista Monteiro
Coordenadora de Relações Étnico-Raciais

Rosimeire Maria Orlando
Coordenadora de Inclusão e Direitos Humanos

Viviane Melo de Mendonça
Coordenadora de Diversidade e Gênero

Sandro Francischini
Secretário Executivo

Djalma Ribeiro Junior
Assessor

Iberê Araújo Conceição
Estagiário

Bolsistas Atividade:
Bruna Ortega
Gabriela de Jesus Nunes
Leonardo Carlos da Silva

Comissão intercampi

Coordenadoria de Direitos Humanos e Inclusão – CoIDH:

Vanessa Cristina Paulino – *campus* São Carlos
Elaine Gomes Matheus Furlan – *campus* Araras
Katia Regina Moreno Caiado – *campus* Sorocaba
Simone Peixoto Conejo – *campus* Lagoa do Sino

Coordenadoria de Relações Étnico-raciais – CoRE:

Ivanilda Amado Cardoso – *campus* São Carlos
Anselmo João Calzolari Neto – *campus* Araras
Hylio Iaganá Fernandes – *campus* Sorocaba
André Pereira da Silva – *campus* Lagoa do Sino

Coordenadoria de Diversidade e Gênero – CoDG:

Natália Rejane Salin – *campus* São Carlos
Gisele Aparecida Zutin – *campus* Araras
Rosalina Burgos – *campus* Sorocaba
Ilka Mota – *campus* Lagoa do Sino

Campus São Carlos

Rodovia Washington Luís, km 235 - SP-310 São Carlos - São Paulo – Brasil

CEP 13565-905 Telefone: (16) 3351-9771

saade@ufscar.br

blog.saade.ufscar.br

Sumário

| | |
|--|----|
| HISTÓRICO..... | 5 |
| Histórico da UFSCar em relação às ações afirmativas, diversidade e equidade que antecede a criação da SAADE | 6 |
| A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE | 9 |
| ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA SAADE | 11 |
| Espaço Físico e Equipamentos..... | 11 |
| Equipe | 12 |
| Colegiados..... | 14 |
| Comissões..... | 16 |
| ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – em geral | 23 |
| Seminários de Formação | 23 |
| Mapeamento e construção de redes colaborativas de atividades relacionadas a ações afirmativas, diversidade e equidade na UFSCar | 23 |
| Mostra de Cinema e mapeamento de acessibilidade em auditórios e anfiteatros da UFSCar | 24 |
| Assessorias e recomendações acerca da promoção da equidade | 25 |
| Formação..... | 27 |
| Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar | 29 |
| ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH)/SAADE | 35 |
| ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE)/SAADE..... | 43 |
| ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG)/SAADE | 49 |
| PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS- Geral..... | 57 |
| Estruturação da SAADE | 58 |
| Operacionalização da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade | 58 |
| Participação da comunidade universitária e articulação interna de setores e grupos na elaboração e implementação de ações de combate a violência e de promoção da equidade na UFSCar | 59 |

| | |
|---|-----|
| Articulações externas..... | 60 |
| Permanência e inclusão | 60 |
| Reserva de vagas na pós-graduação | 61 |
| Seleções na pós-graduação | 61 |
| Formação..... | 62 |
| PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS- Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH)/SAADE | 65 |
| PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS – Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE)/SAADE..... | 67 |
| PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS - Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG)/SAADE..... | 69 |
| Referências | 71 |
| ANEXO 1 Documentos de Criação da SAADE e de sua estrutura organizacional | 73 |
| RESOLUÇÃO ConsUni nº 809, de 29 de maio de 2015 “Dispõe sobre a criação da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade” | 74 |
| Resolução CoAD nº. 076, de 12 de junho de 2015. “Dispõe sobre a estrutura organizacional da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade”75 | |
| Resolução CoAD 086/2016 “Dispõe sobre a alteração da estrutura organizacional da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade – SAADE” | 79 |
| ANEXO 2 Regimento Geral da SAADE | 83 |
| ANEXO 3 Projeto arquitetônico para o prédio 30 onde será instalada a SAADE | 95 |
| APÊNDICE 1 Previsão Orçamentária para a SAADE para 2017 | 101 |
| APÊNDICE 2 Programação da 10ª Mostra Cinema e Direitos Humanos - UFSCar – Campus São Carlos | 109 |
| APÊNDICE 3 “Considerações e sugestões relativas à Portaria no. 13 do MEC que dispõe sobre indução de ações afirmativas na pós-graduação” | 111 |
| APÊNDICE 4 “ <i>Providências em relação à inclusão no processo de pesquisa eleitoral</i> ” | 129 |
| APÊNDICE 5 “Acessibilidade, inclusão, diversidade étnica, de gênero e sexual e direitos reprodutivos nos editais e processos de seleção dos programas de pós-graduação da UFSCar” | 135 |
| APÊNDICE 6 Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar..... | 161 |



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
Via Washington Luís, km 235 – Caixa Postal 676
13565-905 – São Carlos – SP - Brasil
Fones: (16) 3351-9771
E-mail: saade@ufscar.br
blog.saade.ufscar.br

SECRETARIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DIVERSIDADE E EQUIDADE

RELATÓRIO DE GESTÃO 2012-2016

HISTÓRICO

A trajetória das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar tem sido construída com a participação de servidores técnico-administrativos e docentes, estudantes, movimentos coletivos, grupos sociais organizados da comunidade do entorno. Para que assim venha ocorrendo, tem sido imprescindível que a gestão da universidade tanto seja sensível às demandas como se sinta responsável por construir conjuntamente políticas e processos institucionais que contemplem tais demandas.

Assim, as funções de ensino, pesquisa e extensão têm sido instrumentos de que a comunidade universitária se vale para construir a sua meta de universidade socialmente comprometida, por isso, pública, gratuita e de reconhecida qualidade acadêmica e científica. Na UFSCar, assim tem se construído o combate a todas as formas de preconceito e discriminação, bem como têm sido criadas condições legais, materiais, pedagógicas e outras necessárias para a promoção de equidade.

Diante da complexidade e da abrangência das ações afirmativas e das ações para valorização da diversidade e promoção de equidade, apresentou-se para o Conselho Universitário proposta de criação de uma *Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar*. O parecer apresentado ao Conselho refere que

Os impactos e desdobramentos do Programa de Ações Afirmativas na UFSCar, resultou em novas necessidades, incluindo a criação de uma estrutura mínima, que pudesse se articular com as diferentes unidades administrativas e que atendesse, também, aos outros *campi*, claramente explicitados no PDI (2013)

[...]Diretrizes do PDI 2013 indicam a importância da criação de uma unidade organizacional vinculada diretamente à Reitoria, que possa dar continuidade à implantação dos objetivos propostos pelo Programa de Ações Afirmativas como política fundamental para a garantia de direitos das populações que são seu público-alvo. Dessa forma, espera-se encontrar novos caminhos para fortalecer e ampliar o PAA enquanto política institucional assumida pela comunidade. (UFSCAR, 2013)

A trajetória da UFSCar e os desafios indicados propiciaram terreno político, administrativo, legal, para que a Secretaria fosse proposta e implantada. Retomar alguns elementos dessa trajetória pode colaborar com o entendimento do escopo da Secretaria, bem como das ações empreendidas e das perspectivas e desafios futuros, que se apresentarão neste Relatório de Gestão.

Histórico da UFSCar em relação às ações afirmativas, diversidade e equidade que antecede a criação da SAADE

No que se refere a reserva de vagas, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSCar, desde a primeira edição (UFSCar, 2004), apontou entre suas decisões definir uma política de ações afirmativas. Cabe ressaltar o papel da comunidade negra são-carlense e de estudantes da UFSCar, notadamente os negros, e do NEAB-UFSCar no sentido de despertar discussões e apresentar propostas a órgãos superiores da Universidade, tendo em vista o ingresso de maior número de estudantes negros diante da subrepresentatividade deste grupo na educação superior. O PDI 2013 (UFSCar, 2013) reafirma a importância da diversidade para uma universidade

que se quer democrática e promotora da cidadania, apresentando princípios e diretrizes gerais nessa direção.

Na história da UFSCar em relação as ações afirmativas, podemos fazer um recorte histórico no ano de 2005, com a instalação da Comissão de Ações Afirmativas (UFSCar, 2005), que teve a responsabilidade de formular propostas para um Programa de Ações Afirmativas, o que o fez empreendendo um conjunto de debates com a comunidade universitária, além de estudos e debates sobre experiências, discussões em colegiados da UFSCar e recebimento de contribuições recebidas de departamentos acadêmicos, coordenações de cursos, Conselhos dos Centros, de entidades representativas de segmentos da comunidade, bem como manifestações individuais. Assim, constituiu-se o Programa de Ações Afirmativas – PAA da Universidade Federal de São Carlos, aprovado em deliberação conjunta do Conselho Universitário - ConsUni com o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE, em 01 de dezembro de 2006 e regulamentado pela Portaria GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007¹.

Desde 2007 (para os ingresso 2008), a UFSCar oferece reserva de vagas para estudantes oriundos de escola pública, assim como para estudantes negros e estudantes indígenas oriundos igualmente de escolas públicas. O critério de “baixa renda” foi introduzido, a partir da legislação nacional de 2012 (Lei no. 12.711/2012). Nos termos da Resolução que cria o PAA na UFSCar, para estudantes indígenas foi reservada uma vaga adicional em cada curso de graduação e se previa o acesso desses estudantes por meio de um processo seletivo específico, tendo em vista as distintas realidades dos povos indígenas representados por esses alunos. A partir da Lei no. 12.711/2012 (BRASIL, 2012), que estabelece a reserva de vagas para indígenas pelo Sistema de Seleção Unificada - SiSU, a UFSCar continua a oferecer, adicionalmente, a vaga em cada curso e o processo seletivo específico para estudantes indígenas. Adicione-se que UFSCar desenvolveu e/ou vem desenvolvendo outras políticas de equidade juntamente com o Programa de Ações Afirmativas, tais como:

¹Portaria GR no 695, de 06 de junho de 2007 que dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar

o acompanhamento de estudantes estrangeiros ingressantes pelo Programa Estudante-Convênio (PEC-G), desde 2007, com seleção feita em seus países de origem; e o desenvolvimento do curso de Pedagogia da Terra, ofertado pela UFSCar no ano de 2007 [em diante], em convênio com o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), no âmbito do Programa Nacional para a Reforma Agrária (Pronea) e processo seletivo para pessoas em situação de refúgio no Brasil (CONARE) com princípios praticados no Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR). (UFSCar, 2015).

Tais ações foram estabelecidas, acompanhadas e avaliadas pelo Grupo Gestor de Ações Afirmativas, criado pela Portaria GR no. 695.

Em relação às ações e políticas de inclusão voltadas para pessoas com deficiência, na UFSCar, destacam-se duas iniciativas institucionais históricas. A primeira delas, iniciada em 1996, ligada à Biblioteca Comunitária da UFSCar – São Carlos é o *PROVER – Programa de Atendimento a Grupos Especiais de Usuários: Deficientes Visuais*. Este Programa utiliza *softwares* específicos e novas tecnologias para facilitar o acesso a todo tipo de informação, buscando eliminar barreiras pedagógicas e integrar a pessoa com deficiência visual ao ambiente acadêmico e à sociedade. O segundo teve início em 2008 na UFSCar, é o *Incluir – Núcleo de Acessibilidade*, projeto governamental que se propõe a desenvolver ações que consolidem este Núcleo como referência e apoio às ações de Educação Especial nesta Universidade. O Núcleo traz um conjunto de propostas e ações a fim de dar suporte aos estudantes público-alvo da Educação Especial matriculados na UFSCar. Tal suporte diz respeito à eliminação de barreiras arquitetônicas e atitudinais; apoio acadêmico para o acesso e à permanência na Universidade, bem como, acesso à informação; sensibilização de servidores técnico-administrativos e docentes bem como estudantes para a garantia de direitos à educação para todos; divulgação, na cidade e região onde a Universidade está inserida, acerca das possibilidades que a UFSCar oferece de ingresso e permanência no ensino superior de pessoas público alvo da Educação Especial; articulação com os demais programas da Universidade.

Em relação à política voltada ao atendimento à diversidade de gênero, a UFSCar vem empreendendo esforços no sentido de reconhecimento

institucional da identidade de gênero. Destacamos a Resolução ConsUni No. 780, de 29 de agosto de 2014, que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar. (UFSCar, 2014)². Com base na Constituição Federal, que dispõem sobre a igualdade perante a lei de todas as pessoas e sobre a garantia de condições de acesso e permanência no ensino, o Conselho Universitário (ConsUni) da UFSCar aprovou a regulamentação que assegura o direito de uso do nome social a estudantes, servidores ou qualquer outra pessoa transexual ou travesti que tenha vínculo temporário ou estável com a Universidade.

A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE

Diante desta trajetória e fiel aos princípios de compromisso com as diferentes realidades da sociedade brasileira e a garantia da equidade, tornou-se fundamental, à UFSCar, formalizar um espaço institucional para formular propostas na quais as diferenças e diversidades da comunidade universitária sejam contempladas, garantindo que todos e todas se sintam valorizados nas suas especificidades, bem como atendidos nas suas necessidades. Mostra-se, assim, a importância de um setor que formule e execute a gestão e promova a avaliação de políticas que abranjam a diversidade na direção da equidade.

Assim, o ConsUni, por meio da Resolução nº. 809, cria, em 29 de maio de 2015 (ANEXO 1), a SAADE, baseado em um Parecer elaborado pela pró-reitora de Graduação, pró-reitora de extensão e Secretária Geral de Planejamento e Desenvolvimento Institucionais.

Em fevereiro de 2016 é nomeada como Secretária, Maria Waldenez de Oliveira, docente do Departamento de Metodologia de Ensino da UFSCar, como gestora da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

²O nome social é prenome pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificados em relações sociais. Ressaltamos que transexuais e travestis podem entrar com ação judicial para mudar seu nome civil ou seu sexo, porém o processo é longo, constrangedor e difícil, fazendo com que o nome social seja uma alternativa temporária de respeito a identidade de gênero até que seja possível a mudança do nome civil. Aguarda-se que a Lei de Identidade de Gênero seja aprovada no Brasil, o que garantirá esta mudança sem a necessidade de ações judiciais e, assim, que o acesso pleno a cidadania seja assegurado para travestis e transexuais.

(Saade). Uma das primeiras ações da Secretária com o Assessor Djalma Ribeiro Junior foi de empreender diálogos com vários grupos organizados e integrantes da comunidade universitária envolvidos com as temáticas abrangidas pela SAADE. Um processo muito rico para que se pudesse conhecer melhor a Universidade, suas demandas, possibilidades, sugestões e críticas, além de definir-se os perfis para as coordenações. Nessas reuniões também se delineou perspectivas de trabalhos colaborativos.

Paralelamente iniciou-se a organização da infraestrutura e da equipe; a implantação do modelo de gestão; o encaminhamento de ações a partir das primeiras demandas já apresentadas à unidade; e a proposta e concretização de um processo de construção participativa da política institucional de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade.

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA SAADE

Espaço Físico e Equipamentos

Em relação ao espaço físico, a SAADE foi provisoriamente instalada no edifício que abrigava anteriormente a Divisão de Gestão e Registro Acadêmico (DiGRA), na área Norte do *Campus* São Carlos, atrás da Biblioteca Comunitária, onde está instalado o Núcleo Incluir de Acessibilidade da UFSCar.

Com parte do mobiliário cedido pelo Núcleo e parte fornecido pela Pró-reitoria de Graduação, além de equipamentos cedidos pela Reitoria e pela FAI-UFSCar, a SAADE inicia o atendimento ao público em março de 2016. Além disso, inicia-se o projeto de reforma do Edifício 30, localizado na área Sul, para que tal reforma passasse por processo licitatório e a SAADE pudesse se instalar em seu prédio definitivo ao final de 2016.

Além do espaço físico criou-se o e.mail saade@ufscar.br e instalou-se os ramais 9771 (secretaria), 6438 (secretária) e 6659 (apoio) . Também estruturou-se o blog da SAADE com as seguintes seções:

a) Apresentação SAADE – espaço dedicado a trazer informações que sintetizam o histórico da UFSCar em termos de ações referentes às políticas de ações afirmativas da instituição e que chegam até a criação da SAADE. Nesta seção é possível ter acesso aos documentos legais aprovados nos órgãos colegiados e que garantem a institucionalização das Ações Afirmativas no âmbito da UFSCar.

b) Agenda – ferramenta que permite informar e atualizar o público em relação às atividades realizadas pela SAADE. Foi um instrumento fundamental durante todas as etapas participativas do processo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade. A Agenda funcionou como link direto de comunicação com a Comunicação Social da UFSCar.

c) Materiais e Publicações – segmento dedicado à publicizar materiais e publicações de órgãos federais, estaduais e municipais que abordam as temáticas de Gênero e Diversidade Sexual, Direitos Humanos, Acessibilidade e Inclusão e Relações Étnico-Raciais. Todo o conteúdo foi levantado, compilado, sistematizado e publicizado pelo estagiário Iberê Araújo da Conceição.

d) Vídeos – seção dedicada a tornar público os vídeos realizados pela SAADE. Nesta seção é possível ter acesso aos seminários realizados, em abril, cujo objetivo foi o de apresentar um breve panorama histórico, político e conceitual sobre os temas relacionados ao escopo de atuação da Secretaria. Estes seminários foram transmitidos ao vivo e, posteriormente, receberam a tradução em LIBRAS. Também é possível acompanhar vídeos que mostram etapas do processo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade ocorrido nos 4 *campi*

e) Notícias sobre as temáticas trabalhadas pela SAADE e que são compiladas pela internet e que mostram avanços legais, políticos, culturais nas áreas de atuação desta Secretaria.

f) Atendimento – espaço dedicado à informar os canais de comunicação com a SAADE, indicando, também, como chegar até a sede da SAADE.

Equipe

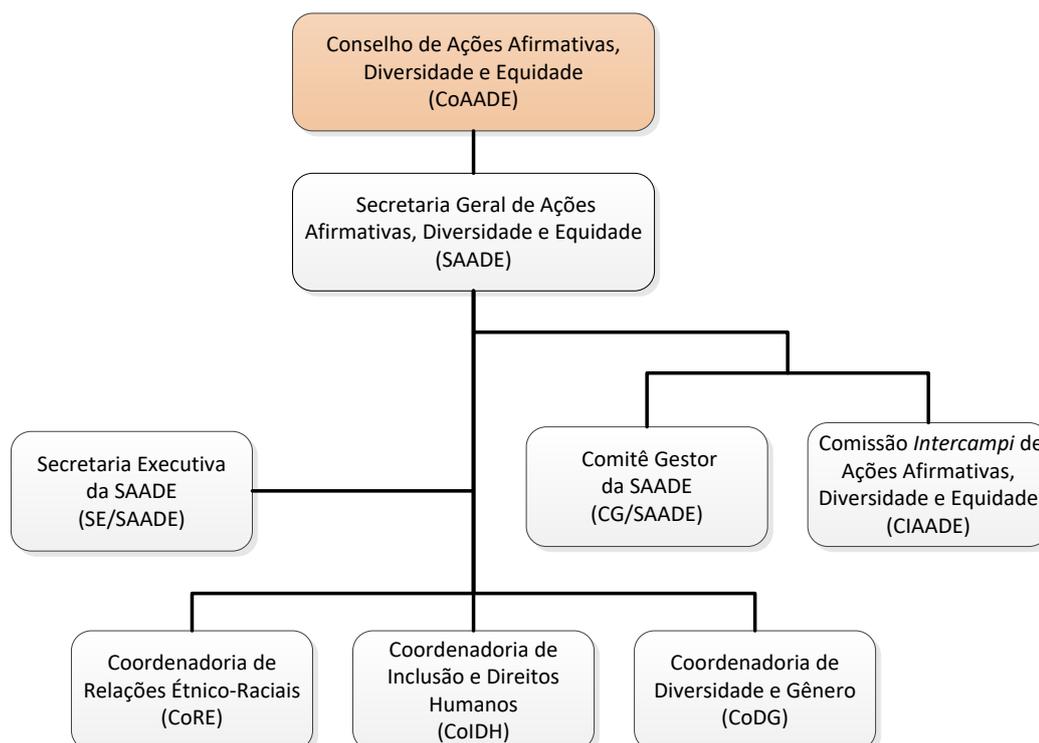
Em fevereiro de 2016, inicia-se a colaboração de Djalma Ribeiro Junior, do Departamento de Artes e Comunicação, que tem em seu currículo larga experiência na área da educação popular e no diálogo com os movimentos sociais. Agrega-se a equipe o estagiário Iberê Araújo da Conceição, estudante do curso de Ciências Sociais, que com a experiência advinda de seu curso colaboraria com o apoio a secretaria e com levantamento e sistematizações. Por fim, agrega-se o servidor técnico-administrativo Sandro Luiz Montanheiro Francischini, que tem baixa visão e é militante pelos direitos da pessoa com deficiência e, assim, além do apoio administrativo à Secretaria, também contribui com as nossas temáticas específicas de atuação. Além desses servidores, a SAADE também contou com bolsistas atividades. A equipe de bolsistas atividade é composta pelas discentes Gabriela de Jesus Nunes e Bruna Ortega e pelo discente Leonardo Carlos da Silva. A equipe de bolsista-atividade colaborou com o gerenciamento do processo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade e com a construção de um banco de dados sobre atividades de ensino, pesquisa e extensão que são realizadas pela UFSCar nas frentes de atuação da SAADE, descrito nas Atividades Desenvolvidas no tópico “Mapeamento e construção de redes

colaborativas de atividades relacionadas a ações afirmativas, diversidade e equidade na UFSCar” à página 19.

Ainda em relação a equipe, para a indicação das três coordenadoras da SAADE, foram realizadas reuniões com um grande número de grupos organizados e integrantes da comunidade universitária envolvidos com as temáticas abrangidas. Um processo muito rico para que a Secretaria pudesse conhecer melhor a Universidade, suas demandas, possibilidades, sugestões e críticas, além de definir o perfil para as coordenações. Tal perfil foi definido em dois quesitos: - articulação entre o conhecimento técnico e conceitual; - a sensibilidade exigida para o tratamento das questões com as quais a Secretaria iria lidar.

Em março, essa etapa foi concluída com a nomeação da professora Viviane Melo de Mendonça – do Departamento de Ciências Humanas e Educação do *Campus* Sorocaba (DCHE) – para a Coordenadoria de Diversidade e Gênero; da professora Rosana Batista Monteiro – também do DCHE – para a Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais; e da professora Rosimeire Maria Orlando – do Departamento de Psicologia, que já coordenava o Incluir– para a Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos.

ORGANOGRAMA DA SAADE



Colegiados

Também fez parte da estruturação da SAADE a instalação dos seus colegiados, conforme previsto na Resolução CoAD 076/2015 (ANEXO 1). A SAADE também conta, em sua estrutura organizacional com um Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade – CAADE com ampla representação de unidades e categorias da Universidade, e o Comitê Gestor.

Do Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, são membros:

- I. Secretário Geral da SAADE, que o presidirá;
- II. Pró-Reitor de Graduação ou seu representante;
- III. Pró-Reitor de Pós-Graduação ou seu representante;
- IV. Pró-Reitor de Pesquisa ou seu representante;
- V. Pró-Reitor de Extensão ou seu representante;
- VI. Pró-Reitor de Assuntos Comunitários e Estudantis ou seu representante;
- VII. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas ou seu representante;

VIII. Secretário Geral de Planejamento e Desenvolvimento Institucionais ou seu representante;

IX. Secretário Geral de Informática ou seu representante;

X. Secretário Geral de Educação a Distância ou seu representante;

XI. Secretário Geral de Relações Internacionais ou seu representante;

XII. Diretor do Escritório de Desenvolvimento Físico ou seu representante;

XIII. Diretor de Comunicação Social ou seu representante;

XIV. Diretor do Sistema Integrado de Bibliotecas ou seu representante;

XV. Diretor do Centro de Ciências Agrárias ou seu representante;

XVI. Diretor do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde ou seu representante;

XVII. Diretor do Centro de Ciências da Natureza ou seu representante;

XVIII. Diretor do Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia ou seu representante;

XIX. Diretor do Centro de Ciência e Tecnologia para a Sustentabilidade ou seu representante;

XX. Diretor do Centro de Ciências Biológicas e Humanas ou seu representante;

XXI. Diretor do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia ou seu representante;

XXII. Diretor do Centro de Educação e Ciências Humanas ou seu representante;

XXIII. Ouvidor Geral da UFSCar ou seu representante;

XXIV. 1 (um) representante discente de graduação e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Graduação;

XXV. 1 (um) representante discente de pós-graduação e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Pós-Graduação;

XXVI. 1 (um) representante dos servidores técnico-administrativos e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Administração.

Do Comitê Gestor, são membros:

I. Secretário Geral da SAADE, que o presidirá;

II. Coordenador de Relações Étnico-Raciais (CoRE)

III. Coordenador de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH)

- IV. Coordenador de Diversidade e Gênero (CoDG)
- V. Pró-Reitor de Graduação ou seu representante;
- VI. Pró-Reitor de Pós-Graduação ou seu representante;
- VII. Pró-Reitor de Assuntos Comunitários e Estudantis ou seu representante;
- VIII. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas ou seu representante.

Para detalhamento do funcionamento e atribuições de tais colegiados, consultar Regimento Geral da SAADE no ANEXO 2.

Comissões

Dentro da metodologia de gestão da SAADE, notou-se falta de uma estrutura que se coadunasse com a gestão *multicampi*. O PDI-UFSCar 2013 (UFSCar, 2013) já apontava discussões importantes sobre tal, como tema abrangente e complexo que envolve, além do desenho da estrutura organizacional, abordada no PDI, outras questões extremamente importantes como melhorias nos sistemas e processos de informação, decisão e comunicação. Assim, delineou-se na SAADE a proposta de **comissão *intercampi*** da SAADE na direção dessa melhoria indicada como necessária no PDI.

Os *campi* atendem as diretrizes gerais da Universidade, executam trabalhos a partir de unidades ligadas organicamente as pró-reitorias e reitoria. Porém, no que tange as ações relacionadas a SAADE, sobretudo por envolverem políticas de combate a preconceitos de raça e etnia, violência de gêneros e diversidades sexuais e preconceitos contra pessoas com deficiências, bem como envolverem execução de políticas de equidade, há que se considerar a realidade local e regional, a importância do entorno para a construção de tais políticas e para o planejamento das estratégias a ela direcionadas.

A construção do diálogo, o esforço em mantê-lo assim como conferir representatividade e legitimidade ao planejamento de ações bem como nas suas execuções de forma descentralizada, requer a organização de espaços e

processos dialógicos onde se confira valorização e reconhecimento do trabalho que as pessoas de cada *campi* desenvolveriam junto a SAADE, além das necessárias formalidade e responsabilidade inerente a esse trabalho. O trabalho cooperativo da comissão em sinergia com o do Secretário Geral e dos Coordenadores da SAADE permite um melhor fluxo de informações e decisões, além da cooperação de forma circular e confere dinamicidade, respeitando-se modos locais de organização. Para tal sinergia foi previsto que em cada *campus* houvesse pessoas indicadas para cada uma das 3 coordenadorias da SAADE. A comissão *intercampi* formaliza a transversalidade do trabalho da SAADE nos *campi*, de modo equânime. A comissão assim constituída, é instância executora de trabalho colaborativo e dialógico *intercampi*, e tem por finalidade levantar demandas nos *campi* da UFSCar e articular ações entre as Coordenadorias da SAADE.

As coordenadoras indicaram para cada *campus* uma pessoa dentro de sua coordenadoria, numa colaboração que pudesse contemplar as especificidades de cada *campus*, promover o diálogo entre eles e, também, entre as diferentes áreas de atuação da Secretaria. Durante os meses iniciais de seu funcionamento, especialmente durante a construção participativa da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade o formato e o trabalho da comissão pode ser experienciado o resultou em uma avaliação positiva. Não fosse feito dessa forma - descentralizada e dialógica, respeitando-se a realidade e dinâmicas de cada *campus*, com pessoas responsáveis em cada *campus* por sua execução, não teria sido possível levar à cabo processo participativo de tamanha complexidade e abrangência. Tal processo será melhor detalhado nas Ações da SAADE à frente, porém pode-se já adiantar que foram realizados Seminários Temáticos nos temas de cada coordenadoria em cada *campus* com participação aberta a toda comunidade: desde convite a participantes, até o desenho específico de cada Seminário, data, horário, relatorias, entre outros cuidados, foram organizados pelos grupos de cada *campus*. A avaliação positiva da Secretaria e dos membros desse grupo nos conferiu segurança em propor a formalização e permanência desta instância de trabalho da SAADE. Assim como foi realizado para a construção da Política, tal dinâmica de trabalho seria necessária para as demais ações da SAADE.

Assim, após esse período de trabalho a tal organização foi constituída formalmente em setembro de 2016, na Comissão *Inter campi*. Após sua criação pelo Comitê Gestor da SAADE, fez-se consulta a SPDI, determinou-se seu lugar no organograma da SAADE, bem como fez-se a alteração da Resolução CoAD 076 que determinou a estrutura organizacional da incluindo-se nela a Comissão *Inter campi*. (Resolução CoAD 086/2016 ANEXO 1). Posteriormente, o Regimento da SAADE também legisla sobre tal comissão, estabelecendo sua composição, funcionamento e outros tópicos (ANEXO 2).

Reza esse Regimento que a Comissão *Inter campi*. (CIAADE/SAADE) é composta por:

- I. Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;
- II. Coordenador da Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE);
- III. 01 (uma) pessoa de cada *campus* indicada pela Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais;
- IV. Coordenador da Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG);
- V. 01 (uma) pessoa de cada *campus* indicada pela Coordenadoria de Diversidade e Gênero;
- VI. Coordenador da Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH);
- VII. 01 (uma) pessoa de cada *campus* indicada pela Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos.

Além dos colegiados (Comitê Gestor e CAADE) e da comissão *inter campi*.o Comitê Gestor aprovou em sua terceira reunião ordinária, realizada em 5 de setembro de 2016, a Criação da **Comissão pró-acessibilidade da UFSCar**. A Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH) da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE), tem em seu escopo de trabalho promover ações para a implementação de políticas e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral. Dada a amplitude e distâncias entre os *campi* da UFSCar (São Carlos, Araras, Sorocaba e Lagoa do Sino), suas especificidades locais e regionais, a necessária construção do diálogo entre os *campi* e o planejamento de ações

bem como suas execuções de forma descentralizada, cada *campus* terá uma comissão, sendo que estarão vinculadas a Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH) da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE). Tal comissão colaborará com a CoIDH no planejamento e execução de ações que consolidem o seu papel de apoio às ações de Educação Especial nesta Universidade, por meio de um conjunto de propostas como dar suporte aos estudantes, professores e servidores técnico administrativos da UFSCar, público alvo da Educação Especial – pessoas com deficiência, altas habilidades/superdotação, transtorno do espectro autista-pela: eliminação de barreiras arquitetônica e atitudinais, apoio acadêmico para o acesso e a permanência na Universidade, e acesso à informação; pela sensibilização de docentes, demais funcionários e estudantes para a garantia de direitos à educação a todos; pela mobilização da comunidade onde a Universidade está inserida informando acerca das possibilidades que a UFSCar oferece de ingresso e permanência no ensino superior; por ações em articulação com os demais programas da Universidade. Como instância de trabalho de cunho colaborativo e dialógico, seu objetivo é levantar as demandas do *campus* e colaborar no planejamento e execução das ações do CoIDH. A comissão terá também como função a interlocução com Núcleo Incluir– Núcleo de Acessibilidade da UFSCar

Cada *campus* terá um grupo articulado nessa comissão, composto por um coordenador e um assessor e por colaboradores de diversos setores da UFSCar, considerando as especificidades de cada *campus*, por exemplo, Centros, Pró-Reitorias, Coordenações de curso, Biblioteca, Docentes, Discentes, entre outros. Enfatiza-se aqui, a importância da participação das pessoas com deficiência, altas habilidades/superdotação e transtorno do espectro autista, nesta composição.

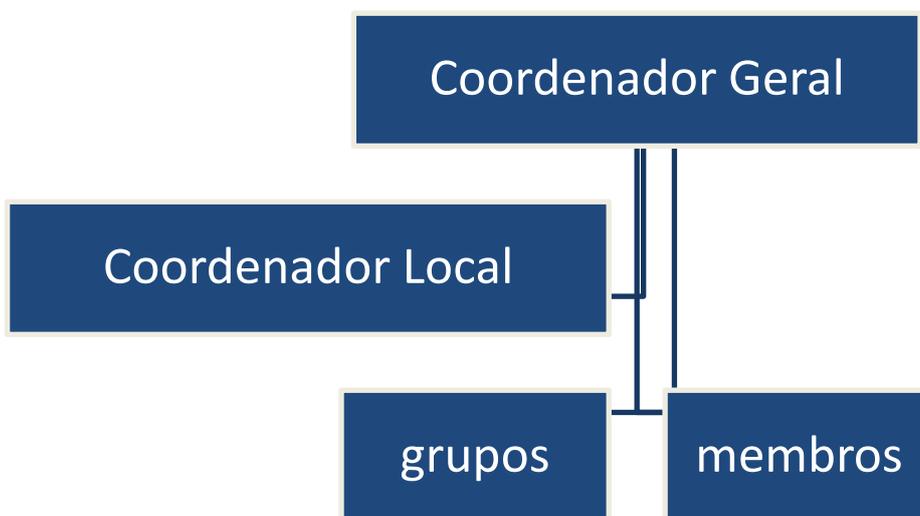
Os coordenadores e assessores de cada grupo do *campus* poderão ser indicados entre servidores técnico-administrativos e docentes, num mandato de 2 anos podendo ser prorrogado por igual período. Quanto aos colaboradores, estes serão indicados pelo coordenador de cada grupo, e terão seu mandato por tempo indeterminado. Os colaboradores que comporem grupo daquele *campus* como gestor de setor da UFSCar, terão seu mandato pelo prazo em que estiverem nessa função.

Nessa mesma terceira reunião ordinária, o Comitê Gestor criou as **Comissões Assessoras** junto às Coordenadorias de Diversidade e Gênero e de Relações Étnico-Raciais da SAADE. A proposta é ampliar o que vem dando certo em relação ao trabalho da comissão de pró-acessibilidade construindo-se comissões assessoras para as outras duas coordenadorias. Além disso, tais comissões fortaleceriam alguns coletivos que já vem contribuindo com a SAADE, com reconhecimento institucional, visibilidade e participação formal. Em reunião com SPDI nesse sentido, procurou-se identificar formas de desenhar essa demanda na estrutura organizacional da SAADE. Uma das propostas é que tais grupos/coletivos tenham representantes nessas comissões, formalizando um trabalho que já acontece, reforçando o vínculo entre os coletivos e a instituição, no entanto cuidando para não interferir em sua autonomia crítica e atividade em relação à universidade. As comissões não são fechadas, no sentido de que outros coletivos surjam e também possam colaborar. Os objetivos da SAADE são muito claros quanto a promoção da diversidade e equidade, dessa forma os coletivos precisam possuir este objetivo em comum. Assim, sendo, o Comitê criou duas Comissões Assessoras, que no momento deste relatório estavam em fase de constituição: Comissão Assessora da Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais e Comissão Assessora da Coordenadoria de Diversidade e Gênero. O objetivo dessas Comissões é de trabalhar dentro do escopo da Secretaria ou seja: promover ações para implementação de políticas e reflexões sobre Relações Étnico-Raciais (gerais e institucionais), como forma de combater o preconceito, a discriminação e a intolerância (Comissão Assessora da CoRE) e promover ações para implementação de políticas e reflexões sobre Gênero e Diversidade Sexual (gerais e institucionais), como forma de combater o preconceito, a discriminação e a intolerância, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia, bifobia, etc; (Comissão Assessora da CoDG).

Dada a amplitude e distâncias entre os *campi* da UFSCar (São Carlos, Araras, Sorocaba e Lagoa do Sino), suas especificidades locais e regionais, a necessária construção do diálogo entre os *campi* e o planejamento de ações, bem como suas execuções de forma descentralizada, cada *campus* terá um grupo que comporá tal comissão, sendo que a comissão estará vinculada as

Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE) e Coordenadoria e Diversidade e Gênero (CoDG) da SAADE. Tais comissões colaborarão com a CoRE e com a CoDG no planejamento e execução de ações que consolidem o seu papel de apoio às ações de promoção da educação das relações étnico-raciais e de combate às discriminações, racismos e preconceitos. Como instância de trabalho de cunho colaborativo e dialógico, seu objetivo é levantar as demandas do *campus* e colaborar no planejamento e execução das ações da CoRE e CoDG. Cada *campus* terá um grupo, composto por um coordenador geral, um coordenador local e um grupo de assessores de diversos setores da UFSCar, considerando as especificidades de cada *campus*, por exemplo, coletivos, centros acadêmicos, pró-reitorias, coordenações de curso, docentes, técnico-administrativos, discentes, entre outros. Enfatiza-se a importância da participação de negros, negras, indígenas, refugiados, quilombolas na composição da comissão da CoRE assim como da participação de mulheres, gays, lésbicas, bissexuais, transexuais, travestis e de outras identidades de gênero na composição da comissão da CoDG. O coordenador geral será o coordenador da CoRE ou do CoGG, o coordenador local será a pessoa indicada na comissão *intercampi*, destacada para acolher as demandas sobre as relações étnico-raciais ou diversidade e gênero. O grupo de assessores será composto por representantes de coletivos ou grupos, como Centro de Culturas Indígenas e do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros da UFSCar na CoDG, grupos similares, na temática dessa Coordenadoria, como membros natos, e por outros membros que solicitarem formalmente para participarem da comissão. As solicitações serão avaliadas pelas coordenadorias geral e local e pelos membros assessores da comissão, indicando o aceite ou a recusa, mediante justificativa. Os assessores terão seu mandato por 2 anos, podendo haver recondução. Os coordenadores geral e local terão seu mandato pelo prazo em que estiverem, respectivamente, exercendo as funções de Coordenador de Relações Étnico-Raciais ou Coordenador de Diversidade e Gênero e de pessoa indicada na comissão *intercampi*.

Estrutura organizacional da Comissão Assessora



ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – em geral

A seguir serão apresentadas as Atividades Desenvolvidas de âmbito mais geral da Secretaria. As atividades específicas relacionadas à Inclusão e Direitos Humanos, Relações Étnico-Raciais e Diversidade e Gênero, serão apresentadas nos itens que seguem ao presente.

Seminários de Formação

Como uma primeira atividade, a SAADE realizou em abril de 2016, uma série de seminários de formação em que as suas coordenadoras apresentaram um breve panorama histórico, político e conceitual dentro das áreas específicas de suas coordenadorias, qual seja: Gênero e diversidade, Relações étnico-raciais e Inclusão e Direitos Humanos. Os eventos foram sendo transmitidos por webconferência e as gravações foram disponibilizadas, com tradução em Língua Brasileira de Sinais (Libras), no blog da Secretaria.

Mapeamento e construção de redes colaborativas de atividades relacionadas a ações afirmativas, diversidade e equidade na UFSCar

No dia 04 de março de 2016 a SAADE protocolou, junto à ProACE, um requerimento para inscrição de Projetos em Bolsa Atividade e teve sua solicitação aceita.

O projeto denominado "**Mapeamento e construção de redes colaborativas de atividades relacionadas a ações afirmativas, diversidade e equidade na UFSCar**" previu as seguintes atividades:

- buscar, virtual e presencialmente, ações e atividades realizadas pela/na UFSCar acerca das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;
- colaborar com a elaboração de banco de dados referentes às ações e atividades encontradas;
- divulgar as ações realizadas pela SAADE;
- colaborar com registros audiovisuais das atividades realizadas pela SAADE;

Estas atividades previstas tinham o objetivo de:

a) Mapear as atividades realizadas na/pela UFSCar em relação às Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

b) Construir um banco de dados com as atividades realizadas na/pela UFSCar relacionadas às Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, identificando ações na extensão, no ensino, na pesquisa e na gestão.

A avaliação preliminar permite identificar que as atividades previstas foram e estão sendo realizadas. No blog da SAADE é possível encontrar as divulgações e os vídeos que registram as atividades realizadas pela SAADE no decorrer do ano.

Por meio das ações realizadas no âmbito do projeto, a SAADE possui, atualmente, um banco de dados com disciplinas de graduação e de pós-graduação, ACIEPEs, projetos e programas de extensão, grupos de pesquisas que abordam os temas: Gênero e Diversidade Sexual; Relações Étnico-Raciais e Inclusão e Acessibilidade.

Este material se encontra em uma planilha e será publicizado no blog da SAADE até o final do mês de outubro, de acordo com o cronograma inicial.

Mostra de Cinema e mapeamento de acessibilidade em auditórios e anfiteatros da UFSCar

A SAADE concorreu e foi contemplada para o Circuito Difusão da 10ª Mostra Cinema e Direitos Humanos realizada pela Secretaria Especial de Direitos Humanos do extinto Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos e que, hoje, está incorporada no Ministério da Justiça e Cidadania (SEDH/MJC).

Criada em 2006 como uma das ações estratégicas da Secretaria Especial de Direitos Humanos para celebrar o aniversário da Declaração Universal de Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a Mostra Cinema e Direitos Humanos foi expandida ao longo dos últimos 10 anos e, atualmente, ocorre em todas as capitais federais do Brasil. A Mostra é uma das estratégias do Governo Federal para consolidação da cultura e da educação em Direitos Humanos, ampliando espaços de debate e discussão por meio da linguagem cinematográfica e contribuindo para a formação de uma nova mentalidade

coletiva para o exercício da solidariedade, do respeito às diversidades e da tolerância.

Nestes dez anos, a Mostra expandiu em alcance e em escopo – da América do Sul para o Hemisfério Sul, e no Mundo, além de contar, pelo quarto ano consecutivo, com cerca de 1.000 pontos de difusão pelo país, assumindo assim um caráter descentralizador e democrático.

Para submeter-se a Mostra a UFSCar necessitava demonstrar a acessibilidade do anfiteatro no qual a mesma se realizaria. Para tanto, a SAADE realizou um levantamento junto ao Escritório de Desenvolvimento Físico- EDF sobre acessibilidade nos auditórios e anfiteatros nos quatro *campi*. Assim, compôs um mapeamento de acessibilidade que fica a disposição dos interessados na SAADE. Além do que indica pontos a serem aperfeiçoados no que se refere a essa acessibilidade nesses locais.

A programação da mostra na UFSCar – *Campus* São Carlos pode ser vista no Apêndice 2. Ressalte-se que o acervo da Mostra fica como patrimônio da UFSCar.

Assessorias e recomendações acerca da promoção da equidade

Dentre objetivos e atribuições da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade-SAADE, encontram-se os de -assessorar a Reitoria no estabelecimento de políticas de Ações Afirmativas, diversidade e equidade em consonância com os aspectos legais e normativos vigentes; -apoiar a gestão da UFSCar no estabelecimento e implementação de políticas de diversidade e equidade, colaborando com os setores administrativos da UFSCar no planejamento, desenvolvimento e avaliação de ações voltadas à diversidade e promoção da equidade; -atuar no planejamento, na coordenação, no monitoramento, na avaliação e na articulação das atividades da Universidade que tenham interações com as temáticas das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade; -monitorar normas e outros instrumentos que tratem de incentivos e de restrições ao uso de espaços ou atividades que possam causar problemas de acessibilidade; e, -orientar e colaborar com o diálogo e a promoção das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade. No cumprimento de seus objetivos e atribuições e em consonância com os aspectos legais e normativos nacionais

e institucionais vigentes bem como com o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI da UFSCar, dentro do escopo desta Secretaria, a SAADE elaborou em 2016 três documentos assessores.

O **primeiro** deles, dirigido as Pró-reitoras de Pós-Graduação (ProPG) e de Assuntos Comunitários e Estudantis (ProACE) referente a Portaria no. 13 do MEC que dispõe sobre indução de ações afirmativas na pós-graduação (APÊNDICE 3) . O documento, intitulado “**Considerações e sugestões relativas a Portaria no. 13 do MEC que dispõe sobre indução de ações afirmativas na pós-graduação**” se divide em cinco partes. A primeira apresenta apontamentos estatísticos, políticos e legais em relação a ações afirmativas voltadas a pessoas negras, indígenas e com deficiência. A segunda parte foca a UFSCar em sua trajetória e projeto político e de planejamento em relação a ações afirmativas e reservas de vagas. A terceira parte faz considerações específicas em relação à reserva de vagas na pós-graduação apresentando alguns dados da UFSCar bem como algumas experiências em outras universidades. Na quarta parte apresenta sugestões de encaminhamentos.

Um **segundo** documento assessor, dirigido a Comissão Eleitoral do Conselho Universitário, referente a pesquisa eleitoral para sucessão de Reitor-2016. O documento tratou de “**Providências em relação à inclusão no processo de pesquisa eleitoral**” (APÊNDICE 5). Considerando que todas as pessoas da comunidade da UFSCar gozam de plena garantia de seus direitos políticos e de participação da vida política da instituição e considerando a valorização da diversidade e a promoção da equidade, a UFSCar vem trabalhando para aprimorar, cada vez mais, ações inclusivas nesta instituição, o que incluía as relativas ao processo eleitoral para reitor. Nesta direção, o documento, assinado posteriormente pela Comissão Eleitoral do ConSuni pontua providências que garantam a participação equitativa, autonomia e a segurança nas etapas do processo eleitoral, de forma a assegurar e promover de forma equitativa a participação de todas as pessoas que compõe o Colégio Eleitoral no processo de pesquisa Eleitoral da UFSCar para escolha do dirigente da instituição. Descreve ações e providências para todas as etapas do processo e também orientações e treinamento necessários. Além do documento, a SAADE prestou assessoria à comissão eleitoral no sentido de

colaborar com a articulação e demandas necessárias à execução e providências quanto à acessibilidade no *campus* UFSCar, com visitas aos locais indicados inicialmente pela comissão para a votação, sugestões de locais de votação após as visitas e providências quanto a acessibilidade no ginásio. Decorreu reunião com especialista do Curso de Tradução e Interpretação em Libras – Português - TILSP, com Prefeitura Universitária – PU e com a ProACE, para visita e avaliação das necessidades de adequações do ginásio, confecção de banners e outras sinalizações para reserva de lugares e atendimento preferencial e confecção de totens e agenda de monitores para o dia de debate e votação, além de acompanhamento e assessoria à comissão nos dias de debate e votação em São Carlos.

O **terceiro** documento, intitulado “**Acessibilidade, inclusão, diversidade étnica, de gênero e sexual e direitos reprodutivos nos editais e processos de seleção dos programas de pós-graduação da UFSCar**”, dirigido à Pró-reitoria de Pós-Graduação e aos Programas de Pós-Graduação da UFSCar (APÊNDICE 4), apresentando recomendações de âmbito político, legal e procedimental e sugestões no que se refere a inclusão, diversidade e equidade nos editais de Seleção dos Programas de Pós-Graduação da UFSCar, bem como apresenta algumas contribuições com alternativas e soluções. O documento apresenta 7 partes a saber: Diversidade de Gênero e Sexual e Direitos Reprodutivos; Prioridade de Acesso e Condições de Permanência; Isenção de pagamento de taxas de inscrição; Proficiência em língua estrangeira e domínio da língua portuguesa em etapas de processos seletivos: candidatos surdos e candidatos indígenas; Diversidade Étnica – os povos indígenas; Acessibilidade e Inclusão; e, Prova escrita e entrevista - alternativas à realização presencial.

Formação

Todas as reuniões da SAADE com os diversos setores da UFSCar detalhadas neste Relatório se configuraram como espaços pedagógicos, pois não se tratava apenas de equacionar questões que, inicialmente, poderiam parecer detalhes técnicos. Foi indispensável envolver os servidores e

servidoras dos diferentes setores na construção das soluções, e todos aprendemos nesse percurso.

Porém, delimitando “formações” no sentido mais estrito da palavra, como intervenção para uma educação continuada de servidores e servidoras, apontamos duas iniciativas gerais, sendo que outras específicas estão sendo apontadas nos relatos detalhados das Coordenadorias.

Em vista a Resolução Resolução CNE/CP nº 2, de 1º de julho de 2015, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada, dando o prazo de dois anos para sua implementação nas IES, bem como outras resoluções do CNE, a SAADE realizou 4 reuniões durante o ano de 2016 com a Divisão de Desenvolvimento Pedagógico (DiDPed) da Pró-reitoria de Graduação (ProGrad), tendo como pauta a inclusão de temas da diversidade nos currículos dos cursos da UFSCar, em especial nas licenciaturas. A reunião ocorrida em outubro, SAADE e Didped farão uma agenda para o debate acerca dessa inclusão, inicialmente nas disciplinas pedagógicas. Será feito um levantamento de disciplinas bem como professores e professoras que ministram disciplinas/ACIEPES afetas ao tema para se planejar um primeiro encontro entre essas pessoas e SAADE e DIDPED para um planejamento participativo desse processo de inclusão.

Além desta ação, articulou-se com a ProACE e Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (ProGPee) uma “Oficina de Enfrentamento ao Racismo Institucional” a ser ofertada à servidores assistentes sociais e psicólogos que prestam atendimento na Divisão de Assistência Social e na Divisão de Saúde e Esportes, da ProACE. Apresentou-se proposta do Instituto AMMA-Psique e Negritude para tal formação, tendo tido pronto acolhimento por parte dessas Pró-reitorias. No entanto, devido a agenda do Instituto, a formação não se concretizou nesta gestão, de modo que se recomenda sua realização na próxima gestão, sendo colocada neste Relatório como Perspectivas e Desafios Futuros.

Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar

Ao mesmo tempo em que a SAADE nasceu e se fortaleceu estrutural e institucionalmente, ela também caminhou junto com a comunidade universitária para pensar, levantar demandas e construir uma Política para a UFSCar. Foram 3 etapas do processo de construção, com a participação de mais de 900 pessoas no total.

Para a construção desta Política, dois princípios foram importantes de partida: o primeiro foi o reconhecimento das ações que a UFSCar, historicamente vem realizando no âmbito das Ações Afirmativas e, o segundo, relacionado à posição metodológica, foi o cuidado para que todo o processo de construção desta Política fosse pautado por procedimentos que buscassem o diálogo e a participação da maior diversidade de pessoas possível.

Estabeleceu-se como objetivos do processo participativo de construção da Política:

- Criar canais para ampliar a participação da comunidade da UFSCar na elaboração da política;
- Oportunizar espaços para pessoas, atores sociais, grupos, movimentos, associações apresentarem demandas para a política;
- Estreitar o diálogo entre a SAADE e a comunidade da UFSCar;
- Articular e estabelecer processos de comunicação entre os *campi* nos temas afetos a SAADE;
- Potencializar a participação popular na futura implementação e fiscalização da política;
- Ampliar a qualificação da SAADE e da comunidade da UFSCar para processos participativos afetos aos temas e objetivos da Secretaria.
- Elaborar colaborativamente os princípios e diretrizes da Política.

Com o intuito de garantir um processo dialógico e participativo, a SAADE sugeriu a criação de comissões abertas nos 4 *campi* (São Carlos, Araras, Sorocaba e Lagoa do Sino) – com a incumbência de definir e executar as etapas relacionadas ao processo de construção da Política de Ações

Afirmativas, Diversidade e Equidade de forma conjunta e atendendo as especificidades de cada *campus*.

O cronograma de construção da Política previu, para o primeiro semestre de 2016, a realização de três Seminários Temáticos em cada um dos quatro *campi* da UFSCar com os seguintes temas: Inclusão e Direitos Humanos; Gênero e Diversidade e Relações Étnico-Raciais. Esses seminários foram abertos à participação de toda comunidade universitária da UFSCar e àquelas pessoas que possuíam algum nível de relação com a Universidade, por meio dos serviços prestados ou por participação em projetos de extensão, por exemplo.

Uma das orientações da SAADE às comissões abertas foi a de que os Seminários Temáticos garantissem problematizações acerca das temáticas dos Seminários, seja de modo geral, seja especificamente na instituição. Para abrir essa problematização nos Seminários, as comissões fizeram alguns convites específicos para pessoas dentro dos seguintes perfis: a) técnico/de pesquisa/especialista (preferencialmente do grupo social referido no tema); b) de vivência dos preconceitos, violências, dificuldades de convivência com a diversidade no cotidiano da universidade (necessariamente pessoa que tenha tido ou tenha vivência do/no cotidiano da universidade e que seja membro do grupo/movimento social-popular abordado naquela temática. Por exemplo: indígena, negro, mulher, LGBTT, pessoa com deficiência, etc.).

Os objetivos dos Seminários Temáticos foram: a) analisar criticamente a temática (expondo pontos conceituais, experienciais, vivenciais, históricos, aspectos legais) e; b) levantar propostas, recomendações, problematizações, questões, demandas para a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar seja de forma mais geral seja especificamente nas temáticas tratadas nos Seminários. Os Seminários aconteceram nos *campi* de São Carlos e Sorocaba entre maio e junho de 2016. Em Lagoa do Sino ocorreu em agosto e, em Araras, em setembro de 2016. Participaram desse processo cerca de 500 pessoas. Parte destes Seminários foi registrada audiovisualmente e pode ser assistida na seção de vídeos do blog da SAADE³.

³ blog.saade.ufscar.br/

A partir das demandas, críticas e sugestões trazidas nesses Seminários, foram realizadas sistematizações, com o intuito de acolhê-las e traduzi-las em diretrizes gerais e específicas da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar. Estas diretrizes foram organizadas em quatro eixos e ficaram disponíveis em uma Consulta Pública realizada por meio do software livre LimeSurvey, responsável pela aplicação de questionários e construção de formulários *online*.

A Consulta Pública ficou disponível para acesso entre os dias 18 de agosto e 07 de setembro. Quaisquer pessoas podiam participar da consulta, desde que se identificassem como discentes de graduação presencial ou a distância ou de pós-graduação; servidores técnico-administrativos, docentes ou terceirizados; membro do Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade ou pessoa da comunidade externa.

As diretrizes foram organizadas nos seguintes eixos:

1. DIRETRIZES GERAIS - **Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar**

2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação**

3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral**

4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões**

relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.

Em cada eixo havia uma série de diretrizes nas quais a pessoa participante optava por sua manutenção, modificação ou exclusão. Caso se optasse pela modificação, era necessário indicar a sugestão de modificação; caso se optasse pela exclusão de uma determinada diretriz, era necessário apresentar uma justificativa para a exclusão. Ao final de cada eixo, havia a opção de sugestão de novas diretrizes, caso as que tivessem sido apreciadas não tivessem atendido as expectativas.

Ao término da Consulta Pública, uma nova sistematização foi realizada, incorporando sugestões e revendo diretrizes.

Entre os dias 12 e 15 de setembro foi realizado, nos 4 *campi*, o Fórum de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar com o objetivo de dar uma devolutiva pública do processo de construção da Política, bem como debater perspectivas para a concretização da Política no cotidiano da Universidade.

Para colaborar com o debate, a SAADE convidou especialistas de reconhecidas competências acadêmicas e trajetória política nas 3 temáticas: Relações Étnico-Raciais, Inclusão e Direitos Humanos e Diversidade e Gênero, respectivamente, Profa. Dra. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, Prof. Dr. Leonardo Santos Amâncio Cabral e Prof. Dr. Toni Reis. Participaram do Fórum estudantes de graduação e de pós-graduação, docentes e pessoal técnico-administrativo, totalizando cerca de 360 pessoas.

O texto final da Política pode ser visualizado no APENDICE 5

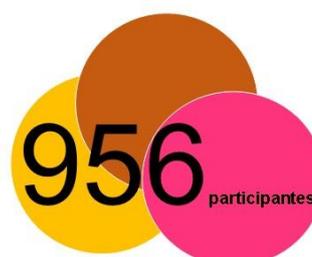
A Política foi aprovada no Comitê gestor da SAADE, Primeira Reunião Extraordinária realizada em 26 de setembro; no Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, na 2ª Reunião Ordinária realizada em 3 de outubro de 2016, e, por aclamação na 223ª Reunião Ordinária do Conselho Universitário realizada em 21 de outubro de 2016.

A seguir apresentamos um organograma do processo participativo e do quantitativo de pessoas em cada etapa.

ETAPAS DO PROCESSO PARTICIPATIVO E DIALÓGICO DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar



NÚMEROS DE PARTICIPANTES NAS ETAPAS DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE



ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH)/SAADE

Relatora: Profa Dra Rosimeire Maria Orlando
Coordenadora de Inclusão e Direitos Humanos/SAADE

A Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH) da SAADE com a competência de promover ações para a implementação de políticas e reflexões que visem garantir a inclusão e a acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade geral; de articular ações e propor encaminhamentos contribuindo com as questões de Inclusão e Direitos Humanos demandadas; promover ações para implementação de políticas e reflexões sobre Inclusão e Direitos Humanos (gerais e institucionais), como forma de combater o preconceito, a discriminação e a intolerância; de promover escuta qualificada e encaminhamentos de demandas e denúncias da comunidade universitária e as demais pessoas que acessam a Universidade no âmbito de sua coordenadoria; e assessorar à Secretaria Geral em assuntos referentes à Inclusão e Direitos Humanos, apresenta relatório de ações realizadas no período de fevereiro a outubro de 2016.

Em relação às questões de acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) e combate ao preconceito e discriminação, vale destacar que é entendida como um direito, como bem pontua a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência); decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004 que regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências e o **decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009** que Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos

das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

Neste período a referida Coordenadoria, em parceria com o Incluir – Núcleo de Acessibilidade da UFSCar, concentrou esforços no atendimento do seu público em duas direções: no atendimento individual especializado e no atendimento coletivo especializado.

No que diz respeito ao atendimento individual especializado, concentrou-se esforços no que se refere ao atendimento individual, principalmente, a estudantes com deficiência, entre outros, no que diz respeito à escuta e encaminhamento das demandas, a orientação, acompanhamento, mediação pedagógica entre estudantes e professores, fornecimento e adequação de materiais, equipamentos e recursos. As ações estiveram em decurso durante o período e estão em andamento nos diferentes *campi* da UFSCar, num total de 13 sujeitos atendidos.

No que diz respeito ao atendimento coletivo especializado, são considerados atendimentos oferecidos em situações coletivas como a mediação em LIBRAS de palestras e eventos, impressões em Braille, produção de materiais, cursos para acessibilidade, oferta de Programa de Extensão, de acessibilidade arquitetônica (acessibilidade em prédios novos, adaptações, sinalização etc), entre outros. Refere-se a ações em parceria com a SAADE e o Programa Incluir, orientadas ou assessoradas, que atingem o público como um todo.

Nesta direção cabe mencionar a importância de parcerias com as Pró-Reitorias da UFSCar e outros setores, curso de Licenciatura em Educação Especial, Programa de Pós-Graduação em Educação Especial e Programa de Pós-graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos (PPGGOSP), a Secretaria de Educação à Distância, Cursinho da UFSCar, Coordenadoria de Acompanhamento Acadêmico e Pedagógico para Estudantes – CAAPE e Pro-Estudo.

Houve diversas reuniões com vários setores da universidade sobre esta temática, a fim de garantir este direito nos diversos espaços da universidade, como por exemplo, Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis, Procuradoria Jurídica, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Cursinho da UFSCar, Coordenadoria de Ingresso Acadêmico, Unidade Saúde Escola,

Escritório de Edificações Físicas, Coordenações de Curso, Coordenadoria de Acompanhamento Acadêmico e Pedagógico para Estudantes - CAAPE. Houve participação em reuniões com objetivo de atender diferentes solicitações sobre moradia estudantil, acessibilidade arquitetônica, assessoria na elaboração de documentos e pareceres, aquisição de cadeira de rodas e outros equipamentos, apoio pedagógico, entre outros.

A SAADE, por exemplo, apoiou reunião com Coordenadoria de Ingresso na Graduação (CIG/ProGrad), em conjunto com a CoIDH sobre acessibilidade no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e assessorou responsável pela candidata com deficiência quanto a processos jurídicos de acessibilidade.

Participação em reuniões, também, com a Procuradoria Jurídica para Assessoria sobre direitos a assistência estudantil de estudantes com deficiência, da graduação ou pós-graduação.

Reunião com pró-reitor Adjunto da ProPG e com pró-reitor da ProACE sobre assistência estudantil a estudantes da pós-graduação.

Reunião e consulta formal à Procuradoria Federal sobre a assistência estudantil a estudantes com deficiência (graduação ou pós), recebida e conversada com a ProACE.

Diálogos com ProGPee e DPsic para entendimento do processo de contratação pela UFSCar de tradutores intérpretes pelo Viver Sem Limites e encaminhamentos referentes a contratação dos tradutores nas vagas recebidas por esse programa governamental que decorreu solicitação da SAADE a ProGPee para contratação imediata de um tradutor para o *campus* de Sorocaba, em concurso que foi prorrogado pela ProGPee de modo que poder-se-á contratar o tradutor nele aprovado. O Servidor ficará alocado na SAADE em exercício em Sorocaba.

Também neste tema, houve uma reunião dos tradutores com a SAADE e CoIDH para apresentação de proposta do Serviço de tradução e interpretação em LIBRAS sobre sua organização administrativa, por contar com servidores do DPsic e da SAADE que atuam em conjunto e colaborativamente.

Participação em reunião agendada com SPDI para analisar a proposta e encaminhar sugestões ao grupo de tradutores.

Assessoria ao Cursinho da UFSCar referente a acessibilidade de pessoas com deficiência na seleção, divulgação e nas aulas.

A SAADE/CoLDH, participou de visita técnica da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (Secadi) com a consultora Rosangela Morelo. Ela reuniu-se com vários representantes da universidade, como pró-reitores e de outros setores envolvidos em ações de acessibilidade nos diferentes *campi* da UFSCar, como o Escritório de Desenvolvimento Físico (EDF), a Secretaria Geral de Educação a Distância (SEaD), o Sistema Integrado de Bibliotecas (SIBi) e a Secretaria Geral de Informática (SIn). A representante da SECADI conheceu diferentes espaços da Universidade, as principais ações do Incluir e os desafios enfrentados para a ampliação dessas ações.

A SAADE apoiou e participou da organização e realização do VI Encontro Técnico-Científico/Obeduc: Acessibilidade no Ensino Superior, em que pesquisadores e orientandos de pós-graduação e IC, coordenadores de Núcleos - UFSC, UFSCar, UNESP, docentes e discentes vinculados ao OBEDUC, se reuniram.

Em andamento estão três trabalhos científicos com foco na acessibilidade no Ensino Superior, uma dissertação de mestrado e duas de iniciação científica, orientados pela Prof^a Dr^a Rosimeire Maria Orlando. Ainda, no âmbito da Iniciação Científica, também, realizou-se pesquisa de Iniciação Científica, orientada pela Prof^a Dr^a Gerusa Lourenço, do Departamento de Terapia Ocupacional, que teve como objetivo a construção de um banco de dados informatizado, em níveis de graduação e pós-graduação. Os dados demonstraram que há alunos presentes nos cursos de graduação e pós-graduação. Porém, contatou-se que há necessidade do aprimoramento das ferramentas de como identificar o aluno público alvo da Educação Especial inseridos principalmente nos cursos de graduação da UFSCar e o levantamento de demandas específicas para o seu processo educacional. Todas são financiadas pela CAPES em parceria com o OBEDUC.

Houve coorientação de trabalho e apresentação em evento intitulado: Farmácia Inclusiva, com premiação do trabalho “Transposição de barreiras e acesso à assistência farmacêutica às pessoas com deficiência”, com orientação Prof^a Dr^a Patrícia Mastroiani e orientanda Laís Bosso.

A SAADE, também contribuiu com apoio em ações de acessibilidade e inclusão no processo eleitoral relativo à sucessão da reitoria na UFSCar.

Neste período, houve a contratação de um tradutor intérprete para a UFSCar, *campus* de Sorocaba, garantindo o direito de acessibilidade de docente e alunos dos surdos.

Criação de Programa de Extensão intitulado, *Acessibilidade é direito!*, Processo: 23112.001533/2016-12, envolvendo integrantes dos quatro *campi* da UFSCar. Criação de atividade de extensão, *Acessibilidade no Ensino Superior: práticas de formação para a inclusão na UFSCar/São Carlos*, como objetivo de promover a sensibilização de docentes, demais funcionários e estudantes para a garantia de direitos à educação a todos; pela mobilização da comunidade onde a Universidade está inserida, informando-a acerca das ações de acessibilidade e serviços prestados pelo Incluir- Núcleo de Acessibilidade da UFSCar, conta com uma bolsista extensão.

Por ter em seu escopo de trabalho promover ações para a implementação de políticas e reflexões que visem garantir a inclusão e a acessibilidade de servidores, estudantes e comunidade em geral e dada a amplitude e distâncias entre os *campi* da UFSCar (São Carlos, Sorocaba, Araras e Lagoa do Sino), suas especificidades locais e regionais e a necessária construção de diálogo entre os *campi*, foi nomeada uma comissão, denominada Comissão de Acessibilidade, em cada *campus*, com um coordenador, um assessor, nomeados por dois anos, podendo ser prorrogado por igual período ou enquanto estiverem nessa função, e colaboradores, por tempo indeterminado. A saber, os respectivos coordenadores, assessores e colaboradores de cada *campus*:

- UFSCar São Carlos – Coordenadora Vanessa Cristina Paulino (Técnico em Assuntos Educacionais) e Assessora Prof^a Dr^a Adriana Garcia Gonçalves (Docente – DPsic). Colaboradores: Prof^a Dr^a Rosimeire Maria Orlando (Docente – DPsic/Incluir); Prof^a Dr^a Carolina Severino Lopes da Costa (Docente – DPsic); Prof^a Dr^a Geresa Ferreira Lourenço (Docente – DTO); Prof^a Dr^a Lidia Maria Marson Postalli (Docente- Psic/Pro-Estudo); Prof. Dr. Glauber Lúcio Alves Santiago (SeAD/DAC); Sandro Luiz Montanheiro Francischini (Técnico Administrativo SAADE); Eliana Marques Ribeiro Cruz

((CAAPE/ProGrad); Clarissa Galvão Bengtson (SeAD); Marco Antônio Gavério (PPG – Sociologia); Mirian Adalgisa Bedim Godoy (PPGEEs); Helen Cristiane Viana Alves (PPGEEs); Rossicleide Santos da Silva (PPGEEs); Dulcilene Barreto (PPGEEs); Flavia Vieira de Lima (Bacharelado em Tradução e Interpretação em Língua Brasileira de Sinais); Maria Aparecida Santos Leonco (Pedagogia da Terra); Sandra de Oliveira Santos (Pedagogia da Terra)

- UFSCar Sorocaba – Coordenadora Prof^a Dr^a Katia Regina Moreno Caiado (Docente - DCHE); Prof^a Dr^a Teresa Cristina Leança Soares Alves (Docente - DCHE); Colaboradores: Ana Paula Gonçalves (DeEG-So – Administradora); André Pereira da Silva (Biblioteca *Campus* Sorocaba – Bibliotecário); Cleyton Fernandes Ferrarini (DEP-So – Docente); Claudia Regina Vieira (DCHE – Docente); Izabella Mendes Sant'Ana Santos (DCHE – Docente); Miguel Ángel Aires Borrás (DEP-So – Docente); Maria Aparecida de Lourdes Mariano (Biblioteca *Campus* Sorocaba – Bibliotecária); Milena Polsinelli Rubi (Biblioteca *Campus* Sorocaba – Bibliotecária); Rosani Loures Vicentini (DeACE-So - Assistente Social); Suelen Cristiane Rodrigues (DiDFO-So – Arquiteta); João Henrique Silva (PPGEEs); Mércia Mathias Santana (Pedagogia); Vinícius Rodrigues Costa (Aluno Graduação Ciências Biológicas).

- UFSCar Araras – Coordenadora Prof^a Dr^a Elaine Gomes Matheus Furlan (Docente DCNME); Assessora Prof^a Dr^a Fernanda Vilhena Mafra Bazon (Docente DCNME); Samantha Camargo Daroque ((Docente DCNME).

- UFSCar Lagoa do Sino – Coordenadora Simone Peixoto Conejo (Psicóloga - SeACE-LS); Assessora Beatriz Aparecida da Costa (Pedagoga DeEG).

Criação de e-mail institucional para as comissões: nucleoacessibilidade@ufscar.br; acessibilidade.sorocaba@ufscar.br; acessibilidade.araras@ufscar.br; acessibilidade.ls@ufscar.br. Criação de grupo de estudo com interesse em dislexia com alunos do Programa de Pós-graduação em Educação especial da UFSCar para atender solicitações de

coordenações de cursos que têm matriculados alunos com dislexia. Há proposta e intenção de desenvolvimento de atividade de extensão com foco na formação do leitor e transcritor e contato com coordenadores de cursos para prestar apoio e orientação no atendimento aos alunos.

A comissão representante da CoIDH/SAADE, *campus* de Sorocaba, elaborou proposta para a Políticas sobre Educação Inclusiva no Ensino Superior; planejou comemoração do Dia Nacional de Luta da Pessoa com deficiência (21 de setembro). O evento foi chamado de “Cinema e deficiência: Roda de conversa”. Exibição de 3 sessões de filmes (M, T e N) e planejamento da campanha “Acessibilidade é Direito!”. Elaboração (em andamento) da proposta do curso de extensão denominado de “Diálogos na universidade sobre a formação educacional da pessoa com deficiência”, parceria da Comissão da Acessibilidade com o Núcleo de Estudos e Pesquisa em Direito à Educação – Educação Especial (NEPEDE-EEs). Início no dia 22 de setembro. Término em 08 de dezembro. Realizou análise das rotas e propostas para adequar o *Campus* Sorocaba às normas de acessibilidade.

Por fim, constituição de comissão com a finalidade de coordenar os trabalhos de planejamento, elaboração e publicação de relatório circunstanciado quanto às condições de acessibilidade dos imóveis sob administração ou uso da UFSCar, baseado em laudo de acessibilidade de cada edificação, que incluirá plano de trabalho para a promoção da acessibilidade das edificações que não estejam em conformidade com as normas atinentes. A comissão é composta por: Prof^a Dr^a Elisabeth m Martucci (GR) – Presidente; Prof. Dr. Douglas Barreto (EDF); Eng^o Rogério Fortunato Júnior (PU); Prof^a Dr^a Maria Waldenez de Oliveira (SAADE); Prof^a Dr^a Rosimeire Maria Orlando (SAADE/Programa Incluir).

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE)/SAADE

Relatora: Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro
Coordenadora de Relações Étnico-Raciais/SAADE

A CoRE buscou articular, sempre que possível, o desenvolvimento de suas ações em articulação com as pessoas da comissão *intercampi* em cada *campus*, o diálogo com o seu público alvo, com destaque estudantes negros e indígenas, mas também servidores e servidoras. As ações ainda foram desenvolvidas em inter-relação com outras coordenadorias, especialmente a de Inclusão e Diversidade. A CoRE participou da organização de eventos relacionados a construção da Política da SAADE tais como o Seminário “Relações Étnico-Raciais: breve panorama histórico, político e conceitual” e os seminário temático de Relações Étnico-raciais.

A proposição e aprovação do Projeto para bolsa atividade “Apoio na Implementação da Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais da Secretaria de Ações Afirmativas, Equidade e Diversidade da UFSCar. *Campus Sorocaba*” buscou garantir apoio de estudante bolsista às atividades desenvolvidas pela CoRE, e ainda propiciar espaço de convivência e aprendizagem sobre diversidades.

A partir de consulta a docentes e técnicos, definiu-se em cada um dos 4 *campi* uma pessoa para a comissão *intercampi* ligada da Coordenadoria, considerando disponibilidades, o reconhecimento pelos pares e pelos grupos diretamente relacionados as questões relativas a indígenas e negros(as). Constituiu-se a Comissão *intercampi*, portanto, com a presença de Hylío Laganá Fernandes (Docente - Sorocaba); André Pereira dos Santos (Técnico administrativo - Lagoa do Sino); Anselmo João Calzolari Neto (Docente – Araras) e Ivanilda Amado Cardoso (Doutoranda PPGE - São Carlos) como pessoas da comissão ligadas à CoRE.

Em razão das mudanças no governo federal que levaram a extinção da Secretaria de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e, a ameaça de extinção da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI) a CoRE elaborou documento da SAADE

que se manifestou publicamente por meio de documento veiculado no Blog da SAADE assim como vem acompanhando atentamente os desdobramentos destas mudanças.

A CoRE foi convidada a participar de reunião com a Direção do *campus* Sorocaba, ProACE, DeaACE-Sor e estudantes sobre questões relacionadas a permanência; a contribuir com a discussão sobre ações afirmativas na Pós-graduação, em razão da Portaria MEC n.13. Disto decorreu a necessidade de realizar-se levantamento de Programas de Pós-graduação com experiências de reserva de vagas e/ou cotas para negros e/ou indígenas, o acompanhamento da discussão, no âmbito do Consórcio de Núcleos de Estudos Afro-brasileiros (NEAbs) ou similares, e a construção de documento assessor à Pro-reitoria de Pós-graduação juntamente com a Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos. O Parecer MEC n. 13 trata da indução de reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência; concomitantemente houve apoio a discussão provocada pelos estudantes indígenas sobre a reserva de vagas em programa de pós-graduação. Discussão já, iniciada por alguns programas de pós-graduação interessados na proposição de reserva de vagas. Foi mantido diálogo com coletivos de estudantes indígenas e negros (as) a exemplo do Centro de Cultura Indígena e da Frente Negra de Estudantes.

Também foram realizadas consultas e levantamento nos *campi* sobre as ações e políticas em desenvolvimento pela SAADE no campo das relações étnico-raciais, na relação com as Comissões de Políticas e de Prioridades formadas no processo metodológico de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade. Destacamos a colaboração das pessoas da comissão *intercampi* da CoRE, de estudantes da graduação representando os coletivos de negros e negras, representantes de estudantes indígenas e PET Saberes indígenas, professoras(es) e técnicos (as) administrativo. Os encaminhamentos relativos à constituição das Comissões e organização dos Seminários respeitou as características de cada *campi*.

Os Seminários de Relações Étnico-raciais, em cada *campi* teve uma frequência significativa, de estudantes, docentes e técnicos. Foram

convidadas pesquisadores(as) e estudantes ou técnicas para os relatos de experiência. Participaram como palestrantes, por exemplo, a Profa. Dra. Monica Caron, abordando tema relacionado a linguagem especialmente na relação com povos indígenas; Ms. Marcos Pereira, ex-aluno do PPGEd-Sor, psicólogo e ativista do movimento negro de Sorocaba – abordando seu percurso na pós-graduação e o tema de seu trabalho relacionado a trajetória de mulheres negras em Sorocaba; e relatos de experiências de estudantes indígenas, do PEC-G, ingressantes por reserva de vagas.

A CoRE contribuiu ainda com o acolhimento de demandas da Comunidade de remanescentes de Quilombolas da região de Sorocaba, juntamente com a Profa. Dra. Lourdes Carril, docente do DGTH e a Profa. Dra. Eli Toso, diretora do *campus* Sorocaba quanto a cotas ou reserva de vagas para ingresso na graduação e outras. Intermediação de demanda apresentada à Reitoria de grupo de pessoas quilombolas acerca de reserva de vagas para essa população na graduação a semelhança do que ocorre para indígenas. Além disso, o grupo, de Sorocaba, requisita homenagem aos quilombolas em vista que o *campus*, de acordo com eles, está em terra quilombolas. Abriu-se um processo, este foi encaminhado a ProGrad, que emitiu um parecer acerca do histórico da reserva de vagas, em especial destaque para pessoas negras, colocando a perspectiva de avaliação de abertura para essa população, em vista a avaliação das Ações Afirmativas em 2017. Cópia deste parecer será entregue pessoalmente em reunião com o grupo. Sobre a homenagem, será informado que aguardaremos a finalização dos processos de reconhecimento do Quilombo, que está em andamento. Mas que dialogaremos no sentido de que outras articulações podem ser feitas com grupos de pesquisa da UFSCar no sentido de fortalecimento e reconhecimento interno e externo da luta quilombola na região.;

Estão sendo realizados encaminhamentos relativos a constituição de Comissão de Avaliação do Ingresso por reserva de vagas, 2007 – 2017, atribuição do Grupo Gestor do Programa de Ações Afirmativas que, passou a ser da SAADE, quando da sua criação. Aprovação da Comissão de Avaliação e elaboração de cronograma de trabalho em processo de finalização (até 20 de outubro);.

Também no escopo desta Coordenadoria, houve reunião com a Secretaria de Assuntos Internacionais sobre Mobilidade Estudantil de Estudantes Indígenas e outros assuntos pertinentes a Secretaria, referentes aos estudantes indígenas. Decorreu desta reunião uma consulta da SAADE à Procuradoria Federal para esclarecimentos referentes a documentos necessários para emissão de passaporte a estudantes indígenas, uma vez que havia a informação de que a Polícia Federal estaria requisitando documentos da FUNAI para tal emissão. Com o resultado dessa consulta enviado a SRinter, a SRinter iniciou diálogos junto a Política Federal de Araraquara, acerca de esclarecimentos e normativas em relação a emissão de passaporte para indígenas, no sentido apontado pela Procuradoria Federal, de que para tais pessoas não deve ser requisitado nenhum documento adicional ao que se requer para qualquer outro cidadão brasileiro.

Ainda no âmbito desta Coordenadoria, houve apoio a eventos diretamente relacionados os assuntos sob sua responsabilidade, a saber: a) I Seminário de Avaliação em Educação e Saúde no campo das Relações Raciais, ocorrido nos dias 5 e 6 de março, foi organizado pela Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro e seu grupo de pesquisa (ETNS – Educação, territórios Negros e Saúde) e contou com a participação de professores-pesquisadores e profissionais da área da saúde que trabalham com o tema saúde da população negra (ver: <http://avaliandosaudedapopnegra.blogspot.com.br/>); b) I Seminário Quilombo & Democracia, reuniu estudantes, professores, pesquisadores e integrantes de comunidades remanescentes de quilombos da região de Sorocaba. O Seminário foi organizado pela Profa. Dra. Lourdes Carril e seu grupo de pesquisa Evamariô (ver. (<http://eventerbee.com/event/seminrio-quilombo-democracia,101403093621890>))

A SAADE articulou encontros entre estudantes indígenas, representados pelo Centro de Cultura Indígena - CCI , e a Pró-reitoria de Pesquisa – ProPQ para o debate acerca de pesquisas realizadas por estudantes indígenas em territórios indígenas. Esta pauta decorreu da participação da SAADE na Semana de Estudantes Indígenas, onde estes

relataram que encontraram dificuldades em realizar pesquisas junto a suas comunidades devido a documentos da FUNAI requeridos para aprovação junto ao Conselho Nacional de Ética em Pesquisa. A primeira reunião foi realizada com a participação da Profa. Dra. Cristina Comunian Ferraz, a pró-reitora e estudantes do CCI, e foi uma reunião de explanação e equacionamento do problema pelos presentes. A segunda reunião teve a presença de representantes do CCI, de Rubens Roberto da Palma Duraes (Coordenadoria de Acompanhamento Acadêmico e Pedagógico para Estudantes –CAAPE, da ProGrad), além da Pró-reitora de Pesquisa e a Secretária da SAADE. Nela, os estudantes explanaram que em algumas aldeias, é possível obter o documento da FUNAI pelo Chefe de Posto com alguma facilidade, pois este chefe está na própria aldeia. Porém, em outras, é um procedimento mais complexo, devido a distância e outros fatores. Como encaminhamento dessa reunião, a Pró-reitora irá contatar universidades citadas pelos estudantes – UFMT e UNEMAT, como Universidades que têm um processo diferenciado em relação à pesquisa de estudantes indígenas realizadas em suas próprias comunidades, além de que os estudantes também levantariam precedentes legais, que reforçam preceito constitucional em relação a autonomia dos povos indígenas que se aplica neste caso, como os os artigos 231 e 232 da Constituição. A CAAPE-ProGrad irá contatar o Proind, Programa de Inclusão Indígena, da UFMT. De posse dessas informações se fará a próxima reunião, onde também estarão presentes o servidor Técnico Administrativo da ProPQ responsável pelas tramitações referentes ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFSCar bem como o presidente desse Comitê.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS – Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG)/SAADE

**Relatora: Profa Dra Viviane Melo de Mendonça
Coordenadora de Diversidade e Gênero /SAADE**

O Conselho Universitário (ConsUni) da UFSCar aprovou em 2014 a regulamentação que assegura o direito de uso do nome social a estudantes, servidores ou qualquer outra pessoa transexual ou travesti que tenha vínculo temporário ou estável com a Universidade. O nome social deve ser usado em registros, documentos e atos da vida funcional e acadêmica no âmbito da UFSCar, como no cadastro de dados e informações de uso social; nas comunicações internas de uso social; no endereço de correio eletrônico; em documentos internos de natureza administrativo-acadêmica, tais como diários de classe, formulários e divulgação de resultados de processos seletivos; e em solenidades, como entrega de certificados e colação de grau, dentre outros. Além disso, a norma dispõe que todos os integrantes da comunidade acadêmica devem tratar a pessoa pelo prenome por ela indicado, que constará nas documentações oficiais.

Com objetivo de avaliar e aprimorar os procedimentos do uso do nome social na UFSCar, foram realizadas, desde março deste ano, reuniões que visavam a articulação da SAADE com estudantes transgêneros e com unidades da UFSCar para elaboração da normatização interna que articulasse estes setores para o atendimento a este direito (PROGRAD, PROPG, PROACE, SIn, SEADE, BCo, PROEX, PROPQ, PROAD, USE e Hospital Escola, *campus* São Carlos).

Nestas reuniões houve sugestões que resultaram em padronização de Ficha de Requerimento e de seu fluxo interno. Deste modo, a SAADE se tornou uma articuladora do atendimento ao Nome Social nos diversos setores da universidade que são afetos à pessoa solicitante.

Ainda como resultado destas reuniões, das sugestões apresentadas e estudos de outras IFES que também normatizaram o uso do Nome Social, foi realizada a atualização da Resolução aprovada no CONSUNI n. 780 em 2014. Para esta atualização também foi analisado o Decreto no. 8727, assinado em

28 de abril de 2018 pela Presidenta Dilma Rousseff, que permite o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

As sugestões de alterações da Resolução n 780 foram submetidas à Procuradoria Jurídica Federal que elaborou um parecer favorável para a sua atualização. Em seguida, foram realizadas reuniões com estudantes do *campus* São Carlos e Sorocaba para tratar dos procedimentos do uso do nome social na universidade, quando fizeram avaliações e sugestões, e se manifestaram favorável às mudanças propostas. Em 23 de Setembro de 2016, o Conselho Universitário aprovou por unanimidade as alterações da Resolução n. 780 sugeridas pela SAADE.

Foi realizado também um trabalho de diálogo com estudantes e TAs que usam nome social para recolhimento de requisições de nome social por estudantes e servidores TAs que já estão exercendo esse direito bem como acolhimento de novas requisições e envio a DIGRA, PROACE e PROGPE. O trabalho ainda está em andamento, pois de alguns estudantes não tivemos retorno por e.mail. Foi entregue uma carta em envelope fechado às coordenações de curso, sem informe do conteúdo, pedindo a entrega ao estudante pessoalmente.

Em relação a prevenção e enfrentamento de violência contra a mulher, os primeiros diálogos realizados pela SAADE com a Associação de Pós-Graduandos – APG, indicaram uma demanda por encaminhamento de ações referentes a vítimas de violência no âmbito da UFSCar. A partir desses diálogos e do diagnóstico da necessidade de mapeamento de processos e equipamentos internos e externos à UFSCar, bem como de acolhimento a vítimas de violência de gênero, foram realizadas reuniões para as quais foram convidadas a Ouvidoria e Coordenadoria de Processos Administrativos Disciplinares - CPAD, setores que posteriormente incorporaram-se as ações de mapeamento. Uma primeira reunião foi feita com o Laboratório de Prevenção de Violência - LAPREV da UFSCar, para a identificação e descrição de processos internos a UFSCar em casos de denúncia de violência de gênero pela comunidade da UFSCar, com presença da SAADE, APG, Ouvidoria e CPAD.

Em seguida, em São Carlos e Sorocaba, também se fez um trabalho de identificação e mapeamento de equipamentos municipais/grupos, movimentos sociais e populares dos municípios, que acolhem vítimas e promovem ações de prevenção à violência de gênero. Esta proposta tem como objetivo fazer parcerias entre a universidade e a rede de proteção, de acolhimento e atendimento à mulher em cada município, bem como identificar o fluxo interno e externo à UFSCar em casos de denúncias de violência de gênero.

Para dar início a estas aproximações e parcerias a SAADE realizou reuniões com Promotoras Legais Populares –PLPs de São Carlos (com participação da APG, Ouvidoria e CPAD) e Sorocaba; participou do Fórum Municipal de Enfrentamento da Violência Contra a Mulher em São Carlos; e reuniu-se com o Centro de Referência da Mulher (Sorocaba), com a OAB (São Carlos, com participação da Ouvidoria e CPAD) e Defensoria Pública (São Carlos com participação da Ouvidoria).

Em 07/06, houve participação, em conjunto com a Coordenadoria de Processos Administrativos Disciplinares – CPAD-UFSCar. em evento sobre Cultura do Estupro promovido pela OAB de São Carlos. Houve também participação em Audiência Pública na Câmara Municipal sobre Segurança no trajeto UFSCar e USP. Na temática também da segurança no *campus* houve reunião com Prefeito Universitário (09/06) e posterior reunião entre SAADE, PU e estudante da UFSCar que organizou denúncias de outras estudantes e articular a referida audiência. Decorreu destas reuniões a reunião com o Hospital Universitário para verificar como se dá o acolhimento a vítimas de violência nesse hospital. Além disto, houve sugestões sobre a segurança e em relação à formação dos vigilantes da UFSCar no sentido de atenção a vítimas de violência de gênero e elaboração de Boletins internos de Ocorrência. Também planejou-se reuniões futuras acerca do contrato com a empresa terceirizada de vigilância no sentido dos vigilantes efetivos da UFSCar e os dessa empresa, darem orientação a vítimas sobre equipamentos para acolhimento na cidade. Está prevista uma reunião, articulada pela SAADE, entre o Prefeito Universitário e LAPREV para um diálogo no sentido das possibilidades de formação de vigilantes nessa temática.

Duas reuniões com o Hospital Universitário foram realizadas com docentes da UFSCar que lá atuam para apresentar a SAADE e conversar

sobre uso de nome social e acolhimento a vítimas de violência. Notou-se necessidade de uma reunião com gestores das divisões do HU pertinentes a esses temas. Foram feitas duas reuniões. A última com participação do LAPREV e CoDG, com cerca de 15 gestores das mais diferentes frentes do Hospital, segurança do paciente, gestão de pessoas, setor jurídico, setor de ensino, entre outros. Foram tratados os temas da legislação e acolhimento ao uso do nome social, depois sobre acolhimento a vítimas de violência. Com encaminhamentos para formação do pessoal do hospital, de protocolos, formulários. O HU enviará o que tem feito em relação a formulários e protocolos.

A SAADE também participou da Roda sobre Violência de Gênero no *campus* São Carlos, promovida pelo NEAB, quando foi entregue documento do NEAB com sugestões para a Política. Também houve participação em Roda de Conversa sobre Assédio Sexual promovida com o PPGS (23/06). Dessas duas Rodas também participaram a Coordenadoria de Processos Administrativos Disciplinares – CPAD-UFSCar e a Ouvidoria da UFSCar. Em seguida, a SAADE participou de evento dos 10 anos da Lei Maria da Penha.

Foram realizadas, junto com a Ouvidoria da UFSCar, articulações para ações conjuntas entre a USP-São Carlos e a UFSCar que visaram a prevenção e enfrentamento de violência de gênero e LGBTfobia. As primeiras reuniões aconteceram em setembro e outubro deste ano, quando se acordou o estabelecimento de parcerias para ações de prevenção em festas e eventos que envolvam as duas universidades, incluindo as calouradas. Foi proposta a colaboração mútua no aprimoramento do acolhimento e atendimento às vítimas. Estavam presentes na primeira reunião: Professora Viviane Mendonça (Comissão *Intercampi* Gênero e Diversidade da SAADE-UFSCar Sorocaba), Professora Natália Salim (Comissão *Intercampi* Gênero e Diversidade da SAADE-UFSCar São Carlos), Silvana Persequino (Ouvidoria UFSCar) e Professor Tito Bonagamba (Presidente do Conselho Gestor do *Campus* USP-São Carlos).

Através de contato com o escritório USP Mulheres foi indicado o nome do professor Tito Bonagamba como contato na USP São Carlos para dialogar sobre as questões de violência contra a mulher e gêneros e assim construir ações conjuntas entre USP e UFSCar. Foram relatados o papel da ouvidoria e

a importante parceria com a SAADE. O Professor Tito relatou as ações de segurança no *campus* da USP para o acolhimento dos casos de violência. Foi informado que duas Assistentes Sociais receberam treinamento do escritório USP Mulheres para acolher e dar encaminhamento para esses casos, bem como houve treinamento dos vigilantes que atuam no *campus*. O professor se mostrou muito motivado com a iniciativa para o TUSCA e com a aproximação da USP e UFSCar frente à temática de prevenção da violência. Propôs uma nova reunião com o professor Edmundo Escrivão (Prefeito do *Campus*) para pensar e viabilizar uma ação conjunta entre UFSCar e USP para o TUSCA. O professor mostrou muito interesse em fazer uma visita à UFSCar e agendar uma reunião para que possa conhecer as ações das Coordenadorias da SAADE.

Na segunda reunião, estavam presentes a Professora Natália Salim e Fisioterapeuta Larissa Carvalho Vanzo Cerra. O objetivo dessa reunião foi fazer uma primeira aproximação com a Santa Casa para dialogar sobre o acolhimento dos casos de violência. Larissa atua no NUCAP-Núcleo de Capacitação de Pessoas que foi instituído em abril de 2016. Ela relatou que o núcleo conta com uma enfermeira e que juntas elas levantam as demandas das equipes de todos os setores da Santa Casa para promoverem capacitações. Relatou que discutir e capacitar para os casos de violências é uma das prioridades do núcleo, mas ainda não foi realizada nenhuma capacitação nessa temática. Contou que existe um protocolo de atendimento especificamente para o caso de estupro e que o nome social já é garantido nos prontuários. Foi levantada a questão da forma que estes protocolos estão acontecendo no cotidiano e na importância da equipe ser sensibilizada para as diversas formas de violência de gênero. As ações da SAADE e LAPREV foram relatadas. Larissa demonstrou muito interesse nas possibilidades de parcerias de capacitação com a UFSCar. Uma nova reunião será agendada com participação de gestores de diferentes áreas que atuam no acolhimento das vítimas de violência. Larissa se comprometeu a agendar essa reunião ainda para Outubro de 2016.

Foi realizada também uma reunião em 06/10 com a Atlética da UFSCar. As participantes desta reunião foram: Leticia Sarpi, Rafaela Freitas (Alunas do Denf-LISMU, Liga de Saúde da Mulher e LEDIS, Liga de Estudos sobre

Diversidade e suas Implicações para a Saúde), Milena Maria da Secretaria da Atlética e Lucas Oliveira, Presidente da Atlética. Nessa conversa foram apresentadas as iniciativas, materiais de combate da violência contra a mulher e possibilidade de postal que está sendo construído especificamente para o TUSCA. Foi informado sobre os preservativos femininos e masculinos arrecadados para a campanha. O presidente manifestou que essa parceria pode ser o início para futuras ações em conjunto.

Em 07/10/2016 foi realizada na USP_São Carlos uma reunião com Prefeitura do *Campus*. A reunião foi composta por representantes da USP dos seguintes setores: Ouvidoria, Serviço Social, Apoio Institucional, Núcleo de Direitos Humanos. Silvana da Ouvidoria da UFSCar apresentou a SAADE e relatou a conversa realizada com o professor Tito Bonagamba no dia 28/09. Foi falado sobre a *Comissão Intercampi* de Gênero e Diversidade e a aproximação muito positiva que tem sido realizada com a Atlética, especificamente a ação proposta para o TUSCA. Durante a reunião surgiu a possibilidade de parceria na confecção do cartão postal. Foi sugerida uma conversa com o CAASO e com a Atlética da USP para apresentar a proposta. Essa parceria mostra a preocupação e interesse das duas Universidades para essas questões.

A seguir, pode ser visto o design do cartaz da iniciativa. Cartão tamanho postal com a figura à frente e os escritos no verso, foi incluído nos milhares de kits entregues aos participantes.

Esta foi uma iniciativa conjunta UFSCar e USP.

Pela UFSCar: SAADE, Ouvidoria, PROACE, Atlética UFSCar, Liga de Saúde da Mulher e LEDIS, Liga de Estudos sobre Diversidade e suas Implicações para a Saúde. Houve apoio da Rádio UFSCar com um programa e vinheta.

Pela USP: Ouvidoria, Núcleo de Direitos Humanos, Prefeitura do Campus USP de São Carlos (PUSP-SC) e Atlética CAASO.



Respeite a DIVERSIDADE

#respeito
#igualdade
#equidade
#diversidade
#tuscasemviolencia

Ilustração: Gustavo Maigno

Em conjunto, podemos fazer uma TUSCA sem violência contra a mulher e com mais respeito à diversidade sexual e de gênero.

A festa vai ser linda se a gente levar essa mensagem adiante. Divirta-se, ame e celebre.

Ligue 180 para violência contra a mulher ou ligue 100 (Direitos Humanos)

ouvidoria@ufscar.br

ouvidoria@sc.usp.br



USP Universidade de São Paulo
Campus de São Carlos



Diante de demandas de estudantes LGBT na Moradia Universitária visando um ambiente livre de LGBTfobia, foram realizadas duas reuniões com a PROACE, uma delas com representantes de estudantes da moradia. Nestas reuniões foram iniciadas discussões para inclusão de procedimentos mais inclusivos de pessoas LGBT na moradia estudantil desde a matrícula dos estudantes, repensando, assim, os formulários para atender as diversidades de gênero e também os processos de encaminhamentos. Para promover uma convivência sem discriminação e preconceitos contra estudantes LGBT, durante o período em que estão moradia universitária, foi sugerido um trabalho da PROACE, em parceria com a SAADE, de campanhas e encontros periódicos na moradia para debater a diversidade sexual e de gênero neste espaço.

Na UFSCar, *campus* Lagoa do Sino, foi realizada a palestra "*Feminismo, sexualidade e novas formas de subjetivação*", pela Profa. Ilka de Oliveira Mota, em 18 de Agosto de 2016, como parte do Ciclo de Debates "Pessoas, diversidade e feminismo na contemporaneidade", organizado pela *comissão intercampi* da SAADE.

A SAADE, por meio da CoDG, também atuou na mediação de ações relacionadas com as manifestações de casos de violência e insegurança vividas por estudantes da UFSCar na cidade de *Campina* de Monte Alegre, onde se situa o *campus* Lagoa do Sino. As manifestações foram recebidas e enviadas pela Ouvidoria e também relatadas durante o Seminário para a construção da Política da SAADE. Como encaminhamento, foi identificada a necessidade de ações na cidade com o objetivo de maior aproximação e diálogo com a população local e um fortalecimento da relação com o poder público. O objetivo é o de diminuir o sentimento de rejeição de parte da cidade para com os estudantes. Deste modo, espera-se que haja uma diminuição também da agressividade e violência vividas. Foi realizada, na primeira semana de outubro, uma reunião da CoDG com a *comissão intercampi* de Lagoa do Sino, quando se firmou um cronograma de ações com este objetivo.

PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS- Geral

Entendemos que são os esforços conjuntos, articulados, entre os diversos setores desta Universidade, que nos permitirão o enfrentamento das diversas barreiras que atingem a dignidade das pessoas - no que diz respeito ao âmbito da SAADE, das pessoas com deficiência e demais pessoas público-alvo da Educação Especial, das mulheres e das pessoas travestis, transtêneros e transexuais, gays, lésbicas, bissexuais, indígenas e negras. Incluímos as pessoas com baixa renda ou que cursaram escola pública.

As ações afirmativas, diversidade e equidade na UFSCar têm uma história. Assim abriu-se este relatório. Mesmo com essa história, a inclusão, participação das pessoas mencionadas ainda precisa muito de nossa atenção e cuidado. Os Seminários da SAADE no processo participativo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade trouxe para a instituição uma série de denúncias, de sugestões, de reflexões acerca de seu cotidiano. As diretrizes gerais e específicas dessa Política (APÊNDICE 6) sintetizam os desafios desta Universidade no que se refere ao escopo desta Secretaria. Enfrentá-los é papel coletivo, colaborativo, porém cabe a esta Secretaria propor caminhos, articular, avaliar. Resumimos assim, em seus objetivos, seu maior desafio. A decisão de propor e instalar a SAADE justificou-se pela necessidade que esta Universidade sentia de aprofundar e ampliar o que já vinha sendo executado em relação as ações afirmativas na graduação. As falas da comunidade da UFSCar, nos Seminários e Fórum de construção da Política demonstraram como foi acertada tal decisão e a urgência de ações nessa direção.

Assim se coloca o desafio, consubstanciado no texto da Política. Porém, em vista algumas atividades já concretizadas, iniciadas, planejadas, passaremos a apontar algumas perspectivas e desafios em algumas particularidades.

Destaque-se que perspectivas e desafios futuros específicos à Inclusão e Direitos Humanos, Relações Étnico-Raciais e Diversidade e Gênero, serão apresentados nos itens que seguem ao presente, sendo este, de âmbito mais Geral da Secretaria como um todo.

Estruturação da SAADE

Várias ações e providências foram tomadas desde fevereiro de 2016 para a estruturação da SAADE. Assim, a perspectiva é que se consolide tal estruturação com:

a) espaço físico : Reforma do prédio 30 com mobiliário e equipamentos). Em anexo, o projeto em licitação (ANEXO 3). No Apêndice 1 poder-se ver a previsão orçamentária para mobiliário e equipamento.

b) formação de equipe de servidores e assessores para acolhimento, orientação, formação e serviços referentes as temáticas da Secretaria. Espera-se a contratação de servidor com formação em direitos humanos e legislação, nas 3 frentes da SAADE, para assessoria as ações necessárias de formação, bem como orientação a vítimas e encaminhamentos. Além disso, torna-se necessário instalar os intérpretes de LIBRAS contratados pelo Viver Sem Limites e o Serviço de Tradução em Libras (Ver relato da CoDH).

Operacionalização da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

A própria operacionalização da Política será o desafio dos próximos anos e, esperamos que seu êxito seja o destaque.

Propõe-se a construção participativa e dialógica de seu Plano Operativo, ou seja, nos mesmos princípios metodológicos que balizaram a construção da Política. A Política nos aponta princípios e diretrizes. Assim, o desafio será difundir o texto da Política a todos os setores e segmentos da comunidade da UFScar e elaborar de forma participativa e dialógica com a comunidade da UFScar, o Plano Operativo da Política, determinando ações e atividades para curto, médio e longo prazo em âmbito institucional em geral e nos diversos setores acadêmicos e administrativos da UFScar.

O que lá esta posto como Diretrizes Gerais e como Diretrizes Específicas, entendemos que são os maiores desafios que se colocam no horizonte desta Secretaria (APÊNDICE 6) . Sua leitura atenta certamente trará um mapa do que ainda é necessário caminhar nesta instituição no que se refere a diversidade e equidade, caminhada esta que a SAADE tem um papel

estratégico. No Apêndice 1, pode-se ver previsão orçamentária pra 2017 para realização de eventos referentes a construção dessa operacionalização.

Ainda gostaríamos de destacar alguns outros pontos , desafios, perspectivas, diante do que já vimos construído ou nos aproximado de uma construção, e que indicamos a continuidade.

Participação da comunidade universitária e articulação interna de setores e grupos na elaboração e implementação de ações de combate a violência e de promoção da equidade na UFSCar

A acolhida e o apoio que a Secretaria tem recebido em todos os espaços, bem como a disponibilidade de diferentes pessoas que estão em busca da garantia de seus direitos e/ou de combate a quaisquer formas de discriminação e preconceito de participarem da construção de nossas políticas e ações, além de nos motivarem, aumentam ainda mais a nossa responsabilidade, pois essas pessoas estão dando crédito ao nosso trabalho, e nós devemos prestar contas e honrar esse voto de confiança.

As experiências que tivemos nos diálogos com grupos e setores, , consolidaram uma visão que já vínhamos desenvolvendo sobre o papel da Secretaria, que entendemos ser, fundamentalmente, o de promover a articulação entre diferentes unidades, ações, grupos, *campi*... Em alguns casos, já percebemos também o potencial de contribuirmos para uma melhor compreensão da complexidade de determinadas questões que, inicialmente, podem parecer restritas a um único setor. A própria composição do nosso Conselho também já demonstra, por parte da gestão da Universidade, a intenção de que as ações e reflexões relacionadas a essa área estejam capilarizadas por toda a Instituição e facilitem o acesso a direitos dos diferentes indivíduos e grupos sociais. Destaque-se os diálogos com grupos/coletivos como APG, Centro de Cultura Indígena, Frente Negra, Café das Pretas, NEAB, grupos de estudantes transexuais e transgêneros. Desses diálogos, por vezes resultaram ações conjuntas, como já descrito anteriormente, bem como assessorias à ações da SAADE.

Nesse sentido também se dá a implementação das comissões assessoras e da comissão pró-acessibilidade, espaços importantes de participação, planejamento e avaliação das ações que se encontram no âmbito

da SAADE além de espaços de fortalecimento de grupos que atuam cotidianamente no combate a violência e promoção da equidade.

Faz-se necessário a valorização, e conseqüente, manutenção e fortalecimento da comissão *intercampi*, pelos princípios da participação, da descentralização, do diálogo que vem pautando a gestão da SAADE, além do que numa estrutura *multicampi*, como a da UFSCar, esse tipo de comissão se faz vital para a capilarização de ações, como já relatado na justificativa de criação dessa Comissão, no tópico de Estrutura da SAADE.

Articulações externas

Com satisfação vimos por onde a SAADE se apresentava, o acolhimento dos grupos, setores, organizações da cidade de São Carlos, de Sorocaba, tais como Promotoras Legais Populares, Defensoria Pública, OAB, Santa Casa de São Carlos.

Faz necessário ampliar tanto nos *campi* em que já se iniciou esse diálogo, como iniciar em Araras e Lagoa do Sino, a interlocução com setores da cidade e região, pois tanto as ações de prevenção quanto de enfrentamento de violências requerem comunicação, encaminhamento, trabalhos articulados, assessorias, e tais parcerias são uma riqueza a se preservar.

Permanência e inclusão

Mesmo com as articulações bem sucedidas junto a PROACE, percebe-se alguns limites legais ou financeiros, ou mesmo institucionais (no sentido de ausência de política específica) para fazer frente ao desafio da permanência, especialmente da moradia, de pessoas com deficiência. O CENSO (IBGE, 2010) indica com clareza a presença das pessoas com deficiência em nossa sociedade, ao apontar que o Brasil possui 45,6 milhões de pessoas que declaram possuir algum tipo de deficiência. Como consequência de lutas sociais e do processo de inclusão de pessoas com deficiência e pessoas surdas na Educação Básica brasileira, tem sido registrado o aumento de matrículas destas no Ensino Superior. Esse quadro nos coloca o desafio em relação a acessibilidade e a permanência de pessoas com deficiência na

Universidade. Além disso, temos presenciado movimentos importantes que chegam a Instituição, seja através do Ministério Público, seja através de demandas governamentais, acerca da ampliação da reserva de vagas para pessoas com deficiência na graduação. A Portaria n. 13/2016 do MEC induz ações afirmativas na pós-graduação, explicitamente colocando a reserva de vagas para pessoas com deficiência, entre outros grupos, sendo que a PROPG instituiu no mês de outubro uma comissão para estudos nessa direção. Há que se considerar também, a legislação em relação a cotas para concursos públicos. São boas notícias que nos apontam, como já referido, novos contextos ainda mais desafiadores. Como perspectiva propomos a formação de uma comissão da ProACE para estudos para constituição de uma Política de Assistência Estudantil para Pessoal com Deficiência, na qual a SAADE poderá fazer parte, e na qual deverão participar os próprios estudantes com deficiência.

Conseguimos concretizar a contratação de mais um intérprete de LIBRAS pelo Viver sem Limites. A demanda por esse serviço vem aumentando. As pessoas surdas estão presentes na sociedade e, ano a ano, chegam à universidade como discentes e como servidores, tanto docentes quanto técnico administrativos. Esse quadro nos coloca desafios em relação à acessibilidade conforme preconizam os Decreto 6949/2009 e Decreto 5626/2005, incluída a tradução interpretação em LIBRAS.

Reserva de vagas na pós-graduação

A portaria 13/2016 do MEC, induz ações afirmativas e reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação.

A UFSCar iniciou o processo de debates e estudos, com a instalação de comissão da ProPG em outubro de 2016. A SAADE fará parte da comissão, podendo colaborar com esse processo.

Seleções na pós-graduação

Apontamos como um desafio colocar a acessibilidade, inclusão, diversidade étnica, de gênero e sexual e direitos reprodutivos nos editais de

seleção dos programas de pós-graduação da UFSCar. A SAADE colocou o tema em debate, ao apresentar a ProPG e esta encaminhar aos Programas de Pós-Graduação, documento nessa direção. Empreender esse processo requisitará providências, adequações, aprendizados de toda a comunidade envolvida. Caberá a SAADE colaborar, apoiar, orientar a ProPG e os Programas de Pós-Graduação nessa caminhada. Tais esforços estarão consonantes com o que é praticado no acesso à graduação e se consubstanciarão em ações concretas em atendimento ao projeto institucional desta Universidade, expresso no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFSCar - (PDI) 2013, o qual afirma a importância da diversidade para uma universidade que se quer democrática e promotora da cidadania.

Formação

Vimos com satisfação a acolhida pela ProACE e ProGPee da “Oficina de Enfrentamento ao Racismo Institucional”, proposta da empresa AMMA-Psique e Negritude apresentada pela SAADE a essas pró-reitorias. Parceria sugerida pela Frente Negra, para lidar com as demandas de saúde psicológica (inicialmente para mulheres negras). A oficina não pode ser oferecida ainda nesta gestão, devido a agenda da empresa. Como já adiantado nas Atividades Realizadas, a Oficina é dirigida a servidores assistentes sociais e psicólogos que prestam atendimento na Divisão de Assistência Social e na Divisão de Saúde e Esportes, da ProACE. Apresentamos como perspectiva para a próxima gestão, essa Oficina com os seguintes objetivos:

- Oferecer subsídios aos participantes para percepção, identificação e abordagem do racismo e sexismo institucional como um determinante social das interações e no desenvolvimento de políticas públicas;

- Possibilitar aos participantes a identificação e percepção do racismo interiorizado nas dimensões pessoal e institucional;

- Fazer uma reflexão sobre o impacto do racismo na construção da subjetividade e como elemento promotor de sofrimento psíquico;

- Pensar estratégias de enfrentamento.

Também o processo de construção conjunta iniciado com a DiDPed – ProGrad de inclusão de diversidade nos currículos da Licenciatura (também já

relatado nas Atividades Realizadas), coloca-se como uma boa perspectiva de continuidade. Já se fez um mapeamento inicial de professores que trabalham nessa temática e se tem um planejamento de uma primeira oficina aberta a todos interessados, para a elaboração de um processo participativo de construção de uma Política de Formação de Professores nas Licenciaturas da UFSCar que abarque essa diversidade em seu currículo, propondo-se iniciar pelas disciplinas pedagógicas como um primeiro movimento e experimentação, para uma avaliação e posterior ampliação. As diretrizes da Política de Ações Afirmativas Diversidade e Equidade apontam várias possibilidades nesse sentido (de formação profissional para a equidade na UFSCar), e vale a pena um olhar detido no que está lá apontado.

PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS- Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH)/SAADE

Relatora: Profa Dra Rosimeire Maria Orlando
Coordenadora de Inclusão e Direitos Humanos/SAADE

A SAADE e sua Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos, em parceria com o Incluir – Núcleo de acessibilidade da UFSCar, durante o período de 2016, buscou paralelamente à construção participativa da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, atender às demandas cotidianas, sobretudo das pessoas com deficiência, em seus 4 *campi*, com o intuito de promover ações tanto para a construção da política, como garantir a acessibilidade e a inclusão, destes sujeitos, nesta instituição.

Nesta direção, são vários os desafios que se colocaram e que se mantém, bem como novos desafios tomam a frente. Quer seja no sentido de dar continuidade ao que foi construído coletivamente, bem como traçar estratégias de acompanhamento de uma política em ação.

Desafio de ao mesmo tempo em que se desenvolve uma escuta de qualidade, garante-se a vez e a voz a estes sujeitos, de participar em decisões que lhe dizem respeito, e também promover ações para garantia da inclusão e a acessibilidade de servidores, estudantes e comunidade em geral, garantindo, mesmo com a amplitude e distâncias entre os *campi* da UFSCar (São Carlos, Sorocaba, Araras e Lagoa do Sino) e as especificidades locais e regionais de cada um, o desafio de construção de um relacionamento dialógico e compartilhado na coletividade.

De atentar aos direitos legalmente garantidos e conquistados por meio de uma luta que buscou eliminar a exclusão e segregação avassaladora de muito tempo. Apoiar os estudantes, servidores técnico-administrativos e docentes que estão na condição de deficiência.

De buscar apoios, estratégias e processos de formação continuada à comunidade da UFSCar que garanta um ensino de qualidade. Que a desinformação e a má formação não sejam motivos para o desrespeito e o exercício de uma docência de má qualidade para estes sujeitos.

De aprimorar ferramentas de identificação das pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e altas habilidades ou superdotação na UFSCar, para realizarmos com mais segurança o levantamento de demandas específicas para o seu processo educacional.

De garantir aos sujeitos da Educação Especial apoio emocional, de equipamentos, de acessibilidade atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital, de promover as ações de acessibilidade e inclusão e acompanhar.

De fortalecer, apoiar e se aproximar das comissões de acessibilidade de cada *campus* e garantir formação continuada aos integrantes na perspectiva de uma educação inclusiva.

De manter os diálogos e assessorias às Pró-reitorias e outros setores da UFSCar. De manter e ampliar as parcerias.

D participação ativa em comissões já instauradas.

De iniciar contato com coordenações de cursos e docentes para formação na perspectiva de uma educação inclusiva. Apoiar e orientar docentes que possuem estudantes que estão na condição de deficiência. Planejar, construir e distribuir material informativo para o esclarecimento de questões que podem prejudicar o desempenho acadêmico de pessoas com deficiência.

De desenvolver ações de conscientização da comunidade universitária sobre acessibilidade.

Assim, os desafios apontam para uma perspectiva de luta e garantia do desenvolvimento máximo das capacidades dos sujeitos da Educação Especial, bem como a qualquer outro estudante desta universidade. A luta por uma garantia de direito do ser humano à uma escolarização de sucesso, com a devida apropriação dos conteúdos acadêmicos, de acesso e permanência no ensino superior. O respeito à uma história que vem de uma trajetória de construção das Ações Afirmativas na UFSCar, que permite que hoje estejamos juntos lutando, discutindo e construindo novos caminhos para esta população que chega ao ensino universitário e em uma universidade de excelência.

PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS – Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE)/SAADE

Relatora: Profa Dra Rosana Batista Monteiro
Coordenadora de Relações Étnico-Raciais/SAADE

Perspectivas

Plano de implementação a curto, médio e longo prazo das ações da Coordenadoria de Relações Étnico-raciais, de acordo com a Política da SAADE, em processo final de aprovação e a respectiva destinação de recursos financeiros e outros.

Desafios:

Continuidade do processo de implementação da SAADE e das suas Coordenadorias considerando que a complexidade dos assuntos abordados por esta secretaria, de forma imprescindível, decorre da condução por pessoas com formação e experiências específicas no campo das ações afirmativas, diversidade étnica, racial, de gênero, pessoas com deficiência.

Desenvolver a implementação das ações da Coordenação de Relações Étnico-raciais em diálogo com as diferentes unidades, categorias (docentes, discentes, técnico-administrativos) e coletivos de estudantes negros (as), indígenas e outros, em todos os *campi*.

Manter os compromissos da UFSCar quanto à diversidade e equidade, com destaque para a garantia e aperfeiçoamento do processo seletivo de indígenas por vestibular específico e diferenciado, bem como as condições de permanência deste grupo considerando suas especificidades diante do contexto nacional que afeta as universidades públicas, especialmente quanto aos cortes no repasse de recursos financeiros.

Manter, na gestão da SAADE, a presença de coordenadores (as) que representem os diferentes *campi* da UFSCar, bem como, as diversidades étnica, racial, de gênero e pessoas com deficiência.

PERSPECTIVAS E DESAFIOS FUTUROS - Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG)/SAADE

Relatora: Profa Dra Viviane Melo de Mendonça
Coordenadora de Diversidade e Gênero /SAADE

Com objetivo de acolher e promover políticas, reflexões e ações relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, à homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia, e para dar continuidade aos trabalhos realizados, algumas perspectivas e desafios futuros são apresentados:

- Realização de campanhas periódicas durante ano o letivo para a prevenção da violência contra a mulher e LGBTfobia na universidade, com cartazes, vídeos, palestras e debates permanentes.

- Realizar campanha para divulgação para toda comunidade acadêmica, incluindo todas as unidades e setores da universidade, da Resolução n. 780, que assegura o direito na UFSCar ao nome social e ao uso de espaços marcados pelo binarismo de gênero (banheiros e vestiários, por exemplo) de acordo com a identidade de gênero. Divulgar e esclarecer sobre os procedimentos e fluxos para a solicitação de uso do nome social, bem como sobre os registros, documentos e atos para os quais deverá ser utilizado o nome social, e comunicar a obrigatoriedade de que os integrantes da comunidade acadêmica devem tratar a pessoa pelo prenome por ela indicado e que constará nas documentações oficiais.

- Realizar junto com a ProACE de uma agenda de campanhas e encontros periódicos na moradia para debater a diversidade sexual e de gênero neste espaço a fim de promover uma convivência sem discriminação e preconceitos contra estudantes LGBT durante o período em que estão moradia universitária e aprimorar os procedimentos de recepção destes estudantes na moradia universitária.

- Fortalecimento da parceria UFSCar-USP-São Carlos, incluindo o Escritório USP Mulheres, com uma agenda de ações conjuntas de prevenção e combate a violência de gênero e LGBTfobia em eventos que envolvam as duas

universidades e calouradas. Estas ações devem servir de modelo e estendidas para os outros *campi* da UFSCar.

- Construir um setor de acolhimento a vítimas de violência de gênero e LGBTfobia nos quatro *campi* da UFSCar, que tenham profissionais especializados para estes atendimentos, e estabelecer parcerias e convênios com a rede de atendimento municipal, coletivos da universidade e com a Ouvidoria. Fazer um levantamento das experiências já realizadas em outras universidades e estabelecer contatos e atuações conjuntos, caso seja possível.

- Dar continuidade a identificação e mapeamento da rede de atendimento e proteção à vítima de violência contra mulher e centros de referências LGBT nas cidades e região onde estão os *campi* da UFSCar. Elaborar um mecanismo de comunicação à comunidade acadêmica para divulgação destas redes de ajuda, proteção e atendimento.

-Dar continuidade as ações iniciadas junto ao Hospital Universitário e a Prefeitura Universitária-PU no sentido de promoção de formação a servidores efetivos daquela Hospital e vigilantes ligados a PU referente a temática da Coordenadoria.

- Dar continuidade e aprofundar as relações já iniciadas com alguns dos equipamentos das cidades onde estão os *campi* da UFCar, como no caso de São Carlos, a Defensoria Pública, o Fórum de Enfrentamento de Violência Contra a Mulher, entre outros.

Referências

BRASIL. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**. 2010. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 fev. 2012.

_____. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. 2004. Disponível em: <http://www.pdi.ufscar.br/documentos/plano-de-desenvolvimento-institucional-da-ufscar-.pdf>, Acesso em 22 de set. 2016.

_____. **PORTARIA GR nº 129/05-A**, de 10 de junho de 2005.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFSCar. 2013**. Disponível em : <http://www.pdi.ufscar.br/diretrizes-gerais-especificas-e-paragestao-do-espaco-fisico>. Acesso em 05 de jun. 2016

_____. **Resolução ConsUni 780 de 29/08/2014 que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar.**

_____. **Processo 20222015-37 - Fls 01 – fls 10. Criação da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, 2015.**

ANEXO 1
Documentos de Criação da SAADE e de sua estrutura
organizacional

RESOLUÇÃO ConsUni nº 809, de 29 de maio de 2015 “Dispõe sobre a criação da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade”

RESOLUÇÃO ConsUni nº 809, de 29 de maio de 2015. Dispõe sobre a criação da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade.

O Conselho Universitário da Universidade Federal de São Carlos, no exercício das atribuições legais e estatutárias que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral da UFSCar, reunido nesta data para sua 211ª reunião ordinária, após análise da documentação anexa,

R E S O L V E

Art. 1º. Criar, nos termos do inciso XI do Art. 4º do Regimento Geral da UFSCar, a Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, com a sigla SAADE, vinculada à Reitoria.

Art. 2º. A estrutura organizacional da SAADE será definida pelo Conselho de Administração.

Art. 3º. Esta Resolução entra em vigor nesta data, revogando-se as disposições em contrário.

Prof. Dr. Targino de Araújo Filho

Presidente do Conselho Universitário

Resolução CoAD nº. 076, de 12 de junho de 2015. “Dispõe sobre a estrutura organizacional da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade”

RESOLUÇÃO CoAd nº 076, de 12 de junho de 2015.**Dispõe sobre a estrutura organizacional da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade.**

O Conselho de Administração da Universidade Federal de São Carlos, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e:

- Considerando a Resolução ConsUni nº. 809, de 29 de maio de 2015, que cria a Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;
- Considerando a deliberação do colegiado em sua 30ª. Reunião Ordinária, realizada nesta data,

RESOLVE

Art. 1º. Aprovar a estrutura organizacional da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE), órgão de apoio administrativo vinculado à Reitoria, responsável pelo estabelecimento e implementação de políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar, bem como pela criação de mecanismos permanentes de acompanhamento e consulta à comunidade, visando verificar a eficácia dos procedimentos e a qualidade e repercussão dos resultados alcançados.

Art. 2º. A SAADE será dirigida por um Secretário Geral, de livre escolha e nomeação do Reitor, que será responsável por superintender e coordenar suas atividades.

Art. 3º. A SAADE terá a seguinte estrutura organizacional:

- I. Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CoAADE)
- II. Comitê Gestor da SAADE (CG/SAADE)
- III. Secretaria Executiva (SE/SAADE)
- IV. Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE)
- V. Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH)
- VI. Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG)

Art. 4º. O CoAADE será o órgão colegiado consultivo vinculado à SAADE e terá por finalidade propor, acompanhar e avaliar as políticas afetas às suas áreas de atuação.

Art. 5º. O CoAADE terá a seguinte composição:

- I. Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, que o presidirá;

- II. Pró-Reitores de Graduação, Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão, Assuntos Comunitários e Estudantis e Gestão de Pessoas;
- III. Secretários Gerais de Planejamento e Desenvolvimento Institucionais, Informática, Educação a Distância, Relações Internacionais;
- IV. Diretor do Escritório de Desenvolvimento Físico;
- V. Diretor de Comunicação Social;
- VI. Diretor do Sistema Integrado de Bibliotecas;
- VII. Diretores dos Centros;
- VIII. Ouvidor Geral da UFSCar;
- IX. 1 (um) representante discente de graduação e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Graduação;
- X. 1 (um) representante discente de pós-graduação e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Pós-Graduação;
- XI. 1 (um) representante dos servidores técnico-administrativos e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Administração.

§ 1º. O CoAADE se reunirá, ordinariamente, uma vez a cada semestre e, extraordinariamente, por convocação da presidência.

§ 2º. Cada membro do Conselho terá direito a um único voto, sendo que seu Presidente terá direito apenas ao voto de desempate.

§ 3º. O mandato dos membros referidos no inciso XI será de dois anos, permitida uma única recondução consecutiva.

§ 4º. O mandato dos membros referidos nos incisos IX e X é de um ano, permitida uma única recondução consecutiva.

Art. 6º. O Comitê Gestor da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, caracterizado como instância de trabalho colaborativo e participativo, relativo ao planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações, terá a seguinte composição:

- I. Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, que o presidirá;
- II. Dirigentes das Coordenadorias da SAADE;
- III. Pró-Reitores ou representantes das Pró-Reitorias de Graduação, Pós-Graduação, Assuntos Comunitários e Estudantis e Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. O CG/SAADE se reunirá, ordinariamente, uma vez a cada bimestre e, extraordinariamente, por convocação da presidência.

Art. 7º. Por decisão do CG/SAADE, poderão ser criadas Comissões de caráter temporário, que terão como finalidade atuar como órgãos de assessoramento técnico, elaborando pareceres, propondo sugestões e recomendações a serem adotadas para a implementação das políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade.

Art. 8º. Os responsáveis pelas unidades administrativas da SAADE serão designados pelo Reitor, mediante indicação do Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade.

Art. 9º. A Secretaria Executiva terá como atribuição a realização de atividades de apoio administrativo ao Conselho, Comitê Gestor e Secretário Geral, tendo um Secretário como responsável.

Art. 10. A Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais será dirigida por um Coordenador e terá como atribuição promover ações para a implementação de políticas e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e intolerância

Art. 11. A Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos será dirigida por um Coordenador e terá como atribuição promover ações para a implementação de políticas e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral.

Art. 12. A Coordenadoria de Diversidade e Gênero será dirigida por um Coordenador e terá como atribuição promover ações para a implementação de políticas e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia e lesbofobia.

Art. 13. O Regimento Interno da SAADE será elaborado pelo Comitê Gestor, devendo ser aprovado pelo Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade no prazo de 6 (seis) meses, a contar da presente data, para posterior homologação pelo Conselho de Administração.

Art. 14. Esta Resolução entra em vigor na presente data, ficando revogados os artigos 11 e 12 da Portaria GR nº. 695/07, de 6 de junho de 2007.

São Carlos, 12 de junho de 2015.

Prof. Dr. Adilson Jesus Aparecido de Oliveira
Presidente do Conselho de Administração

Resolução CoAD 086/2016 “Dispõe sobre a alteração da estrutura organizacional da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade – SAADE”

RESOLUÇÃO COAD Nº 086, de 19 de agosto de 2016.***Dispõe sobre a alteração da estrutura organizacional da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE***

O Conselho de Administração da Universidade Federal de São Carlos, no uso das atribuições legais e estatutárias que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral da UFSCar, e considerando:

- a deliberação do colegiado em sua 36ª Reunião Ordinária, realizada em 19 de agosto de 2.016.
- a Resolução ConsUni nº 809, de 29 de maio de 2.015, que criou a Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade – SAADE;
- a Resolução CoAd nº 076, de 12 de junho de 2.015, que estabeleceu a estrutura organizacional da SAADE;
- que a Secretária Geral da SAADE propôs a criação de uma Comissão Intercampi de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CIAADE/SAADE) na sua estrutura organizacional, nos termos da justificativa de fls. 43;
- o parecer da SPDI acerca da modificação da sigla do Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da SAADE, de CoAADE para CIAADE nas fls. 49;
- o acolhimento da solicitação da Secretária Geral da SAADE, em reunião do Plenário, resultando na necessidade de alteração da Resolução CoAd nº 076, de 12 de junho de 2.015;
- os demais documentos acostados nos autos do Processo 23112.002022/2015-37;

RESOLVE

Art. 1º. O artigo 3º da Resolução CoAd nº 076, de 12 de junho de 2.015, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 3º. A SAADE terá a seguinte estrutura organizacional:

I. Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CAADE)

(...) VII – Comissão Intercampi de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CIAADE);

Art. 2º. O artigo 4º da Resolução CoAd nº 076, de 12 de junho de 2015, passa a ter a seguinte redação:

Art. 4º. O CAADE será o órgão colegiado consultivo vinculado à SAADE e terá por finalidade propor, acompanhar e avaliar as políticas afetas às suas áreas de atuação.

Art. 3º. O artigo 5º da Resolução CoAd nº 076, de 12 de junho de 2015, passa a ter a seguinte redação:

Art. 5º. O CAADE terá a seguinte composição (...)

§ 1º. O CAADE se reunirá, ordinariamente, uma vez a cada semestre e, extraordinariamente, por convocação da presidência.

Art. 4º. Ficam incluídos os seguintes artigos:

Art. 12-A. A CIAADE/SAADE, como instância executora de trabalho colaborativo e dialógico intercampi, terá por finalidade levantar demandas nos campi da UFSCar e articular ações entre as Coordenadorias da SAADE.

Parágrafo único - A CIAADE/SAADE será presidida pelo Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, que poderá delegar a função aos Coordenadores das Coordenadorias da SAADE.

Art. 12-B. A CIAADE/SAADE terá a seguinte composição:

- I. Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;
- II. Coordenador da Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE);
- III. 01 (uma) pessoa de cada campus indicada pela Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais;
- IV. Coordenador da Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG);
- V. 01 (uma) pessoa de cada campus indicada pela Coordenadoria de Diversidade e Gênero;
- VI. Coordenador da Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH);
- VII. 01 (uma) pessoa de cada campus indicada pela Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos.

Parágrafo único – As pessoas de cada campus serão indicadas entre servidores docentes e técnico-administrativos e entre discentes. Tais indicações se darão pelas respectivas Coordenadorias e os indicados serão designados pelo Secretário Geral.

Art. 12-C. À CIAADE /SAADE compete:

- I. Articular ações afirmativas e trabalhos realizados pela SAADE sob orientação das Coordenadorias e ou da Secretaria Geral nos campi da UFSCar;
- II. Levantar demandas específicas de cada campus da UFSCar referentes às suas áreas de atuação;

III. Apresentar, por meio de relatórios e outros instrumentos, as especificidades e as características de cada campus;

IV. Participar e colaborar com campanhas de conscientização e esclarecimento contra a discriminação e o preconceito;

V. Assessorar as Coordenadorias e a Secretaria Geral em assuntos referentes ao escopo de atuação da SAADE;

VI. Contribuir com o fluxo de comunicação e de informação entre as Coordenadorias, relativo ao planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações da SAADE na UFSCar;

VII. Além de outras atribuições cabíveis, que venham a ser determinadas pelo Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade e pelas Coordenadorias da SAADE.”

Art. 5º. Esta Resolução entra em vigor nesta data revogando-se as disposições em contrário.

Prof. Dr. Adilson Jesus Aparecido de Oliveira
Presidente do Conselho de Administração, em exercício

ANEXO 2
Regimento Geral da SAADE

RESOLUÇÃO CoAd nº 087 de 19 de agosto de 2016.***Dispõe sobre o Regimento Interno da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE***

O Conselho de Administração da Universidade Federal de São Carlos, no uso das atribuições legais e estatutárias que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral da UFSCar, e considerando a deliberação do colegiado em sua 36ª Reunião Ordinária, realizada em 19 de agosto de 2016.

RESOLVE**CAPÍTULO I****Da Denominação, Natureza e Finalidades**

Art. 1º. A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE, unidade de apoio administrativo, criada pela Resolução ConsUni nº 809, de 29 de maio de 2015, cuja estrutura organizacional foi aprovada pela Resolução CoAd nº 76, de 12 de junho de 2015, alterada pela Resolução CoAd nº >>, de 19 de agosto de 2016, vinculada diretamente à Reitoria da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), será regida pelo Estatuto e Regimento Geral da UFSCar e por este Regimento Interno.

Art 2º. A SAADE tem por finalidade desenvolver atividades de apoio à gestão administrativa, no estabelecimento e implementação de políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar, bem como pela criação de mecanismos permanentes de acompanhamento e consulta à comunidade, visando verificar a eficácia dos procedimentos e a qualidade e repercussão dos resultados alcançados.

Art. 3º. Em consonância com a sua finalidade e primando pelo combate e prevenção de quaisquer atitudes discriminatórias e preconceituosas, a SAADE tem como objetivos principais:

I - Atuar no planejamento, na coordenação, no monitoramento, na avaliação e na articulação das atividades da Universidade que tenham interações com as temáticas das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;

II - Colaborar com processos de formação sobre temas relacionados às Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, em co-gestão com os demais setores da Universidade;

III - Monitorar normas e outros instrumentos que tratem de incentivos e de restrições ao uso de espaços ou atividades que possam causar problemas de acessibilidade;

IV - Desenvolver e executar junto à comunidade a Política Institucional de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, traduzindo de forma explícita como a Universidade pretende atingir seus objetivos;

V - Elaborar, em conjunto com os demais departamentos, unidades e setores administrativos da UFSCar, uma articulação no que se refere à promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade com vista a definir objetivos e metas e avaliar continuamente a execução da articulação e dos resultados alcançados;

VI - Divulgar interna e externamente a Política Institucional de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, seus objetivos e metas e as responsabilidades de cada um na comunidade acadêmica;

VII - Colaborar com os setores da Universidade na obtenção dos recursos adequados necessários ao desenvolvimento das metas relacionadas às questões de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;

VIII - Trabalhar de forma participativa e dialógica com a comunidade acadêmica;

IX - Colaborar com a formação do pessoal envolvido direta e indiretamente sobre temas que transpassam às Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;

X - Monitorar, acompanhar, avaliar e aprimorar a Política Institucional de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade nos campi da UFSCar, realizando visitas e relatórios sistemáticos;

XI - Orientar e colaborar com o diálogo e a promoção das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade e contribuir com alternativas e soluções para as demandas apresentadas;

XII - Contribuir para o desenvolvimento de programas, projetos e pesquisas da comunidade acadêmica, que visem o fortalecimento da Política Institucional de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;

XIII - Colaborar com os demais departamentos, unidades e setores administrativos da UFSCar, bem como com grupos e/ou membros da comunidade universitária no planejamento, desenvolvimento e avaliação de ações voltadas à diversidade e promoção da equidade;

XIV - Realizar intermediações com setores externos à UFSCar que se fizerem necessárias à promoção da diversidade e da equidade;

XV - Exercer outras atividades inerentes à sua finalidade.

CAPÍTULO II

Da Estrutura Organizacional da SAADE

Art. 4º. As instâncias gestoras e executivas da SAADE são as seguintes:

I - Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CAADE);

II - Comitê Gestor da SAADE (CG/SAADE);

III - Secretaria Executiva (SE/SAADE);

IV - Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE);

V - Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH);

VI - Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG);

VII - Comissão Intercampi de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CIAADE/SAADE).

Art. 5º. A SAADE é dirigida por um Secretário Geral, de livre escolha e nomeação do Reitor, dentre o quadro de servidores da UFSCar, que é responsável por superintender e coordenar suas atividades.

Art. 6º. Ao Secretário Geral compete, além de outras atribuições que venham a ser estabelecidas pelo Conselho de Administração da UFSCar:

- I - Representar a SAADE na UFSCar ou fora dela;
- II - Divulgar as atividades da SAADE;
- III - Exercer as atribuições ou ações necessárias ao bom andamento dos trabalhos da SAADE;
- IV - Presidir as reuniões do CAADE e do Comitê Gestor;
- V - Manter a necessária comunicação com os diversos setores da SAADE, da UFSCar e dos programas e projetos com vistas a uma perfeita integração entre as diversas atividades da Secretaria;
- VI - Apresentar aos órgãos competentes da Instituição a proposta orçamentária consolidada da SAADE e dos programas a ela vinculados, com seus respectivos Planos de Trabalho e Relatórios Financeiros;
- VII - Coordenar, articular e integrar os diferentes programas e projetos entre si com os demais planos e programas e projetos da Instituição;
- VIII - Articular os esforços e atividades dos diversos órgãos da Universidade com vistas a execução dos projetos definidos pela SAADE e pelos programas a ela vinculados;
- IX - Ordenar despesas no âmbito da SAADE e dos programas a ela vinculados;
- X - Delegar competência aos responsáveis pelas unidades da SAADE para a execução de atividades necessárias para o perfeito desempenho da SAADE;
- XI - Dar o necessário encaminhamento a consultas, propostas e outras questões referentes às Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade na UFSCar.

Seção I

Do Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CAADE)

Art. 7º. O CAADE é o órgão colegiado consultivo vinculado à SAADE e tem por finalidade propor, acompanhar e avaliar as políticas afetas às suas áreas de atuação, em atendimento às diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSCar, especialmente em relação às questões de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade.

Art. 8º. O CAADE é constituído pelos seguintes membros:

- I - pelo Secretário Geral da SAADE, que o preside;
- II - pelo Pró-Reitor de Graduação ou seu representante;
- III - pelo Pró-Reitor de Pós-Graduação ou seu representante;
- IV - pelo Pró-Reitor de Pesquisa ou seu representante;
- V - pelo Pró-Reitor de Extensão ou seu representante;
- VI - pelo Pró-Reitor de Assuntos Comunitários e Estudantis ou seu representante;

- VII - pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas ou seu representante;
- VIII - pelo Secretário Geral de Planejamento e Desenvolvimento Institucionais ou seu representante;
- IX - pelo Secretário Geral de Informática ou seu representante;
- X - pelo Secretário Geral de Educação a Distância ou seu representante;
- XI - pelo Secretário Geral de Relações Internacionais ou seu representante;
- XII - pelo Diretor do Escritório de Desenvolvimento Físico ou seu representante;
- XIII - pelo Diretor de Comunicação Social ou seu representante;
- XIV - pelo Diretor do Sistema Integrado de Bibliotecas ou seu representante;
- XV - pelo Diretor do Centro de Ciências Agrárias ou seu representante;
- XVI - pelo Diretor do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde ou seu representante;
- XVII - pelo Diretor do Centro de Ciências da Natureza ou seu representante;
- XVIII - pelo Diretor do Centro de Ciências em Gestão e Tecnologia ou seu representante;
- XIX - pelo Diretor do Centro de Ciências e Tecnologias para a Sustentabilidade ou seu representante;
- XX - pelo Diretor do Centro de Ciências Biológicas e Humanas ou seu representante;
- XXI - pelo Diretor do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia ou seu representante;
- XXII - pelo Diretor do Centro de Educação e Ciências Humanas ou seu representante;
- XXIII - pelo Ouvidor Geral da UFSCar ou seu representante;
- XXIV - por 1 (um) representante discente de graduação e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Graduação;
- XXV - por 1 (um) representante discente de pós-graduação e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Pós-Graduação;
- XXVI - por 1 (um) representante dos servidores técnico-administrativos e respectivo suplente, indicado pelo Conselho de Administração.
- § 1º. O mandato dos membros referidos nos incisos II ao XXIII coincidirá com os titulares dos cargos indicados para as respectivas representações, sendo permitidas reconduções.
- § 2º. O mandato dos membros referidos nos incisos XXIV e XXV é de um ano, permitida uma única recondução consecutiva.
- § 3º. O mandato dos membros referidos no inciso XXVI será de dois anos, permitida uma única recondução consecutiva.
- § 4º. As Pró-Reitorias, as Secretarias Gerais, as Diretorias e os Centros que venham ser criados encaminharão a indicação de seus representantes, titular e suplente, para que façam parte do CAADE.
- Art. 9º. A Presidência do CAADE é exercida pelo Secretário Geral da SAADE.

Parágrafo único. Em caso de ausência e/ou impedimento do Secretário Geral, a Presidência do CAADE será exercida pelo Coordenador mais antigo do quadro das Coordenadorias da SAADE.

Art. 10. Compete ao CAADE:

I - Emitir recomendações, aos órgãos colegiados e às unidades competentes, a respeito das políticas universitárias necessárias para a gestão das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar;

II - Recomendar ações sobre questões técnicas e administrativas, de natureza sistemática e/ou emergenciais relativas às Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar, submetidas a ele pelo Secretário Geral;

III - Contribuir com o acompanhamento e com a avaliação de diretrizes, normas e procedimentos relacionados as atividades que possuem relações com as Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;

IV - Acompanhar os projetos desenvolvidos pela SAADE;

V - Colaborar com a implementação de outros projetos e políticas da UFSCar que possuem relações com as Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;

VI - Avaliar a atuação da SAADE, visando à adequação dos seus objetivos às prioridades da Instituição;

VII - Aprovar o relatório anual de atividades;

VIII - Aprovar o plano de trabalho e a proposta orçamentária anual;

IX - Aprovar as alterações do presente Regimento Interno, visando ao aprimoramento das atividades da SAADE, para posterior homologação pelo Conselho de Administração da UFSCar;

X - Aprovar os relatórios financeiros;

XI - Analisar e avaliar sobre qualquer outro assunto de interesse da SAADE, bem como sobre os casos omissos neste Regimento.

Art. 11. O CAADE se reunirá, ordinariamente, uma vez a cada semestre e, extraordinariamente, por convocação da presidência, por iniciativa própria ou por solicitação de maioria dos seus membros.

§1º - O quórum mínimo para realização das reuniões será a maioria de seus membros, não sendo computadas, para efeito de "quórum" as representações não preenchidas.

§2º - Cada membro do Conselho terá direito a um único voto, sendo que seu Presidente só terá direito a voto em casos de empate.

§ 3º - Quaisquer cidadãos, com o aval do Conselho, poderão participar das reuniões do CAADE, com direito a voz.

Seção II

Do Comitê Gestor (CG/SAADE)

Art. 12. O Comitê Gestor da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, é caracterizado como instância de trabalho colaborativo e participativo, relativo ao planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações da SAADE.

Art. 13. O Comitê Gestor da SAADE é constituído pelos seguintes membros:

- I - pelo Secretário Geral da SAADE, que o preside;
- II - pelo Coordenador de Relações Étnico-Raciais (CoRE);
- III - pelo Coordenador de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH);
- IV - pelo Coordenador de Diversidade e Gênero (CoDG);
- V - pelo Pró-Reitor de Graduação ou seu representante;
- VI - pelo Pró-Reitor de Pós-Graduação ou seu representante;
- VII - pelo Pró-Reitor de Assuntos Comunitários e Estudantis ou seu representante;
- VIII - pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas ou seu representante.

Parágrafo único - O mandato dos membros referidos nos incisos V ao VIII coincidirá com os titulares dos cargos indicados para as respectivas representações, sendo permitidas reconduções.

Art. 14. A Presidência do Comitê Gestor é exercida pelo Secretário Geral da SAADE.

Parágrafo único. Em caso de ausência e/ou impedimento do Secretário Geral, a Presidência do CG/SAADE será exercida pelo Coordenador mais antigo do quadro das Coordenadorias da SAADE.

Art. 15. Compete ao Comitê Gestor da SAADE, além de outras atribuições que venham a ser delegadas pelo CAADE:

- I - Planejar, executar, acompanhar e avaliar as ações da SAADE;
- II - Colaborar com a construção do Plano de Trabalho anual da SAADE;
- III - Criar comissões de caráter temporário, que terão por finalidade atuar como órgãos de assessoramento técnico, elaborando pareceres, propondo sugestões e recomendações a serem adotadas para a implementação das políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade;
- IV - Assessorar tecnicamente a SAADE;
- V - Elaborar pareceres sobre as atividades realizadas pela SAADE e por suas Coordenadorias;
- VI - Recomendar ações, projetos e programas para a SAADE;
- VII - Colaborar com a articulação das atividades relacionadas às Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade entre os setores da UFSCar e ou externos à UFSCar, quando necessário;
- VIII - Propor sugestões e recomendações a serem adotadas para a implementação das Políticas de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;
- IX - Propor ao CAADE alterações no presente Regimento Interno.

Art. 16. O CG/SAADE se reunirá, ordinariamente, uma vez a cada bimestre e, extraordinariamente, por convocação da Presidência.

§1º - O quórum mínimo para realização das reuniões será a maioria de seus membros, não sendo computadas, para efeito de "quórum" as representações não preenchidas.

§2º - Cada membro do Conselho terá direito a um único voto, sendo que seu Presidente só terá direito a voto em casos de empate.

Seção III

Da Secretaria Executiva

Art. 17. A Secretaria Executiva realiza atividades de apoio administrativo direto ao Secretário Geral e as demais Coordenadorias.

Art. 18. São atribuições do Secretário Executivo:

I - Executar atividades de apoio administrativo ao Conselho, Comitê Gestor e Secretário Geral;

II - Controlar a agenda e compromissos do Secretário Geral e das Coordenadorias da unidade;

III - Avaliar e selecionar correspondência para envio ao Secretário Geral ou às Coordenadorias da SAADE;

IV - Acompanhar e preparar as reuniões da SAADE;

V - Atender ao público interno e externo da UFSCar;

VI - Elaborar documentos administrativos, tais como ofício, informação ou parecer técnico, memorandos, boletins, atas, formulários, relatórios etc;

VII - Orientar, instruir e tramitar processos, orçamentos, contratos e demais assuntos administrativos;

VIII - Elaborar levantamentos de dados e informações, conforme demandas da SAADE;

IX - Participar de projetos na área administrativa ou outras correlatas à atuação da SAADE;

X - Participar de comissões e grupos de trabalhos, quando designada;

XI - Elaborar estudos objetivando o aprimoramento de normas e métodos de trabalho;

XII - Realizar o arquivamento sistemático de documentos, mantendo organizado e ou atualizando arquivos, fichários e outros, promovendo medidas de preservação do patrimônio documental;

XIII - Auxiliar na organização dos eventos desenvolvidos pela SAADE;

XIV - Receber, conferir, armazenar, controlar produtos, materiais e equipamentos destinados à SAADE;

XV - Participar de programa de treinamento, por sua sugestão ou quando convidado;

XVI - Executar tarefas pertinentes à área de atuação, utilizando-se de equipamentos e programas de informática;

XVII - Executar outras tarefas compatíveis com as exigências de sua função.

Seção IV

Da Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE)

Art. 19. A CoRE será dirigida por um servidor da UFSCar, docente ou técnico administrativo de nível superior, indicado pelo Secretário Geral e nomeado pelo Reitor.

Art. 20 - À CoRE compete, além de outras atribuições que venham ser determinadas pelo Secretário Geral:

I - Promover ações para implementação de políticas e reflexões sobre Relações Étnico-Raciais (gerais e institucionais), como forma de combater o preconceito, a discriminação e a intolerância;

II - Articular ações e propor encaminhamentos contribuindo com as questões Étnico-Raciais demandadas;

III - Promover campanhas que visam esclarecer dúvidas que possam levar a discriminação e ao preconceito;

IV - Promover escuta qualificada e encaminhamentos de demandas e denúncias da comunidade universitária e as demais pessoas que acessam a Universidade no âmbito de sua coordenadoria;

V - Articular os trabalhos com as demais Coordenadorias e com a SAADE, de forma geral, e com os demais setores da Universidade que apresentem atuações, esporádicas e/ou permanente, no campo das Relações Étnico-Raciais;

VI - Assessorar o Secretário Geral em assuntos referentes às Relações Étnico-Raciais.

Seção V

Da Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH)

Art. 21. À CoIDH será dirigida por um servidor da UFSCar, docente ou técnico administrativo de nível superior, indicado pelo Secretário Geral e nomeado pelo Reitor.

Art. 22. À CoIDH compete, além de outras atribuições que venham ser determinadas pelo Secretário Geral:

I - Promover ações para a implementação de políticas e reflexões que visem garantir a inclusão e a acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade geral.

II - Promover ações para implementação de políticas e reflexões sobre Inclusão e Direitos Humanos (gerais e institucionais), como forma de combater o preconceito, a discriminação e a intolerância;

III - Articular ações e propor encaminhamentos contribuindo com as questões de Inclusão e Direitos Humanos demandadas;

IV - Promover campanhas que visam esclarecer dúvidas que possam levar a discriminação e ao preconceito;

V - Promover escuta qualificada e encaminhamentos de demandas e denúncias da comunidade universitária e as demais pessoas que acessam a Universidade no âmbito de sua coordenadoria;

VI - Articular os trabalhos com as demais Coordenadorias e com a SAADE, de forma geral, e com os demais setores da Universidade que apresentem atuações, esporádicas e/ou permanente, no campo da Inclusão e Direitos Humanos;

VII - Assessorar o Secretário Geral em assuntos referentes à Inclusão e aos Direitos Humanos.

Seção VI

Da Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG)

Art. 23. A CoDG será dirigida por um servidor da UFSCar, docente ou técnico administrativo de nível superior, indicado pelo Secretário Geral e nomeado pelo Reitor.

Art. 24. À CoDG compete, além de outras atribuições que venham ser determinadas pelo Secretário Geral:

I - Promover ações para implementação de políticas e reflexões sobre Gênero e Diversidade Sexual (gerais e institucionais), como forma de combater o preconceito, a discriminação e a intolerância, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia, etc;

II - Articular ações e propor encaminhamentos contribuindo com as questões de Gênero e Diversidade Sexual demandada;

III - Promover campanhas que visam esclarecer dúvidas que possam levar à discriminação e ao preconceito.

IV - Promover escuta qualificada e encaminhamentos de demandas e denúncias da comunidade universitária e das demais pessoas que acessam a Universidade no âmbito de sua coordenadoria;

V - Articular os trabalhos com as demais Coordenadorias e com a SAADE, de forma geral, e com os demais setores da Universidade que apresentem atuações, esporádicas e/ou permanente, no campo do Gênero e da Diversidade Sexual;

VI - Assessorar o Secretário Geral em assuntos referentes à temática Gênero e Diversidade Sexual.

Seção VII

Da Comissão Intercampi de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (CIAADE/SAADE)

Art. 25. A CIAADE/SAADE, como instância executora de trabalho colaborativo e dialógico intercampi, terá por finalidade levantar demandas nos campi da UFSCar e articular ações entre as Coordenadorias da SAADE.

Art. 26. A CIAADE/SAADE será presidida pelo Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, que poderá delegar a função aos Coordenadores das Coordenadorias da SAADE.

Art. 27. A CIAADE/SAADE terá a seguinte composição:

I - Secretário Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade;

II - Coordenador da Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (CoRE);

III - 01 (uma) pessoa de cada campus indicada pela Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais;

IV - Coordenador da Coordenadoria de Diversidade e Gênero (CoDG);

V - 01 (uma) pessoa de cada campus indicada pela Coordenadoria de Diversidade e Gênero;

VI - Coordenador da Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos (CoIDH);

VII - 01 (uma) pessoa de cada campus indicada pela Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos.

Art. 28 . À CIAADE /SAADE compete:

I - Articular ações afirmativas e trabalhos realizados pela SAADE sob orientação das Coordenadorias e ou da Secretaria Geral nos campi da UFSCar;

II - Levantar demandas específicas de cada campus da UFSCar referentes às suas áreas de atuação;

III - Apresentar, por meio de relatórios e outros instrumentos, as especificidades e as características de cada campus;

IV - Participar e colaborar com campanhas de conscientização e esclarecimento contra a discriminação e o preconceito;

V - Assessorar as Coordenadorias e a Secretaria Geral em assuntos referentes ao escopo de atuação da SAADE;

VI - Contribuir com o fluxo de comunicação e de informação entre as Coordenadorias, relativo ao planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações da SAADE na UFSCar;

VII - Além de outras atribuições cabíveis, que venham a ser determinadas pelo Secretário Geral e pelos Coordenadores das respectivas Coordenadorias da SAADE.

CAPÍTULO III

Do Patrimônio e dos Recursos Financeiros

Art. 29. São de responsabilidade administrativa da SAADE as suas instalações físicas, mobiliário, equipamentos e bens que lhe sejam destinados, legados ou doados por intermédio da UFSCar.

Art. 30. Constituem recursos financeiros da SAADE, respeitadas as normativas internas da UFSCar:

I – recursos provenientes da UFSCar, definidos em sua matriz orçamentária anual;

II - Auxílios, subvenções, contribuições e doações de pessoas físicas e entidades públicas ou privadas, nacionais e estrangeiras, obtidos por intermédio da UFSCar;

III - Receitas decorrentes de convênios firmados pela UFSCar com execução realizada pela SAADE;

IV - Produtos e receitas de resultados de pesquisa, de acordo com legislação específica;

V - Produtos e receitas de resultados de prêmios e editais de acordo com legislação específica.

CAPÍTULO IV

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 31. A SAADE adotará, em até 90 dias, as providências necessárias visando à escolha e indicação dos membros do CAADE, observada a composição prevista neste Regimento.

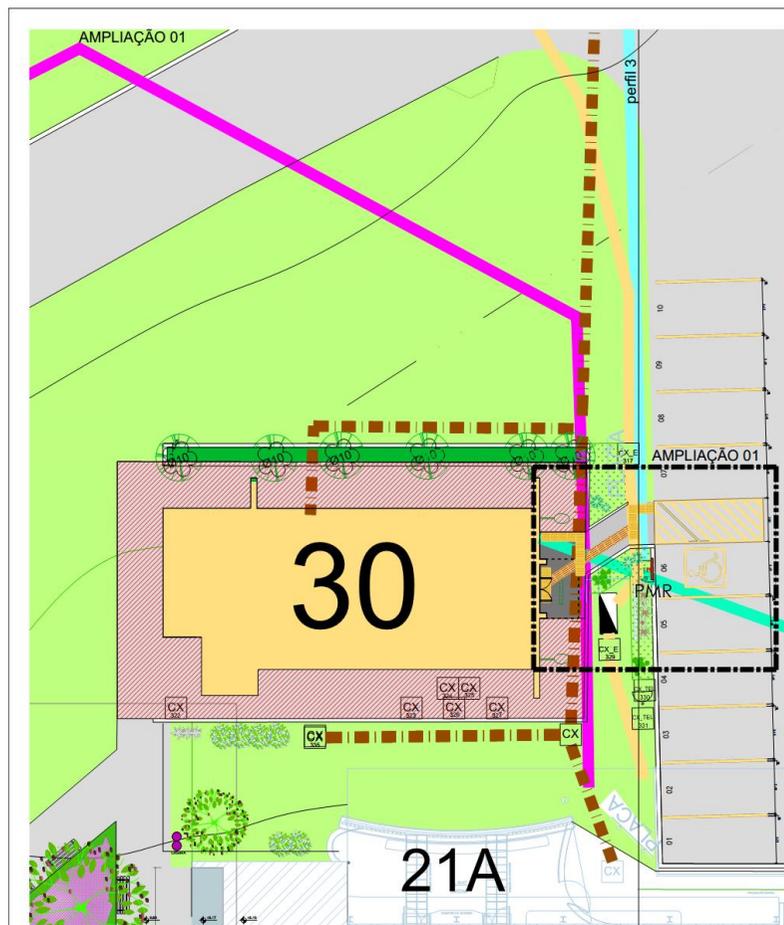
Art. 32. Qualquer alteração no presente Regimento deverá ser aprovada pela maioria dos membros do CAADE e homologada pelo Conselho de Administração da UFSCar.

Art. 33. Os casos omissos e as dúvidas referentes à aplicação desse regimento Interno, não solucionadas no âmbito da Secretaria Geral, serão dirimidas pelo Conselho de Administração.

Art. 34. Esta Resolução entra em vigor nesta data, revogando-se as disposições em contrário..

Prof. Dr. Adilson Jesus Aparecido de Oliveira
Presidente do Conselho de Administração, em exercício

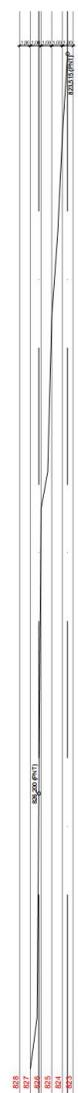
ANEXO 3
Projeto arquitetônico para o prédio 30 onde será instalada a
SAADE



2 IMPLANTAÇÃO
ÁREA 30 ESCALA 1/100

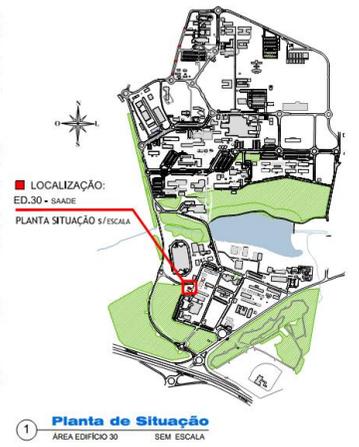


4 PERSPECTIVAS ILUSTRATIVAS
ÁREA 30 - modelo ilustrativo, inclusive cores.



3 PERFILS DO TERRENO
ÁREA 30

| LEGENDA | |
|---|--|
| REFORMA | |
| [Hatched Box] | PERFIL ATERRAMENTO DE CONCRETO EM TERREMO LIVRE, COM NATURAL, SOB EQUIPILÓ, MODELO RETANGULAR (ALZADO) |
| [Hatched Box] | CALÇADA DE CONCRETO EXISTENTE |
| [Hatched Box] | CALÇADA A SER FEITA EM ASPHALTO (PARA DE TRINÇAL, PARTES QUADRADAS, IMPLANTANDO EM CIMENTO PORTLAND COM CONCRETO) |
| [Hatched Box] | CALÇADA DE CONCRETO A SER CONCRETADA |
| [Hatched Box] | VALA PARA ESCOAMENTO DE ÁGUA Q BETA DO ANGULO EXPANSAO |
| [Hatched Box] | PERFIL PAVIMENTO DE ALTA DE CONCRETO PRECISANDO ANEXO, ESP ALTA COM ABRELA E CONFORME SER INDICAR (TET. TO CORRETO) QUANTO À QUANTIDADE (TET) (TET) |
| COMPLEMENTARES | |
| EQUIPAMENTOS URBANOS | |
| [Symbol] | PONTOS DE ILUMINAÇÃO EXISTENTES |
| [Symbol] | PONTOS DE ILUMINAÇÃO A SER INSTALADO |
| [Symbol] | GRILHA (PARO DE CONCRETO) |
| VAGAS | |
| [Symbol] | EV VAGAS PNE |
| PAISAGISMO | |
| [Symbol] | ARBUSTIVIDADE |
| [Symbol] | PLANTAS |
| [Symbol] | NOTAS: INDICAR A QUANTIDADE DE URBANO EXISTENTE DAS CALÇADAS (2.0x 0.10 m) INDICAR A QUANTIDADE DE URBANO EXISTENTE DAS CALÇADAS (2.0x 0.10 m) INDICAR A QUANTIDADE DE URBANO EXISTENTE DAS CALÇADAS (2.0x 0.10 m) INDICAR A QUANTIDADE DE URBANO EXISTENTE DAS CALÇADAS (2.0x 0.10 m) |
| SIMBOLÓGICA | |
| [Symbol] | NÍVEL ACABADO EM PLANTA |
| [Symbol] | NÍVEL ACABADO EM CORTE |
| [Symbol] | FN - PERFIL NATURAL DO TERRENO |
| [Symbol] | PROJ - PERFIL DO TERRENO PROPOSTO |
| NOTAS E OBSERVAÇÕES | |
| 1. COMPROMISSOS E COTAS NO LOCAL | |
| 2. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 3. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 4. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 5. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 6. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 7. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 8. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 9. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |
| 10. FAZER ADEQUADO COMPARTILHO COM O TERRENO EXISTENTE, SENDO AS ANEXAÇÕES DE MAIOR PREZERVAÇÃO DEPENDEREM DA MANUTENÇÃO DO TERRENO EXISTENTE | |



| LEGENDA | |
|----------|---|
| [Line] | Rede de Abastecimento de Água Potável |
| [Line] | Rede Coletora de Esgoto |
| [Line] | Rede Elétrica Alta Tensão |
| [Line] | Rede Elétrica Iluminação |
| [Line] | Rede Elétrica Subterrâneas |
| [Line] | Rede Coletora de Água Pluvial |
| [Line] | Cabo de Fibra Óptica |
| [Line] | Tubulação Sub. Fibra Óptica |
| [Line] | Tubulação Sub. Fibra Óptica + Telefonia |
| [Line] | Tubulação Sub. Telefonia |
| [Line] | Rede de Incêndio |
| [Symbol] | Edifícios Existentes |

| QUADRO DE ÁREAS | |
|------------------------------|--------------------------|
| ÁREA CONSTRUIDA | ÁREA (M ²) |
| ESTACIONAMENTO | 80,00 (M ²) |
| EDIFÍCIO | 74,00 (M ²) |
| CALÇADA A SER RECUPERAR | 130,00 (M ²) |
| RAMPA DE ACESSO AO PREDIO 30 | 12,00 (M ²) |
| ÁREA DE COBERTURA | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| INDIC | DATA | AUT. LIA TAVARES TEIXEIRA | ESSAÇÃO INICIAL |
|-------|------|---------------------------|-----------------|
| REV. | | NOME DO RESPONSÁVEL | DESCRIÇÃO |

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
 rod. Washington Luiz, km 235
 Caixa Postal 676
 Tel. (19) 2351-8193
 CEP 13506-900 - São Carlos/SP



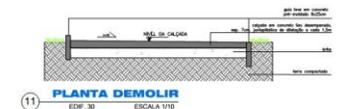
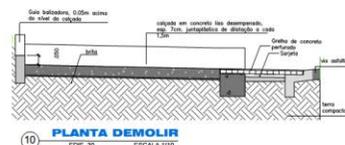
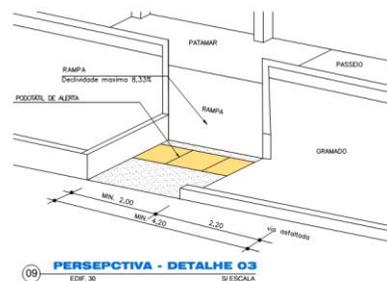
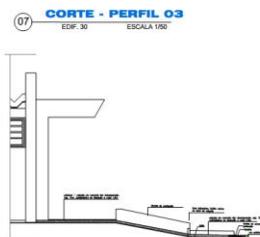
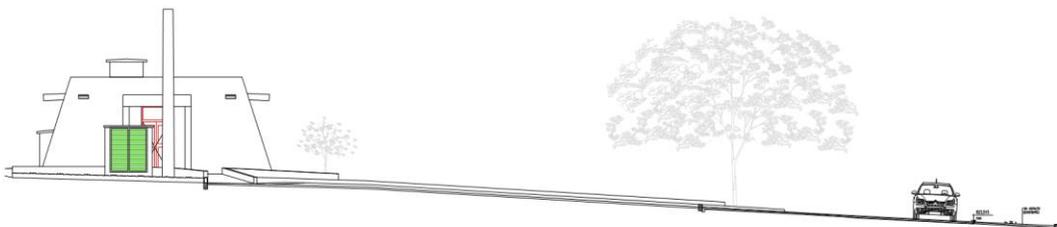
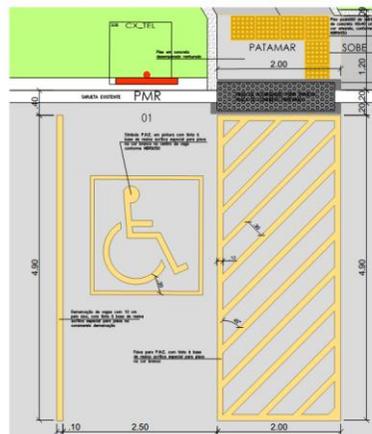
REFORMA ED 30
 SAUDE - Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

EXECUTIVO DE ARQUITETURA

CONTÉUDO
 IMPLANTAÇÃO - PERFILS TERRENO - PERSPECTIVAS

EDF
 escritório de arquitetura e paisagem

ARC 01 06



QUADRO DE ÁREAS

| | |
|-----------------------|-----------|
| ÁREA CONSTRUIVA | ÁREA PNE |
| ÁREA DE MOBILIDADE | ÁREA PNE |
| CALÇADA VAGA | 14,12 PNE |
| CALÇADA E PAVIMENTAR | 13,32 PNE |
| ÁREA DE ACESSO AO PNE | 13,32 PNE |
| ÁREA DE VIGILÂNCIA | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

PROJETO

| | | | |
|---------|---|---------|---------------|
| PROJETO | PROJ. DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS | ENTREGA | PROJ. TÉCNICO |
| PROJ. | PROJ. DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS | PROJ. | PROJ. TÉCNICO |

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
 rod. Washington Luiz, km 235
 Caixa Postal 676
 Tel. (16) 3391-6165
 CEP 13506-900 - São Carlos/SP



PROJETO
 REFORMA ED 30
 SAUDE - Secretaria Geral de Ações Alternativas, Diversidade e Equidade
 EXECUTIVO DE ARQUITETURA

TITULO
 AMPLIAÇÃO 02 - VAGA PNE E ACESSO

EQUIPE TÉCNICA
 PROJ. TÉCNICO: EDUARDO DE ALMEIDA
 PROJ. EXEC. CIVIL: EDUARDO DE ALMEIDA
 PROJ. EXEC. ELÉTRICO: EDUARDO DE ALMEIDA
 PROJ. EXEC. MECÂNICO: EDUARDO DE ALMEIDA
 PROJ. EXEC. PAVIMENTAR: EDUARDO DE ALMEIDA



APROVAÇÃO
 APROVADO EM: 14/03/2024
 DESIGNADO: DR. LAÍS TAVARES TEIXEIRA
 ABRANDADOR: EDUARDO DE ALMEIDA
 NOME DO ARQUIVO: REFORMA ED 30_SAÚDE.dwg
 DATA: 14/03/2024
 FÓRÇA: 02
 06



APÊNDICE 1
Previsão Orçamentária para a SAADE para 2017



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
 Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
 Via Washington Luís, km 235 – Caixa Postal 676
 13565-905 – São Carlos – SP - Brasil
 Fones: (16) 3351-9771
 E-mail: saade@ufscar.br
blog.saade.ufscar.br

**Plano de Aplicação para atender às atividades da Secretaria Geral de
 Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE) para 2017
 (Enviado através do Of SAADE 71/2016)**

| GRUPO 3 – OUTRAS DESPESAS CORRENTES - CUSTEIO | ELEMENTO DE DESPESA | VALOR |
|--|---|----------------------|
| | 33.90.14 – DIÁRIAS PESSOAL CIVIL | |
| | 33.90.30 – MATERIAL DE CONSUMO | R\$ 3.000,00 |
| | 33.90.33 – PASSAGENS E DEPENDÊNCIAS COM LOCOMOÇÃO | R\$ 6.000,00 |
| | 33.90.36 – OUTROS SERVIÇOS DE TERCEIROS – PESSOA FÍSICA | R\$ 8.000,00 |
| | 33.90.39 – OUTROS SERVIÇOS DE TERCEIROS – PESSOA JURÍDICA | R\$ 6.000,00 |
| | 33.90.47 – OBRIGAÇÕES TRIBUTÁRIAS E CONTRIBUTIVAS | R\$ 2.800,00 |
| GRUPO 4 – OUTRAS DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS DE CAPITAL - INVESTIMENTO | 44.90.52 – EQUIPAMENTOS E MATERIAL PERMANENTE (discriminados no anexo) | R\$ 62.781,00 |
| | TOTAL | R\$ 88.581,00 |

Este orçamento é necessário para realização de dois eventos da SAADE nos 4 *campi*, sendo um por semestre, referentes as temáticas da SAADE e à construção do Plano Operativo da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar (baseamos-nos nos eventos da SAADE realizados este ano de 2016). O material gráfico e de internet será necessário para realização de campanhas internas à comunidade da UFSCar em 2017 de prevenção e enfrentamento de violência bem como voltadas à promoção de equidade, assim como material de orientação aos setores da UFSCar referente a legislação e outros temas pertinentes à SAADE. Os equipamentos e material permanente são necessários para que a SAADE possa instalar-se no prédio 30 à ela destinado, cuja reforma já foi aprovada e encontra-se na ProAd aguardando dotação orçamentária (processo 2223). Considerou-se para esta previsão as pranchas elaboradas pelo EDF para a reforma do referido prédio, de distribuição do espaço e mobiliário.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
 Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
 Via Washington Luís, km 235 – Caixa Postal 676
 13565-905 – São Carlos – SP - Brasil
 Fones: (16) 3351-9771
 E-mail: saade@ufscar.br
blog.saade.ufscar.br

MOBILIÁRIO E EQUIPAMENTOS PERMANENTES PARA O FUTURO PRÉDIO DA SAADE (PRÉDIO 30)

| BANHEIRO | | | |
|-----------------|-----------------------|-------------|-------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 2 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 64,00 |
| 1 | Porta toalha de papel | R\$ 30,00 | R\$ 30,00 |
| 1 | Saboneteira | R\$ 4,00 | R\$ 4,00 |
| 1 | Veda ralo de borracha | R\$ 10,00 | R\$ 10,00 |
| 1 | Espelho (50cm x 80cm) | R\$ 170,00 | R\$ 170,00 |
| TOTAL | | | R\$ 278,00 |

| COPA | | | |
|--------------|--|-------------|---------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 1 | Cafeteira elétrica | R\$ 60,00 | R\$ 60,00 |
| 1 | Micro-ondas | R\$ 300,00 | R\$ 300,00 |
| 1 | Bebedouro/filtro elétrico | R\$ 560,00 | R\$ 560,00 |
| 1 | Armário pequeno de cozinha 3 portas (1.30 x 0.8) lxa | R\$ 320,00 | R\$ 320,00 |
| 1 | Armário pequeno de cozinha 2 portas (0.8 x 0.4) | R\$ 220,00 | R\$ 220,00 |
| 1 | Prateleira pequena de cozinha 2 portas (0.4 x 0.6) | R\$ 190,00 | R\$ 190,00 |
| 1 | Frigobar | R\$ 700,00 | R\$ 700,00 |
| 1 | Régua de energia | R\$ 25,00 | R\$ 25,00 |
| 1 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 32,00 |
| TOTAL | | | R\$ 2.407,00 |

| SECRETARIA GERAL | | | |
|-------------------------|---|--------------|--------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 1 | Cadeira giratória | R\$ 300,00 | R\$ 300,00 |
| 2 | Cadeiras poltronas | R\$ 150,00 | R\$ 300,00 |
| 1 | Estação de trabalho em L | R\$ 400,00 | R\$ 400,00 |
| 1 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 400,00 |
| 1 | Computador | R\$ 2.500,00 | R\$ 2.500,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 1 | Impressora | R\$ 1.500,00 | R\$ 1.500,00 |
| 1 | Telefone | R\$ 500,00 | R\$ 500,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (lxa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 32,00 |

| | |
|--------------|-------------------------|
| TOTAL | R\$ 6.752,00 |
|--------------|-------------------------|

| SECRETARIA EXECUTIVA | | | |
|-----------------------------|---|--------------|-------------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 2 | Cadeira giratória | R\$ 300,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Estação de trabalho em L | R\$ 400,00 | R\$ 400,00 |
| 2 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 800,00 |
| 1 | Computador | R\$ 2.500,00 | R\$ 2.500,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 1 | Impressora | R\$ 1.500,00 | R\$ 1.500,00 |
| 1 | Telefone | R\$ 500,00 | R\$ 500,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (1xa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 2 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 64,00 |
| TOTAL | | | R\$ 7.184,00 |

| COORDENAÇÕES | | | |
|---------------------|---|--------------|-------------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 3 | Cadeira giratória | R\$ 300,00 | R\$ 900,00 |
| 3 | Estação de trabalho simples | R\$ 280,00 | R\$ 840,00 |
| 2 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 800,00 |
| 1 | Computador | R\$ 2.500,00 | R\$ 2.500,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 1 | Telefone | R\$ 500,00 | R\$ 500,00 |
| 2 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 240,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (1xa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 3 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 96,00 |
| TOTAL | | | R\$ 6.576,00 |

| APOIO PEDAGÓGICO 1 | | | |
|---------------------------|---|--------------|-----------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 3 | Cadeira giratória | R\$ 300,00 | R\$ 900,00 |
| 3 | Estação de trabalho simples | R\$ 280,00 | R\$ 840,00 |
| 1 | Mesa redonda pequena | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 400,00 |
| 3 | Computador | R\$ 2.500,00 | R\$ 7.500,00 |
| 3 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 300,00 |
| 1 | Impressora | R\$ 1.500,00 | R\$ 1.500,00 |
| 1 | Telefone | R\$ 500,00 | R\$ 500,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (1xa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |

| | | | |
|--------------|---------------|-----------|---------------------|
| 3 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 96,00 |
| TOTAL | | | R\$ 6.576,00 |

| APOIO PEDAGÓGICO 2 | | | |
|---------------------------|---|--------------|---------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 3 | Cadeira giratória | R\$ 300,00 | R\$ 900,00 |
| 3 | Estação de trabalho simples | R\$ 280,00 | R\$ 840,00 |
| 1 | Mesa redonda pequena | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 400,00 |
| 3 | Computador | R\$ 2.500,00 | R\$ 7.500,00 |
| 3 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 300,00 |
| 1 | Telefone | R\$ 500,00 | R\$ 500,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (1xa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 3 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 96,00 |
| TOTAL | | | R\$ 5.076,00 |

| ATENDIMENTO 1 | | | |
|----------------------|---|--------------|---------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 4 | Cadeira giratória | R\$ 300,00 | R\$ 1.200,00 |
| 1 | Estação de trabalho simples | R\$ 280,00 | R\$ 280,00 |
| 1 | Mesa redonda pequena | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 400,00 |
| 1 | Computador | R\$ 2.500,00 | R\$ 2.500,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 1 | Telefone | R\$ 500,00 | R\$ 500,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (1xa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 32,00 |
| TOTAL | | | R\$ 6.332,00 |

| ATENDIMENTO 2 | | | |
|----------------------|---|--------------|--------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 4 | Cadeira giratória | R\$ 300,00 | R\$ 1.200,00 |
| 1 | Estação de trabalho simples | R\$ 280,00 | R\$ 280,00 |
| 1 | Mesa redonda pequena | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 400,00 |
| 1 | Computador | R\$ 2.500,00 | R\$ 2.500,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 1 | Telefone | R\$ 500,00 | R\$ 500,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |

| | | | |
|--------------|------------------------------|------------|---------------------|
| 1 | Cortina tipo veneziana (lxa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 32,00 |
| TOTAL | | | R\$ 6.332,00 |

| SALA DE REUNIÕES | | | |
|-------------------------|------------------------------|--------------|---------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 6 | Cadeira poltrona | R\$ 150,00 | R\$ 900,00 |
| 1 | Mesa redonda pequena | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Televisor 42 pol. | R\$ 1.800,00 | R\$ 1.800,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (lxa) | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 32,00 |
| TOTAL | | | R\$ 4.152,00 |

| SALA TÉCNICA | | | |
|---------------------|---|-------------|---------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 4 | Armário de escritório (90 cm / largura) | R\$ 400,00 | R\$ 1.600,00 |
| 1 | Prateleira | R\$ 600,00 | R\$ 600,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 1 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 120,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (lxa) | R\$ 200,00 | R\$ 200,00 |
| 1 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 32,00 |
| TOTAL | | | R\$ 2.652,00 |

| ÁREA DE CONVIVÊNCIA | | | |
|----------------------------|------------------------------|--------------|---------------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 3 | Sofás de 3 lugares | R\$ 750,00 | R\$ 2.250,00 |
| 2 | Mesa de centro | R\$ 150,00 | R\$ 300,00 |
| 1 | Televisor 42 pol. | R\$ 1.800,00 | R\$ 1.800,00 |
| 1 | Estabilizador de energia | R\$ 100,00 | R\$ 100,00 |
| 2 | Ventilador | R\$ 120,00 | R\$ 240,00 |
| 1 | Cortina tipo veneziana (lxa) | R\$ 1.200,00 | R\$ 1.200,00 |
| 2 | Cesto de lixo | R\$ 32,00 | R\$ 64,00 |
| TOTAL | | | R\$ 5.954,00 |

| JARDIM | | | |
|---------------|-----------------|-------------|--------------|
| QTD. | ITEM | VALOR(item) | VALOR |
| 4 | Banco de jardim | R\$ 380,00 | R\$ 1.520,00 |

| | | | |
|--------------|--------------------------|------------|-------------------------|
| 6 | Vasos | R\$ 90,00 | R\$ 540,00 |
| 4 | Cestos lixos recicláveis | R\$ 450,00 | R\$ 450,00 |
| TOTAL | | | R\$ 2.510,00 |

| | |
|--------------|----------------------|
| TOTAL | R\$ 62.781,00 |
|--------------|----------------------|

APÊNDICE 2
Programação da 10ª Mostra Cinema e Direitos Humanos -
UFSCar – *Campus* São Carlos

500 – Os Bebês Roubados Pela Ditadura Argentina - Alexandre Valenti | Argentina/Brasil | 2013 | 100min | Documentário Classificação indicativa: 12 anos Debate com: Vera Alves Cepêda no dia 24/05

Entre 1976 e 1983, a Argentina viveu sombrios anos de ditadura militar. Neste período, famílias inteiras foram despedaçadas pela repressão clandestina empreendida por um estado terrorista que ceifou a vida de cerca de 30 mil argentinos. Dentre as práticas mais aterradoras desse regime estava o sequestro sistemático de bebês e crianças, filhos de presos e desaparecidos políticos, que eram apropriados por seus algozes com espólio de guerra. A partir da iniciativa das Avós da Praça de Maio criou-se o "Banco dos 500", com amostras de seu próprio sangue, o que possibilitou, até agora, a descoberta de 114 das 500 crianças sequestradas. "500 – Os Bebês Roubados pela Ditadura Argentina" narra a incansável luta das Avós da Praça de Maio que tem início na Argentina em 1976 e se liga à história do Grupo Clamor, sediado no Brasil. A luta perdura até os dias de hoje.

Temática: Infância / Direito à memória e à verdade



Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE) é um órgão de apoio administrativo vinculado à Reitoria da Universidade Federal de São Carlos, responsável pelo estabelecimento e implementação de políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar.

Mais informações:
saade@ufscar.br
<http://blog.saade.ufscar.br/>
(16) 3351.9771

Criado em 2005, o CineUFSCar tem o objetivo de realizar exibições de filmes nacionais e internacionais que promovam a reflexão e o debate de temas vitais para a sociedade e para a Universidade e suas diversas áreas, promovendo mostras que atuem de maneira educacional e gerem reflexões acerca de temáticas contemporâneas.
<http://www.cinema.ufscar.br/>

Realização

Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

Secretaria de Auditoria

Secretaria Especial de Direitos Humanos

Projetos de Cultura

Ministério das Mulheres, da Igualdade Social e dos Direitos Humanos

Patrocínio

Apoio

10ª MOSTRA CINEMA E DIREITOS HUMANOS NO MUNDO
MUESTRA DE CINE Y DERECHOS HUMANOS EN EL MUNDO
FILM AND HUMAN RIGHTS IN THE WORLD EXHIBITION
CIRCUITO DIFUSÃO
2016. BRASIL

Dias 23, 24 e 25 de Maio de 2016

Local: Anfiteatro Bento Prado Jr. Universidade Federal de São Carlos

| SEG (23/05) | TER (24/05) | QUA (25/05) |
|---|--|--|
| <p>16h "O Mundo é o Meio", "Abraço de Maré" "Do meu Lado"</p> <p>Seguido de debate</p> <p>Acessibilidade: </p> | <p>9h "Félix, o Herói da Barra"</p> <p>Seguido de debate</p> <p>Acessibilidade: </p> | <p>9h "Félix, o Herói da Barra"</p> <p>Seguido de debate</p> <p>Acessibilidade: </p> |
| <p>19h "Porque Temos Esperança"</p> <p>Seguido de debate</p> <p>Acessibilidade: </p> | <p>12h "O mundo é o meio"</p> <p>"Abraço de maré" "Do meu lado"</p> <p>Acessibilidade: </p> | <p>14h - "500 Os Bebês Roubados Pela Ditadura Argentina"</p> <p>Seguido de debate</p> <p>Acessibilidade: </p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>Local: Anfiteatro Bento Prado Jr.</p> </div> |

- ACESSIBILIDADE:**
- Cadeiraante
 - Áudio Descrição
 - Closed Caption / Legendas
 - Intérprete de LIBRAS (Durante os debates)

CURTA-METRAGENS

O Muro é o Meio - Eudaldo Monção Jr. | Brasil | 2014 | 15min | Documentário Classificação indicativa: 10 anos Debate com: Gabriel de Santis Feltran, no dia 23/05

O documentário aborda pichações de protesto gravadas nos muros da Universidade Federal de Sergipe. São gritos de revolta pela falta de segurança no campus, estrutura e qualidade de ensino. As pichações são mostradas como formas de indignação, reivindicação e também de comunicação contra a apatia das paredes brancas que abafam os conflitos socioculturais.

Temática: Direito à participação política



Abraço de Maré - Victor Clárcio | Brasil | 2013 | 16min | Documentário Classificação indicativa: Livre Debate com: Valéria Oliveira de Vasconcelos no dia 23/05

O dia a dia de quem mora em um centro urbano é sempre atribulado. Porém, bem no meio disso tudo, cinco pessoas vivem na mais pura sintonia entre a natureza e a cidade. Do asfalto ao manguê, o curta-metragem documental "Abraço de Maré" traz para a tela a história de vida de uma família ribeirinha, que mora em uma casa de talpa às margens do rio Potengi. Esse filme nos leva a refletir sobre essa dualidade e sobre o quanto a realidade que nos parece ser tão distinta não é, na verdade, tão próxima.

Temática: Combate à pobreza / Direito à educação



Do Meu Lado - Tarcísio Lara Puliti | Brasil | 2014 | 14min | Ficção Classificação indicativa: Livre Debate com: André Ricardo de Souza no dia 24/05

As vidas de duas vizinhas, uma umbandista e uma protestante, começam a se cruzar quando uma infiltração abre um buraco na parede que divide suas casas.

Temática: Diversidade religiosa

LONGA-METRAGENS



Félix, o Herói da Barra - Edson Fogaça | Brasil | 2015 | 72min | Documentário Classificação indicativa: Livre Debate com: Danilo Alberto Martins da Silva nos dias 24 e 25/05

Félix, herói fundador da comunidade de Barra de Arcoíra, Santa Tereza (TO), seria um ex-escravo que teria lutado na Guerra do Paraguai e recebido de D. Pedro II uma grande extensão de terras, no antigo norte de Goiás, por sua atuação no conflito. A perda do documento real, após sua morte, gerou um conflito pela posse das terras, entre seus descendentes e fazendeiros, que já dura mais de 50 anos. A comunidade atual então se autorreconheceu como quilombola para, em uma derradeira ação, garantir o direito à terra que ocupam. Temática: Direito da população afrodescendente



Porque Temos Esperança - Susanna Lira | Brasil | 2014 | 71min | Documentário Classificação indicativa: 10 anos Debate com: Jacqueline Sinhoretto no dia 23/05

Mostra a jornada de uma mulher pernambucana (Mari) e sua rejeição a tudo aquilo que parece não ter jeito. Vivendo profundos dilemas na vida pessoal e na tentativa de reconstruir outras vidas, ela inicia uma trajetória pelos presídios de Recife, na intenção de que pais reconheçam seus filhos. Experimentando na própria pele a solidão, Mari nos mostra que o afeto pode ser re-então e que a falta de esperança é o mal mais intolerável para o ser humano. Temática: Registro civil de nascimento

APÊNDICE 3

**“Considerações e sugestões relativas à Portaria no. 13 do MEC
que dispõe sobre indução de ações afirmativas na pós-
graduação”**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
Via Washington Luís, km 235 – Caixa Postal 676
13565-905 – São Carlos – SP - Brasil
Fones: (16) 3351-9771
E-mail: saade@ufscar.br

**CONSIDERAÇÕES E SUGESTÕES RELATIVAS A PORTARIA NO. 13
DO MEC QUE DISPÕE SOBRE INDUÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA
PÓS-GRADUAÇÃO**

Junho-2016

***DOCUMENTO ASSESSOR DA SAADE DIRIGIDO AS PRÓ-REITORIAS
DE PÓS-GRADUAÇÃO E DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS E ESTUDANTIS***

No dia 11 de maio do presente ano foi aprovada pelo então Ministro da Educação, Aloisio Mercadante a Portaria n.13 que dispõe sobre a indução de Ações afirmativas na Pós-graduação. A Portaria define que as universidades públicas deverão:

Art. 1o As Instituições Federais de Ensino Superior, no âmbito de sua autonomia e observados os princípios de mérito inerentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, terão o prazo de noventa dias para apresentar propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas.

Art. 2o As Instituições Federais de Ensino deverão criar comissões próprias com a finalidade de dar continuidade ao processo de discussão e aperfeiçoamento das Ações Afirmativas propostas. (BRASIL/MEC, 2016)

Tendo em vista os propósitos que determinaram a criação da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE) consolidando as Políticas de Ação Afirmativa aprovadas na UFSCar a partir de 2007e que a esta compete assessorar a Reitoria no estabelecimento de políticas de Ações Afirmativas, diversidade e equidade em consonância com os aspectos legais e normativos vigentes e ainda, elaborar, implementar e avaliar as ações afirmativas e políticas de equidade, vimos inicialmente, por meio deste documento, apresentar algumas considerações e sugestões de encaminhamentos para o atendimento da Portaria n. 13.

O presente documento se divide em quatro partes. A **primeira** apresenta apontamentos estatísticos, políticos e legais em relação a ações afirmativas voltadas a pessoas negras, indígenas e com deficiência. A **segunda** parte foca a UFSCar em sua trajetória e projeto político e de planejamento em relação a ações afirmativas e reservas de vagas. A **terceira** parte faz considerações específicas em relação à reserva de vagas

na pós-graduação apresentando alguns dados da UFSCar bem como algumas experiências em outras universidades. Por fim, na **quarta** parte apresentamos sugestões de encaminhamentos.

A reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e com deficiência.

Documento elaborado pela Frente de Estudantes Indígenas da UFSCar, referente a reserva de vagas na pós-graduação nos apresenta que:

“A trajetória escolar de alunos indígenas costuma ser bastante específica, por algumas razões, como as seguintes: 1) os conteúdos desenhados para educação escolar indígena não são os mesmos da educação padrão, operando com outra pedagogia e outros conteúdos; 2) frequentemente, o português não é a língua materna dos educandos, funcionando como sua segunda língua; 3) o papel central da oralidade como tradição de conhecimento nativo, sendo a escrita uma tecnologia de conhecimento suplementar. Por fim, cabe ressaltar que uma vez que as populações indígenas diferem historicamente e socialmente em relação às populações negras no Brasil, faz-se necessário pensar uma política reparatória que leve em conta essa diferença.

No caso indígena, a elaboração das políticas não dá ênfase a dados estatísticos, mas a argumentos históricos que evidenciem o genocídio sistemático e o desrespeito a seus direitos. Se historicamente as políticas públicas destinadas aos povos etnicamente diferenciados tinham por base idéias assimilacionistas e integradoras dos grupos à sociedade envolvente, desde a década de 1980 os povos indígenas têm demandado e lutado pelo direito à educação como meio de participar ativamente da elaboração, definição e implantação das políticas públicas que dizem respeito às suas realidades, algo que lhes é garantido pela própria Constituição.

A reserva de vagas responde a uma parcela das reivindicações dos povos indígenas no campo educacional e, ao mesmo tempo, evidencia o esforço institucional que o Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de São Carlos deveria adotar a fim de dar um passo no sentido de alterar a situação de vulnerabilidade de determinados grupos sociais. Além disso, tal política deve ser vista como um esforço da UFSCar em contribuir para o cumprimento do direito constitucional dos povos indígenas à educação intercultural e bilíngüe em todos os níveis do ensino.” (Frente de Estudantes Indígenas da UFSCar, 2016, p. 14)

Ainda segundo este documento:

“A criação de reservas de vagas na pós-graduação possui a especificidade de trazer para o espaço de pesquisa acadêmica o questionamento das formas de exclusão racial que, por muito tempo, foram pensadas como restritas às etapas anteriores de ensino. Além disso, no âmbito da produção de conhecimento, ela pode proporcionar diferentes desenvolvimentos teóricos vinculados às demandas sociais, questionamentos e referências culturais dos grupos até então não participantes deste espaço.

Ademais, no que toca particularmente à situação das populações indígenas, trata-se de um direito constitucional a garantia de uma educação diferenciada voltada para suas especificidades sócio culturais. A inexistência de políticas de inclusão na pós-graduação, moldadas para que sejam acessíveis e factíveis para os grupos indígenas, impede a efetiva aplicação deste direito, na medida em que a formação de indígenas em cursos de mestrado e doutorado é indispensável para que representantes destas populações possam, futuramente, atuar como docentes no ensino superior, ou ocupar posições de gestão nas políticas educacionais diferenciadas reservadas a pessoas com pós-graduação” (Frente de Estudantes Indígenas da UFSCar, 2016, p. 9-10)

Em relação a população negra, os dados nacionais analisados por ARTES (s/d), com base no Censo de 2000 e 2010, apontam que apesar do crescimento de 200% de presença de negros/as (pretos/as + pardos/as) na pós-graduação nesse período, “os negros ainda representam minoria entre os pós-graduados brasileiros: 13,2% do total de

estudantes em 2000 e 24,9% em 2010”. A autora destaca ainda que “em 2009 as mulheres brancas representavam 45,1% dos estudantes na pós-graduação, seguidos de homens brancos com 31,3% de participação, sendo 12,5% para mulheres negras e 9,4% para homens negros”.

Apesar dos avanços quantitativos na educação brasileira, a universalização do ensino fundamental, o crescimento do número de vagas e matrículas no ensino médio e a expansão das universidades públicas nos últimos anos, os dados da PNAD 2007 (IBGE, 2007) mostram que no Brasil, ainda permanece a desigualdade no processo de escolarização entre brancos e negros. Deste modo na população branca entre 18 e 24 anos temos: 29,4% no Ensino Médio e 57,9% no Ensino Superior; entre a população negra 50,3% estava no Ensino Médio e 25,4% no Ensino Superior. Em 2013 estes dados melhoram significativamente, mas ainda demonstram as desigualdades entre brancos e negros: estudantes entre 18 e 24 anos no ensino superior, incluindo mestrado e doutorado, são 69,5% brancos e 40,7% negros (IBGE, 2013). A PNAD 2013 nos mostra que, mesmo com as cotas e/ou reserva de vagas para população negra e outros em funcionamento em várias universidades, e a existência do PROUNI, ainda não há equidade. Ocorre que o percurso de escolarização ainda se mostra com resultados disparens entre brancos e negros: entre a população branca de 6 a 24 anos, temos 92,7% no ensino fundamental, 63,6% no ensino médio e 23,5% no ensino superior. Entre a população negra temos: 92,4% no ensino fundamental, 49,5% no ensino médio e 10,9% no ensino superior.

Em defesa às ações afirmativas na pós-graduação, a presidenta da Associação Nacional de Pós-graduandos/as – ANPG - Tamara Naiz – afirma que a Portaria MEC n.13, “é importante para tentar atenuar a falta de oportunidade por que passa, historicamente, essa parcela da população”. Observa a presidenta da ANPG que “A pós-graduação é a parte mais elitizada da universidade” e que negros/as são minoria neste nível da educação. Na mesma matéria do site da associação de pós-graduandos/as, Davidson Magalhães, presidente da Frente Parlamentar Mista em Defesa da Pós-Graduação, da Ciência e da Tecnologia, lembra que a portaria se baseou em Projeto de Lei desta Frente que, em abril de 2015 realizou uma Caravana a Brasília. (Bandeira histórica da ANPG, as cotas na pós-graduação são hoje realidade. <http://www.anpg.org.br/?p=11988>. 11 de maio de 2016).

Podemos ler no Estatuto da igualdade racial em seu Art. 4º que:

A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica; IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais; V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada; VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos; VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros. (Brasil. Estatuto da Igualdade racial. LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010)

A reserva de vagas e cotas compõem ações afirmativas de reparação, voltadas a determinadas populações. De acordo com o Parecer CNE/CP 03/2004,

Cabe ao Estado promover e incentivar políticas de reparações, no que cumpre ao disposto na Constituição Federal, Art. 205, que assinala o dever do Estado de garantir indistintamente, por meio da educação, iguais direitos para o pleno desenvolvimento de todos e de cada um, enquanto pessoa, cidadão ou profissional. Sem a intervenção do Estado, os postos à margem, entre eles os afro-brasileiros, dificilmente, e as estatísticas o mostram sem deixar dúvidas, romperão o sistema meritocrático que agrava desigualdades e gera injustiça, ao reger-se por critérios de exclusão, fundados em preconceitos e manutenção de privilégios para os sempre privilegiados. Políticas de reparações voltadas para a educação dos negros devem oferecer garantias a essa população de ingresso, permanência e sucesso na educação escolar, de valorização do patrimônio histórico-cultural afro-brasileiro, de aquisição das competências e dos conhecimentos tidos como indispensáveis para continuidade nos estudos, de condições para alcançar todos os requisitos tendo em vista a conclusão de cada um dos níveis de ensino, bem como para atuar como cidadãos responsáveis e participantes, além de desempenharem com qualificação uma profissão. (BRASIL, 2004).

A Portaria CNE/CP 03/2004 afirma ainda que “Reconhecimento implica justiça e iguais direitos sociais, civis, culturais e econômicos, bem como valorização da diversidade daquilo que distingue os negros dos outros grupos que compõem a população brasileira.” E ainda, que o reconhecimento “....requer a adoção de políticas educacionais e de estratégias pedagógicas de valorização da diversidade, a fim de superar a desigualdade étnico-racial presente na educação escolar brasileira, nos diferentes níveis de ensino.”

No que tange a pessoas com deficiência, o Censo 2010 (IBGE) aponta que em 2010 o Brasil tinha 45.606.048 pessoas que diziam apresentar pelo menos uma deficiência (23,9%) do total da população. E destes, 24,9% pertenciam à população de 15 a 64 anos, ou seja a faixa etária na qual está compreendida a população que frequenta o ensino superior de graduação e pós graduação. Um olhar atento a estes dados nos remetem a situação de acesso ao Ensino Superior dessa população. Tomando então os dados divulgados pelo INEP (Martins e Lacerda, 2015), encontramos:

Tabela 1 Matrículas de estudantes com deficiência no Ensino Superior, Brasil (2011)

| Ano | Total De Estudantes | Pessoas Com Def. Freq. Absoluta (n) | Pessoas com Def. Freq. Relativa (%) |
|------|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 2011 | 6.739.968 | 23250 | 0.34 |

Fonte: Inep (2011).

Ou seja, menos de 1% dos estudantes que se matriculam no ensino superior são pessoas com deficiência, mas em sua faixa etária indicada pelo Censo, as pessoas com deficiência representam 24,9%. Estes números indicam claramente que estas pessoas não estão tendo a mesma oportunidade de acesso a este nível de ensino que as demais pessoas, e isso só se agrava quando verificados os dados relativos à pós-graduação. No Brasil, o momento atual tem se colocado como propício a discussões e implementações de ações voltadas à escolarização da pessoa com deficiência. No entanto, estudiosos da área apontam que a conquista e o reconhecimento de alguns direitos das pessoas com deficiência só podem ser identificados como elementos integrantes das políticas sociais, a partir de meados do século passado, mais precisamente, por volta de 1950. Ou seja, o direito da escolarização das pessoas com deficiência na política educacional brasileira, desponta somente no final dos anos cinquenta e início da década de sessenta do século passado.

Embora tenham crescido gradativamente foi a partir dessa década que a Educação Especial sofreu processo mais intenso de ampliação, passando a incluir pessoas com comprometimentos, que acabaram por culminar, na década de 70, com a instalação de um verdadeiro subsistema educacional, com a proliferação de instituições públicas e privadas de atendimento às pessoas com deficiência em separado e com a criação de órgãos normativos tanto federal quanto estadual.

Todavia, sabemos que a escola brasileira historicamente se caracterizou por um longo período, pela visão da educação em que se delimitava a escolarização da população, como privilégio de um grupo, sendo que tanto as políticas, quanto as práticas educacionais reprodutoras da ordem social, acabavam por legitimar uma exclusão (BRASIL, 2008; CAIADO, 2009). Dados censitários mostram que há uma grande parcela de pessoas com deficiência no país sem acesso aos direitos sociais e a nível mundial a Declaração de Salamanca (1994) aponta que 200 milhões de crianças em todo o mundo, não têm acesso à educação, e um número considerável destes, são pessoas com deficiência. Destaca, ainda, que existem milhões de adultos com deficiência sem acesso à educação nas regiões em desenvolvimento em todo o mundo.

Apesar de dados oficiais apontarem na atualidade um aumento considerável na matrícula de pessoas com deficiência em todos os níveis e modalidades de ensino, ainda há restrições sociais de pessoas com deficiência, no Brasil.

Todavia, fruto de amplas lutas da sociedade civil, no Brasil, podemos pontuar alguns avanços. A Constituição Federal de 1988 garante, a responsabilidade para com os direitos individuais, sociais e educacionais dos indivíduos. A lei nº13146 de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em seu capítulo II, artigo 8º reafirma a constituição Federal Brasileira e destaca como:

[..]dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros [...] (BRASIL, 2015).

Tais dados ajudam a entendermos a superação dos obstáculos impostos pelo despreparo da sociedade em lidar com estes sujeitos, e uma dívida histórica que o Brasil possui para com esta parcela da população.

Trajatória, projeto político e de planejamento da UFSCar em relação às ações afirmativas e reserva de vagas.

Como relatado no documento do ConSuni que justifica a criação da SAADE, no que tange às políticas de ações afirmativas de cunho Étnico-Racial, desde 2003, o sistema de cotas para negros e negras, indígenas e mais recentemente também quilombolas em instituições de ensino superior (IES), permitiu a ampliação do ingresso desses grupos, no ensino superior, em várias IES de todo país. Foi com a tarefa de dar corpo a uma proposta consoante com os objetivos da UFSCar que, em maio de 2005, o Conselho Universitário decidiu pela instalação de uma comissão que formulasse propostas para um programa de ações afirmativas. Após a instalação da Comissão de Ações Afirmativas, em maio de 2005, foi empreendido um conjunto de atividades e estudos, que se destinaram, inclusive, a subsidiar os debates iniciais para a formulação da proposta do Programa de Ações Afirmativas (PAA) na UFSCar. O Programa de Ações Afirmativas (PAA) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) é fruto de um processo de discussão que envolveu os vários segmentos da comunidade universitária; foi constituído e aprovado em 2007, como uma política institucional. Ao longo do tempo, a UFSCar vem implantando, a reserva de uma vaga adicional em cada curso de graduação presencial destinada a estudantes Indígenas, de etnias brasileiras, que comprovem sua etnia e seu vínculo com a comunidade da qual se originam. O PAA, visando promover o acesso ao ensino superior a grupos que têm sofrido perdas provocadas por discriminações, marginalização e/ou desigualdades, fortalecido pela experimentação de muitos desafios ao longo de sua trajetória, buscou caminhos que levassem a Universidade a atender a diversidade da sociedade, de modo cada vez mais plural, com a oferta de ensino superior público de qualidade e com compromisso social (Resolução ConsUni nº 541, de 04 de junho de 2007)

Assim, desde 2007 a UFSCar vem desenvolvendo um conjunto de ações relativas ao Programa de Ações Afirmativas voltadas, entre outros, a população negra e povos indígenas. Tais ações foram acompanhadas pelo Grupo Gestor de Ações Afirmativas, criado pela Portaria GR no 696, de 06 de junho de 2007 que dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da

UFSCar, no Programa de Ações Afirmativas. Do que se pode depreender, a UFSCar possui acúmulo no tema em questão e é, no Brasil e especialmente no Estado de São Paulo, uma referência no campo das ações afirmativas.

Em relação às ações e políticas voltadas para pessoas com deficiência, na UFSCar, destacamos, historicamente, duas iniciativas institucionais. A primeira delas, de 1996, ligada a Biblioteca Comunitária da UFSCar, o PROVER - Programa de Atendimento a Grupos Especiais de Usuários: Deficientes Visuais (PROVER) utiliza softwares específicos e novas tecnologias para facilitar o acesso a todo tipo de informação, eliminando barreiras pedagógicas e integrando o deficiente visual com a sociedade. Em 2008, temos a instalação do Incluir - Núcleo de Acessibilidade na UFSCar, que se propõe a desenvolver ações que consolidem o seu papel de referência e apoio às ações de Educação Especial nesta Universidade, por meio de um conjunto de propostas como dar suporte aos estudantes público alvo da Educação Especial matriculados na UFSCar pela: eliminação de barreiras arquitetônicas e atitudinais, apoio acadêmico para o acesso e a permanência na Universidade, e acesso à informação; pela sensibilização de docentes, demais funcionários e estudantes para a garantia de direitos à educação a todos; pela mobilização da comunidade onde a Universidade está inserida informando acerca das possibilidades que a UFSCar oferece de ingresso e permanência no ensino superior; por ações em articulação com os demais programas da Universidade.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2013-2017 da UFSCar afirma a importância da diversidade para uma universidade que se quer democrática e promotora da cidadania, apresentando princípios e diretrizes gerais em relação a ampliação das ações afirmativas na UFSCar, indicando especificamente “Analisar possibilidades e incentivar a implementação de políticas de equidade e ações afirmativas na pós-graduação”, respaldando, assim, o debate sobre a construção de proposta(s) de implementação da reserva de vagas na pós-graduação.

O Projeto Pedagógico da Instituição, descrito no PDI 2013-2017 define Diretrizes gerais, apoiadas nos princípios assumidos derivados da missão da UFSCar. Dentre as Diretrizes destacamos:

[...] Estimular e apoiar ações que contribuam para afirmar a identidade pautada na diversidade da UFSCar, ampliando a oferta de oportunidades de convivência com a diversidade aos membros das comunidades interna e externa.

Ampliar e aprimorar as políticas de atendimento à diversidade, de necessidades de acolhimento e apoio à comunidade discente em diferentes momentos das trajetórias acadêmicas [...]

Promover respeito, compreensão e diálogo na diversidade e pluralismo social, étnico racial e cultural como parte da produção do conhecimento e do pleno exercício da cidadania [...] (p.15)

Destacamos também o princípio de “Acessibilidade, inclusão e equidade” presente no PDI e suas diretrizes, que dada a importância justificaram a criação da SAADE, dentre elas:

3.2.2 Ampliar e aprimorar oportunidades de formação contínua e permanente para lidar com a diversidade.

3.2.4 Ampliar o quadro de servidores e as instalações físicas nos *campi*, a fim de atender às diversas categorias de acesso diferenciado à UFSCar.

3.2.8 Consolidar e reforçar as instâncias de apoio, acolhimento e atendimento à comunidade universitária que visem o respeito à diferença e a ampla inclusão na Universidade.

3.2.9 Planejar e implementar a gestão transversal do Programa de Ações Afirmativas, promovendo sua integração a outros programas internos e externos à Universidade.

3.2.14 Fazer gestões políticas permanentes junto ao Governo Federal visando a contratação de profissionais de apoio para a inclusão social dos estudantes de graduação e pós-graduação, em número suficiente e com a formação adequada considerando a demanda existente na Universidade.

3.2.16 Realizar de modo contínuo, diagnósticos que permitam o melhor conhecimento dos sucessos e das dificuldades dos servidores docentes e técnico-administrativos na promoção de aprendizagens junto aos estudantes, notadamente aqueles ingressantes pelas diversas modalidades que constituem metas do Programa de Ações Afirmativas.

3.2.17 Criar mecanismos para que cada instância ou agente da Universidade possa identificar obstáculos à promoção da equidade e à valorização da diversidade, bem como encontrar formas de superação desses obstáculos. [...]

3.2.24 Criar condições físicas, materiais e de pessoas para ampliar e consolidar ações de ensino, pesquisa e extensão voltadas à educação das relações étnico-raciais e à promoção da equidade. [...]

3.2.26 Fomentar intercâmbios de conhecimento – nas atividades de ensino, pesquisa e extensão – entre o Brasil e países que compartilham sua identidade cultural, social ou econômica e que, tradicionalmente, ainda não são contemplados em programas e ações de fomento aos intercâmbios acadêmicos, por meio de condições institucionais materiais e de pessoal e de parcerias entre grupos de pesquisa, docentes e estudantes, nos âmbitos local, nacional e internacional. [...]

3.2.28 Promover a sensibilização e a formação de toda a comunidade universitária para atuação orientada pelas políticas de equidade, por meio do emprego de diferentes mídias na ampliação e aprofundamento do debate e da produção e divulgação de informações que promovam o conhecimento sobre as diferentes culturas que convivem no País, na região e na própria Instituição.

A pós-graduação.

Atualmente a UFSCar possui 47 programas de pós-graduação, mais de 4000 alunos pós-graduandos (dados do Relatório 2015). As tabelas abaixo trazem os dados referentes a composição do corpo discente na pós-graduação no que se refere aos recortes de etnia e deficiência.

TABELA 2: Composição do corpo discente na pós-graduação da UFSCar (jun-2016)

ALUNOS REGULARES EM ANDAMENTO

| Nível | Mestrado | Doutorado | Mestrado Profissional | Total |
|-------|----------|-----------|-----------------------|-------|
| Total | 1.586 | 1.741 | 375 | 3.702 |

COM NECESSIDADES ESPECIAIS

| Nível | Mestrado | Doutorado | Mestrado Profissional | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|
| Auditiva | 10 | 2 | 0 | 12 |
| Física | 1 | 2 | 0 | 3 |
| Visual | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Total | 11 | 6 | 0 | 17 |

POR COR / RAÇA

| Nível | Mestrado | Doutorado | Mestrado Profissional | Total |
|----------------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|
| Branca | 1.209 | 1.356 | 276 | 2.841 |
| Negra Quilombola | 2 | 1 | 0 | 3 |
| Negra Não-Quilombola | 29 | 35 | 6 | 70 |
| Parda | 53 | 46 | 16 | 115 |
| Amarela | 10 | 9 | 4 | 23 |
| Indígena Aldeado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indígena Não-Aldeado | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Sem Declaração | 282 | 294 | 73 | 649 |
| Total | 1.586 | 1.741 | 375 | 3.702 |

É de conhecimento que, pela primeira vez, em 2015, um estudante indígena chegou a pós-graduação desta universidade.

O projeto de lei nº 2.890, do deputado Davidson Magalhães, proposto em 2015 “Dispõe sobre a reserva de vagas para o ingresso na pós-graduação nas universidades e instituições federais de ensino superior”. O PL indica que as instituições federais de educação superior reservem:

[...] em cada processo seletivo para ingresso nos cursos de pós-graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas, atendidas às seguintes condições: I – 20% (vinte por cento) candidatos autodeclarados negros; II – 20% (vinte por cento) para candidatos carentes oriundos da rede privada e pública de ensino superior; III – 5% (cinco por cento) para candidatos com deficiência, não podendo ser inferior a uma vaga; IV – 5% (cinco por cento) para candidatos indígenas e quilombolas, não podendo ser inferior a uma vaga[...] (Projeto de lei nº 2.890/2015)

O PL indica ainda que, a inscrição nos processos seletivos, de negros/as, ocorrerá por autodeclaração, “conforme quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE” assim como quilombolas e indígenas

deveriam apresentar documento comprobatório de pertencimento de suas respectivas comunidades, a exemplo de: Certificação da Fundação Cultural Palmares, comprovante de residência na comunidade quilombola certificada; certificação da FUNAI (Lei 6.001/73 e do Decreto nº 5.051/2004). (op.cit)

Em relação a experiências relacionadas a reserva de vagas nas pós-graduação em universidades públicas, em 2015, a Associação Nacional de Pesquisadores em História aprovou o Manifesto em Defesa das Cotas Raciais na Pós-Graduação, na Assembléia Geral do XXVIII Simpósio Nacional de História da Anpuh, em Florianópolis. O manifesto destaca instituições que aprovaram cotas ou reserva de vagas na pós-graduação:

- Rio de Janeiro, fevereiro de 2013 – reserva de 20% das vagas da pós-graduação para negros/as no Programa de Antropologia Social do Museu Nacional / UFRJ;
- Brasília, julho de 2013 – reserva de 20% das vagas da pós-graduação do Departamento de Sociologia da UnB.
- Rio de Janeiro, novembro de 2014 – Lei Estadual n. 6.914/14 estabelece que 12% das vagas de pós-graduação das universidades públicas do estado sejam destinadas a negros/as e indígenas.
- Campinas-SP, março de 2015 – IFCH / UNICAMP aprova cotas para negros/as, indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação.
- São Paulo-SP, abril de 2015 – FFLCH / USP reserva de 20% das vagas da pós-graduação;
- Goiás, abril de 2015 – UFG, cotas na pós-graduação *scriptu sensu* para inclusão e permanência da população negra e indígena no corpo discente;
- Rio de Janeiro, junho de 2015 – PPGHC / UFRJ estabelece cotas para negros no Mestrado e no Doutorado (Manifesto em defesa das cotas. Anpuh, 2015)

O Manifesto destaca ainda que tais ações afirmativas devem ser “acompanhadas de ações voltadas à garantia da permanência de estudantes negros/as, indígenas e quilombolas nos cursos de pós-graduação, especialmente que sejam asseguradas as quantidades necessárias de bolsas de estudo/pesquisa”. (op.cit.)

A Universidade Federal de Goiás aprovou ações afirmativas na pós-graduação em 2015. O ingresso nos programas de pós-graduação *Stricto Sensu* da UFG passaram a reservar 20% das vagas para negros (pretos e pardos) e indígenas de forma concomitante.

Art. 4º O número de vagas oferecidas em cada processo seletivo será fixado no edital, observando-se, em qualquer caso, que pelo menos vinte por cento (20%) das vagas serão reservadas para pretos, pardos e indígenas.

§ 1º Os candidatos pretos, pardos e indígenas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no processo seletivo.

§ 2º Os candidatos pretos, pardos ou indígenas classificados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 3º Em caso de desistência de candidato preto, pardo ou indígena aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato preto, pardo ou indígena posteriormente classificado.

§ 4º Na hipótese de não haver candidatos pretos, pardos ou indígenas aprovados em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchidas pelos demais candidatos aprovados observada a ordem de classificação. (UFG. Resolução CONSUNI n.07/2015)

O estado do Rio de Janeiro aprovou em 2014 a Lei nº 6914 que dispõe sobre sistema de ingresso nos cursos de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização e aperfeiçoamento nas universidades públicas estaduais, determinando a obrigatoriedade de cotas para negros, indígenas, pessoas com deficiência e outros. De acordo com a lei as cotas devem atender a seguinte proporção: “12% (doze por cento) para estudantes graduados negros e indígenas; ... 12% (doze por cento) para graduados da rede pública e privada de ensino superior; ... 6% (seis por cento) para pessoas com deficiência, nos termos da legislação em vigor, filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço”. A UERJ vem desde então realizando os processos de seleção na pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) considerando os percentuais referidos.

A inscrição nos Programas de pós-graduação da UERJ inclui um formulário socioeconômico que solicita, dentre outras, informações relativas a:

Tipo de cota que deseja concorrer dentro da Lei 6914/2014, graduado: Rede Pública de Ensino Superior e/ou Rede Privada de Ensino Superior (beneficiário FIES, PROUNI ...) Negro/Indígena Deficiência (Lei Federal nº 7853/1989 e Decretos Federais nº 3298/1999 e nº 5296/2004) e para filhos de policiais civis e militares, de bombeiros militares e de inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço. (http://www.fgel.uerj.br/Anexo7_Formulario_Inf_Socioeconomicas.pdf)

Também a Universidade Estadual no Norte Fluminense - UENF utiliza formulário parecido para a seleção de cotistas à Pós-graduação. (<http://uenf.br/pos-graduacao/producao-vegetal/files/2014/01/Formul%C3%A1rios-de-Infirma%C3%A7%C3%B5es-Socioecon%C3%B4micas.pdf>)

A UERJ disponibiliza ainda instruções relativas a inscrição em cotas:

Instruções específicas para os candidatos às vagas do sistema de cotas para pós-graduação instituído pela Lei 6.914/2014. UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UERJ SUB-REITORIA DE PÓS-

GRADUAÇÃO E PESQUISA (...) 1.1 Para concorrer às vagas reservadas pelo sistema de cotas, o candidato deverá: a) preencher os requisitos indicados no item 2.1 do Edital para um dos grupos de cotas; b) atender à condição de carência socioeconômica definida como renda per capita mensal bruta igual ou inferior a R\$ 1.086,00 (mil e oitenta e seis reais) das pessoas relacionadas no Formulário de Informações Socioeconômicas(...). 1.3 A comprovação da condição de carência socioeconômica e dos requisitos necessários para ingressar por um dos grupos de cotas dar-se-á pela análise da documentação (...) 1.4 A análise da documentação comprobatória da carência socioeconômica e da opção de cota será realizada por comissões técnicas, respectivamente denominadas Comissão de Análise Socioeconômica e Comissão de Análise de Opção de Cota, sendo esta última subdividida por grupos de cota. (...) (UERJ, 2015)

A Universidade Federal do Amazonas (UFAM), desde fevereiro deste ano, reserva vagas nos 41 Programas de Pós-Graduação, sejam eles para ingresso em cursos de Mestrado, de Doutorado ou ambos (Resolução 010/2016 do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (Consepe). Na UFAM houve oferta de vagas suplementares, e os estudantes podem concorrer tanto as vagas suplementares quanto as regulares, algo que segundo o pró-reitor informa, em notícia veiculada pela Universidade “é inovador em relação a qualquer política afirmativa no País”. Na notícia o pró-reitor informa também que um programa pode criar de 20 a 50% de vagas, tendo por base o número total de vagas regulares ofertadas. Se essas vagas suplementares não forem preenchidas, são extintas.

Encaminhamentos.

Esperamos que as informações e reflexões apresentadas ofereçam elementos para que a UFSCar possa elaborar sua proposta para Ações Afirmativas na Pós-Graduação. Indicamos, como ressalta a Portaria n.13, a necessidade de constituição de comissão para discussão, definição e implementação da reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência na pós-graduação, com o prazo de 13 de agosto de 2016, estabelecido pela portaria, para apresentar ao MEC a proposta da UFSCar para a reserva de vagas na pós-graduação.

Cientes dos desafios relacionados à permanência de estudantes ingressantes por meio de reserva de vagas, indicamos também que a inclusão da ProACE na comissão será de extrema importância de modo a UFSCar equacionar propostas para fazer frente a esses desafios. Estes equacionamentos podem indicar a necessidade de diálogos com MEC, CAPES e CNPq no sentido de repasse de recursos federais, que incluiriam bolsas CAPES e CNPq aos candidatos selecionados, além de ação orçamentária específica para dar suporte à inserção em

programas de assistência estudantil específicos da UFSCar. Entende-se que o aumento de repasses de recursos federais para esta ação da pós-graduação atende ao estabelecido no Plano Nacional de Educação 2011-2020, sobretudo em sua meta 14, que estabelece a elevação gradual de matrículas na pós-graduação *strito sensu*, e, em específico, a estratégia 14.7) Implementar ações para redução de desigualdades regionais e para favorecer o acesso das populações do campo e indígena a programas de mestrado e doutorado. Diálogos com a CAPES também podem ser feitos no intuito de valorização de programas que promovam ações afirmativas, quando de suas avaliações. Outro organismo nacional, que sugerimos envolver tanto nos equacionamentos da implementação nas universidades, quanto nos diálogos a serem estabelecidos com CAPES e CNPq, é o Fórum de Pró-reitores de Pesquisa e Pós-Graduação. Além desses espaços, as próprias Associações de pesquisa e pós-graduação das áreas específicas, também poderiam ser convidadas a estabelecerem debates internos nas áreas.

No intuito de ampliar o debate e dialogar com aqueles que estarão diretamente envolvidos com uma Política de Ações Afirmativas da UFSCar para a Pós-Graduação indicamos que a comissão estabeleça diálogos com os todos os Programas de Pós-Graduação da UFSCar e com os grupos de estudantes indígenas, negros e pessoas com deficiências da UFSCar, no intuito de construir propostas de forma compartilhada. Ainda sugerimos, no intuito de colaborar com o debate na UFSCar, a promoção de um ou mais Seminários para o qual podem ser convidados membros do Grupo de Trabalho “Inclusão Social na Pós-Graduação” da CAPES, que elaborou as recomendações que geraram a portaria e/ou outros especialistas que possam nos ajudar a construir a política de reserva da UFSCar e a equacionar questões diretamente relacionadas a reserva de vagas nas nossas pós-graduações⁴. Pode-se também planejar para tais seminários, o envolvimento de programas de outras universidades públicas que já tem uma trajetória de implementação de políticas de ações afirmativas no intuito de troca de experiências (como UERJ, EUNF e/ou UFG).

Por fim, mas não menos importante, é preciso considerar o conteúdo de proposta elaborada e encaminhada por estudantes indígenas para a criação de reserva de vagas no Programa de Pós-Graduação em Educação PPGE- UFSCar que ao seu final também traz

⁴Segundo informações colhidas no site da ANPG, o GT foi composto por representantes das seguintes instituições: CAPES, CNPq, MEC, SEPIIR-PR, EDUCAFRO, ABPN, CNEEI, Fórum Nacional de Educação Inclusiva, SBPC, ABC, ANPG, Andifes e FOPROP.

reflexões acerca de tal reserva nos cursos de pós-graduação na UFSCar. Documento este que apresenta, a partir de ampla discussão entre os interessados (estudantes indígenas) propostas exequíveis e concordantes com o exposto no PDI – 2013-2017.

Referências:

ARTES, Amélia Cristina Abreu. **Estudantes de pós-graduação no Brasil: distribuição por sexo e cor/raça a partir dos censos demográficos 2000 e 2010.** (FCC). Disponível em: http://www.anped11.uerj.br/texto_Amelia.pdf (acesso em 20/05/2016)

Bandeira histórica da ANPG, as cotas na pós-graduação são hoje realidade. Disponível em: <http://www.anpg.org.br/?p=11988> (acesso em 20/05/2016)

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Portaria n.01 de 10 de março de 2004.**

BRASIL. **Estatuto da Igualdade racial.** LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010** – Pessoas com Deficiência Secretária de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p. <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>

FRENTE DE ESTUDANTES INDÍGENAS DA UFSCAR – **Proposta de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação/UFSCar** . Março/2016. Cópia.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2013 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicais2013/default.shtm>

IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2007 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicais2007/default.shtm>

RIO DE JANEIRO. **LEI Nº 6914 DE 06 DE NOVEMBRO DE 2014.** Dispõe sobre sistema de ingresso nos cursos de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização e aperfeiçoamento nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/209682765896fa9e83257d890060356d?OpenDocument>

UFSCar. **PORTARIA GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007.** Dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar, no Programa de Ações Afirmativas. Disponível em: <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/legislacao-institucional>

BRASIL. **PROJETO DE LEI Nº 2.890, DE 2015** (Do Sr. Davidson Magalhães) Dispõe sobre a reserva de vagas para o ingresso na pós-graduação nas universidades e instituições federais de ensino superior e dá outras providências. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020150917001570000.PDF#page=437> (Acesso em 21/05/2016)

UFG. **RESOLUÇÃO - CONSUNI Nº 07/2015.** Dispõe sobre a política de ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas na Pós-Graduação *stricto sensu* na UFG. Disponível em: http://prpg.ufg.br/up/85/o/Resolucao_CONSUNI_2015_0007.pdf (acesso em 17/05/2016)

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO DE JANEIRO. **Instruções específicas para os candidatos às vagas do sistema de cotas para pós-graduação instituído pela Lei 6.914/2014.**

Disponível

em: http://www.fgel.uerj.br/Anexo8_Manual_sistema_de_cotas.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS. **Resolução 010/2016 do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão** (Consepe). Disponível em <https://secretariadosconselhos.files.wordpress.com/2016/03/res00102016sep-regulamento-politica-de-acoes-afirmativas-para-pretos-pardos-e-indigenas-na-pos-graduacao.pdf>

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS. UFAM aprova políticas de ações afirmativas para pós-graduação. Informe de 16 de fevereiro de 2016. Disponível em: <http://www.ufam.edu.br/index.php/2013-04-29-19-37-05/arquivo-de-noticias/5021-ufam-aprova-politica-de-acoes-afirmativas-para-a-pos-graduacao>.

APÊNDICE 4
“Providências em relação à inclusão no processo de pesquisa eleitoral”

Universidade Federal de São Carlos
Conselho Universitário
Pesquisa eleitoral para sucessão de Reitor- 2016

Providências em relação à inclusão no processo de pesquisa eleitoral⁵.

Considerando que todas as pessoas da comunidade da UFSCar gozam de plena garantia de seus direitos políticos e de participação da vida política da instituição e considerando a valorização da diversidade e a promoção da equidade, a UFSCar vem trabalhando para aprimorar, cada vez mais, ações inclusivas nesta instituição, o que inclui as relativas ao processo eleitoral para reitor. Nesta direção, a Comissão Eleitoral do Conselho Universitário pontua, a seguir, providências que garantam a participação equitativa, autonomia e a segurança nas etapas do processo eleitoral.

Objetivo: assegurar e promover de forma equitativa a participação de todas as pessoas que compõe o Colégio Eleitoral no processo de pesquisa Eleitoral da UFSCar para escolha do dirigente da instituição.

A. Etapas do processo.

- 1) Divulgação das chapas e de informações sobre o processo eleitoral;
- 2) Debates;
- 3) Votação

B. Orientações/treinamento.

A. Etapas do processo.

1) Divulgação e informações pré, durante e pós eleições:

Disponibilizar uma versão de documentos (programas das chapas, orientações, resultados etc) apenas em texto (sem imagens) para permitir a reprodução sonora em leitor de tela (pessoas com deficiência visual).

2) Debates

- a) Solicitar auto-identificação de deficiência auditiva para levantar demanda de tradução em libras nos debates. Estabelecer prazos.
- b) Tradução em Libras para pessoas com deficiência auditiva/surda onde demandado.
- c) Eliminação de obstáculos dentro dos locais de debate que impeçam ou dificultem a participação eleitores com deficiência ou mobilidade reduzida. Por exemplo, manter as portas dos locais abertas por completo para facilitar o acesso por cadeirantes, dentre outros, garantindo o acesso e a permanência no local do debate. Sugestões, nos 4 *campi*, de locais com maior acessibilidade:

São Carlos: Florestan Fernandes

Araras: Ginásio

Sorocaba: Quadra

Lagoa do Sino: RU

⁵Elaborado em co-autoria entre as professoras Maria Waldenez de Oliveira (SAADE), Rosimeire Maria Orlando (Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos da SAADE), Carolina Severino Lopes da Costa e Vanessa Paulino (Projeto Incluir), Cláudia Raimundo Reyes (PROGRAD) e Cláudia Martinez (PROEX).

d) As pessoas com deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes, as pessoas com crianças de colo e os obesos terão atendimento prioritário de acesso e permanência no local dos debates.

3)Votação

a) Solicitação a PROGRAD, PROPG e PROGPE da listagem de pessoas com deficiência visual indicando o tipo de deficiência (baixa visão ou cegueira).

Complementar a listagem com auto-informação, estabelecendo um prazo para a apresentação dessa informação pelo votante à comissão.

b) Lista de votantes para assinatura:

b.1: Disponibilidade de lista de presença adaptada à deficiência visual para a assinatura. Sendo b.1.1: pessoas com baixa visão: Fonte Arial Black, pelo menos tamanho 14, com espaçamento duplo entre as linhas, verificando com os eleitores a possibilidade de usar recursos ópticos como lentes de aumento, lupas, etc., para auxiliar no processo de assinatura da lista (Verificar equipamentos e quantidades disponíveis no projeto Incluir)/ b.1.2: pessoas com cegueira: adaptação da lista em Braille.

b.2: Listagem adotando-se o nome social em vista a Resolução ConSuni 780 de 29/08/2014.

c) Divulgar previamente à comunidade, em especial àquelas que pessoas que fazem uso do nome social, que a lista de presença será gerada com o nome social (de modo a garantir que no momento da votação portem a identificação com tal nome). SAADE poderá se responsabilizar por esta comunicação e encaminhar à comissão a ciência recebida pelas pessoas.

d) Eliminar obstáculos dentro da seção eleitoral que impeça ou dificulte o exercício do voto pelos eleitores com deficiência ou mobilidade reduzida, por exemplo, instalando a urna em piso térreo, não instalando a urna em tablados em nível acima do piso, mantendo portas dos locais abertas por completo para facilitar o acesso por cadeirantes.

e) Incentivar a presença de mesários e colaboradores com conhecimento em LIBRAS para atender o eleitor surdo ou com deficiência auditiva.

f) Autorizar acompanhante para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, desde que o acompanhante não esteja a serviço do processo de pesquisa eleitoral e não seja membro ou fiscal de chapa, consignando tal acompanhamento em ata.

g) Autorizar o uso de qualquer instrumento mecânico que pessoas com deficiência portarem ou lhes forem fornecido pela Mesa Receptora de Votos (como lupa para pessoas com baixa visão).

h) As pessoas com deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes, as pessoas com crianças de colo e os obesos terão atendimento prioritário para realizar sua votação.

i) Documentos para conferência nas listagens: incluir nas opções de documento válido a ser apresentado, o documento de identificação interna à UFSCar no qual consta o nome social (Carteira funcional – para servidores e Carteirainha Estudantil – para estudantes de graduação e pós-graduação).

j) Acessibilidade a pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida para o acesso e permanência no local das votações.

k) Alternativas a serem avaliadas pela comissão sobre como a cédula de pessoa com deficiência visual poderá ser assinalada, podem ser encontradas no ANEXO, item (b).

B. Orientações/treinamento

Fornecer orientações/treinamentos aos mesários, fiscais e demais responsáveis pela operacionalização da pesquisa eleitoral no que concerne à legislação, providências inclusivas acima listadas e à postura inclusiva de modo a não haver distinção, restrição ou exclusão devido a diferenças referentes a raça e etnia, gênero, idade, orientação sexual, deficiências, entre outras.

Legislação :

1-Resolução ConSuni 780 de 29/08/2014 (Dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar)

2-Lei federal 13146,0 6/07/2015 (Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência).

3-Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência.

4-Resolução nº 23.456, de 15 de dezembro de 2015 do Tribunal Superior Eleitoral.

Dispõe sobre os atos preparatórios para as eleições de 2016.

ANEXO

DATA: 05/05/2016

ORIGEM DA DEMANDA: CONSUNI- UFSCar

ASSUNTO: Orientação sobre o processo de votação pelas pessoas com deficiência visual para preparação do processo eleitoral da próxima gestão da reitoria



Inicialmente, gostaríamos de encaminhar a) o artigo 50. da resolução 23.456, presente no site do Tribunal Superior Eleitoral para o processo de votação de pessoas com deficiência visual; b) Orientações específicas para o processo interno de votação com base na legislação e conhecimento científico na área.

a) **Resolução nº 23.456, de 15 de dezembro de 2015.**

Dispõe sobre os atos preparatórios para as eleições de 2016.

Art. 50. O eleitor com deficiência ou mobilidade reduzida, ao votar, poderá ser auxiliado por pessoa de sua confiança, ainda que não o tenha requerido antecipadamente ao Juiz Eleitoral [\(Lei nº 13.146/2015, art. 76, § 1º, inciso IV\)](#).

§ 1º O presidente da Mesa Receptora de Votos, verificando ser imprescindível que o eleitor com deficiência ou mobilidade reduzida seja auxiliado por pessoa de sua confiança para votar, autorizará o ingresso dessa segunda pessoa com o eleitor, na cabina, podendo esta digitar os números na urna.

§ 2º A pessoa que auxiliará o eleitor com deficiência ou mobilidade reduzida não poderá estar a serviço da Justiça Eleitoral, de partido político ou de coligação.

§ 3º A assistência de outra pessoa ao eleitor com deficiência ou mobilidade reduzida de que trata este artigo deverá ser consignada em ata.

§ 4º Para votar, serão assegurados ao eleitor com deficiência visual [\(Código Eleitoral, art. 150, incisos I a III\)](#):

I - a utilização do alfabeto comum ou do sistema braile para assinar o caderno de votação ou assinalar as cédulas, se for o caso;

II - o uso de qualquer instrumento mecânico que portar ou lhe for fornecido pela Mesa Receptora de Votos;

III - o uso do sistema de áudio disponível na urna com fone de ouvido fornecido pela Justiça Eleitoral;

IV - o uso da marca de identificação da tecla 5 da urna.

§ 5º Para garantir o recurso descrito no inciso III do § 4º, os Tribunais Regionais Eleitorais providenciarão fones de ouvido em número suficiente por local de votação, para atender sua demanda específica.

Fonte: <http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/res/2004/RES216332004.htm>

b) Orientações sobre os procedimentos para processo interno de votação para pessoas com deficiência visual

1 – Primeiro passo, realizar um levantamento do público com deficiência visual que irá participar do processo de votação.

2 – Identificação das necessidades do público especial, pela auto informação. No caso da pessoa com deficiência visual (aquelas que têm baixa visão ou cegueira), podem ser indicadas algumas alternativas comuns:

A – Para os que apresentam baixa visão, pode ser feita a impressão de todas as cédulas com Fonte Arial Black, pelo menos tamanho 14, com espaçamento duplo entre as linhas. Adicionalmente, seria interessante verificar com os eleitores com baixa visão a possibilidade de usar recursos ópticos como lentes de aumento, lupas, etc., para auxiliar no processo de votação.

B – Para as pessoas com cegueira não é viável em termos de custo a impressão em Braille de todas as cédulas e nem mesmo necessário para garantir a realização do voto de forma autônoma, independente e de modo que não os identifique. Nos processos eleitorais quando não havia a urna eletrônica, executava-se o seguinte procedimento: a partir de uma cópia original da cédula de votação, elabora-se um envelope feito com papel em gramatura no mínimo 90 ou 120 que seja do mesmo tamanho da cédula, ou seja, a cédula deve caber dentro desse envelope de modo que não sobre nenhum espaço nas bordas inferior, superior e lateral esquerda e direita. O envelope fica aberto em uma das extremidades laterais (esquerda ou direita) para a inserção da cédula. A cédula é inserida no envelope e, o local na cédula onde fica o quadrado para a marcação do "x", deve ser cortado com o auxílio de um estilete de modo que fique como um molde vazado. Em frente ao quadrado feito com estilete ("buraco"), insere-se em Braille o nome da chapa correspondente ao quadrado e, assim, procede-se para cada chapa. Desse modo, quando a pessoa cega for votar, um membro da comissão eleitoral, insere a cédula dentro desse molde (envelope) na presença de alguém de confiança da pessoa cega (se ela assim preferir), e a própria pessoa pode se dirigir a cabine eleitoral munido de uma caneta e realizar a votação.

Att,

Dra. Carolina Severino Lopes da Costa
Ms. Vanessa Cristina Paulino

APÊNDICE 5

“Acessibilidade, inclusão, diversidade étnica, de gênero e sexual e direitos reprodutivos nos editais e processos de seleção dos programas de pós-graduação da UFSCar”



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
Via Washington Luís, km 235 – Caixa Postal 676
13565-905 – São Carlos – SP - Brasil
Fones: (16) 3351-9771
E-mail: saade@ufscar.br

**ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO, DIVERSIDADE ÉTNICA, DE GÊNERO E
SEXUAL E DIREITOS REPRODUTIVOS NOS EDITAIS E PROCESSOS DE
SELEÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UFSCar**

***DOCUMENTO DA SAADE DIRIGIDO A PRÓ-REITORIA DE PÓS-
GRADUAÇÃO
AGOSTO-2016***

Dentre objetivos e atribuições da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade-SAADE, encontram-se: -apoiar a gestão da UFSCar no estabelecimento e implementação de políticas de diversidade e equidade, colaborando com os setores administrativos da UFSCar no planejamento, desenvolvimento e avaliação de ações voltadas à diversidade e promoção da equidade; -atuar no planejamento, na coordenação, no monitoramento, na avaliação e na articulação das atividades da Universidade que tenham interações com as temáticas das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade; -monitorar normas e outros instrumentos que tratem de incentivos e de restrições ao uso de espaços ou atividades que possam causar problemas de acessibilidade; e, -orientar e colaborar com o diálogo e a promoção das Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade.

Em consonância com os aspectos legais e normativos nacionais e institucionais vigentes bem como com o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI da UFScar, dentro do escopo desta Secretaria, vimos apresentar a Pró-Reitoria de Pós-Graduação-ProPG recomendações de âmbito político, legal e procedimental e sugestões no que se refere a inclusão, diversidade e equidade nos editais de Seleção dos Programas de Pós-Graduação da UFSCar, bem como apresentar algumas contribuições com alternativas e soluções.

O documento apresenta 7 partes a saber: Diversidade de Gênero e Sexual e Direitos Reprodutivos; Prioridade de Acesso e Condições de Permanência; Isenção de pagamento de taxas de inscrição; Proficiência em língua estrangeira e domínio da língua portuguesa em etapas de processos seletivos: candidatos surdos e candidatos

indígenas; Diversidade Étnica – os povos indígenas; Acessibilidade e Inclusão; e, Prova escrita e entrevista - alternativas à realização presencial.

Entendemos que são os esforços conjuntos, articulados, entre os diversos setores desta Universidade, que nos permitirão o enfrentamento das diversas barreiras que atingem a dignidade das pessoas - no que diz respeito ao âmbito deste documento: das pessoas com deficiência e demais pessoas público-alvo da Educação Especial, das mulheres e das pessoas travestis, transexuais e transgêneros, de indígenas, assim como, de pessoas com baixa renda ou que cursaram escola pública. Cientes que este é um importante passo para este enfrentamento e que, empreendê-lo, requisitará providências, adequações, aprendizados de toda a comunidade envolvida, a SAADE coloca-se a disposição para colaborar, apoiar, orientar a ProPG e os Programas de Pós-Graduação nessa caminhada. Tais esforços estarão consonantes com o que é praticado no acesso à graduação e se consubstanciarão em ações concretas em atendimento ao projeto institucional desta Universidade, expresso no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2013-2017 da UFSCar, o qual afirma a importância da diversidade para uma universidade que se quer democrática e promotora da cidadania.

Diversidade de Gênero e Sexual e Direitos Reprodutivos:

No plano dos direitos e marco legal, no que se refere as diretrizes do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT (2009) estas preveem a garantia, a estudantes, professores de técnico-administrativos LGBT, do acesso e da permanência em todos os níveis e modalidades de ensino, sem qualquer discriminação por motivos de orientação sexual e identidade de gênero. Agregam-se a esse Plano, as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (EDH) e o parecer a ela relacionado, CNE/CP nº8/2012, que estabelece como princípios a promoção da dignidade humana, da igualdade de direitos, do reconhecimento e da valorização das diferenças e das diversidades, da laicidade do Estado, da democracia na educação, entre outros. O Plano Nacional de Educação (PNE), promulgado na Lei nº13.005/2014, apresenta dentre as suas diretrizes a superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da igualdade racial, regional, de gênero e de orientação sexual, e na promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental.

A UFSCar vem empreendendo esforços no reconhecimento institucional da identidade de gênero como na Resolução ConSuni 780 de 29/08/2014 quedispõe

sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar. O nome social é prenome pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificados em relações sociais⁶. Recentemente, na pesquisa eleitoral para sucessão da reitoria, vimos também o respeito a esse uso, no caso, na listagem de votantes. Essas são demonstrações do caminho firme que esta instituição vem tomando no reconhecimento acima mencionado

Nesse sentido, o uso do nome social nos processos seletivos, especialmente em listagens de frequência nas etapas dos processos seletivos e outras listagens que serão de consulta pública, bem como o direito ao tratamento oral exclusivamente pelo nome social, expressam o respeito a identidade de gênero e a garantia que constrangimentos serão evitados e com isso, processos de discriminação e exclusão que prejudicam o desempenho, quando não inviabilizam o acesso ao processo seletivo. Tal procedimento pode ser considerado no estabelecimento de normas internas nos processos seletivos dos programas de pós-graduação da UFSCar seja em relação a ficha de inscrição de candidatos seja no que se refere em documentos/listagens públicos dela gerados⁷. No Anexo 4 encontra-se sugestão de requerimento a ser anexado à ficha de inscrição no processo seletivo.

Em relação a direitos reprodutivos, destacamos a situação da candidata lactante. O Exame Nacional do Ensino Médio-ENEM já garante o direito da criança a amamentação durante as provas, estabelecendo que um adulto deva ficar com a criança em outra sala. Outros detalhes sobre ENEM podem ser vistos nos Anexos 2 e 3. O tempo dedicado à amamentação, para ser reconhecido efetivamente como um direito, deverá ser acrescentado ao tempo previsto para a realização da prova (ou no caso das seleções da pós-graduação: provas, entrevistas e outros processos que incluam tempo limite para execução). Em setembro de 2015, a **Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) do Senado Federal** aprovou o **projeto de lei** que garante às mães o direito de amamentar durante a realização de

⁶Ressaltamos que os transexuais e travestis podem entrar ação judicial para mudar seu nome civil ou seu sexo, porém o processo é longo, constrangedor e dificultoso, fazendo com que o nome social seja uma alternativa temporária de respeito a identidade de gênero até que seja possível a mudança do nome civil. Aguarda-se que a Lei de Identidade de Gênero seja aprovada no Brasil, o que garantirá esta mudança sem a necessidade de ações judiciais e, assim, que o acesso pleno a cidadania seja assegurado para travestis e transexuais.

⁷ A previsão do uso do nome social nos exames do ENEM pode ser visto no Edital do ENEM 2016, item 2.7, que pode ser acessado em http://download.inep.gov.br/educacao_basica/enem/edital/2016/edital_enem_2016.pdf

provas de **concurso público** e ter esse tempo compensado igualmente durante a aplicação da prova.

Ainda em relação a presença na prova escrita e na etapa de entrevista, indica-se alternativas no item “Prova escrita e entrevista: alternativas à realização presencial” à pág. 14.

É reconhecido cientificamente que o aleitamento materno é uma prática que traz inúmeros benefícios para a mulher, para o bebê, para a família e para a sociedade. A OMS e o Ministério da Saúde do Brasil recomendam o aleitamento materno exclusivo por 6 meses e complementado até os 2 anos ou mais. É fato que ações em prol do aleitamento materno possuem impacto positivo sobre a duração da amamentação. O Brasil tem reconhecimento internacional pela política de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno. É importante destacar que o Brasil em 1990 na Itália, durante, Encontro Internacional, assinou a Declaração de Innocenti, para proteção e incentivo ao aleitamento materno. Dentre as medidas de proteção podemos mencionar a Licença- gestante (Constituição Federal – artigo 7º inciso XVIII); Direito a garantia no emprego (Ato das disposições constitucionais transitórias - artigo 10 – inciso II, letra b) Direito à creche (Consolidação das Leis do Trabalho – artigo 389 – parágrafos 1º e 2º) Direito de amamentar durante a jornada de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho – artigo 396 – parágrafo único).

O Ministério da Saúde por meio de portarias e resoluções traz ações de promoção e apoio a amamentação, dentre elas alojamento conjunto (Portaria GM/MS nº 1016/92); Norma Brasileira de Comercialização de Alimentos para Lactantes (NBCAL) - Hospitais Amigos da Criança, Bancos de leite humano, Rede Amamenta Brasil. Para o sucesso da política brasileira é necessário unir esforços entre o poder público e sociedade de forma a garantir o direito da mulher e da criança a amamentação.

Prioridade de acesso e condições de permanência:

Conforme estabelecido na Lei federal 13146,0 6/07/2015 (que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência), as pessoas com deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes e os obesos terão atendimento prioritário de acesso e permanência seja na inscrição presencial nas Secretarias dos Programas seja no local dos exames da seleção. Incluir este tópico nas etapas dos processos seletivos das pós-graduações, mais do que indicar nossa observância da

lei, propiciará espaços e momentos pedagógicos de respeito a diversidade e de educação tão caros e necessários ao enfrentamento de barreiras atitudinais à inclusão dessas pessoas.

Isenção de pagamento de taxas de inscrição:

Considerando que a Lei no. 12.799, de 10 de abril de 2013 “Dispõe sobre a isenção de pagamento de taxas para inscrição em processos seletivos de ingresso nos cursos das instituições federais de educação superior”, estão incluídos no âmbito desta lei, os cursos de pós-graduação. Assim, os processos seletivos para esse cursos deverão propiciar a isenção total de taxas de inscrição aos candidatos que acumularem cumulativamente:

I - renda familiar per capita igual ou inferior a um salário mínimo e meio;

II - ter cursado o ensino médio completo em escola da rede pública ou como bolsista integral em escola da rede privada.

Note-se que há Programas da UFSCar que já têm essa prática de isenção de taxas, em cujos editais pode-se encontrar exemplos de procedimentos, documentos solicitados, etc⁸.

Ainda em relação a presença na prova escrita e na etapa de entrevista, indica-se alternativas no item “Prova escrita e entrevista: alternativas à realização presencial” à pág. 14.

Proficiência em língua estrangeira e domínio da língua portuguesa em etapas de processos seletivos: candidatos surdos e candidatos indígenas:

De acordo com a Constituição brasileira de 1988, há apenas **uma única língua oficial no país**: a língua portuguesa. No entanto, o Brasil é um país pluricultural e plurilíngue: existem atualmente no **Brasil mais de 300 línguas**, considerando também as línguas indígenas, africanas, de imigração e as línguas de sinai⁹s. Para um número significativo de brasileiras/os, portanto, a língua portuguesa é a **segunda língua** que aprendem (às vezes a terceira ou a quarta), pois sua **língua materna**, ou seja, aquela com a qual se reconhecem e conhecem o mundo, aquela que funda sua subjetividade, aquela que recebem de suas famílias e/ou

⁸ Por exemplo, o edital específico para isenção de taxa de inscrição do Programa de Pós-Graduação em Educação: http://www.ppge.ufscar.br/wp-content/uploads/2016/06/Edital-de-Isen%C3%A7%C3%A3o-de-Taxa_2017.pdf

⁹ *Censo 2010* do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

comunidades, **não é a língua portuguesa**. Em alguns casos, como no das comunidades indígenas, a língua portuguesa é introduzida pelo ensino formal na escola aos 9 ou 10 anos apenas. Semelhante é o caso das pessoas surdas, que têm a Língua Brasileira de Sinais (Libras) ou outra língua de sinais como materna e iniciam seu contato com o português nesse mesmo contexto formal da escola (proposta para os processos seletivos em relação a pessoas surdas e o uso de Libras será abordada no próximo item, relativo a Inclusão).

O conceito de **segunda língua** – que se utiliza para denominar o lugar das línguas indígenas ou de sinais no contexto nacional brasileiro, por exemplo – se diferencia do de **língua estrangeira** na medida em que se reconhece que, numa nação plurilíngue como a brasileira, mesmo que haja apenas uma língua oficial (a portuguesa), há outras línguas que são consideradas nacionais (indígenas, africanas, de imigração, de sinais), pois são línguas que pertencem a cidadãs/ãos desta nação, são línguas maternas de comunidades reconhecidas como brasileiras, mesmo não sendo oficiais. Já uma língua estrangeira não é língua materna de uma comunidade de cidadãos brasileiros, e sim representa a língua de outra nação (espanhol, inglês, francês, alemão, mandarim etc).

A semelhança óbvia que há entre uma segunda língua e uma língua estrangeira – o fato de que nenhuma das duas se constitui em língua materna de um sujeito – é justamente o que as aproxima quando se trata da relação de um sujeito com a língua oficial. No caso do Brasil, a relação que os sujeitos indígenas ou surdos estabelecem com a língua portuguesa (como sua segunda língua), se assemelha àquela que um sujeito brasileiro usuário de português língua materna estabelece com uma língua estrangeira (inglês, por exemplo): a segunda língua, tanto quanto a língua estrangeira, é uma língua “exterior” para o sujeito indígena ou para o sujeito surdo. Não se trata de uma língua estrangeira, pois é falada no país em que esses sujeitos nasceram e vivem, mas é uma língua outra, que não os constitui enquanto sujeitos e que não os vincula a suas famílias e/ou comunidades.

Um fato importante dessa relação dos indígenas com o português como sua segunda língua é que o contato com a variedade de padrão (formal, culta) se dá, muitas vezes, apenas no contexto formal na escola. E, vale lembrar, no contexto acadêmico-científico, apenas a variedade padrão é a que circula em gêneros e textualidades específicos.

Se consideramos que um “exame de proficiência em língua estrangeira” deve avaliar a competência de um candidato a um programa de pós-graduação em uma

língua diferente de sua língua materna, no caso de estudantes indígenas ou surdos, a língua portuguesa pode ocupar esse lugar por dois motivos: primeiro, porque o português não é sua língua materna realmente; segundo, porque a legislação brasileira garante aos sujeitos indígenas e surdos o direito de usarem sua língua materna em suas comunidades e de receberem instrução escolar nessa outra língua, fazendo com que o português ocupe espaço que lhe cabe nessas comunidades linguísticas: o de segunda língua. Nesse sentido, falar em “língua estrangeira” para um candidato a pós-graduação que seja brasileiro e tenha o português como língua materna equivale a falar em “língua segunda” para um candidato que tenha uma língua indígena ou de sinais como língua materna.

Ressalte-se que consulta feita a CAPES sobre obrigatoriedade do exame de proficiência para ingresso na pós-graduação, resultou no seguinte retorno dessa agência:

“Em resposta à sua mensagem encaminhada ao Fale Conosco da Capes/MEC, informamos que o requisito básico para ingressar em cursos de pós-graduação é possuir diploma de graduação válido, emitido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação. Além disso, cada programa de pós-graduação determina suas exigências no edital de abertura de vagas”

Depreendemos que a exigência da proficiência em língua estrangeira, prevista no Regimento Geral da Pós-Graduação da UFSCar, foi incluída como política nesta Universidade. Avaliamos que a inclusão e a diversidade étnica na formação de pesquisadores em nossos Programas nos colocam um novo cenário, que devemos considerar para que tal diversidade não redunde em desigualdade.

Como primeira sugestão, apresentamos que cada Programa possa legislar sobre tal exigência, a partir de sua avaliação da necessidade de proficiência em língua estrangeira na área de formação. Acrescente-se que o Brasil possui revistas de altíssima qualidade publicadas em português, muitas delas conceito A1 ou A2 no Qualis CAPES; e que a escrita em língua inglesa para a publicação de trabalhos em revistas internacionais é um desafio que se apresenta inclusive para o pesquisador experiente, requerendo muitas vezes, serviços especializados.

Como uma segunda sugestão, caso seja mantida essa exigência como institucional e/ou caso os Programas avaliem ser necessário que seus estudantes tenham compreensão/leitura de língua estrangeira (e.g. língua inglesa ou mesmo

espanhola), que seja determinado um período após o ingresso em que o estudante possa adquirir tal habilidade (alguns Programas já prevêm a proficiência antes da qualificação, em exames específicos do próprio programa ou no TOEFL oferecido institucionalmente). Para a formação dos estudantes em língua estrangeira o Programa pode recorrer ao Instituto de Línguas da UFSCar, em funcionamento desde março deste ano, que desde o primeiro semestre de 2016 oferece Espanhol, Inglês e Libras para servidores e estudantes da UFSCar. O Instituto poderia oferecer curso mais direcionado para fins específicos de compreensão/leitura, em parceria com a ProPG, a todos os programas ou por áreas de conhecimento, o que seria de grande valia não apenas para os estudantes indígenas e surdos, mas também para os demais estudantes do Programa que necessitem.

O Instituto tem como áreas de atuação já estabelecidas: Libras, Língua Inglesa, Língua Espanhola e Língua Portuguesa (materna, segunda, estrangeira, de acolhimento e de herança). As frentes de atuação em cada uma dessas áreas são as de “Formação em línguas”, “Tradução, interpretação e revisão” e “Exames de proficiência para programas de pós-graduação”.¹⁰ Nesse Instituto, os estudantes indígenas e surdos também poderiam participar de curso de formação em Língua Portuguesa. Acreditamos que com essas providências, a UFSCar poderá proceder a participação mais equitativa dos estudantes indígenas e surdos promovendo ações adicionais de modo a garantir processos de formação de pesquisadores nos Programas de Pós-Graduação com equidade e qualidade.

Diversidade Étnica – os povos indígenas:

A trajetória escolar de alunos indígenas costuma ser bastante específica, por algumas razões, como as seguintes: 1) os conteúdos desenhados para educação escolar indígena não são os mesmos da educação padrão, operando com outra pedagogia e outros conteúdos (Lei de Diretrizes e Bases da Educação¹¹); 2) como já indicado no tópico anterior, frequentemente, o português não é a língua materna dos educandos, funcionando como sua segunda língua; 3) o papel central da

¹⁰ Mais detalhes sobre o Instituto de Línguas podem ser encontrados nesta matéria no blog da Reitoria, incluindo o link para a proposta completa do Instituto:
<http://www.blogdareitoria.ufscar.br/?p=3694>

¹¹ Capítulo II – Da Educação Básica, Seção III – Do Ensino Fundamental, Art. 32, Parágrafo 3º: “**O ensino fundamental regular será ministrado em língua portuguesa, assegurada às comunidades indígenas a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem**” (BRASIL, 1996, grifos nossos).

oralidade como tradição de conhecimento nativo, sendo a escrita uma tecnologia de conhecimento suplementar.

Tendo em vista tais especificidades e ainda que os povos indígenas têm o ensino diferenciado garantido pela Constituição Federal, a implementação de algumas providências se faz necessário para a garantia desse direito.

Recomenda-se que o candidato indígena se identifique como tal nos formulários de inscrição nas seleções para pós-graduação. Após o processo seletivo, tendo sido aprovado, a comprovação de sua etnia indígena pode ser apresentada da mesma forma que o procedimento adotado pela ProGrad no vestibular indígena (ou seja, Declaração de Etnia e de Vínculo com Comunidade Indígena, assinada por três lideranças da comunidade indígena e certificada pela unidade local ou regional da FUNAI.). Sugestão de documento, pode ser visto no Anexo 1 , elaborado a partir do utilizado pela ProGrad.]

Reafirmamos a recomendação indicada no item anterior, que, caso nos processos seletivos, a proficiência em língua estrangeira não seja obrigatória para o ingresso de candidatos indígenas, e que uma vez ingressantes nos Programas, estes estudantes possam realizar cursos para compreensão/leitura de língua estrangeira durante o percurso na pós-graduação (por ex, no Instituto de Línguas da UFSCar, como já detalhado no item anterior).

Recomenda-se que na avaliação de projetos, provas e entrevistas, bem como no estabelecimento de segunda língua para prova de língua estrangeira, seja considerado que o português é a segunda língua desses candidatos.

Ainda em relação a presença na prova escrita e na etapa de entrevista, indica-se alternativas no item “Prova escrita e entrevista: alternativas à realização presencial” à pág. 14.

Acessibilidade e inclusão:

As diretrizes da Política de Educação Especial (BRASIL, 2008) prevê para a educação superior ações que promovam o acesso, a permanência e a participação dos estudantes público alvo da Educação Especial (pessoas com deficiência, altas habilidades ou superdotação e transtornado espectro autista)¹², envolvendo o

¹²Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009)

planejamento e a organização de recursos e serviços para a promoção da acessibilidade arquitetônica, nas comunicações, nos sistemas de informação, nos materiais didáticos e pedagógicos, que devem ser disponibilizados nos processos seletivos e no desenvolvimento de todas as atividades que envolvam o ensino, a pesquisa e a extensão.

De modo geral, atualmente o atendimento diferenciado no âmbito dos exames de seleção, como por exemplo, o ENEM, ampara-se em vários dispositivos legais, e no caso do acesso à pós-graduação não é diferente: a Constituição Federal (1988), a Declaração de Salamanca: Princípios, Política e Prática em Educação Especial (1994), a Lei de Diretrizes e Bases da Educacional Nacional Brasileira (1996) e sua atualização Lei 12796 (2013), o Decreto nº 3.298/1999, a Lei nº 10.098/2000, o Decreto nº 3.956/2001, a Lei nº 10.436/2002, o Decreto nº 5.296/2004, o Decreto Legislativo nº 186/2008, o Decreto nº 6.949/2009, a Lei nº 12.319/2010, a Recomendação nº 001/2010 do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade), entre outros instrumentos normativos.

Deste modo, amparando-se nas normativas federais, a exemplo da Lei nº 13.146/2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e o Decreto 6949/2009 (BRASIL,2009) em que o Brasil promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cabe destacar que dentre seus princípios gerais, a referida Convenção põe em destaque, dentre outros pontos, o respeito à dignidade, a autonomia individual, à independência das pessoas, a liberdade de fazer suas próprias escolhas; a igualdade de oportunidades e à acessibilidade (BRASIL, 2009).

Nesta direção, garante-se, no artigo 9, a acessibilidade:

A superdotação se caracteriza pela elevada potencialidade de aptidões, talentos e habilidades, evidenciada no alto desempenho nas diversas áreas de atividade do educando e/ou a ser evidenciada no desenvolvimento da criança. Contudo, é preciso que haja constância de tais aptidões ao longo do tempo, além de expressivo nível de desempenho na área de superdotação. (BRASIL, 2006)

O transtorno do Espectro Autista é uma deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos. (Lei 12764, 2012)

A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade." (BRASIL, 2009, p. 139)

Soma-se o Decreto nº 5.626/2005 e o Decreto nº 5.296/04, que estabelecem a obrigatoriedade da Língua Brasileira de Sinais (Libras) e assinalam a garantia de condições favoráveis de acesso, das pessoas com deficiência, a todos os espaços. E, também, a Lei 4169 de 1962 que oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille.

A Universidade Federal de São Carlos, consciente de sua missão, reafirma o compromisso de contribuir para que, enquanto instituição de excelência, garanta os direitos aqui reservados, de uma educação de qualidade e condições de acessibilidade para as pessoas público alvo da Educação Especial, também à pós-graduação. Cabe destacar que alguns Programas de Pós-graduação desta universidade contam em seu quadro discente com pessoas com deficiência. Este fato aponta para a presença e capacidades deste público em cursar a pós-graduação e a importância da UFSCar acompanhar o crescimento e transformações que ocorrem na sociedade e na Universidade.

Assim, certos de que o que impede, entrava ou limita o acesso das pessoas a espaços, meios, informação e comunicação não são as suas condições de deficiência, mas sim a existência de barreiras (espaciais, culturais, comunicacionais ou atitudinais) que produzem efeitos incapacitantes, são pontuadas, a seguir, providências que garantam a participação equitativa, autonomia e seguranças etapas do processo de seleção de alunos público alvo da Educação Especial à pós-graduação.

Providências importantes:

Considerando que todas as pessoas gozam de plena garantia de seus direitos e considerando a valorização da diversidade e a promoção da equidade, A SAADE buscou estabelecer parceria com a Licenciatura em Educação Especial da UFSCar no intuito de oferecer suporte/orientações aos Programas na elaboração de seus editais e esclarecimento de dúvidas sobre recursos, pelo contato indicado no item 7 abaixo, além do contato com a SAADE (item 8, abaixo).

Além desta providência de apoio nesta fase inicial de adequação dos processos seletivos à diversidade e acessibilidade nos mesmos, a SAADE, através de sua coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos, na qual se encontra o Incluir – Núcleo de Acessibilidade da UFSCar, em parceria com o Programa de Pós-graduação em Educação Especial (PPGEEs) - o primeiro implantado no país e o único programa específico na área; e com a Licenciatura em Educação Especial da UFSCar, realizará ações a médio e longo prazo para aprimorar cada vez mais a inclusão nesta instituição, o que inclui as relativas tanto aos processos seletivos das pós-graduação quanto a processos que permitam identificar e construir ações para enfrentar e eliminar barreiras comunicacionais, sociais, atitudinais, tecnológicas e arquitetônicas no cotidiano das pós-graduações. Nesse sentido, prevê-se para o segundo semestre de 2016, a elaboração de material impresso de orientação à diversidade, acessibilidade e inclusão (podendo haver alguns materiais voltados especificamente à pós-graduação). Para 2017 prevê-se, em conjunto com a ProPG, ProGrad e ProGPe, o planejamento e estabelecimento de programa e processos formativos tanto com servidores técnico-administrativos e docentes quanto com estudantes de graduação e de pós-graduação, elaborado de forma participativa com os envolvidos.

Em relação aos processos seletivos nas pós-graduações, primeiramente, como já ressaltado em item anterior (*“Proficiência em língua estrangeira e domínio da língua portuguesa em etapas de processos seletivos: candidatos surdos e candidatos indígenas”* página 5), faz-se necessário observar que a língua portuguesa é segunda língua para um número significativo de brasileiros, entre os quais as pessoas surdas que tem a Língua Brasileira de Sinais (Libras) ou outra língua de sinais como materna e iniciam seu contato com o português no contexto formal da escola. Assim, recomendamos para os candidatos surdos, que se considere a Língua Portuguesa como sua segunda língua e a Língua Brasileira de Sinais sua língua materna, de modo a promover a estes candidatos a equidade na seleção em relação aos alunos ouvintes. Em decorrência desta consideração, reafirmamos a recomendação indicada

no item anterior, de que nos processos seletivos, a proficiência em língua estrangeira não seja obrigatória para o ingresso, e estes estudantes possam realizar cursos para compreensão/leitura de língua estrangeira durante o percurso na pós-graduação (por ex, no Instituto de Línguas da UFSCar, como já detalhado no item anterior). Em havendo provas escritas, recomenda-se que sejam priorizados os conteúdos das respostas e não sua observância gramatical.

Ainda em relação a presença na prova escrita e na etapa de entrevista, indica-se alternativas no item “Prova escrita e entrevista: alternativas à realização presencial” à pág. 15.

Outros destaques se fazem necessário em relação às providências a serem tomadas nos processos seletivos.

1. O candidato que se julgar amparado pela legislação deverá indicar no Formulário de Inscrição (autodeclaração), se é público alvo da Educação Especial (pessoas com deficiência, Transtorno do espectro autista, Altas habilidades ou superdotação) e caso haja necessidade de algum recurso especial durante o processo seletivo, mencionar qual (is). À semelhança com o que é feito no formulário de inscrição do ENEM (ver Anexo 2)
2. Alguns recursos não são possíveis de serem providenciados sem planejamento. Assim, sugere-se que se indique aos candidatos que a pessoa que não realizar a inscrição de acordo com o disposto no item 1, não receberá recurso especial para a realização da seleção. No entanto, a depender do recurso e de avaliação da comissão de seleção do programa presente no momento da etapa seletiva, tal recurso pode ser providenciado no momento de sua solicitação dentro da razoabilidade, por exemplo, providenciar uma sala para bebê com acompanhante, entre outros (como é previsto no ENEM).
3. Em relação à comprovação da situação especial que exige a atenção aqui prevista, sugere-se que caso aprovado, no momento da matrícula, o candidato deverá apresentar Atestado Médico que ateste sua condição, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença – CID. Caso não seja comprovado, o candidato será eliminado do processo seletivo, sendo isto indicado no edital de seleção. A comprovação no momento da inscrição também pode ser considerada, no entanto, acreditamos desnecessário esse ônus nesse momento.
4. Cada Programa se responsabilizará pela contratação de profissionais especialistas, caso a universidade não disponha do servidor em seu quadro, por

exemplo, ledor, ou se possuir, caso o mesmo não tenha disponibilidade no dia e horário solicitado, por exemplo o tradutor/intérprete de LIBRAS.

5. Havendo pessoas com restrição de mobilidade, as provas e entrevistas devem ser realizadas em locais com acessibilidade (ver Anexo 3). Havendo pessoas com deficiência visual, as provas devem ser realizadas em locais com piso podotátil ou com presença de monitores para orientação dessas pessoas (ver Anexo 3).
6. A Lei 10436/02 regulamentada pelo Decreto 5626/2005, regulariza e reconhece a Libras como um sistema linguístico, com a sua própria estrutura gramatical. Ela é de natureza visual-motora, oriunda da comunidade de pessoas surdas do Brasil. A Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS é reconhecida como meio legal de comunicação e expressão e a língua portuguesa como segunda língua, sendo facultativo em exame de língua estrangeira considerar a língua portuguesa como segunda língua do surdo.
7. Benefício previsto em lei aos candidatos com deficiência será concedido até 50% a mais do tempo estabelecido para a realização da prova. (Decreto 3298/1999).
8. Dúvidas sobre inclusão e acessibilidade do público alvo da Educação Especial: entrar em contato com a Pedagoga Vanessa Cristina Paulino, email: vanessakju@gmail.com, ramal 6562.
9. Dúvidas sobre uso de nome social, direitos de lactante, e mesmo outras dúvidas relacionadas a inclusão no processo seletivo, podem também ser enviadas para a SAADE pelo e.mailsaade@ufscar.br, ou pelo ramal 9771.

Prova escrita e entrevista - alternativas à realização presencial:

Seja para mulheres lactantes, pessoas de baixa renda, indígenas e pessoas com deficiência, a realização de prova escrita e entrevista, em processos seletivos que as contemplem, demandará custos financeiros, físicos e emocionais. Em relação aos candidatos indígenas adende-se a distância e as características geográficas e de acesso a determinadas comunidades indígenas¹³. Assim, recomenda-se aos Programas considerar a possibilidade de oferecer a candidatos e candidatas desses

¹³ Por exemplo, o percurso a partir de aldeias indígenas do Amazonas exige 3 dias de barco (voadeira – barco mais rápido), acrescentado à uma distância a ser percorrida de ônibus até a capital (podendo levar algumas horas) para então acessar um aeroporto. Além do tempo necessário, esse processo acrescenta um alto custo financeiro ao deslocamento.

grupos, residentes em Estados que não a sede do Programa, a alternativa não-presencial para a entrevista.

Além dessa alternativa em relação à entrevista, deve-se considerar a possibilidade da candidata ou candidato realizar a prova escrita em outro Estado, fora do Estado sede do Programa, como já é prática em alguns programas de pós-graduação¹⁴ para candidatos em geral. Depreende-se que Programas que assim procedem possivelmente estão avaliando que, devido a problemas de diversas naturezas relacionados ao deslocamento (custo, distância, tempo, trabalho entre outros) tal alternativa facilita a participação, e conseqüentemente, a ampliação de candidatos à seleção. Isto indica que a alternativa em foco pode ser interessante não apenas para candidatos e candidatas destes grupos mas, como um processo a ser avaliado pelo Programa para a seleção como um todo. Caso o Programa avalie por essas alternativas apenas para grupos específicos, devido aos cuidados jurídicos, talvez tal providência só seja possível no caso de reserva de vagas com vagas e entrada específicas para candidatos e candidatas desses grupos (de modo a não indicar que num mesmo processo seletivo, um grupo esteja sendo tratado de forma distinta que outro).

¹⁴ Alternativa que vem sendo colocada para seleções em ampla concorrência (não restrita a reserva de vagas. Neste caso, tanto o Programa pode indicar quanto solicitar ao candidato indicar professor/Programa de Pós-graduação ou ainda outra opção que avaliar mais adequada para aplicação da prova, o que será realizado a partir de acordos e com procedimentos específicos (adende-se que há programas que ampliam essa alternativa para fora do país, seja na América Latina ou outros continentes, a partir de acordos de cooperação entre Programas de Pós-Graduação, com provas na língua do país).

REFERÊNCIAS:

BRASIL. (1996) **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**

BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto Legislativo nº 186/2008**,
Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm.
Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE). **Recomendação Nº 001/2010**. Dispõe especificamente sobre a aplicação do princípio da acessibilidade à pessoa surda ou com deficiência auditiva em concursos públicos, em igualdade de condições.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 06-06-2016

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo 2010**

BRASIL. MEC/SECADI. **Política Nacional de Educação Especialna Perspectiva Inclusiva (2008)**. Disponível em:
http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Ministério da Educação .**Resolução no.1, de 31/05/2012**. Estabelece as Diretrizes Nacionais para Educação dos Direitos Humanos. Disponível em
[http://www.proaeci.ufes.br/sites/proaeci.ufes.br/files/field/anexo/rcp001_12%20\(1\).pdf](http://www.proaeci.ufes.br/sites/proaeci.ufes.br/files/field/anexo/rcp001_12%20(1).pdf)
. Acesso em 05-06-2016

BRASIL. Ministério da Educação. **PARECER CNE/CP Nº: 8/2012** . Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Disponível em
https://ProGrad.ufg.br/up/90/o/pcp008_12.pdf. Acesso em 05-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 4.169, de 4 de Dezembro de 1962**.
Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4169.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei de Diretrizes e Bases da Educacional Nacional Brasileira (1996)** e sua atualização **Lei 12796 de 4 de Abril 2013** que dispõe sobre a formação dos profissionais da educação e dá outras providências. Disponíveis em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112796.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999**, consolida as normas de proteção, e dá outras providências sobre a Política Nacional

para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (1989). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 3.956, de 8 de Outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 10.436, de 24 de Abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 06-06-2016.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 5.296 de 2 de Dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 5.296 de 2 de Dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 5.626, de 22 de Dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 12.319, de 1º de Setembro de 2010**. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2010/Lei/L12319.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000**, Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 06-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei no. 13.005 de 25/06/2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/ Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em 05-06-2016

BRASIL. Presidência da República. **Lei federal 13146,0 6/07/2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 05-06-2016

BRASIL. Universidade Federal De São Carlos - **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFSCar 2013-2017**. Disponível em [:http://www.pdi.ufscar.br/documentos/plano-de-desenvolvimento-institucional-da-ufscar-.pdf](http://www.pdi.ufscar.br/documentos/plano-de-desenvolvimento-institucional-da-ufscar-.pdf). Acesso em 05-06-2016

BRASIL. Universidade Federal De São Carlos. **Resolução ConSuni 780 de 29/08/2014 que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar**.

UNESCO. **Declaração de Salamanca (1994)**. Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Salamanca. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 06-06-2016

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE ETNIA E DE VÍNCULO COM COMUNIDADE INDÍGENA

Eu,

_____ portador da Cédula de Identidade nº _____,
 UF _____, DECLARO, para fins de inscrição no Programa de Pós-Graduação, que
 sou da etnia _____. ()
 resido em Terra indígena: () resido em Área Urbana: Nome do Local / Endereço:
 _____ Município de:
 _____ Estado: _____ Telefone(s)
 para contato: _____ Por ser a
 expressão da verdade, assino esta declaração.

Atenção: é obrigatório coletar nos quadros a seguir a assinatura, devidamente
 identificada, de 3 (três) Lideranças Indígenas diferentes: -----

DECLARAÇÃO DO REPRESENTANTE REGIONAL DA FUNAI: A Fundação
 Nacional do Índio – FUNAI, na sua missão institucional de promover e defender os
 direitos indígenas, nos termos do que dispõe a lei 5.371/1967, ATESTA, para fins de
 inscrição no processo seletivo destinado a candidatos(as) indígenas da Universidade
 Federal de São Carlos, que o(a) estudante

_____ compareceu a esta unidade e declarou ser de etnia indígena
 brasileira e que possui vínculo com comunidade indígena. A comunidade indígena
 _____, a qual declarou
 pertencer, está localizada no
 endereço: _____
 _____, _____ de _____ de
 _____.

Assinatura do servidor da FUNAI, com indicação de cargo e matrícula (ou carimbo)

_____ Cidade e data
 _____ Assinatura do Candidato
 _____ Assinatura da Liderança Indígena
 _____ Nome legível da Liderança Indígena
 _____ Nº da Cédula de Identidade da

Liderança

Indígena _____ Assinatura

ANEXO 2
Indicação de necessidade e recursos de acessibilidade disponibilizados no Enem

A seguir apresentaremos *printscreem* da página do ENEM 2016 no que se refere a indicação pelo candidato de necessidades e recursos à título de sugestão para os editais da pós-graduação da UFSCar. A consulta pode ser feita no site:

<http://enem.inep.gov.br/recursos-e-opcoes.html>

Consultado em 05/06/2016

(599) Webmail UFSCar :: C x Memorando ANPEd 10/2 x Leis e documentos | Inclu x Enem 2016 - Passo a pas x

enem.inep.gov.br/recursos-e-opcoes.html

Apps Ufscar M waldenezoliveira@gm Dropbox

Se você tiver alguma deficiência ou necessidade de atendimento específico (porque está gestante ou estuda em classe hospitalar, por exemplo), você deve assinalar a alternativa "sim" da pergunta correspondente. É importante lembrar que o participante deve dispor de laudo médico que comprove a deficiência ou a condição que motiva a solicitação de atendimento específico ou especializado.

Caso as informações não sejam corretas e fidedignas, o participante pode ser eliminado do exame. O documento pode ser solicitado a qualquer tempo.

a) Atendimento especializado

Se você marcar a alternativa "sim", uma lista de deficiências ou condições especiais será apresentada e você deve assinalar aquela que o motiva a solicitar o atendimento especializado. Além disso, é preciso confirmar a declaração obrigatória de deficiência.

IMPORTANTE!

O tradutor-intérprete de LIBRAS somente deve auxiliar na compreensão de textos escritos, não podendo traduzir integralmente o exame.

Atendimento especializado

Possui deficiência ou condição especial? *

Sim Não

Indique a(s) deficiência(s) ou a(s) condição(ões) especial(is): *

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Surdocegueira | <input type="checkbox"/> Cegueira |
| <input type="checkbox"/> Deficiência auditiva | <input type="checkbox"/> Surdez |
| <input type="checkbox"/> Baixa visão | <input type="checkbox"/> Visão monocular |
| <input type="checkbox"/> Deficiência física | <input type="checkbox"/> Deficiência intelectual (Mental) |
| <input type="checkbox"/> Autismo | <input type="checkbox"/> Dislexia |
| <input type="checkbox"/> Discalculia | <input type="checkbox"/> Déficit de atenção |
| <input type="checkbox"/> Outra deficiência ou condição especial | |

Declaro que possuo a(s) deficiência(s) ou a condição(ões) especial(is) indicada(s) e faço jus ao tempo adicional de 60 minutos. Por ser verdade, confirmo que as informações prestadas são exatas e fidedignas, sob pena de responder por crime contra a fé pública, nos termos do Código Penal, e de ser eliminado de acordo com o Edital do Exame.

Atenção: O participante deve dispor de documentos comprobatórios que comprove a deficiência ou a condição especial que motiva a solicitação de atendimento específico ou especializado (conforme o caso) e estar ciente de que as informações prestadas devem ser exatas e fidedignas, sob pena de ser eliminado do Exame. O Inep reserva-se ao direito de exigir, a qualquer tempo, documentos que atestem a necessidade do atendimento específico ou especializado solicitado.

b) Atendimento específico

Se você marcar a alternativa "sim", indique o motivo para solicitar o atendimento específico.

edita_enem_2016.pdf

Mostrar todos os downloads...

16:59
05/06/2016

(599) Webmail UFSCar :: C x M Memorando ANPED 10/2016 x Leis e documentos | Inclu x Enem 2016 - Passo a pass x

enem.inep.gov.br/recursos-e-opcoes.html

Apps Ufscar M waldenezoliveira@gm Dropbox

(conforme o caso) e estar ciente de que as informações prestadas devem ser exatas e fidedignas, sob pena de ser eliminado do Exame. O Inep reserva-se ao direito de exigir, a qualquer tempo, documentos que atestem a necessidade do atendimento específico ou especializado solicitado.

b) Atendimento específico

Se você marcar a alternativa "sim", indique o motivo para solicitar o atendimento específico.

Atendimento específico

Possui necessidade de atendimento específico? * Sim Não

Gestantes, Lactantes, Idosos, Classe Hospitalar e Guardador de Sábado por convicção religiosa

Indique o(s) motivo(s) para o atendimento específico: *

Gestante

Lactante

Estudante em situação de Classe Hospitalar

Guardador de sábado por convicção religiosa

Atenção: O participante deve dispor de documentos comprobatórios que comprove a deficiência ou a condição especial que motiva a solicitação de atendimento específico ou especializado (conforme o caso) e estar ciente de que as informações prestadas devem ser exatas e fidedignas, sob pena de ser eliminado do Exame. O Inep reserva-se ao direito de exigir, a qualquer tempo, documentos que atestem a necessidade do atendimento específico ou especializado solicitado.

É considerada participante lactante aquela que tiver necessidade de amamentar durante a realização das provas. A lactante deverá levar obrigatoriamente um acompanhante adulto nos dias de aplicação do Exame, que ficará em sala reservada, sendo responsável pela guarda da criança durante a realização das provas.

É considerado participante em situação de classe hospitalar aquele cujo processo formal de escolarização se dá no interior de instituição hospitalar ou afim, na condição de estudante internado para tratamento de saúde.

Os guardadores do sábado ou sabatistas são pessoas que, por convicção religiosa, guardam esse dia da semana, reservando-o para o descanso e/ou a oração.

Ao indicar a opção "Guardador de sábado por motivo religioso", você terá horário específico para fazer a prova no sábado (05 de novembro de 2016). Para tanto, você deverá comparecer ao seu local de realização de provas no mesmo horário dos demais participantes, às 12h (horário oficial de Brasília-DF), e aguardar em sala para iniciar as provas nos horários estabelecidos no subitem 10.4.1 do edital.

O participante que marcar essa opção deverá aguardar, em sala de aplicação, para iniciar as provas do primeiro dia às 19h, horário oficial de Brasília. Os guardadores de sábado inscritos para fazer as provas nos estados do Acre, Amazonas, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rondônia e Roraima deverão aguardar, em sala de aplicação, para começar as provas do primeiro dia até as 19h, horário local.

Guardador de sábado por convicção religiosa

Os guardadores do sábado ou sabatistas são pessoas que, por convicção religiosa, guardam esse dia da semana, reservando-o para o descanso e/ou a oração.

edital_enem_2016.pdf

Mostrar todos os downloads...

17:00
05/06/2016

(599) Webmail UFSCar: C x M Memorando ANPEd 10/2016 x Leis e documentos | Inclus x Enem 2016 - Passo a passo x

enem.inep.gov.br/recursos-e-opcoes.html

Apps Ufscar M waldenezoliveira@gmail.com Dropbox

Somente após o preenchimento das deficiências e condições que motivam as solicitações de atendimento especializado e/ou específico, os campos com as opções de recursos disponíveis serão apresentados. Você deve marcar aqueles que necessita.

Recursos

Indique o(s) auxílio(s) ou recurso(s) necessário(s): *

Não necessita de nenhum recurso

Guia-Intérprete

Profissional capacitado para mediar a interação entre o participante surdocego, a prova e os demais colaboradores envolvidos na aplicação do exame.

Prova em braille

Prova escrita em braille e destinada a participantes cegos. O participante nos dias das provas poderá utilizar material próprio, a saber: máquina Perkins, reglete, punção, soroban ou cubarítimo, folhas brancas para fazer a redação e terá auxílio para transcrição das respostas das provas objetivas e da redação.

Auxílio para leitura

Profissional capacitado para realizar a leitura de textos.

Prova ampliada

Prova impressa com letra em tamanho 18 e imagens ampliadas. O participante nos dias do Exame não receberá Cartão Resposta ampliado. Caso necessite de auxílio para o seu preenchimento, solicite também "Auxílio para transcrição".

Prova superampliada

Prova impressa com letra em tamanho 24 e imagens ampliadas. O participante nos dias do Exame não receberá Cartão Resposta ampliado. Caso necessite de auxílio para o seu preenchimento, solicite também "Auxílio para transcrição".

Sala de fácil acesso

Sala de acesso facilitado para utilização por pessoas com mobilidade reduzida

Auxílio para transcrição

Profissional capacitado para transcrever as respostas das provas objetivas e a redação.

Apoio para a perna e pé

Objeto para apoiar pernas e pés.

Mesa e cadeira (sem braços)

Mesa para cadeira de rodas

Confirmando que o(s) auxílio(s) ou recurso(s) solicitado(s) é(são) necessário(s) para a realização das provas e que as informações prestadas são exatas e fidedignas, sob pena de responder por crime contra a fé pública, nos termos do Código Penal, e de ser eliminado de acordo com o Edital do Exame.

Atenção: O participante deve dispor de documentos comprobatórios que comprove a deficiência ou a condição especial que motiva a solicitação de atendimento específico ou especializado (conforme o caso) e estar ciente de que as informações prestadas devem ser exatas e fidedignas, sob pena de ser eliminado do Exame. O Inep reserva-se ao direito de exigir, a qualquer tempo, documentos que atestem a necessidade do atendimento específico ou especializado solicitado.

edita_enem_2016.pdf

Mostrar todos os downloads...

17:01
05/06/2016

ANEXO

Alguns recursos que consideramos importante destacar, detalhar ou acrescentar, (informações retiradas do site do INEP relativas à prova do ENEM de 2012):

1. Os participantes que utilizam prova em Braille devem ser lotados em salas individuais e também ser atendidos por duplas de ledores.

2. O participante com baixa visão que, além de prova ampliada tiver solicitado auxílio de leitor ou transcritor, deve ser atendido em sala individual.

O número de participantes com prova ampliada que não tiverem solicitado auxílio de leitor ou transcritor deve ser de, no máximo, 12 (doze) por sala.

3. No Enem, o tradutor-intérprete de Libras não se limita a traduzir as comunicações orais, mas deve auxiliar na compreensão dos textos escritos. Como neste Exame os participantes com deficiência auditiva não estão isentos do exercício da leitura da prova, o tradutor-intérprete não deve atuar na tradução integral do Exame. Ou seja, quando solicitado e dentro dos limites éticos, ele deve auxiliar o participante com deficiência auditiva, fornecendo-lhe sinônimos ou sinais que o ajudem a reconhecer a palavra escrita, as expressões idiomáticas, as orações, o contexto. O profissional pode recorrer a dicionários.

Os profissionais que auxiliam participantes com surdez devem atuar em dupla, em sala com no máximo 4 (quatro) participantes.

4. Considere-se que há pessoas com deficiência auditiva (geralmente oralizadas) que não desejam a comunicação por meio de Libras (Língua Brasileira de Sinais), valendo-se de técnicas de interpretação e da leitura dos movimentos labiais, denominada “leitura labial”. Este atendimento deve ser prestado por tradutores-intérpretes de leitura labial ou por profissionais que conhecem a moderna “cultura surda”, as necessidades das pessoas com deficiência auditiva e os procedimentos específicos deste serviço.

No Enem, a atuação do profissional que presta serviço de leitura labial é semelhante a do tradutor-intérprete de Libras: ele não se limita a traduzir as comunicações orais, mas deve auxiliar na compreensão dos textos escritos e não deve fazer a tradução integral do Exame. Ele também pode recorrer a dicionários.

Os profissionais que prestam serviço de leitura labial devem atuar em dupla, em sala com no máximo 4 (quatro) participantes.

Os participantes com surdez ou deficiência auditiva realizam as provas de línguas estrangeiras na modalidade escrita, sem o auxílio de tradutores-intérpretes – a não ser nos trechos escritos em português.

5. Considerando que os ledores (que auxiliam na leitura de provas para pessoas com deficiência visual) , muitas vezes não são da área de conhecimento do programa, os mesmos contam com o apoio da Prova do Ledor, que contém os textos adaptados e a descrição das ilustrações, imagens, mapas, tabelas, gráficos, esquemas, fotografias, desenhos e símbolos, que visam facilitar o entendimento pelo leitor do que está sendo informado/solicitado. Os ledores atuam em duplas e prestam serviço individualizado, em salas com apenas um participante. A adaptação das provas é feita de modo a preservar a isonomia do Exame: todas as provas devem apresentar os mesmos parâmetros pedagógicos e psicométricos. Por isso, se no ato de adaptação da prova algum item se mostrar inadaptável ou se sua possível adaptação comprometer seus parâmetros, é providenciada a sua substituição por outro equivalente em termos pedagógicos e psicométricos.

6. Auxílio para transcrição: serviço especializado de preenchimento das provas objetivas e discursivas para participantes impossibilitados de escrever ou de preencher o Cartão de Resposta. Os transcritores atuam em dupla (geralmente com o apoio de ledores) e prestam atendimento individualizado, em sala com apenas um participante.

7. Guias-intérpretes atuam em dupla e prestam serviço individualizado, em salas com apenas um participante.

8. Mobiliário acessível: mesas, cadeiras ou carteiras que garantam a realização das provas com conforto e segurança. Por exemplo: devem permitir a aproximação frontal de pessoas em cadeiras de rodas, grávidas, obesas etc. São disponibilizadas mesas e cadeiras sem braços, mesas para cadeira de rodas, apoios para perna.

9. Sala de fácil de acesso: local de prova com acessibilidade a pessoas com mobilidade reduzida.

Obs.: Estas salas devem estar em proximidade aos banheiros dotados de acessibilidade.

10. Sala para lactentes (sala para amamentação): locais reservados, no interior da unidade de aplicação, para a acomodação de crianças em fase de amamentação. A sala permanece custodiada por aplicador de prova e deve apresentar condições adequadas para acolher as crianças. A responsabilidade pelos cuidados da criança é do adulto indicado pelo seu responsável legal. É vedado o acesso da criança e do adulto às dependências onde se realizam as provas.

11. Classe hospitalar: ambiente em que, no interior das instituições hospitalares ou afins, os pacientes recebem formalmente aulas na condição de estudantes com longo prazo de internação para tratamento de saúde.

Obs.: Não são caracterizados como estudantes em classe hospitalar pessoas que, na época da prova, simplesmente estarão internadas para realizar partos, cirurgias ou tratamentos médicos.

A disponibilização de outros recursos eventualmente necessários será assegurada após atestação e conforme o princípio da razoabilidade.

12. Participantes com deficiência ou mobilidade reduzida que, no dia do Exame, apresentam necessidades de serviços profissionais ou recursos não solicitados no ato da inscrição, podem ser atendidos segundo a disponibilidade e o princípio da razoabilidade.

13. Tempo adicional. Benefício previsto em lei, assegurado a todos os participantes com solicitação deferida de atendimento diferenciado e cujas condições especiais comprovadamente comportem a necessidade de maior tempo para realização do Exame.

Tais participantes poderão solicitar, durante a aplicação do Exame, tempo adicional de 50% em cada etapa. Ao participante que comprovadamente fizer jus ao atendimento diferenciado e que não tiver solicitado nenhum recurso de acessibilidade no ato da inscrição será igualmente assegurado o direito a tempo adicional.

14. Recursos permitidos. O Inep assegura aos participantes com deficiência ou mobilidade reduzida o direito de usarem “ajudas técnicas” que, de acordo com o Decreto nº 5.296/2004, são: “produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida”. O acesso do cão-guia é assegurado, nos termos da lei.

Durante o Exame, não é permitido o uso de calculadoras, computadores ou outros equipamentos eletrônicos sem prévia autorização.

15. Correção das redações. Na correção das provas escritas dos participantes surdos, com deficiência auditiva ou surdocegueira, são adotados mecanismos de avaliação coerentes com o aprendizado da língua portuguesa como segunda língua, de acordo com o Decreto nº 5.626/2005.

16. Comprovação da necessidade de Atendimento Diferenciado. O participante que solicitar atendimento diferenciado deverá possuir documentação que ateste sua condição e a efetiva necessidade dos recursos e dos serviços profissionais solicitados.

As informações prestadas pelo participante devem ser exatas e fidedignas, sob pena de ser levado a responder por crime contra a fé pública e ser eliminado do Exame. Para a pós-graduação estamos sugerindo que tal documentação seja apresentada na matrícula, sob o risco de ter a matrícula cancelada, e que para as provas a auto-declaração seja suficiente.

A relação entre deficiências, serviços profissionais e recursos oferecidos.

O Inep oferece um conjunto de serviços profissionais e de recursos, segundo deficiência ou outra condição especial, ambas comprovadas. A distribuição desses auxílios e recursos pode variar segundo as efetivas necessidades de cada participante. No entanto, ela tende a obedecer a distribuição abaixo. Sugerimos às coordenações dos Programas o contato indicado nos itens 7 e 8 na página 8 para esse planejamento:

- a) **Baixa visão:** leitor, transcritor, prova ampliada, sala de fácil acesso;
- b) **Cegueira:** prova em Braille, leitor, transcritor, sala de fácil acesso;
- c) **Deficiência física:** transcritor, sala de fácil acesso, mesa e cadeira sem braços, mesa para cadeira de rodas, apoio para perna;
- d) **Deficiência intelectual:** leitor, transcritor, sala de fácil acesso;
- e) **Deficiência auditiva:** tradutor-intérprete Libras, leitura labial;
- f) **Surdez:** tradutor-intérprete Libras, leitura labial;
- g) **Surdocegueira:** guia-intérprete, prova ampliada, prova em Braille, tradutor-intérprete Libras, leitura labial, leitor, transcritor, sala de fácil acesso;
- h) **Autismo:** leitor, transcritor;
- i) **Déficit de atenção:** leitor, transcritor;
- j) **Dislexia:** leitor, transcritor;
- k) **Gestantes e lactantes:** sala de fácil acesso, mesa e cadeira sem braços, mesa para cadeira de rodas, apoio para perna;
- l) **Idoso:** sala de fácil acesso.

Anexo 4
Sugestão de requerimento para uso de nome social na seleção

TIMBRE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
REQUERIMENTO PARA UTILIZAÇÃO DE NOME SOCIAL

Eu (nome civil completo),

—,

_____ nascido em ____/____/_____,RG

_____, CPF _____,

solicito o uso do nome social _____,

na seleção para o Programa

_____, ____/____/____

Local, Data e assinatura

APÊNDICE 6

Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar



SECRETARIA GERAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

OUTUBRO | 2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Prof. Dr. Targino de Araújo Filho
Reitor

Prof. Dr. Adilson Jesus Aparecido de Oliveira
Vice-Reitor

Profa. Dra. Claudia Raimundo Reyes
Pró-Reitora de Graduação

Profa. Dra. Débora Cristina
Morato Pinto
Pró-Reitora de Pós-Graduação

Profa. Dra. Heloisa Sobreiro Selistre de Araujo
Pró-Reitora de Pesquisa

Profa. Dra. Cláudia Maria Simões Martinez
Pró-Reitora de Extensão

Edna Hércules Augusto
Pró-Reitora de Administração

Geraldo Costa Dias Júnior
Pró-Reitor de Assuntos Comunitários e Estudantis

Prof. Dr. Mauro Rocha Côrtes
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Profa. Dra. Maria Waldenez de Oliveira
Secretária Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO
CARLOS**

**Secretaria Geral de Ações Afirmativas,
Diversidade e Equidade**

**Política de Ações Afirmativas,
Diversidade e Equidade da Universidade
Federal de São Carlos**

**São Carlos –SP
2016**

2016 Universidade Federal de São Carlos

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.
Este documento pode ser acessado na íntegra em <http://blog.saade.ufscar.br/>
1ª edição – 2016

Elaboração, distribuição e informações:

Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar - SAADE
Campus São Carlos | Rodovia Washington Luís, km 235 - SP-310 São Carlos - São Paulo – Brasil CEP 13565-905
Telefone: (16) 3351-9771 | saade@ufscar.br | blog.saade.ufscar.br

Equipe de Formulação e Redação:

Profa. Dra. Maria Waldenez de Oliveira
Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro
Profa. Dra. Rosimeire Maria Orlando
Profa. Dra. Viviane Melo de Mendonça
Dr. Djalma Ribeiro Junior

Secretário Executivo

Sandro Francischini

Estagiário

Iberê Araújo da Conceição

Bolsistas Atividade.

Bruna Ortega
Gabriela de Jesus Nunes
Leonardo Carlos da Silva

Comissão intercampi

Coordenadoria de Inclusão e Direitos Humanos – CoIDH:

Vanessa Cristina Paulino – *campus* São Carlos
Elaine Gomes Matheus Furlan – *campus* Araras
Katia Regina Moreno Caiado – *campus* Sorocaba
Simone Peixoto Conejo – *campus* Lagoa do Sino

Coordenadoria de Relações Étnico-raciais – CoRE:

Ivanilda Amado Cardoso – *campus* São Carlos
Anselmo João Calzolari Neto – *campus* Araras
Hylio Laganá Fernandes – *campus* Sorocaba
André Pereira da Silva – *campus* Lagoa do Sino

Coordenadoria de Diversidade e Gênero – CoDG:

Natália Rejane Salim – *campus* São Carlos
Gisele Aparecida Zutin – *campus* Araras
Rosalina Burgos – *campus* Sorocaba
Ilka Mota – *campus* Lagoa do Sino

Assessoria:

Profa. Dra. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva
Profa. Dra. Fernanda dos Santos Castelano Rodrigues
Prof Dr Alceu Gomes Alves Filho
Profa. Dra. Aida Victoria Garcia Montrone
Profa. Dra. Mônica Filomena Caron
Profa. Dra. Clarice Cohn
Prof. Dr. Geraldo Luciano Andreello

**Secretaria Geral de Ações Afirmativas,
Diversidade e Equidade**

Secretária Geral

Profa. Dra. Maria Waldenez de Oliveira
Coordenadora de Relações Étnico-Raciais
Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro
Coordenadora de Inclusão e Direitos Humanos
Profa. Dra. Rosimeire Maria Orlando
Coordenadora de Diversidade e Gênero
Profa. Dra. Viviane Melo de Mendonça
Assessor
Dr. Djalma Ribeiro Junior

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

U58p

Universidade Federal de São Carlos.
Política de ações afirmativas, diversidade e equidade da Universidade Federal de São Carlos / Universidade Federal de São Carlos. -- São Carlos : UFSCar, 2016.
82 f.

1. Políticas públicas. 2. Ações Afirmativas. 3. Diversidade. 4. Equidade. 5. Universidade Federal de São Carlos. I. Título.

CDD – 351.0072 (20ª)
CDU – 351.74

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| APRESENTAÇÃO | 1 |
| 1. TRAJETÓRIA E PROJETO POLÍTICO DA UFSCAR EM RELAÇÃO ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE | 3 |
| Reserva de vagas..... | 3 |
| Inclusão..... | 6 |
| Diversidade de gênero..... | 6 |
| A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE..... | 7 |
| Referências | 8 |
| 2. AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA: CENÁRIO ATUAL, PERSPECTIVAS E DESAFIOS | 9 |
| Cenário Atual, Perspectivas e Desafios..... | 9 |
| Referências | 15 |
| PANORAMA HISTÓRICO, POLÍTICO E CONCEITUAL DAS AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL | 18 |
| a) Relações étnico-raciais..... | 18 |
| <i>Panorama histórico e político</i> | 18 |
| <i>Raça, etnia, racismo e discriminação</i> | 21 |
| <i>Fundamentação legal</i> | 22 |
| <i>Referências</i> | 26 |
| b) Inclusão e Direitos Humanos..... | 30 |
| <i>Panorama histórico e político</i> | 30 |
| <i>Fundamentação legal</i> | 35 |
| <i>Referências</i> | 38 |
| c) Gênero e Diversidade Sexual..... | 43 |
| <i>Panorama histórico e político: Gênero</i> | 43 |
| <i>Panorama histórico e político: Diversidade Sexual</i> | 46 |
| <i>Gênero: breve histórico de um conceito</i> | 50 |

| | |
|---|----|
| <i>Identidade de gênero, orientação sexual</i> | 54 |
| <i>Fundamentação Legal</i> | 54 |
| <i>Referências</i> | 57 |
| 3. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar..... | 63 |
| 4. PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM A POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar..... | 73 |
| 5. DIRETRIZES DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar..... | 76 |
| 5.1. DIRETRIZES GERAIS – Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar | 76 |
| 5.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação | 83 |
| 5.3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral..... | 87 |
| 5.4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS –Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia..... | 89 |

APRESENTAÇÃO

No cumprimento de suas atribuições, a Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade apresenta neste texto o resultado de processo participativo desenvolvido durante o ano de 2016, de expressão, pela comunidade universitária, de princípios e diretrizes para que a Universidade Federal de São Carlos, uma universidade pública, democrática, laica, de excelência acadêmica com compromisso social, possa fazer frente ao desafio da promoção da equidade.

Foram várias colaborações e diversos processos que resultaram na construção do texto ora apresentado. A participação da comunidade universitária em Comissões, Seminários, Consulta Pública e Fóruns foi fundamental para que uma Política que volta o olhar para o papel de uma instituição pública na correção de iniquidades presentes em seu cotidiano fosse construída com as pessoas que vivenciam as relações nesse cotidiano. Como indica um dos princípios desta Política, faz-se necessária a ampla e efetiva participação dos diferentes segmentos sociais, como garantia de reconhecimento e valorização do protagonismo de povos e segmentos sociais historicamente discriminados. Assim, ações voltadas à equidade, como esta Política, devem envolver toda a comunidade acadêmica. A participação de grupos de pesquisa, grupos, coletivos e movimentos sociais e especialistas acadêmicos, trazendo à Secretaria textos, proposições e reflexões, foi outro processo igualmente fundamental.

Como se pode depreender, este texto é resultado de um trabalho conjunto, por vezes resultado de discussões conjuntas, por vezes resultado de trabalhos individuais agregados ao corpo do texto. Houve passagens em que, dada a especificidade, os textos foram redigidos individualmente. Neste caso, dada a peculiaridade das áreas, sempre que não se tratou de produção coletiva, julgou-se mais conveniente indicar a autoria.

O texto a seguir foi organizado em cinco seções. A **primeira seção** localiza a Universidade Federal de São Carlos no que tange às ações afirmativas, diversidade e equidade, apontando, em sua trajetória e projeto político, elementos que tecem a compreensão e a argumentação da necessária constituição desta Política. A **segunda seção** traz um panorama geral das ações afirmativas, diversidade e equidade na educação superior brasileira, assim como apresenta e discute, historicamente, conceitualmente e politicamente especificidades nas 3 frentes em que esta Política apresentará diretrizes específicas: Relações étnico-raciais; Inclusão e Acessibilidade; e, Gênero e Diversidade Sexual. O detalhamento em relação a essas especificidades pretende que a comunidade da UFSCar, bem como outros leitores e leitoras deste texto, possam apreender a problemática; justificativas sociais, políticas e legais; bem como expressões que serão utilizadas nos princípios e diretrizes gerais que revelam compreensões de processos presentes no cotidiano institucional. A **terceira seção** descreve a metodologia de construção da Política, suas etapas participativas e resultados obtidos. As **quarta seção** apresenta os Princípios que orientam a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar e, por fim, a **quinta seção** apresenta as Diretrizes Gerais e as Diretrizes específicas, sendo, estas, em 3 frentes a

saber: a) Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação; b) Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral; e; c) Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.

Como enfatizado no Fórum de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade promovidos nos quatro *campi* da UFSCar, foi um processo participativo intenso, profundo, amplo, para que esta Universidade “colocasse no papel” os desafios para si mesma no que se refere à promoção da equidade. Igualmente necessário será construir e caminhar firmemente em processo com as mesmas características para “tirá-la do papel”, levando-a ao cotidiano da UFSCar.

São Carlos, outubro de 2016.

Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade – SAADE

A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar foi aprovada nos seguintes Colegiados:

-Comitê Gestor da SAADE: Primeira Reunião Extraordinária - 26 de setembro de 2016

-Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade: 2ª Reunião Ordinária - 3 de outubro de 2016:

-Conselho Universitário da UFSCar: 223ª Reunião Ordinária -- 21 de outubro de 2016

1. TRAJETÓRIA E PROJETO POLÍTICO DA UFSCAR EM RELAÇÃO ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE

Uma Política Pública, seja de Estado ou institucional, se constitui ao longo do tempo a partir de realizações e demandas de grupos sociais, incluídos grupos acadêmico científicos, que formulam propostas, buscam apoio para concretizá-las e oferecem seus conhecimentos e esforços para tanto. A construção desta Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar tem, em sua história, a participação de servidores técnico-administrativos e docentes, estudantes, movimentos coletivos, grupos sociais organizados da comunidade do entorno. Para que assim venha ocorrendo, tem sido imprescindível que a gestão da universidade tanto seja sensível às demandas como se sinta responsável por construir conjuntamente políticas e processos institucionais que contemplem tais demandas.

Assim, as funções de ensino, pesquisa e extensão têm sido instrumentos de que a comunidade universitária se vale para construir a sua meta de universidade socialmente comprometida, por isso, pública, gratuita e de reconhecida qualidade acadêmica e científica.

Na UFSCar, assim tem se construído o combate a todas as formas de preconceito e discriminação, bem como têm sido criadas condições legais, materiais, pedagógicas e outras necessárias para a promoção de equidade. A seguir, destacam-se algumas políticas institucionais nessa direção.

Reserva de vagas

No que tange às políticas de ações afirmativas de cunho Étnico-Racial no país, desde o início dos anos 2000, o sistema de cotas para negros e negras, indígenas e, mais tarde, também quilombolas e pessoas com deficiências tem garantido o ingresso de oriundos desses grupos no ensino superior em várias instituições de ensino superior (IES) públicas de todo o país.

Destaque-se, em São Carlos, o papel da comunidade negra são-carlense e de estudantes da UFSCar, notadamente os negros, no sentido de despertar discussões e apresentar propostas a órgãos superiores da Universidade, tendo em vista o ingresso de maior número de estudantes negros. Cabe salientar que a existência do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB) cria condições com projetos, dissertações, teses, articulações locais, nacionais e internacionais para que as propostas pudessem se articular e serem apresentadas. O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSCar, amplamente discutido por todos os segmentos da comunidade acadêmica e aprovado pelo Conselho Universitário (ConsUni) desde a primeira edição (UFSCar, 2004), apontou entre suas decisões definir uma política de ações afirmativas. Sobre isso, cabe

mencionar o documento *Proposta de Programa de Ações Afirmativas da UFSCar* (UFSCar, 2006): “A fidelidade da UFSCar à sua função social compromete-a com a redução das profundas desigualdades de nosso país” (p.1).

Foi com a tarefa de dar corpo a uma proposta consonante com os propósitos da UFSCar e com o estabelecido no PDI (UFSCar, 2004), que, em junho de 2005, foi instalada a Comissão de Ações Afirmativas (UFSCar, 2005), que teve a responsabilidade de formular propostas para um Programa de Ações Afirmativas. Concomitante com os trabalhos da referida Comissão, esta empreendeu um conjunto de debates com a comunidade universitária nos seus diferentes segmentos e instâncias, das questões relativas às desigualdades educacionais, econômicas, sociais e raciais que constituem a sociedade brasileira. Também foram discutidas as implicações de tais desigualdades na definição de um Programa de Ações Afirmativas que seria assumido pela UFSCar. Foram realizados estudos sobre implicações políticas, sociais e jurídicas das ações afirmativas além de apresentações e discussões a respeito de experiências de programas de ações afirmativas já instalados em universidades públicas.

Os trabalhos da comissão foram orientados no sentido de:

submeter à apreciação dos órgãos competentes da Universidade uma proposta de Programa de Ações Afirmativas que se caracterizasse pela consonância com uma definição amplamente reconhecida de ações afirmativas, tanto por resoluções de organismos nacionais e internacionais e pelos principais trabalhos acadêmicos na área, como pelos ativistas da sociedade civil envolvidos historicamente na discussão deste tema (UFSCar, 2006, p. 3).

Tais atividades, debates e estudos subsidiaram relatórios que foram apresentados e discutidos em colegiados da UFSCar e a subsequente formulação de uma proposta preliminar de Programa de Ações Afirmativas. Tal proposta foi levada à consulta aos diferentes segmentos e instâncias da comunidade universitária, a fim de que o Programa, que seria submetido aos órgãos superiores, representasse expectativas e proposições da comunidade. Assim, após sistematização das contribuições recebidas de departamentos acadêmicos, coordenações de cursos, Conselhos dos Centros, de entidades representativas de segmentos da comunidade, bem como manifestações individuais constituiu-se o Programa de Ações Afirmativas – PAA da Universidade Federal de São Carlos, aprovado em deliberação conjunta do Conselho Universitário - ConsUni com o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE, em 01 de dezembro de 2006 e regulamentado pela Portaria GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007¹⁵.

Assim, desde 2007, a UFSCar oferece reserva de vagas para estudantes oriundos de escola pública, assim como para estudantes negros e

¹⁵Portaria GR no 695, de 06 de junho de 2007 que dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar

estudantes indígenas oriundos de escolas públicas. Observava-se que os estudantes que ingressavam na UFSCar oriundos de escola pública pertenciam a grupos sociais de baixa renda. O critério de “baixa renda” foi introduzido a partir da legislação nacional de 2012 (Lei no. 12.711/2012). Nos termos da Resolução que cria o PAA na UFSCar, para estudantes indígenas foi reservada uma vaga adicional em cada curso de graduação e se previa o acesso desses estudantes por meio de um processo seletivo específico, tendo em vista as distintas realidades dos povos indígenas representados por esses alunos. A partir da Lei no. 12.711/2012 (BRASIL, 2012), que estabelece a reserva de vagas para indígenas pelo Sistema de Seleção Unificada- SiSU, a UFSCar continua a oferecer, adicionalmente, a vaga em cada curso e o processo seletivo específico para estudantes indígenas. As provas para tal processo seletivo começam a ocorrer de forma descentralizada nos estados de São Paulo, Mato Grosso, Pernambuco e Amazonas, a partir do processo seletivo realizado em 2015, para ingresso em 2016, com 480 inscritos (duplicando-se o número de inscritos, do ano anterior).

Adicione-se que UFSCar desenvolveu e/ou vem desenvolvendo outras políticas de equidade juntamente com o Programa de Ações Afirmativas, tais como:

o acompanhamento de estudantes estrangeiros ingressantes pelo Programa Estudante-Convênio (PEC-G), desde 2007, com seleção feita em seus países de origem; e o desenvolvimento do curso de Pedagogia da Terra, ofertado pela UFSCar no ano de 2007 [em diante] , em convênio com o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), no âmbito do Programa Nacional para a Reforma Agrária (Pronera) e processo seletivo para pessoas em situação de refúgio no Brasil (CONARE) com princípios praticados no Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR). (UFSCar, 2015).

O Programa de Assistência Estudantil da UFSCar, mesmo anteriormente ao PAA, já destinava apoio a permanência por meio de Bolsa alimentação, Bolsa moradia, Bolsa atividade¹⁶. Com a adoção do Programa de Ações Afirmativas, os estudantes indígenas matriculados, já recebiam esse apoio. Os ingressantes pela reserva de vagas concorriam, e assim até o presente momento, com os demais estudantes de baixa renda ingressantes pela ampla concorrência. Nos dois primeiros anos do PAA, a UFSCar foi contemplada com recursos da Fundação Ford, que o Grupo Gestor do PAA destinou para bolsas de iniciação científica¹⁷. Acrescente-se também para o apoio à permanência de estudantes ingressantes por reserva de vagas, o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica-Ações Afirmativas (Pibic-AF), Pet/Conexões de saberes e Tutorias.

Tais ações foram estabelecidas, acompanhadas e avaliadas pelo Grupo Gestor de Ações Afirmativas, criado pela Portaria GR no. 695. Cabe mencionar

¹⁶ Bolsa atividade: o estudante de primeira graduação aprovado no processo socioeconômico desenvolve 8 horas semanais de atividades, junto aos departamentos acadêmicos ou administrativos da Instituição e recebe bolsas no período de até 8 (oito) meses (retirado de <http://www.proace.ufscar.br/bolsa-e-auxilio-para-estudantes>)

¹⁷ Parte desses trabalhos está registrada em SILVA, P. B.G. e; MORAIS, D. S. (Org.) . Ações Afirmativas - Perspectivas de pesquisas de estudantes da reserva de vagas. 1a.. ed. São Carlos: UdUFSCar - Editora da Universidade Federal de São Carlos, 2015. v. 1. 273

que está prevista nesta portaria, a avaliação dos resultados e repercussões do PAA em 2017.

Do exposto, pode-se depreender que a UFSCar possui acúmulo de experiências no tema em questão e é, no Brasil e especialmente no Estado de São Paulo, uma referência no campo das ações afirmativas.

Ainda em relação à reserva de vagas, o PDI 2013 da UFSCar reafirma a importância da diversidade para uma universidade que se quer democrática e promotora da cidadania, apresentando princípios e diretrizes gerais em relação à ampliação das ações afirmativas na UFSCar, indicando especificamente “analisar possibilidades e incentivar a implementação de políticas de equidade e ações afirmativas na pós-graduação” (UFSCar, 2013, p. 13), respaldando, assim, o debate sobre a construção de proposta(s) de implementação da reserva de vagas na pós-graduação.

Inclusão

Em relação às ações e políticas de inclusão voltadas para pessoas com deficiência, na UFSCar, destacam-se duas iniciativas institucionais históricas. A primeira delas, iniciada em 1996, ligada à Biblioteca Comunitária da UFSCar – São Carlos é o *PROVER – Programa de Atendimento a Grupos Especiais de Usuários: Deficientes Visuais*. Este Programa utiliza *softwares* específicos e novas tecnologias para facilitar o acesso a todo tipo de informação, buscando eliminar barreiras pedagógicas e integrar a pessoa com deficiência visual ao ambiente acadêmico e à sociedade. O segundo teve início em 2008 na UFSCar, é o *Incluir – Núcleo de Acessibilidade*, projeto governamental que se propõe a desenvolver ações que consolidem este Núcleo como referência e apoio às ações de Educação Especial nesta Universidade. O Núcleo traz um conjunto de propostas e ações a fim de dar suporte aos estudantes público-alvo da Educação Especial matriculados na UFSCar. Tal suporte diz respeito à eliminação de barreiras arquitetônicas e atitudinais; apoio acadêmico para o acesso e à permanência na Universidade, bem como, acesso à informação; sensibilização de servidores técnico-administrativos e docentes bem como estudantes para a garantia de direitos à educação para todos; divulgação, na cidade e região onde a Universidade está inserida, acerca das possibilidades que a UFSCar oferece de ingresso e permanência no ensino superior de pessoas público-alvo da Educação Especial; articulação com os demais programas da Universidade.

Diversidade de gênero

Em relação à política voltada ao atendimento à diversidade de gênero, a UFSCar vem empreendendo esforços no sentido de reconhecimento institucional da identidade de gênero. Destacamos a Resolução ConsUni No. 780, de 29 de agosto de 2014, que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no

âmbito da UFSCar. (UFSCar, 2014)¹⁸. Com base na Constituição Federal, que dispõem sobre a igualdade perante a lei de todas as pessoas e sobre a garantia de condições de acesso e permanência no ensino, o Conselho Universitário (ConsUni) da UFSCar aprovou a regulamentação que assegura o direito de uso do nome social a estudantes, servidores ou qualquer outra pessoa transexual ou travesti que tenha vínculo temporário ou estável com a Universidade. O nome social deve ser usado em registros, documentos e atos da vida funcional e acadêmica no âmbito da UFSCar, como, por exemplo, no cadastro de dados e informações de uso social; nas comunicações internas de uso social; no endereço de correio eletrônico; em documentos internos de natureza administrativo-acadêmica, tais como diários de classe, formulários e divulgação de resultados de processos seletivos; e em solenidades, como entrega de certificados e colação de grau, dentre outros. Além disso, a norma coloca que todos os integrantes da comunidade acadêmica devem tratar a pessoa pelo prenome por ela indicado, que constará nas documentações oficiais.

A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade - SAADE

Fiel aos princípios de compromisso com as diferentes realidades da sociedade brasileira e a garantia da equidade, tornou-se fundamental, à UFSCar, formalizar um espaço institucional para formular propostas na quais as diferenças e diversidades da comunidade universitária sejam contempladas, garantindo que todos e todas se sintam valorizados nas suas especificidades, bem como atendidos nas suas necessidades. Mostra-se, assim, a importância de um setor que formule e execute a gestão e promova a avaliação de políticas que abranjam a diversidade na direção da equidade.

Diante dos desafios desse compromisso, foi apresentada ao Conselho Universitário a proposta de criação da *Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar* (SAADE). O ConsUni, por meio da Resolução nº. 809, cria, em 29 de maio de 2015, a referida Secretaria, como órgão de apoio administrativo vinculado à Reitoria, responsável pelo estabelecimento e implementação de políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar, bem como pela criação de mecanismos permanentes de acompanhamento e consulta à comunidade, visando verificar a eficácia dos procedimentos e a qualidade e repercussão dos resultados alcançados. A Secretaria organiza-se em três coordenadorias, voltadas para Relações Étnico-Raciais, Inclusão e Direitos Humanos, e Diversidade e Gênero.

¹⁸O nome social é prenome pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificados em relações sociais. Ressaltamos que transexuais e travestis podem entrar com ação judicial para mudar seu nome civil ou seu sexo, porém o processo é longo, constrangedor e dificultoso, fazendo com que o nome social seja uma alternativa temporária de respeito a identidade de gênero até que seja possível a mudança do nome civil. Aguarda-se que a Lei de Identidade de Gênero seja aprovada no Brasil, o que garantirá esta mudança sem a necessidade de ações judiciais e, assim, que o acesso pleno a cidadania seja assegurado para travestis e transexuais.

Simultaneamente à implantação de ações previstas nos objetivos da SAADE, dá-se início à formulação da política institucional, consubstanciada neste documento, que deverá orientar a UFSCar na direção da promoção da equidade. Cabe salientar que a SAADE é responsável pela gestão, ou seja, formulação, implantação, acompanhamento e avaliação dessa política.

Referências

BRASIL. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. 2004. Disponível em: <http://www.pdi.ufscar.br/documentos/plano-de-desenvolvimento-institucional-da-ufscar-.pdf>, Acesso em 22 de set. 2016.

_____. **PORTARIA GR nº 129/05-A**, de 10 de junho de 2005.

_____. **Proposta de Programa de Ações Afirmativas para a UFSCar** Comissão de Ações Afirmativas. Novembro 2006. Disponível em <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/arquivos/proposta-de-programa-de-acoes-afirmativas-para-a-ufscar-versao-final>. Acesso em 15-08-2016.

_____. **PORTARIA GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007**. Dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar, no Programa de Ações Afirmativas. Disponível em: <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/legislacao-institucional>. Acesso em 6 de jun. 2016.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFSCar. 2013**. Disponível em : <http://www.pdi.ufscar.br/diretrizes-gerais-especificas-e-para-gestao-do-espaco-fisico>. Acesso em 05 de jun. 2016

_____. **Resolução ConsUni 780 de 29/08/2014 que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar**.

_____. **Processo 20222015-37** - Fls 01 – fls 10. Criação da Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, 2015.

2. AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA: CENÁRIO ATUAL, PERSPECTIVAS E DESAFIOS

Cenário Atual, Perspectivas e Desafios

A educação superior pública no Brasil, até meados dos anos 1990, caracterizava-se como um espaço elitista em que a maioria dos estudantes era branca e pertencente às classes média e alta. O sistema educacional refletia as desigualdades sociais, de gênero e étnico-raciais da educação infantil ao ensino superior. Gradativamente, os avanços no acesso e as medidas de permanência na Educação Básica – como expansão do número de vagas, universalização do acesso ao ensino fundamental, crescimento do número de escolas e matrículas no ensino médio, políticas de atendimento e inclusão de pessoas com deficiência, dentre outras – foram gerando uma demanda nova de acesso à educação superior. Esse avanço, no entanto, não foi suficiente para superar desigualdades que persistem no Brasil.

A prevalência das desigualdades de gênero, raça/cor e renda, bem como para pessoas com deficiência, dificultam o acesso igualitário à educação superior, como mostram os dados relativos à população ocupada com 16 anos ou mais de idade em 1999 e 2009 (IPEA, 2011)¹⁹.

Dados nacionais analisados por Artes (s/d), com base no Censo de 2000 e 2010, apontam que, apesar do crescimento de 200% de presença de negros/as (pretos/as + pardos/as) na pós-graduação nesse período, “os negros ainda representam minoria entre os pós-graduados brasileiros: 13,2% do total de estudantes em 2000 e 24,9% em 2010”. A autora destaca ainda que “em 2009 as mulheres brancas representavam 45,1% dos estudantes na pós-graduação, seguidos de homens brancos com 31,3% de participação, sendo 12,5% para mulheres negras e 9,4% para homens negros”.

A UFSCar há muito tempo tem se preocupado com e se ocupado da compreensão dos determinantes de desigualdades, fato que foi decisivo, em meados de 2000, como referido anteriormente, na constituição de uma comissão para discutir e propor o que viria a se tornar o Programa de Ações Afirmativas. No documento Proposta de Programa de Ações Afirmativas para a UFSCar, elaborado pela Comissão de Ações afirmativas, podemos ler:

A desigualdade racial intensifica-se quanto mais elevado é o nível do ensino formal. Entre os jovens brancos na faixa entre 18 e 25, 11% estão no ensino superior, uma porcentagem pequena, mas nada comparável aos 2% de jovens negros, na mesma faixa etária, cursando o ensino superior

¹⁹Sobre isto, cabe salientar os seguintes dados referentes ao acesso a escolaridade em geral: as mulheres negras possuíam em média 5,6 anos de escolaridade em 1999 e as brancas, 8 anos; homens negros, em 1999, tinham em média 4,7 anos de escolaridade e homens brancos 7,1 anos. Em 2009, embora os percentuais melhorassem para mulheres e homens, brancas/os e negras/os, a diferença de anos de escolarização permanece: as mulheres negras chegaram à 7,8 anos de escolaridade e as brancas 9,7; os homens negros atingiram 6,8 anos de escolaridade e os brancos 8,8 anos.

(Henriques, 2001). Na UFSCar também se encontra uma grande distorção quanto ao acesso da população negra (pretos e pardos), evidenciada em sua sub-representação entre os alunos desta instituição (...) (UFSCar, 2006, p. 10)

De acordo com os dados apresentados pela Comissão, a UFSCar contava, em 2005, com 77% de estudantes brancos e 14,5% de negros (pretos + pardos) sendo que, na região sudeste, baseando-se nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população branca era de 64% e a negra de 35%. A baixa representação da população negra, de acordo com os dados, era notória na UFSCar. A Comissão destaca ainda, no documento, que esta realidade não era exclusividade da UFSCar, mas estava presente nas universidades de todo o país. A partir da Constituição Federal de 1988 e a reorganização dos movimentos sociais, grupos sub-representados passam a demandar políticas específicas como as de ação afirmativa.

O início do século XXI é marcado pela intensificação das lutas por garantia de direitos sociais e por políticas públicas. No campo da educação superior, as universidades são incentivadas a debater as formas de ingresso e de permanência considerando raça, etnia, pessoas com deficiência e renda, o que determinou a aprovação em algumas universidades públicas, em diferentes estados brasileiros, da criação de programas de ingresso por cotas ou reservas de vagas²⁰. Também nesse período, deu-se o processo de expansão das universidades federais em razão de programas de interiorização e de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

Neste ponto desta apresentação, cabe trazer alguns esclarecimentos a respeito do que a UFSCar vem construindo sobre significados de Programas de Ações Afirmativas.

As primeiras políticas de ações afirmativas de que se têm notícia foram adotadas na Índia, nos anos de 1940, com o objetivo de corrigir desigualdades entre castas sociais. Entre nós, ganham relevância a partir da experiência dos Estados Unidos, nos anos de 1960, no quadro do movimento pelos direitos civis. Também nos anos de 1940, no Brasil, Abdias do Nascimento começa a formular, sem entretanto utilizar a expressão, proposições que visavam corrigir desigualdades relativamente à população negra. Vários países da Europa, em diferentes momentos, formularam proposições no mesmo sentido, valendo-se da expressão “ação ou discriminação positiva”. Em diferentes contextos, políticas de ações afirmativas assumem diferentes formas abrangendo principalmente minorias étnicas, raciais e mulheres (MOEHLECKE, 2002).

Iniciativas, visando as ações afirmativas, exigem planejamento com a finalidade de promover a representação de pessoas pertencentes a grupos que têm sido ou excluídos do acesso a estudos, empregos (BERGMANN, apud MOEHLECKE, 2002). Sob a perspectiva de construção dos direitos humanos e superação de violação destes, leva-se em conta a vulnerabilidade de

²⁰ Em 2002, instalam-se os primeiros programas de ações afirmativas na Universidade do Estado do Rio de Janeiro e na Universidade do Estado da Bahia. E, em 2003, a primeira Universidade Federal a fazê-lo é a Universidade de Brasília.

determinados grupos e a especificidade de suas condições sociais. Nesta direção, iniciativas visando ações afirmativas pretendem

...eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros. (Santos, 1999, apud MOEHLECKE, p. 5)

Ações afirmativas contemplam coletividades e indivíduos discriminados, visando tanto a prevenção à discriminação como a reparação de seus efeitos. (DAFLON, FERES JUNIOR E CAMPOS, 2013). No ano de 1988, o texto constitucional traz, como parte dos direitos sociais, a proteção ao mercado de trabalho da mulher e a reserva percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência. As políticas de ações afirmativas têm abrangido o mercado de trabalho, a representação das mulheres nos partidos, a representação política e o sistema educacional, em especial o ensino superior, assim como iniciativas relativas à pessoas com deficiência.

A partir dos anos 2001, depois das conferências em que o Brasil assumiu compromissos de combate as desigualdades, criam-se condições para atender demandas de grupos sociais com possibilidades de estudos para ingressar na universidade, porém esse ingresso lhes era dificultado por razões não acadêmicas. Nesse quadro, as universidades públicas, como já vimos anteriormente, notadamente as universidades federais, começam a adotar políticas de ações afirmativas para o ingresso de estudantes ao ensino superior. Essas experiências das diferentes universidades fornecem argumentos, dados, formulações que chegam à Lei No. 12.711, sancionada em 2012 (BRASIL, 2012a) e regulamentada pelo Decreto No. 7824/2012 (BRASIL, 2012b), que garante a reserva de 50% das matrículas por curso nas universidades federais e nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos oriundos do ensino médio público.

Com a promulgação dessa Lei, atende-se a demanda de estudantes de escolas públicas e oriundos de família de baixa renda, assim como a representatividade de pretos, pardos e indígenas em universidades públicas federais. Grupos não contemplados pela lei, como pessoas com deficiência física e remanescentes de quilombos, também foram contemplados em políticas institucionais de ações afirmativas (DAFLON, FERES JUNIOR E CAMPOS, 2013).

Se os dados oficiais (BRASIL, 2010) apontam um crescimento nas matrículas de pessoas com deficiência no ensino regular brasileiro, estudos apontam as dificuldades em atender as demandas de escolarização desde a educação básica (BUENO, 2010; BRASIL, 2008). Em se tratando de ensino superior público brasileiro, sabemos que, até pouco tempo, este se apresentava como um espaço estritamente elitista e representativo das desigualdades sociais, em que sequer pessoas com deficiência imaginavam ter acesso.

No entanto, embora tímido e incapaz de superar as desigualdades e a dívida histórica com essa população, podemos apontar alguns avanços. Estudo

realizado por Carrieri (2012) indica que, no Brasil, simultaneamente à implantação do sistema de cotas raciais e destinadas aos alunos de escolas públicas para ingresso nas universidades, vêm se colocando as discussões sobre as formas de acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior. O autor afirma que esta começou a ser praticada por algumas universidades brasileiras como por exemplo, as indicadas na tabela a seguir.

Quadro 1 – Cotas na graduação para pessoas com deficiência nas universidades federais brasileiras

| IES | Ação Afirmativa |
|-------------------------------------|--|
| Universidade Federal do Acre | 5% do total de vagas para estudantes com deficiência |
| Universidade Federal do Maranhão | Uma vaga especial em cada curso para pessoas com deficiência |
| Universidade Federal do Pará | Uma vaga extra por curso para pessoas com deficiência |
| Universidade Federal da Paraíba | 5% para pessoas com deficiência |
| Universidade Federal do Paraná | Uma vaga em cada curso para pessoas com deficiência |
| Universidade Federal de Santa Maria | 5% das vagas para candidatos com necessidades especiais |
| Universidade Federal do Pampa | 6% para candidatos com necessidades educacionais especiais |

Fonte: Adaptação Carrieri, 2012

Para Ceretta (2008), não se verificam polêmicas sobre o impacto quantitativo das cotas destinadas às pessoas com deficiência na universidade, pois é insignificante o número de alunos que chegam ao vestibular e têm acesso ao ensino superior. O exemplo dado é o da Universidade Federal do Paraná, em que foi disponibilizada uma vaga para cada um dos 67 cursos de graduação e apenas nove foram ocupadas. Tal situação pode ser explicada pelo fato de que, apesar do aumento de matrículas de pessoas com deficiência, principalmente no Ensino Fundamental, a exclusão ainda permanece no ensino superior.

Aqui se põe um dos grandes desafios à superação da marginalização das pessoas com deficiência e a garantia a condições de acesso e permanência na educação básica e no ensino superior: o estabelecimento de uma política que, de fato, se efetive e garanta a devida apropriação dos conteúdos escolares e acadêmicos.

Como bem pontua Ceretta (2008), as dificuldades de acesso e igualdade de oportunidades sempre estiveram presentes no sistema educacional brasileiro, para além das pessoas com deficiência. Pensarmos em uma universidade na perspectiva inclusiva exige um longo processo de mudança de eliminação de barreiras de várias ordens:

É um processo que nunca está finalizado, mas que, coletivamente, pode ser enfrentado. Uma universidade com atitude inclusiva é um grande desafio: sugere a desestabilização do instituído e o reconhecimento de que nossa sociedade é matizada pela diversidade, pela diferença e que o ser humano é pluralidade e não uniformidade. (Ceretta, 2008, p.2)

Apesar de haver muito a ser feito, não podemos deixar de indicar os avanços que as políticas inclusivas vêm proporcionando a esta população, como por exemplo, o aumento nas matrículas de pessoas com deficiência no ensino regular (BRASIL, 2008).

No que diz respeito à permanência das pessoas com deficiência no Ensino Superior, há que se indicar uma conquista importante: as universidades brasileiras têm começado a organizar e estruturar espaços que garantam condições de acessibilidade, garantidos por lei, a este alunado (CERETTA, 2008). Os Núcleos de Acessibilidade organizam e estruturam apoio, por exemplo, com equipe (pedagogo, psicólogo, educador especial, entre outros) que atende e oferece ações que favoreçam a acessibilidade dos alunos com deficiência em todas as suas dimensões. Como exemplo, podemos citar o Programa Incluir (BRASIL, 2013), lançado pelo governo federal em 2007, que objetiva orientar a institucionalização da Política de Acessibilidade nas Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, a fim de assegurar o direito da pessoa com deficiência à educação superior. O Incluir tem como foco possibilitar ações que promovam a inclusão e permanência de alunos com deficiência nas IFES, criando núcleos de acessibilidade que se responsabilizem por essas ações (BRASIL, 2013). Embora não signifique que não haja dificuldades e desafios para a estruturação dos Núcleos de Acessibilidade nas universidades, é importante destacar o avanço que esta iniciativa significa, pois esses Núcleos têm desenvolvido ações de apoio aos sujeitos atendidos pela Educação Especial (pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e altas habilidades/superlotação).

A questão linguística nos remete a uma intersecção entre a temática das pessoas com deficiência e a temática étnico-racial, além das ações afirmativas relativas a estudantes oriundos de convênios com outros países ou mesmo, refugiados.

De acordo com a Constituição brasileira de 1988, há apenas **uma única língua oficial no país**: a língua portuguesa. No entanto, o Brasil é um país pluricultural e plurilíngue: existem atualmente no **Brasil mais de 300 línguas**, considerando também as línguas indígenas, africanas, de imigração e as línguas de sinais²¹s. Para um número significativo de brasileiras/os, portanto, a língua

²¹ Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

portuguesa é a **segunda língua** que aprendem (às vezes a terceira ou a quarta), pois sua **língua materna**, ou seja, aquela com a qual se reconhecem e conhecem o mundo, aquela que funda sua subjetividade, aquela que recebem de suas famílias e/ou comunidades, **não é a língua portuguesa**. Em alguns casos, como no das comunidades indígenas, a língua portuguesa é introduzida pelo ensino formal na escola aos 9 ou 10 anos apenas. Semelhante é o caso das pessoas surdas, que têm a Língua Brasileira de Sinais (Libras) ou outra língua de sinais como materna e iniciam seu contato com o português nesse mesmo contexto formal da escola (proposta para os processos seletivos em relação a pessoas surdas e o uso de Libras será abordada no próximo item, relativo a Inclusão).

No ensino superior, especialmente na formação de pesquisadores e pesquisadoras, faz-se necessário diferenciar o conceito de **segunda língua** – que se utiliza para denominar o lugar das línguas indígenas ou de sinais no contexto nacional brasileiro, por exemplo – do de **língua estrangeira** na medida em que se reconhece que, numa nação plurilíngue como a brasileira, mesmo que haja apenas uma língua oficial (a portuguesa), há outras línguas que são consideradas nacionais (indígenas, africanas, de imigração, de sinais), pois são línguas que pertencem a cidadãos/ãos desta nação, são línguas maternas de comunidades reconhecidas como brasileiras, mesmo não sendo oficiais. Já uma língua estrangeira não é língua materna de uma comunidade de cidadãos brasileiros, e sim representa a língua de outra nação (espanhol, inglês, francês, alemão, mandarim etc).

A semelhança óbvia que há entre uma segunda língua e uma língua estrangeira – o fato de que nenhuma das duas se constitui em língua materna de um sujeito – é justamente o que as aproxima quando se trata da relação de um sujeito com a língua oficial. No caso do Brasil, a relação que os sujeitos indígenas ou surdos estabelecem com a língua portuguesa (como sua segunda língua), se assemelha àquela que um sujeito brasileiro usuário de português língua materna estabelece com uma língua estrangeira (inglês, por exemplo): a segunda língua, tanto quanto a língua estrangeira, é uma língua “exterior” para o sujeito indígena ou para o sujeito surdo. Não se trata de uma língua estrangeira, pois é falada no país em que esses sujeitos nasceram e vivem, mas é uma língua outra, que não os constitui enquanto sujeitos e que não os vincula a suas famílias e/ou comunidades.

Um fato importante dessa relação dos indígenas com o português como sua segunda língua é que o contato com a variedade de padrão (formal, culta) se dá, muitas vezes, apenas no contexto formal na escola. E, vale lembrar, no contexto acadêmico-científico, apenas a variedade padrão é a que circula em gêneros e textualidades específicos. Assim, ao se apresentar as ações afirmativas no ensino superior, a questão linguística aponta como um desafio para a promoção da equidade, notadamente quando se trata de povos indígenas e pessoas surdas, assim como para estudantes estrangeiros, refugiados ou não.

No que se refere a ações afirmativas e gênero no ensino superior, de acordo com Rosemberg e Andrade (2008), a questão de gênero entrou no debate brasileiro sobre ações afirmativas exclusivamente nos campos do

trabalho e da política. Por esta razão as propostas de cotas para ingresso na universidade não há menção à perspectiva do gênero.

Além disso, constata-se que há um maior número de mulheres que de homens ingressantes e concluintes de cursos do ensino superior no Brasil. São também as mulheres que apresentam melhores indicadores educacionais, especialmente a partir do ensino médio. As pesquisas também mostraram que mulheres negras (pretas e pardas) apresentam melhores indicadores educacionais que homens negros, apesar de apresentarem piores indicadores que mulheres brancas. Conclui-se, de modo geral, que há maior presença feminina e melhor aproveitamento das mulheres quando comparados aos homens no ensino superior (ROSEMBERG; ANDRADE, 2008).

Em termos de ações afirmativas em uma perspectiva de gênero, no entanto, os problemas colocados são: primeiramente, como superar as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho em termos de equiparação salarial e de condições, e; quando se trata da relação entre escolarização e salário, que resulta em menores salários para as mulheres em comparação com os homens, qual é o papel das universidades brasileiras para o maior empoderamento socioeconômico das mulheres egressas de seus cursos e na inserção no mercado de trabalho.

Ainda incipiente, porém, é o debate sobre a implantação de uma agenda de ações afirmativas para pessoas LGBT que tenha como objetivo o fim do preconceito, da violência e da discriminação na sociedade em geral e nas universidades brasileiras em específico. A implementação de políticas de ações afirmativas específicas para o segmento, visando a interseccionalidade de raça-etnia e classe, principalmente para a população transgênera, tem sido pauta de reivindicações nos movimentos LGBT e também de documentos produzidos pelas Conferências Nacionais e Estaduais de Educação, dos Direitos LGBT, entre outros fóruns, mas são pautas pouco conhecidas ou implementadas nas políticas universitárias.

Diante do panorama das ações afirmativas no ensino superior brasileiro, a par dos avanços destacados, aponta-se para a necessidade do debate e da ampliação das políticas de ações afirmativas no enfrentamento persistente das desigualdades sociais em nosso país, com constante atenção às populações marginalizadas e excluídas do acesso e da permanência nas universidades brasileiras.

Referências

ARTES, A.C.A. Estudantes de pós-graduação no Brasil: distribuição por sexo e cor/raça a partir dos censos demográficos 2000 e 2010. (s/d). Disponível em: http://www.anped11.uerj.br/texto_Amelia.pdf (acesso em julho de 2016)

BRASIL. **Lei nº 12.796**, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei 9394 de 1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário**

Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília: DF, 4 de abril de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm. Acesso em: 11.ago.2016.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SEESP, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeduc ESPECIAL.pdf>. Acesso em: 20 jun.2016.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**. 2010. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 fev. 2012.

_____. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 14 de ago. 2016

_____. Decreto 7824, de 11 de outubro de 2012. 2012b. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7824.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

BUENO, José Geraldo S. **Educação Especial Brasileira: integração/segregação do aluno diferente**. São Paulo: EDUC, 1993. IN: BUENO, José Geraldo S.; MELETTI, Silvia Marcia F. Escolarização de Alunos com Deficiência: uma análise dos indicadores sociais no Brasil (1997-2006). In: XV ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO. **Anais...** Minas Gerais: UFMG, 2010. P. 1 -17.

CARRIERI, S.; ESPÍNDOLA, C. M. **Sistema de cotas para pessoas com deficiência: ação afirmativa para promoção do acesso à universidade**. XII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas. UFSC. 2012.

DAFLON V. T. ; FERES JUNIOR, J.; CAMPOS, L. A. **Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico**. Cadernos de Pesquisa v.43 n.148 p.302-327 jan./abr. 2013.

CERETTA, L. M. **Acesso e permanência de pessoas com necessidades especiais no Ensino Superior**. Ponto de Vista. Entrevista. n.10, Florianópolis: Núcleo de Publicações – CED – UFSC, 2008.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (et.al.). **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4a ed. Brasília: 2011

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa, n. 117, novembro/ 2002. GOMES, Joaquim Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson; LOBATO, Fátima. **Ações Afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 27.

ROSEMBERG, F.; ANDRADE, L. F. Ação afirmativa no ensino superior brasileiro: a tensão entre raça/etnia e gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas , n. 31, p. 419-437, 2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS-UFSCar. **Proposta de Programa de Ações Afirmativas para a UFSCar** Comissão de Ações Afirmativas. Novembro 2006. Disponível em <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/arquivos/proposta-de-programa-de-acoes-afirmativas-para-a-ufscar-versao-final>. Acesso em 15 de ago. 2016.

PANORAMA HISTÓRICO, POLÍTICO E CONCEITUAL DAS **AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

a) Relações étnico-raciais²²

Panorama histórico e político

Apesar dos avanços quantitativos na educação brasileira nas últimas décadas, a universalização do ensino fundamental, o crescimento do número de vagas e matrículas no ensino médio e a expansão do ensino superior, incluindo significativo crescimento do número de universidades públicas, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD 2007 (IBGE, 2007) mostram que, no Brasil, ainda permanece a desigualdade no processo de escolarização entre brancos e negros: na população branca entre 18 e 24 anos temos 29,4% no Ensino Médio e 57,9% no Ensino Superior; entre a população negra, 50,3% estava no Ensino Médio e 25,4% no Ensino Superior.

Em 2013, esses dados melhoram significativamente, mas ainda demonstram as desigualdades entre brancos e negros: estudantes entre 18 e 24 anos no ensino superior, incluindo mestrado e doutorado, são 69,5% brancos e 40,7% negros (IBGE/PNAD, 2013).

A PNAD 2013 nos mostra que o percurso de escolarização ainda se mostra com resultados díspares entre brancos e negros: na população branca de 6 a 24 anos, temos 92,7% no ensino fundamental, 63,6% no ensino médio e 23,5% no ensino superior; na população negra temos 92,4% no ensino fundamental, 49,5% no ensino médio e 10,9% no ensino superior.

A população no Sudeste, de acordo a PNAD 2014 (IPEA, s/d) se distribuía da seguinte maneira: 53% de brancos (as), 9,2% de pretos (as), 36,8% de pardos (as), 0,8% de amarelos (as) e 0,2% de indígenas. Se somarmos a população preta e parda, no Sudeste temos 46,0%.

Dados recentemente divulgados pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior - ANDIFES (2016, p. 37) apontam que, em 2014, a população mais presente na IFES da região sudeste ainda era predominantemente branca.

Na região Sudeste, prevalecem em termos de representatividade os graduandos que se declararam Brancos (53,5%), seguidos dos Pardos (30,2%), Pretos Não Quilombolas (8,8%), Sem declaração (4,8%) e Amarelos (2%). Pretos Quilombolas (0,33%), Indígenas Aldeados (0,09%) e Indígenas Não Aldeados (0,26%) compõem o restante deste universo.

²² Seção de autoria da Profa. Dra. Rosana Batista Monteiro

Se juntarmos as categorias pardos, pretos (quilombolas e não quilombolas) temos 39,33% diante de pessoas que representam, no sudeste, 46% da população.

As desigualdades sociais no Brasil articulam raça/cor, etnia, gênero e classe, como se pode perceber em alguns dos dados apresentados. Ocorre que mais da metade da população brasileira, de acordo com o Censo de 2010 (IBGE), autodeclarou-se negra (pretos/as + pardos/as) e essa população ainda é sub-representada na educação superior, no mercado de trabalho formal, nos cargos de maior destaque e remuneração, dentre outros espaços.

A população indígena também se encontra nesta condição. Historicamente, esses dois grupos sofreram e ainda sofrem com processos discriminatórios que impedem o exercício pleno de sua cidadania em termos de direitos e deveres.

De acordo com Venturi e Bokany (2013, p.14), “habitam o território brasileiro 305 etnias, que falam 274 línguas diferentes e somando 896.917 pessoas, distribuídas em 505 Terras Indígenas e algumas áreas urbanas [...]”. Os autores destacam ainda que, apenas uma em cada três pessoas com 15 anos ou mais, tem conhecimentos básicos sobre os povos indígenas no Brasil.

Documento da Frente de Estudantes Indígenas da UFSCar aponta que

A trajetória escolar de alunos indígenas costuma ser bastante específica, por algumas razões, como as seguintes: 1) os conteúdos desenhados para educação escolar indígena não são os mesmos da educação padrão, operando com outra pedagogia e outros conteúdos (Lei de Diretrizes e Bases da Educação²³); 2) como já indicado no tópico anterior, frequentemente, o português não é a língua materna dos educandos, funcionando como sua segunda língua; 3) o papel central da oralidade como tradição de conhecimento nativo, sendo a escrita uma tecnologia de conhecimento suplementar. (Frente Estudantes Indígenas UFSCar, 2016,p.13)

O Documento da Frente de Estudantes Indígenas aponta ainda que:

No caso indígena, a elaboração das políticas não dá ênfase a dados estatísticos, mas argumentos históricos que evidenciem o genocídio sistemático e o desrespeito a seus direitos. Se historicamente as políticas públicas destinadas aos povos etnicamente diferenciados tinham por base idéias assimilacionistas e integradoras dos grupos à sociedade envolvente, desde a década de 1980 os povos indígenas têm demandado e lutado pelo direito à educação como meio de participar ativamente da elaboração, definição e implantação das políticas públicas que dizem respeito às suas realidades, algo que lhes é garantido pela própria Constituição.” (Frente de Estudantes Indígenas da UFSCar, 2016, p. 14)

²³Capítulo II – Da Educação Básica, Seção III – Do Ensino Fundamental, Art. 32, Parágrafo 3º: “**O ensino fundamental regular será ministrado em língua portuguesa, assegurada às comunidades indígenas a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem**” (BRASIL, 1996, grifos nossos).

Tendo em vista as desigualdades sociais demonstradas nos dados conhecidos e vivenciados pela população negra e indígena, estes, organizados em movimentos sociais, ao menos desde a década de 1980, foram protagonizando ações que resultaram em marcos que precedem as políticas de ação afirmativa. O protagonismo dos movimentos negros, indígenas e indigenistas possibilitaram que a Constituição Federal de 1988 assegurasse, dentre outros direitos, a criminalização da prática do racismo, o direito à igualdade de condições de vida e de cidadania, o acesso às diferentes fontes da cultura nacional a todos os brasileiros, o direito a terras aos indígenas e quilombolas, a proteção às manifestações culturais indígenas e afro-brasileiras, o ensino de História do Brasil considerando-se as contribuições das diferentes culturas e etnias do povo brasileiro (BRASIL, 1988). A Constituição reconhece, assim, a capacidade civil dos indígenas e coopera para o rompimento da visão e prática de tutela.

As décadas que se seguiram, 1990 e 2000, contaram com eventos importantes como a “Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo e pela Vida”, reunindo cerca de trinta mil pessoas, principalmente negros (BENTO, 2000, p.325), o reconhecimento formal, pelo Estado brasileiro, dos prejuízos da escravização dos negros, a abertura para maior articulação política do Movimento Negro nos/com espaços de poder, a exemplo da criação do GTI – Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra, em 1996, o processo que precedeu e a própria III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e formas correlatas de Intolerância – realizada em Durban/África do Sul em 2001 que teve o protagonismo da representação brasileira.

Também nesse período, como afirmam Nascimento e Vinha (2012, p. 67) “a partir a carta Magna, outras leis, decretos e portarias foram sendo incorporados a jurisprudência brasileira, garantindo e regulamentando o direito à educação escolar indígena intercultural, bilíngue, específica e diferenciada.” As autoras destacam ainda que foi neste período que, especialmente em relação ao campo educacional,

Os indígenas exigiram políticas integradas de ensino e pesquisa, buscando formulação de princípios pedagógicos, antropológicos, linguísticos, epistemológicos, semióticos, entre outros, para nortear as realidades curriculares vividas nos diferentes contextos e que atendessem às demandas diferenciadas por escolarização emanadas dos povos indígenas. (Nascimento e Vinha, 2012, p. 67)

É nesse contexto que a UFSCar, após longo e profícuo debate, em 2007 aprovou o Programa de Ações Afirmativas, como já descrito na seção anterior, com ações voltadas a população de baixa renda, proveniente de escolas públicas, negra e indígena. Após quase 10 anos de implementação da reserva de vagas na graduação, ainda temos o desafio de efetivarmos políticas de permanência, com ações afirmativas ampliadas a toda a comunidade universitária, garantias institucionais de reconhecimento e valorização da diversidade e de promoção da equidade, tendo em vista não apenas a população negra e indígena, na especificidade racial e étnica, mas a intersecção com gênero, geração, classe, orientação sexual e deficiências.

Tendo evidenciado dados que respaldam a proposição de políticas para a população negra e indígena, apresentamos, a seguir, alguns pontos importantes que

cooperaram com a definição, a elaboração e implementação de políticas de ações afirmativas objetivando a promoção da igualdade étnica e racial.

Raça, etnia, racismo e discriminação

De acordo com Munanga (2012), em 1684, o emprego do termo “raça” foi utilizado no sentido moderno por François Bernier; no século XVIII, o início da ciência moderna desenvolveu também doutrinas universalistas e a falsa ideia de raça humana. No século XIX, tivemos a mundialização da colonização e a justificação da raciologia. Mas é a partir do século XX, nas suas primeiras décadas, que se dá a criação do termo “racismo” e sua propagação como uma prática de violência contra a população negra e outros grupos.

“Raça” pode ser definida como “uma realidade social e política: uma categoria social de exclusão”. Diferente do século XVII, não pode ser considerada uma realidade biológica e, nesse sentido, cientificamente, é um conceito inoperante para explicar a diversidade humana ou dividi-la em raças estanques. A classificação dos grupos por raça foi associada, no passado, à hierarquização destes, estabelecendo-se uma escala de valores. A classificação e hierarquização se deu para justificar e legitimar sistemas de dominação racial e não exatamente para explicar a variabilidade humana.

Para Guimarães (1999), “raça” é um conceito sociológico “certamente não realista, no sentido ontológico, pois não reflete algo existente no mundo real, mas um conceito [...] se refere a algo que orienta e ordena o discurso sobre a vida social” (GUIMARÃES, 2003). O autor destaca ainda que a relação entre a categoria “cor” e o conceito “raça”, no Brasil, está orientada pela ideia de raça. Para ele, “cor” não é uma categoria objetiva, mas sim uma categoria racial, pois quando se classificam as pessoas como negros, mulatos ou pardos, é a ideia de raça que orienta essa forma de classificação.

Em relação a ‘etnia’, de acordo com Cashmore (2000, p. 196), o termo se refere a um grupo que possui “algum grau de coerência e solidariedade, composto por pessoas conscientes, pelo menos em forma latente, de terem origens e interesses comuns.” Afirma ainda que o grupo étnico “não é mero agrupamento de pessoas ou de um setor da população, mas uma agregação consciente de pessoas unidas ou proximamente relacionadas por experiências compartilhadas”, daí a referência aos indígenas como pertencentes a grupos étnicos.

Acrescentamos a essa definição uma ressalva muito cara à política desenvolvida na UFSCar no que diz respeito, especialmente, aos estudantes e candidatos indígenas, que tem implicações tanto no acesso (na auto-declaração) quanto nos programas de permanência estudantil. Em discussões recentes da antropologia, tem-se enfatizado o caráter político e situacional da definição de etnia. Em primeiro lugar, aponta-se que essa é uma identidade construída na relação com o Estado, ou instâncias como universidades, ONGs e etc., não se confundindo com ou substituindo modos indígenas de conceber a sua condição. Em segundo, aponta-se que essa definição é negociada e constituída por elementos diversos e contextuais, não se limitando a diferenças pré-concebidas ou essencialistas que estão no estereótipo corrente sobre os povos indígenas. Diferenças étnicas e suas identidades podem ser e são expressas de diferentes modos, sejam eles a língua, diferenças culturais, origens comuns, ou quaisquer outros diacríticos. Assim, a Universidade, coerente com a legislação vigente no país, deve reconhecer a auto-declaração e seus

mais diversos modos possíveis de efetuação, que se expressam frequentemente como identidades étnicas (CARNEIRO DA CUNHA, 2009).

Em relação aos conceitos de preconceito, discriminação e racismo, é importante elucidar o que cada um significa e como se apresentam no cotidiano das relações sociais. Sant'ana nos lembra que o preconceito tem base estereótipos e que é um fenômeno psicológico. Para a autora, "Ele reside apenas na esfera da consciência e/ou afetividade dos indivíduos e por si só não fere direitos." (2005, p.62). Porém, quando esta forma de pensar o outro se manifesta em ações, atitudes ou em um deixar de fazer algo movido pelo preconceito, entramos na esfera da discriminação. A discriminação é uma ação, uma conduta que exterioriza ou materializa o preconceito, o racismo. De acordo com a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1966 sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial:

Significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferências baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha como objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou exercício, em condições de igualdade, os direitos humanos e liberdades fundamentais do domínio político, social ou cultural, ou em qualquer domínio da vida pública. (Organização das Nações Unidas, 1966)

O racismo, por sua vez, é uma "atitude que consiste em considerar as características intelectuais ou morais de um dado grupo humano como consequências diretas de suas características físicas ou biológicas" (Munanga, 2004). Trata-se de uma consciência necessariamente falsa de uma distinção biológica entre seres humanos.

O racismo é uma ideologia e instrumento de dominação, produto da civilização ocidental que remonta ao século XVIII. Ele pode se manifestar de diferentes formas, como rejeição verbal, evitamento, hostilidade verbal ou física, injúria, piadas, "brincadeiras". Por vezes, no Brasil, a manifestação do racismo se dá de forma sutil, dificultando sua identificação até mesmo pela vítima. (Munanga, 1990). De acordo com Munanga (1990), "O racista não se limita apenas a querer impor ao outro a sua visão de mundo, mas também em impedir-lhe o acesso quando se aproxima".

Consequência da construção histórica, no Brasil ainda opera o mito da democracia racial, ou seja, a ideia de que há uma cultura homogênea, amistosa, solidária, cordial, racialmente democrática em que as relações desiguais entre diferentes grupos raciais ou étnicos eram explicadas apenas pelas relações de classe na ordem capitalista (Fernandes, 1965). No entanto, o racismo pode ser evidenciado nos dados estatísticos apresentados anteriormente e resulta em prejuízos de diferentes ordens.

Fundamentação legal

Dentre a legislação internacional e nacional que se refere aos direitos dos indígenas e da população negra pela promoção da igualdade racial, citaremos as que consideramos mais pertinentes e relacionadas ao campo da educação superior, tendo em vista os direitos desses grupos à educação, a cidadania e ao preparo para o trabalho.

- *Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*

De acordo com Lima (2015, p.18), a sua ratificação foi uma importante conquista para o reconhecimento dos indígenas enquanto povo, “[...] por força da ratificação pelo governo brasileiro da Convenção 169/OIT, decisão ratificada pelo Congresso Nacional, em junho de 2002 [...] os grupos indígenas são coletividades reconhecidas como povos que contam com demandas por sustentabilidade e desenvolvimento diferenciado.

- *Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*

A Convenção, de modo geral, define discriminação racial e coloca aos Estados partes o compromisso de proibirem e eliminarem a discriminação racial e garantirem a igualdade de direitos.

- *Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. (Convenção OIT 111)*

Busca assegurar o compromisso dos Estados membros no combate a todo e qualquer tipo de tentativa de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades no emprego ou profissão, incluindo o acesso a formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões e ainda, as condições de emprego. Busca promover políticas de igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, de modo a eliminar a discriminação.

- *Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas*

Determina direitos dos povos indígenas a sua autodeterminação, à terra, à preservação de seu patrimônio cultural e outros.

- *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*

Destacamos os artigos 1º, 3º, 5º, 7º e 227º que asseguram o direito: a cidadania, dignidade humana, aos valores sociais do trabalho e livre iniciativa; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza, da marginalização, da desigualdades sociais, a promoção do bem comum sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor e outras; o reconhecimento de que todos são iguais perante a lei e que a prática do racismo é crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão; dos trabalhadores urbanos e rurais, com proibição de diferença de salários por motivo de sexo, cor, estado civil, ou deficiência; da criança e do adolescente e do jovem, dentre outros, à educação, à profissionalização, à cultura, de estar a salvo de discriminação, exploração, violência, opressão, dentre outras.

O Art. 210 assegura aos indígenas a aprendizagem em suas línguas maternas e por processos próprios de aprendizagem; o Art. 215 garante os direitos culturais e a proteção as manifestações das culturas indígenas, afro-brasileiras e outras; o Art. 231 reconhece aos indígenas sua organização social, costumes, línguas, crenças, tradições, direitos originários das terras que ocupam dentre outros direitos.

- Lei Federal n. 10.639. Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional incluindo os artigos 26 A e 79 B, complementada em 2008, pela lei 11.645 determina o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena nas escolas de ensino fundamental e médio. Resolução CNE/CP n. 01, de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o ensino de História e Cultura Africana e afro-brasileira.

Articula-se ao Parecer CNE/CP n. 03 de 2004, que explicita conceitos, conteúdos e outras instruções para a implementação da Resolução CNE/CP 01/2004. A Portaria CNE/CP 03/2004 afirma que “Reconhecimento implica justiça e iguais direitos sociais, civis, culturais e econômicos, bem como valorização da diversidade daquilo que distingue os negros dos outros grupos que compõem a população brasileira” e, ainda, que o reconhecimento “requer a adoção de políticas educacionais e de estratégias pedagógicas de valorização da diversidade, a fim de superar a desigualdade étnico-racial presente na educação escolar brasileira, nos diferentes níveis de ensino.

- Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (Brasil, 2009)

Determina ações voltadas à saúde da população negra, incluindo a formação permanente de profissionais para o seu cumprimento.

- Lei Federal n. 12.288, de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial.

Busca garantir à população negra a efetiva igualdade de oportunidades, seus direitos étnicos, o combate à discriminação, dentre outros. Estimula o poder público a desenvolver ações afirmativas, dentre outras, em diferentes setores, com destaque para a educação, saúde, cultura e emprego. Explicita que reserva de vagas e cotas compõem ações afirmativas de reparação, voltadas a determinadas populações. De acordo com o Estatuto, cabe ao Estado promover e incentivar políticas de reparações. Podemos ler no Estatuto da igualdade racial, em seu Art. 4º que:

A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica; IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais; V - eliminação dos obstáculos históricos,

socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada; VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos; VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros. (Brasil. Estatuto da Igualdade racial. LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010)

- *Lei Federal n. 12.711/2012*

A denominada “lei de cotas” determina a reserva de vagas nas universidades e institutos federais para estudantes provenientes de educação básica pública, considerando o recorte étnico e racial (pretos, pardos, indígenas) e econômico.

- *Portaria MEC n.13/2016, que induz a criação de reserva de vagas nos cursos de pós-graduação, das universidades federais brasileiras.*

Partícipe desses processos de lutas e conquistas, a UFSCar, em 2007, aprovou o Programa de Ações Afirmativas com ações voltadas a populações de baixa renda, proveniente de escolas públicas, negra e indígena. Tais ações foram acompanhadas por um Grupo Gestor de Ações Afirmativas, criado pela Portaria GR nº 696, de 06 de junho de 2007. O Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar, do Programa de Ações Afirmativas, foi criado Portaria GR nº 695/07 (UFSCar, 2007).

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSCar construído em 2004 (UFSCar, 2004) e atualizado em 2013 (UFSCar, 2013) afirma a importância da diversidade para uma universidade que se quer democrática e promotora da cidadania, apresentando princípios e diretrizes gerais em relação a ampliação das ações afirmativas na UFSCar.

Mais recentemente, a aprovação da Portaria MEC nº 13/2016, que induz a criação de reserva de vagas nos cursos de pós-graduação é precedida, na UFSCar, pelo compromisso assumido na atualização de 2013 do PDI que, se antecipando à portaria, afirma a necessidade de “Analisar possibilidades e incentivar a implementação de políticas de equidade e ações afirmativas na pós-graduação” (UFSCar, 2013).

Após quase 10 anos de implementação da reserva de vagas na graduação, ainda temos o desafio de efetivarmos políticas de permanência, ações afirmativas ampliadas a toda a comunidade universitária, garantias institucionais de reconhecimento e valorização da diversidade e de promoção da equidade, tendo em vista não apenas a população negra e indígena, na especificidade racial e étnica, mas a intersecção com gênero, geração, classe, orientação sexual e deficiências.

Referências

ANDIFES. **IV pesquisa do perfil sócioeconômico e cultural dos estudantes de graduação das instituições federais de ensino superior brasileiras** – 2014. Uberlândia: ANDIFES, FONAPRACE, UFU. 2016. Disponível em: http://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Pesquisa-perfil-discente_ANDIFES.pdf (acesso em julho de 2016)

ARTES, A.C.A. **Estudantes de pós-graduação no Brasil: distribuição por sexo e cor/raça a partir dos censos demográficos 2000 e 2010.** (s/d). Disponível em: http://www.anped11.uerj.br/texto_Amelia.pdf (acesso em julho de 2016)

BENTO, Maria Aparecida. Racismo no trabalho: o movimento sindical e o Estado. In: GUIMARÃES, A. S. A.; HUNTLEY, L. (orgs.). **Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil.** São Paulo: Paz e Terra, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Decreto 7824**, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7824.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

_____. **Lei N º 10.639**, de 9 de janeiro de 2003. D.O.U. de 10/01/ 2003. Altera a Lei nº 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino Educação das relações étnico-raciais na escola a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”. Brasília, 2003.

_____. **Lei N º 11.645**, de 10 de março de 2008. D.O.U. 11/03/ 2008. Altera a Lei nº 9.394/96, modificada pela Lei nº 10.639/03, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Brasília, 2008.

_____. **Lei n. 12 288**, de 20 de setembro de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, 21/07/2010.

_____. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 14 de ago. 2016.

_____. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Resolução nº 01 de 10 de março de 2004.** Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a

Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

_____. Conselho Nacional de Educação. Conselho Pleno. **Parecer nº 03**, de 10 março de 2004. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana.

_____. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS n.992/2009**, de 13 de maio de 2009. Institui a Política nacional de Saúde Integral da População Negra.

BRASIL Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. Ministério do Planejamento. **Retratos das desigualdade de gênero e raça**. s/d. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_populacao.html. Acesso em ago. 2016).

CARNEIRO DA CUNHA, M. **Cultura com aspas**. São Paulo, CosacNaify, 2009.

CASHMORE, L. **Dicionário de Relações étnicas e raciais**. São Paulo: Summus, 2000.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Dominus/Edusp, 1965.

FRENTE ESTUDANTES INDÍGENAS UFSCAR. **Proposta de Políticas de Ações Afirmativas na Pós-Graduação / UFSCar**. 2016. Cópia.

GUIMARÃES, A.S.A. Como trabalhar com "raça" em sociologia. Educ. Pesqui. 2003, vol.29, n.1, pp.93-107. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022003000100008 (Acesso em janeiro de 2009)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. IBGE, 2007. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/tabelas_pdf/sintese_ind_1_2.pdf Acesso em janeiro de 2014.

IBGE. Censo 2010. Rio de Janeiro. 2012.

IBGE/PNAD, 2013

LIMA, A.C. de S. Cenários da educação superior de indígenas no Brasil, 2004-2008: as bases e diálogos do Projeto Trilhas de Conhecimentos. In_ Lima, A.C. de S., Barroso, M.M. **Povos indígenas e universidade no Brasil** : contextos e perspectivas, 2004-2008. 1. ed. Rio de Janeiro : E-papers, 2013. Disponível em: <http://laced.etc.br/site/pdfs/LivroPovosIndigenas.pdf> . Acesso em 16 de ago. 2016)

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. IN_ **Cadernos Penesb**, n. 5. Niterói : UFF, 2004.

Nascimento, A.C., Vinha, M. A educação intercultural e a construção da escola diferenciada indígena na cultura guarani-kaiowá. In_ GARCIA, B. M. M., SUTTANA, R. **Educação, diversidade e fronteiras da exclusão**. Dourados: UFGD, 2012. p.63-84

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111**, de 5 de julho de 1958. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 169**, de 7 de junho de 1989. Convenção sobre os povos indígenas e tribais. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Organização das Nações Unidas. 1989

Organização das Nações Unidas. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos**, de 16 de dezembro de 1966.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS-UFSCar. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. 2004. Disponível em: <http://www.pdi.ufscar.br/documentos/plano-de-desenvolvimento-institucional-da-ufscar-.pdf>, Acesso em 22 de set. 2016.

_____. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) UFSCar**. 2013. Disponível em : <http://www.pdi.ufscar.br/diretrizes-gerais-especificas-e-para-gestao-do-espaco-fisico>. Acesso em 05 de jun. 2016

_____. **PORTARIA GR nº 695/07, de 06 de junho de 2007**. Dispõe sobre a implantação do Ingresso por Reserva de Vagas para acesso aos cursos de Graduação da UFSCar, no Programa de Ações Afirmativas. Disponível em: <http://www.acoesafirmativas.ufscar.br/legislacao-institucional>. Acesso em 6 de jun. 2016.

VENTURI, G., BOKANY, V. Indígenas no Brasil: Estado nacional e políticas públicas. In_ VENTURI, G., BOKANY, V. (org.) **Indígenas no Brasil: demandas dos povos e percepções da opinião pública**. SP: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013. p. 13-28

WAISELFISZ, J.J. **Mortes matadas por armas de fogo**. Mapa da violência – 2015. Brasília: Secretaria Geral da República, Secretaria Nacional da Juventude, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. 2015.

b) Inclusão e Direitos Humanos²⁴

Panorama histórico e político

O século XX, no Brasil, pode ser visto como um período de convergência de forças sociais em torno de lutas comuns e fundamentais à construção da cidadania sociopolítica do país (Ghon, 1995). Com a oportunidade de várias formas de participação social, o movimento civil das pessoas com deficiência e seus familiares, nos dizeres de Lanna Junior (2010), percorreu um longo caminho de lutas, dificuldades e conquistas, desde a mobilização da sociedade civil à legislação.

O cenário brasileiro, desde o final do século passado e início do século XXI tem acompanhado um movimento internacional de conquista de alguns direitos sociais às populações historicamente excluídas da sociedade, no contexto pós Segunda Guerra Mundial, em que a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948) se constitui no elemento disparador desse processo. Exemplificando restrições sociais no Brasil, Orlando e Caiado (2014) apontam que, de acordo com o censo demográfico de 2010, do total de 190.755.799 brasileiros, 8,25% são pessoas com deficiência permanente (visual, auditiva, motora, mental/ intelectual), 34% das pessoas analfabetas no país têm alguma deficiência e 47, 50% das pessoas com deficiência, sobrevive com a renda de até um salário mínimo.

Atualmente, a conquista de alguns direitos sociais e de uma educação na perspectiva inclusiva se apoia em compromisso assumido pela sociedade brasileira ao preconizar a educação como um direito de todos e marcar a importância de se garantir acesso e permanência do público alvo da Educação Especial²⁵ preferencialmente no ensino regular (BRASIL, 1988; 2008; 2013; 2015).

A Educação Especial, na perspectiva da educação inclusiva enquanto modalidade da educação regular, é uma prática atual e, como vimos, a garantia de acesso desses sujeitos à escola regular é recente.

O que nos diz a história?

De acordo com Pessotti (1984), embasado em documentos, é muito pouco ou quase nada o que se pode afirmar sobre as atitudes ou conceituações a respeito da deficiência e, em específico, da deficiência intelectual em épocas anteriores à da Idade Média. Mas é sabido que, coerente com os ideais atléticos e clássicos, as pessoas com deficiência eram consideradas subumanas e, por este motivo, ou eram abandonadas ou eliminadas, efetivando uma prática que coadunava com os ideais que serviam de base à organização sociocultural de Esparta e da Grécia. A preocupação

²⁴ Seção de autoria da Profa. Dra. Rosimeire Maria Orlando

²⁵ Entende-se por público-alvo da Educação Especial pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. (BRASIL, 2013)

era eliminar “diferenças incômodas” por meio de vários recursos, técnicas, instrumentos e procedimentos.

Algumas indicações apontavam para a interpretação de que, se a deficiência não fosse considerada acentuada, essas pessoas poderiam sobreviver e crescer com seus familiares. Embora tais dados sejam inconclusivos para um diagnóstico aprofundado, Pessotti (1984) ressalta que, na Grécia Antiga, de acordo com citação de Diderot e D'Alembert no verbete "Imbécile" da Encyclopédie, talvez pessoas cuja deficiência não fosse acentuada pudessem sobreviver e crescer com o consentimento de seus familiares.

Com o advento do cristianismo, as pessoas com deficiência passaram a ser vistas como dotadas de uma alma e, ao longo da Idade Média, delega-se à divindade a responsabilidade para com esses sujeitos. Nesse contexto, as pessoas com deficiência passam a ser acolhidas caritativamente pela igreja. Por um lado, ganham abrigo e alimentação, por outro, estão fadados ao castigo e ao isolamento. Para a ética cristã, a pessoa com deficiência tem que ser mantida e cuidada, sendo que o clero apresenta a segregação como solução para o dilema caridade-castigo:

a rejeição transforma na ambigüidade proteção-segregação ou, em nível teológico, no dilema caridade-castigo. A solução do dilema é curiosa: para uma parte do clero, vale dizer, da organização sócio-cultural, atenua-se o 'castigo' transformando-o em confinamento, isto é, segregação (com desconforto, algemas e promiscuidade), de modo tal que segregar é exercer a caridade pois o asilo garante um teto e alimentação. Mas enquanto o teto protege o cristão, as paredes escondem e isolam o incômodo ou inútil. (Pessotti, 1984, p.7)

Apesar da escassez de informações, é possível afirmar que a Inquisição católica sacrificou milhares de pessoas (loucos, adivinhos, pessoas com deficiência) por serem consideradas hereges ou endemoniadas. Os textos que regiam o processo inquisitorial, embasados na visão supersticiosa da deficiência (eleição divina, danação de Deus ou possessão diabólica), de acordo com Pessotti (1984), eram arbitrários e cruéis e acabaram vitimando pessoas com deficiência.

É com Philipus Aureolus Paracelsus (1493-1541) que há uma reformulação da visão medieval da deficiência intelectual. Enquanto médico e alquimista, acreditava que a demência e amênia podiam resultar de traumatismos ou doenças. Paracelsus, que foi vítima da intolerância clerical, elaborou, segundo Pessotti (1984), uma visão dos atos bizarros ou estranhos como produto de forças cósmicas ocultas ou de origem patológica, passando a considerar tais atos como um problema médico o que, até então, era considerado como um problema teológico. Jerônimo Cardano (1501-1576), com uma visão médica parecida com a de Paracelsus sobre a deficiência, acrescentou a preocupação pedagógica com a instrução dessas pessoas. A partir de então, começou-se a se ter uma nova visão da deficiência, já não tão irracional e cruel como a dos inquisidores.

Thomas Willis (1621-1675) inaugurou a postura organicista da deficiência intelectual ao localizar a causa da imbecilidade ou da idiotia em determinadas regiões encefálicas e/ou no fluxo dos espíritos animais, que ele entendia como uma substância volátil correspondente à atividade neural.

Apesar de todos esses acontecimentos, a grande maioria das pessoas ainda fanatizada pelas hierarquias religiosas não foi de imediato atingida, mas, de algum modo, começou a acontecer alguma alteração no conceito de deficiência.

Francesco Torti (1658-1741), por sua vez, contribuiu para contestar a visão sobrenatural da deficiência com a admissão de fatores ambientais como determinantes. As obras de Locke (1632-1704), por sua vez, abalaram de modo irreversível o dogmatismo ético cristão. Para ele, a experiência é o fundamento de todo o saber e a mente é tida como uma página em branco. A pessoa com deficiência passa a ser vista como tábula rasa, daí:

as idéias e, conseqüentemente, a conduta são o produto da experiência individual, não se justifica a perseguição moralista ao deficiente e não se admite que a deficiência seja uma lesão irreversível, mas um estado de carência de idéias e operações intelectuais semelhante ao do recém-nascido. Cabe à experiência e, portanto, ao ensino suprir essas carências (Pessotti, 1984, p. 22)

A deficiência passou a ser expressa como história pessoal de experiências sensoriais e reflexivas sobre as ideias geradas pela sensação e começou a merecer atenção pedagógica. Até então, a pessoa com deficiência tinha como destino o asilo, como forma de se ocultar o problema. Após as afirmações de Paracelsus, Cardano e Locke, tal pessoa já não podia mais ser ignorada, precisando ser treinada ou educada. As responsabilidades pelas questões de conduta eram assumidas pelo clérigo e pelos médicos, embora o pedagogo já tivesse a tarefa de planejar e ministrar o ensino a esses alunos.

Com o ensaio de Condillac (1715-1780), fortemente influenciado pelas ideias de Locke, formula-se a teoria da aquisição das ideias indicando uma estratégia geral para a educação. De acordo com Pessotti (1984), Locke e Condillac inauguraram a educação especial das pessoas com deficiência intelectual com caracteres definidos, já que admitiram a gênese das ideias e dos processos mentais complexos a partir de ideias e processos simples, afirmando que da percepção se passa a operações mentais não necessariamente formais e que a formalização é apenas um modo de estender as operações precedentes. Acima de tudo, as capacidades ou incapacidades mentais são vistas como produtos da experiência e das oportunidades de exercício de funções intelectuais, e não necessariamente dotes inatos, de natureza anátomo-fisiológica ou metafísica.

Na sequência, Jean Marc Itard (1774-1838), médico-chefe do Instituto Imperial dos Surdos-Mudos, em meados do século XVIII na França, sob os ideais do naturalismo humanista, assumiu a tarefa de educar o menino selvagem Victor de Aveyron, já que era considerado o homem mais bem

preparado de Paris para assumir tal tarefa. Itard inaugurou e escreveu um importante capítulo na história da Educação Especial. Para ele, a causa do retardo de Victor não é o idiotismo – tido como uma doença incurável naquele período –, mas sim a carência de experiências de exercício intelectual devido a seu isolamento. Como afirma Pessotti (1984), para Itard:

é na escassez de experiência e na inércia intelectual dela resultante que reside a origem, a causa de deficiência, e em conseqüência, é na estimulação e ordenação da experiência que se encontra a curabilidade do retardo.

O caso de Victor se tornou um problema puramente médico e o tratamento passou a pertencer à medicina moral²⁶, criada na Inglaterra por Willis. Cabe notar, que naquela época, apesar do ser humano começar a ser visto como naturalmente bom, intrinsecamente puro e instintivamente generoso, os hospícios não tinham a função de prisão ou masmorra, mas continuavam a segregar os que eram considerados incômodos aos olhos e convivência na sociedade. Além de alimentação, abrigo e uma precária assistência médica, nada mais se oferecia aos asilados.

Acreditando na educabilidade do menino selvagem, Itard buscou nos progressos dele a confirmação concreta da tábula rasa, da estátua de Condillac e do bom selvagem de Rousseau. Assim, a pessoa com deficiência conquistou algumas vantagens ao passar de responsabilidade do inquisidor para responsabilidade do médico. Itard concebeu a deficiência, como bem cita Pessotti (1984), como um processo cumulativo que comportaria fases ou estágios encadeados, sendo que graves carências nos primeiros anos comprometeriam o desempenho nas idades ulteriores. Viu o desenvolvimento como uma contínua gênese de operação e de desempenhos mais complexos e refinados a partir de aquisições preliminares.

Contrário à segregação das pessoas com deficiência em hospícios, Itard apostou na educabilidade do menino selvagem. Devido a uma postura filosófica, sua doutrina apontou aspectos trabalhados na atualidade, como bem pontua Pessotti (1984), que resultam de uma característica inalienável da educação especial, qual seja, a individualização do ensino, entendida não como segregação metodológica do educando, mas como ajustamento de programas, procedimentos e critérios de avaliação às peculiaridades do aluno como pessoas com desejos, aversões, interesses e inércias e como organismo biológico mais ou menos equipado de funções sensoriais e corticais.

Até meados do século XIX, o fatalismo ainda perdurou, embora baseado na experiência clínica e mais humanitária. Com a transição do feudalismo para o capitalismo, o ser humano passou a ser o centro das atenções e seu corpo passou a ser visto como uma máquina. A excepcionalidade ou qualquer deficiência passou a ser tida como uma disfuncionalidade e a pessoa com deficiência passou a ser vista como ser não produtivo. Historicamente,

²⁶ Designação puramente genérica para as atividades da psicologia clínica e da psiquiatria, que se organizaram como profissões mais tarde. Pessotti (1984, p.41)

podemos destacar alguns marcos do desenvolvimento das diferentes visões sobre a deficiência. Para Bueno (1993), podem-se reconhecer quatro estágios de desenvolvimento das atitudes em relação às pessoas com deficiência:

1. Na era pré-cristã, tendia-se a negligenciar e maltratar as pessoas com deficiência;
2. Com a difusão do cristianismo, passou-se a protegê-los e sentir compaixão por eles;
3. Nos séculos XVIII e XIX, foram fundadas instituições para oferecer-lhes uma educação à parte;
4. Na última parte do século XX, observa-se um movimento que tende a aceitar as pessoas com deficiência e integrá-las tanto quanto possível.

Cabe destacar aqui, de acordo com Bueno (1993, p.31), que a

excepcionalidade, enquanto conceito, no entanto, tal como qualquer conhecimento sobre os fenômenos sociais, não é um fato pré-determinado nem se situa acima das relações sociais porque, enquanto fenômeno social, foi construído pela própria ação do homem, estando sempre e necessariamente carregado de um sentido ideológico.

Bueno (1993, p. 79), pontuando a questão do desenvolvimento da Educação Especial, indica que, na sua origem, absorvia deficiências orgânicas (auditivas, visuais e mentais). Com o desenvolvimento do processo produtivo, foi incorporando uma população cada vez mais próxima da normalidade média.

O momento anterior ao advento e desenvolvimento da sociedade moderna é considerado por Bueno (1993) como um longo período de gestação, em que as atitudes para com as pessoas com deficiência oscilaram entre os maus tratos e a piedade, situação que só veio a ser modificada na medida em que se oferecem oportunidades educacionais e de integração social a essas pessoas, até que, chegando aos dias de hoje, o paradigma inclusivo se coloca.

Sobretudo no final da década de 1990 e início do século XXI, a legislação brasileira (BRASIL, 2008; 2009; 2013; 2015) indica o direito desses sujeitos a estarem matriculados, preferencialmente, no ensino regular. A presença das pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e altas habilidades ou superdotação no ensino regular se guia pelo princípio da educação inclusiva:

O movimento mundial pela educação inclusiva é uma ação política, cultural, social e pedagógica, desencadeada em defesa do direito de todos os estudantes de estarem juntos, aprendendo e participando, sem nenhum tipo de discriminação. A educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à ideia de equidade formal ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola (BRASIL, 2008, p.1).

Há que se destacar que, seja pelo aumento de matrículas desses alunos desde a Educação Infantil até o Ensino Superior, seja por sua participação efetiva em outras instâncias da sociedade, as conquistas históricas de luta contra a exclusão têm se mostrado como um desafio à sociedade como um todo, para a garantia de acessibilidade²⁷ e a eliminação de barreiras²⁸ a esses sujeitos.

Para além da caridade, da doença, da normalização, da integração, da incapacidade, que marcaram as visões de deficiência no final do século XX, a partir do século XXI, as discussões sobre o tema começam a ter como base o modelo social. Questiona-se a exclusão social da pessoa com deficiência via sociedade que não aceita a diversidade, impondo barreiras ao seu pleno desenvolvimento. As condições limitadoras do funcionamento humano se tornam uma deficiência somente se a pessoa enfrentar barreiras de acesso em seu meio ambiente físico e social. O indivíduo começa a ser o especialista em suas exigências e estas devem ser respeitadas. A acessibilidade é tida como princípio e direito.

De “excepcionais, retardados, dementes, aleijados, deficientes, incapacitados” a “pessoas com deficiência”, com capacidades e direitos como todos, atualmente, percebemos que há um longo movimento que caminha da não aceitação, da rejeição, da exclusão em direção à aceitação e, concomitantemente, à convivência participativa com as pessoas com deficiência, fato que gera uma nova cadeia mais ampla de relacionamentos, que prioriza a garantia de seus direitos humanos por meio de diferentes práticas sociais.

Fundamentação legal

Um avanço também importante a ser destacado é o que diz respeito ao panorama legal, no qual são marcos:

²⁷ Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2015)

²⁸ Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: urbanística, arquitetônica, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinal e tecnológica. (BRASIL, 2015)

1. A Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) – garante a educação como um direito de todos.
2. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394 (BRASIL, 1996) – dispõe sobre a lei de diretrizes e bases da Educação Nacional e dedica o capítulo V à Educação Especial enquanto modalidade de ensino.
3. A Lei Nº 4.169, (BRASIL, 1962) – Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille.
4. O Decreto 3.298 (BRASIL, 1999) – Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24/10/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
5. A Lei 10.048 (BRASIL, 2000) – Dá prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo.
6. A Lei nº 10.226 (BRASIL, 2001) - Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico.
7. A Decreto nº 3.956 (BRASIL, 2001) - Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.
8. A Lei nº 10.436 (BRASIL, 2002) – reconhece a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como meio de comunicação da comunidade surda.
9. A Portaria nº 2.678 (BRASIL, 2002) do Ministério da Educação, recomendou para todo o território nacional as normas para o uso, o ensino, a produção e a difusão do Sistema Braille em todas as modalidades de ensino, compreendendo o projeto da Grafia Braille para a Língua Portuguesa.
10. O Decreto nº 7037 (BRASIL, 2009)- Dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH, instituído pelo Decreto no 1.904, de 13 de maio de 1996, e dá outras providências.
11. O Decreto nº 5626 (BRASIL, 2005) – regulamenta a Lei 10.436/2002 – dispõe sobre o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Institui a obrigatoriedade do ensino de Libras em todos os cursos de formação inicial de professores e fonoaudiologia.
12. A Lei nº 11.126 (BRASIL, 2005) – Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
13. A Política Educacional na Perspectiva Inclusiva (BRASIL, 2008) - Educação Especial constitui-se em modalidade transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, responsável pela organização e oferta dos recursos e serviços que promovam a acessibilidade, eliminando, assim, as barreiras que possam dificultar ou obstar o acesso, a participação e a aprendizagem.

14. O Decreto nº 6949 (BRASIL, 2009) – ratifica como emenda constitucional a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (ONU, 2006) – assegura o acesso um sistema educacional em todos os níveis de ensino.
15. A Lei nº 10.098 (BRASIL, 2000) - Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
16. O Decreto nº 5296 (BRASIL, 2004) - Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade.
17. O Decreto nº 7611 (BRASIL, 2011) – dispõe sobre o Atendimento Educacional Especializado.
18. O Decreto nº 7612 (BRASIL, 2011) – Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite.
19. A Lei nº 13.005 (BRASIL, 2014) que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. – O Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) é o documento que servirá como diretriz para todas as políticas educacionais do País para a próxima década, é composto por 12 artigos e um anexo com 20 metas para a Educação, e tem como foco a valorização do magistério e a qualidade da Educação. A meta 4 do PNE, que trata da educação de pessoas público-alvo da Educação Especial.
20. A Lei nº 12.764 (BRASIL, 2012) – Institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista; e altera o § 3º do art. 98 da lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
21. A Lei nº 12769 (BRASIL, 2013) – Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências.
22. A Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015) – Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
23. A Lei nº 13.234 (BRASIL, 2015) – Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a identificação, o cadastramento e o atendimento, na educação básica e na educação superior, de alunos com altas habilidades ou superdotação.

Enfim, em se tratando do acesso e da permanência das pessoas com deficiência no ensino superior, a garantia da acessibilidade nas dimensões arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática, promovendo a eliminação de barreiras e possibilitando o protagonismo destas pessoas nas decisões, torna-se elemento primordial na construção e na efetivação de uma política de Ação Afirmativa que se diz séria. Este é o maior desafio!

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Brasil.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico**. 2010. Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br>. Acesso em: 1 _____ **Lei Nº 4.169, DE 4 de dezembro de 1962**. Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4169.htm. Acesso em 02 set. 2016.

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. **Lei nº 10.048 de 08 de novembro de 2000**. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Lei 10.098 de 19 dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/lei10098.pdf>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto 3956 de 08 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Lei nº 10.226 de 15 de maio de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico. Disponível em: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/23/1955/..%5C..%5C42%5C2001%5C10226.htm>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Portaria n. 2.678, de 24 de setembro de 2002**. Ministério da Educação. Recomendou para todo o território nacional as normas para o uso, o ensino, a produção e a difusão do Sistema Braille em todas as modalidades de ensino, compreendendo o projeto da Grafia Braille para a Língua Portuguesa. Disponível em: <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=417>. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. **Decreto nº 5626, de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de

Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm. Acesso em 30.jun.2016.

_____. **Lei 11.126 de 27 de junho de 2005**. Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SEESP, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>. Acesso em: 20 jun.2016.

_____. **Decreto 7037 de 21 de dezembro de 2009**. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm#art7. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico. 2010**. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em: 1 fev. 2012.

_____. **Lei nº 12.796**, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei 9394 de 1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília: DF, 4 de abril de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm. Acesso em: 11.ago.2016.

_____. **Documento orientador Programa Incluir - acessibilidade na educação superior** SECADI/SESu-2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=13292-doc-ori-progincl&category_slug=junho-2013-pdf&Itemid=30192. Acesso em 16 ago. 2016.

_____. **Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 30 jun.2016.

_____. **Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, abr. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 2007. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/conv_encaopessoascomdeficiencia.pdf. Acesso em: 29 mar. 2014.

_____. **Decreto 3298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto Federal n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm534980-norma-pe.html . Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto 7611 de 2011 de 17 de novembro.** Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto 7612 de novembro de 2011.** Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm. Acesso em: 04 set. de 2016.

_____. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.observatoriodopne.org.br/uploads/reference/file/439/documento-referencia.pdf>. Acesso em: 04 de set. 2016.

_____. **Lei nº 13.234, de 29 de dezembro de 2015.** Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a identificação, o cadastramento e o atendimento, na educação básica e na educação superior, de alunos com altas habilidades ou superdotação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13234.htm. Acesso: 03 set. 2016.

BUENO, José Geraldo S. **Educação Especial Brasileira: integração/segregação do aluno diferente.** São Paulo: EDUC, 1993. BUENO, José Geraldo S.; MELETTI, Silvia Marcia F. Escolarização de Alunos com Deficiência: uma análise dos indicadores sociais no Brasil (1997-2006). In: XV ENCONTRO NACIONAL DE DIDÁTICA E PRÁTICA DE ENSINO. **Anais...** Minas Gerais: UFMG, 2010. P. 1 -17

GOHN, Maria G. **História dos Movimentos e Lutas Sociais: a construção da cidadania dos brasileiros**. São Paulo: Loyola, 1995.

LANNA JUNIOR, Mario Cleber M. **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: secretaria de direitos humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 1 ago. 2012.

ORLANDO, R. M.; CAIADO, K. R. Professores universitários com deficiência: trajetória escolar e conquista profissional. In: **Educação Especial**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 811-830, jul./set.2014.

PESSOTTI, Isaias. **Deficiência Mental: da superstição à ciência**. São Paulo: T. A. Queiroz: Editora da Universidade de São Paulo, 1984.

c) Gênero e Diversidade Sexual²⁹

Panorama histórico e político: Gênero

As mulheres surgiram como sujeito histórico e político a partir das lutas feministas do século XX e reivindicaram ações afirmativas, visibilidade de suas demandas específicas no campo dos direitos sexuais e reprodutivos, assim como exigindo o enfrentamento das violências e da desigualdade de direitos em uma sociedade entendida como patriarcal e sexista. Paralelamente às lutas políticas, um outro modo de produção de conhecimento e de disciplinas emergiu na academia com uma abordagem fundamentalmente feminista e de gênero.

O que estava sendo denunciado era a invisibilidade das mulheres na história, na ciência, no mundo do trabalho e da cultura, as desigualdades sociais e econômicas decorrentes da estrutura social patriarcal, racista e sexista e as violências físicas e psíquicas a que elas estavam submetidas.

No Brasil, também o enfrentamento das desigualdades de gênero fazem parte da história das lutas das mulheres brasileiras. O questionamento da rígida divisão sexual do trabalho e das relações desiguais de poder entre homens e mulheres nos espaços públicos e privados se tornaram pauta destas mulheres, que incluíram também as questões raciais, étnicas, sexuais e de classe como elementos analíticos imprescindíveis em suas lutas.

Nas últimas décadas do século XX, também nas universidades brasileiras houve aumento dos estudos sobre as mulheres e as questões de gênero nos programas de graduação e pós-graduação. Esses estudos evidenciaram, junto com a produção de ONGs e movimentos feministas e de mulheres, a realidade vivida pelas mulheres brasileiras e a urgência na elaboração de políticas públicas e específicas de gênero. Revelaram também a necessidade da transversalidade do fazer dessas políticas para “a transformação dos espaços cristalizados de opressão e invisibilidade das mulheres dentro do aparato estatal” (BRASIL, 2013, p.10).

Descata-se que foi apenas a partir de 1967 que a primeira Constituição brasileira, elaborada após a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que o preceito da igualdade dos sexos foi garantido no país. A Constituição de 1988, por sua vez, foi a responsável por consolidar a igualdade de homens e mulheres perante a lei. O princípio da igualdade, integrado à Constituição Federal, significou que o gênero não pode se constituir como um fator de desequiparação entre as pessoas. Com base no princípio de igualdade, mas não negando as diferenças de condições de entre homens e mulheres na sociedade brasileira, foram legitimados na Constituição três temas diferenciados que operam como ações compensatórias às desigualdades sociais de gênero: a licença-maternidade com duração superior à licença-paternidade (art.7ºXVIII e XIX); o incentivo ao trabalho da mulher mediante

²⁹ Seção de autoria da Profa. Dra. Viviane Melo de Mendonça. Com colaboração da Profa. Dra. Aida Victoria Garcia Montrone no item de Fundamentação legal: *Direitos Reprodutivos*.

normas protetivas (art.7ºXX); o prazo mais curto para a aposentadoria por tempo de serviço para a mulher (art.40 III a, b; art.201 II e parágrafo 7º, I e II). Essas são normas protetivas e estimuladoras do trabalho feminino diante da realidade difícil das mulheres no âmbito profissional, considerando sua frequente dupla jornada, com uma maior dedicação destas mulheres às tarefas domésticas e aos cuidados dos filhos (GUERRA, 2006).

Ressalta-se também o direito à creche como um direito gratuito e universal, pois todas as pessoas podem utilizá-lo, independentemente de possuírem condições de custeá-lo na iniciativa privada.

As leis protetivas às mulheres, segundo Guerra (2006), provocaram inicialmente reações contrárias por parte dos empresários, sobretudo de representantes de pequenas empresas. Embora essas reações tenham diminuído com o tempo, ainda há no país resistência para a contratação de mulheres e a persistência da desigualdade de salários.

De acordo com a Comissão Econômica das Nações Unidas para a América Latina e o Caribe (CEPAL), apesar de a diferença salarial entre homens e mulheres ter diminuído 12,1 pontos percentuais entre 1990 e 2014, as mulheres ainda recebem, em média, apenas 83,9 unidades monetárias por 100 unidades monetárias recebidas pelos homens, e podem ganhar até 25,6% menos do que seus colegas do sexo masculino nas mesmas condições de trabalho.

Dos 18 países da América Latina analisados pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), o Brasil é um dos que apresenta os maiores níveis de disparidade salarial entre os gêneros: os homens brasileiros ganham aproximadamente 30% mais do que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região, que é de 17,2% (CEPAL, 2007).

Segundo Lavina, Cordilha e Cruz (2016), com base nos dados do Rais/MTE corrigidos pelo IPEA em 2013, quanto maior a escolaridade das mulheres, menor é o ganho salarial quando comparados aos homens. Do mesmo modo, o hiato salarial entre homens e mulheres aumenta nas faixas de mulheres mais velhas e com maior experiência. Os dados lançam desafios para a educação e para ensino superior quando se trata de políticas afirmativas para as mulheres.

A condição das mulheres na sociedade brasileira também é marcada por diversas violências: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Segundo balanço do “Ligue 180” (Central de Atendimento à Mulher do Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e dos Direitos Humanos - BRASIL, 2015a), no primeiro semestre de 2015, houve uma média de 179 relatos de agressão por dia, com um total de mais de 32 mil ligações que tratavam de violência contra a mulher, sendo que a metade diziam respeito a relatos de agressão física. As agressões psicológicas se constituem como o segundo tipo de violência mais relatado, com aproximadamente 10 mil casos, ou seja, 55 casos reportados por dia de violência psicológica contra mulheres (BRASIL, 2015). Ainda segundo esse balanço, em 31% dos casos relatados de violência contra a mulher existe chance de feminicídio. Das 32 mil ligações relatando violência,

75% das denunciadas informam casos recorrentes, com episódios semanais de agressão. Práticas de cárcere privado apresentam uma média de oito denúncias por dia e de violência sexual alcançam aproximadamente sete casos diários nos seis primeiros meses daquele ano. Foi registrado também o aumento de 145,5% das denúncias de cárcere privado e de 65,39% nos casos de estupro.

Dados do "Mapa da Violência 2015: Homicídio de Mulheres no Brasil", realizado por Julio Jacobo Waiselfisz, da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (Flacso), apontaram para um aumento de 21% de mulheres vítimas de violência em uma década. O Brasil tem uma taxa de 4,8 homicídios por 100 mil mulheres, ocupando o quinto lugar no mundo em assassinatos de mulheres, em um grupo de 83 países. Os resultados do estudo também indicam um aumento no número de homicídios de mulheres negras, que passou de 1.864 em 2003 para 2.875 em 2013. No mesmo período, a quantidade anual de homicídios de mulheres brancas caiu 9,8%, saindo de 1.747 em 2003 para 1.576 em 2013 (WAISELFISZ,2015).

Para combater a gravíssima situação da violência contra as mulheres no Brasil, há dez anos foi aprovada a conhecida como Lei Maria da Penha, a Lei No. 11.340/2006, que visa aumentar o rigor das punições para esse tipo de crime:

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências (BRASIL,2006)

Em março de 2015, foi sancionada a Lei 13.104/2015 (BRASIL, 2015b), a Lei do Femicídio, classificando-o como crime hediondo e com agravantes quando acontece em situações específicas de vulnerabilidade (gravidez, menor de idade, na presença de filhos, etc.). Acontece feminicídio quando a agressão envolve violência doméstica e familiar, ou quando evidencia menosprezo ou discriminação condição de mulher, caracterizando crime por razões de condição do sexo feminino (BRASIL, 2015).

Embora a Lei Maria da Penha já esteja vigorando há dez anos e a Lei do Femicídio há aproximadamente um ano, assassinatos, agressões e assédios contras as mulheres persistem e estão presentes em diferentes espaços sociais, educacionais e institucionais como, por exemplo, as universidades brasileiras.

Segundo pesquisa realizada pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trote, instalada na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp) em 2016 para apurar abusos em instituições de ensino, apenas três dos dez casos de estupro denunciados no último ano resultaram em sindicâncias. Os resultados desta comissão indicam a invisibilidade da violência contra a mulher

em universidades brasileiras.

Em outro estudo, realizado pelo Instituto Avon em parceria com Data Popular, que entrevistou 1.823 graduandos e pós-graduandos, sendo 1.091 mulheres e 732 homens, apontou-se para o alarmante dado de que 56% das universitárias do país já sofreram assédio sexual: 67% relataram terem sofrido violência de um homem na universidade ou em festas acadêmicas, quando responderam, durante a entrevista, a uma lista de violências sofridas. Por outro lado, 38% dos homens entrevistados reconheceram ter cometido violência contra mulher quando a eles foi apresentada a mesma lista (INSTITUTO AVON, DATA POPULAR, 2015).

Com relação ao assédio sexual, 73% das pessoas entrevistadas conhecem casos de assédio sexual na universidade, 56% das mulheres sofreram este tipo de assédio e 26% assumiram que cometeram. Ainda sobre violência sexual, 14%, de ambos os sexos conheceram casos de mulheres estupradas na universidade e 11% sofreram tentativas de abuso sob efeitos de álcool e outras drogas; 63% admitem não terem reagido quando sofreram violência física.

Outro resultado do estudo é sobre a desqualificação intelectual, ou seja, falas ou piadas ofensivas contra as mulheres: 49% das mulheres entrevistadas afirmaram terem sofrido desqualificação intelectual e 19% dos homens reconhecem terem cometido desqualificação ou piadas ofensivas contra as mulheres.

Embora poucos estudos no Brasil tenham mapeado a violência recorrente contra as mulheres nas universidades brasileiras, estes resultados apresentados apontam para o fato de que ainda são incipientes e escassas as políticas de combate à violência contra a mulher nas instituições de ensino superior. As universidades brasileiras precisam aprimorar seus mecanismos para receber denúncias, para criar campanhas preventivas e para encaminhar os eventuais casos de violência que acontecem no cotidiano acadêmico.

Panorama histórico e político: Diversidade Sexual

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece que cada pessoa tem o direito à liberdade e à dignidade. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 se fundamenta no princípio da dignidade humana e afirma como objetivo a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Pode-se dizer, portanto, que o direito à diferença e a afirmação da diversidade permitem que diversas condições sociais e econômicas, características culturais e individuais, tais como orientação sexual ou identidade de gênero, devam ser respeitadas perante a lei. Contudo, historicamente, a população LGBT tem sido privada de muitos direitos em decorrência do preconceito e da discriminação existentes em nossa sociedade,

e se apresenta a demanda por políticas públicas com ações afirmativas como forma de enfrentamento desta exclusão histórica.

LGBT é uma sigla utilizada internacionalmente para referir os cidadãos e cidadãs Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Em alguns locais, o T, que representa a presença de travestis e transexuais no movimento, também se refere à transgêneros, ou seja, pessoas cuja identidade de gênero não se alinha de modo contínuo ao sexo que foi designado no nascimento (*crossdressers*, *drag queens*, *transformistas*, entre outros). Pode-se encontrar algumas vezes outras letras, como a letra I (de *intersex*) e Q (de *queer* e *questioning*), dentre outras, e, às vezes, a ordem das letras é alterada, conforme as prioridades políticas de quem está utilizando a sigla (REIS, 2011).

A discriminação e os atos atentatórios contra pessoas LGBT se manifestam em agressões verbais e físicas, em assassinatos por conta de orientação sexual ou identidade de gênero e na exclusão do convívio familiar, da escolar e da universidade. A discriminação está presente no impedimento à manifestação pública de afeto e na rejeição de pessoas que sentem atração afetiva e/ ou sexual por pessoas do mesmo sexo/gênero ou de pessoas que têm identidade de gênero não condizente com o sexo que lhes foi designado ao nascer.

Pode-se definir a Homofobia/Lesbofobia/Bifobia/Transfobia como o medo, o desprezo, a antipatia, a aversão ou o ódio irracional a homossexuais, bissexuais e transexuais. São termos utilizados para referir o preconceito e a discriminação em razão de orientação sexual e identidade de gênero contra “gays” (homofobia), lésbicas (lesbofobia), bissexuais (bifobia) e pessoas transgêneras, transexuais e travestis (transfobia).

A homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia institucionais acontecem quando a discriminação e o preconceito estão institucionalizados por meio de normas impostas pelo Estado, como, por exemplo, a criminalização da homossexualidade em alguns países do Oriente Médio e do Continente Africano, ou em comportamentos e práticas discriminatórias cotidianas nos serviços e atendimentos a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, em instituições estatais e privadas.

De acordo com dados divulgados no Relatório de 2015 do Grupo Gay da Bahia, que foram obtidos através do monitoramento dos meios de comunicação e, portanto, provavelmente subnotificados, 318 LGBT foram assassinados no Brasil em 2015, ou seja, um crime de ódio a cada 27 horas: 52% gays, 37% travestis, 16% lésbicas, 10% bissexuais. O relatório aponta que a homofobia matou inclusive pessoas não LGBT: 7% de heterossexuais confundidos com gays e 1% de amantes de travestis.

As escolas brasileiras na última década, de acordo com estudos realizados, possuem elevado nível de homofobia. Segundo estudos, 40% dos estudantes masculinos afirmam que não gostariam de ter um colega de classe homossexual (ABRAMOVAY, CUNHA e CALAF, 2009).

Em pesquisa realizada na Parada LGBT de Sorocaba, em 2011, Garcia,

Mendonça e Leite (2016) mostraram, nos resultados apresentados, que a discriminação sofrida pela amostra da pesquisa ocorreu em 71% das/os respondentes. As pessoas e os espaços onde as pessoas LGBT mais sofrem discriminação são: amigas/os e vizinhas/os (38,3%), ambiente familiar (36,1%), escola/faculdade (32,7%) e ambiente religioso (30,3%). A pesquisa concluiu que a discriminação da população LGBT acontece em locais onde esses sujeitos passam a maior parte do tempo, corroborando os estudos de Venturi e Bokany (2011).

Nos resultados da pesquisa “Diversidade Sexual e Homofobia no Brasil: intolerância e respeito às diferenças sexuais”, as pessoas entrevistadas “dizem não gostar de encontrar”:

1. transexuais 24% (10% de repulsa/ódio, 14% de antipatia)
2. travestis 22% (respectivamente 9% e 13%)
3. lésbicas 20% (8% e 12%)
4. gays e bissexuais 19% cada (ambos 8% e 11%)” (VENTURI, 2008)

No caso específico das pessoas transexuais e travestis, evidencia-se que grande parte não consegue concluir a educação formal devido a uma intensa transfobia institucional na escola, na família e na comunidade em que vivem, sofrendo um processo constante de marginalização e exclusão social. Como consequência, essas pessoas têm dificuldades e muitas vezes são impedidas de acesso ao mercado de trabalho, tendo como única alternativa a de se tornarem profissionais do sexo.

No Brasil, ainda não há uma lei que determine e garanta a retificação de prenome e sexo no registro civil, que seria a Lei de Identidade de Gênero, já existente em alguns países, como na Argentina. Apenas é possível que travestis e transexuais consigam esta alteração no documento de identidade por meio de uma ação judicial, que costuma ser demorada, dependente do entendimento da juíza ou juiz e, na maioria dos casos, condicionada inclusive à existência de laudo médico e/ou realização de terapia hormonal e/ou cirurgia.

Está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei João Nery - Lei de Identidade de Gênero, de autoria do deputado federal Jean Wyllys e da deputada Erika Kokay, que prevê que toda pessoa maior de 18 anos poderá solicitar a retificação registral de sexo e a mudança do prenome e da imagem registradas na documentação pessoal, sempre que não coincidam com a sua identidade de gênero auto-percebida. Na data em que se finaliza este Relatório, o PL está na Comissão dos Direitos Humanos do Congresso Nacional e aguarda aprovação.

Enquanto o PL João Nery não é aprovado, o uso do nome social como reconhecimento da identidade de gênero tem sido considerado uma conquista pelo respeito ao modo como as pessoas travestis ou transexuais querem ser chamadas independente da alteração no documento oficial nacional (RG). Por

isso, existem hoje decretos federal, estaduais e municipais que garantem o direito do uso do nome social por travestis e transexuais em órgãos públicos³⁰.

O Estado de São Paulo, em 2010, garantiu o direito das pessoas travestis e transexuais de serem tratadas pelo nome social em todos os órgãos públicos da Administração Direta e Indireta do Estado, por meio do Decreto Estadual No 55.588/2010 (SÃO PAULO, 2010). O Conselho Nacional de Combate à Discriminação às Lésbicas, Gays, Transexuais e Travestis na Resolução No. 12/2015 (BRASIL, 2015 c) estabeleceu parâmetros para garantia de condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais nos sistemas e instituições de ensino, orientando quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero, incluindo o direito ao uso do nome social e da garantia do uso de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero.

Em 2016, foi assinado pela Presidenta da República Dilma Rousseff o Decreto 8.727/2016 (BRASIL, 2016), que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Embora o Nome Social seja um marco importante para o reconhecimento das identidades de gênero nas instituições públicas e privadas e na universidade em particular, é fundamental o apoio a aprovação de uma Lei de Identidade de Gênero de âmbito federal que garanta a retificação de prenome e sexo no registro civil, sem os constrangimentos e sofrimentos relatados por pessoas travestis e transexuais.

No Exame Nacional de Ensino Médio de 2015, o ENEM, cerca de sete milhões de pessoas foram inscritas. Esta prova garante o acesso a programas governamentais de fomento à educação superior e a maioria dos cursos de graduação nas universidades públicas nacionais. Desse total, 278 travestis e transexuais puderam exercer o direito ao uso do nome social no dia do exame (PORTAL BRASIL, 2016). O número é ainda pequeno, mas representa um crescimento de 172% em relação ao ano anterior. Portanto, o debate acerca do papel da universidade e das políticas educacionais para o respeito à diversidade de gênero se tornou necessário e urgente.

Embora tenha havido alguns avanços importantes nos últimos trinta anos no que se refere aos direitos LGBT no Brasil, há atrasos no Legislativo quanto a aprovação de algumas leis e ainda uma preocupante discriminação das pessoas LGBT na sociedade brasileira, tornando-se necessárias ações e políticas que visem o respeito e o exercício pleno dos direitos humanos das pessoas LGBT.

No artigo “O “armário” da universidade: o silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero”, Nardi, Machado, Machado e Zenevich (2013, p. 179) afirmam que:

³⁰ Na UFSCar, com o anteriormente apresentado, Resolução ConSuni 780 de 29/08/2014, dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar

a violência (...) está sistematicamente presente nas formas mais cotidianas da demarcação dos espaços, nos quais é possível ou não falar das sexualidades não heterossexuais. A articulação dessas formas de violência constrói um ambiente heteronormativo e heterossexista que (re)produz e atualiza hierarquias e desigualdades sociais.

Disto decorre a importância de se reconhecer o direito básico ao uso do nome social entre seu corpo docente, discente e administrativo das universidades ou de campanhas contra assédio e violência de gênero e homolestransfóbica em campi universitários. No entanto, a análise indica que permanece a violência de maneira mais espetacularizada no contexto das calouradas e das práticas do “trote” e, principalmente, essa violência está sistematicamente presente nas formas mais cotidianas da demarcação dos espaços.

Este é um momento urgente e necessário para se discutir as diferenças, a diversidade de desejos e afetos e a superação das hierarquias e desigualdades sociais que são (re) produzidas pelo sexismo e heterossexismo, heteronormatividade, lesbo/homo/bi e transfobia presentes na sociedade e no contexto universitário em específico.

Gênero: breve histórico de um conceito

O objetivo deste tópico é armar um breve histórico do conceito de “gênero” na produção teórica contemporânea. Gênero é um conceito que tem sua origem nos movimentos feministas do século XX e nos estudos feministas contemporâneos, quando foram feitas sistematizações teóricas sobre o questionamento da opressão feminina na sociedade com base em uma crítica radical aos pressupostos e determinantes biológicos desta opressão.

As lutas sociais e demandas políticas por igualdade de direitos entre homens e mulheres deixavam claro que o biológico, resumido em seu aparelho reprodutor, ovários, útero e hormônios, não determinava o que era “ser mulher” e afirmavam que eram as marcas sociais, culturais, políticas e econômicas que condicionavam as diferenças sexuais e as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade. Os estudos feministas desenvolveram, portanto, o conceito de gênero como uma ferramenta de reflexão, estudo e análise social e política, como um modo de dar conta dos limites da categoria “mulher”, ainda definido à época pelo determinismo e o fundacionalismo biológico.

Vale ressaltar que, no Brasil, o conceito de gênero foi considerado um avanço teórico importante em relação aos estudos sobre “as mulheres” a partir da década de 1980. Partiu-se inicialmente da conceitualização da historiadora feminista Joan Scott, que foi e é uma influência ampla e relevante para estudos de gênero brasileiros desde a década de 1980, e, em seguida, de outra influência importante para os estudos de gênero no Brasil, Judith Butler, abordando posteriormente o conceito de interseccionalidade como um desafio atual para os estudos de gênero. Judith Butler contribuiu para os campos do feminismo, Teoria Queer, filosofia política e ética. Professora do Departamento

de Retórica e Literatura Comparada da *University of California*, sua principal obra divulgada no Brasil é “*Gender Trouble*”, traduzida para o português como “Problemas de Gênero”.

Obviamente, muitas outras estudiosas e pesquisadoras feministas estão presentes no pensamento de gênero brasileiro, assim como outros que tratam de estudos da masculinidade, mas estas duas são citadas aqui por serem, de modo geral, as que têm fundamentado muitos estudos e pesquisas acadêmicos na atualidade, bem como os discursos dos movimentos sociais que discutem o conceito de gênero em nosso país (seja concordando ou discordando de suas posições).

Scott (1995) parte, como tantas outras teorias de gênero e feministas, da necessidade de analisar as construções sócio-histórica dos conceitos de gênero em todas as áreas de estudo, mas, em especial, naquelas que naturalizam as relações de gênero. Pretende-se uma análise crítica das abordagens que hierarquizam os gêneros, colocando um gênero na posição subalterna, e que justificam as tendências sexistas na sociedade. Portanto, o conceito “gênero” por ela desenvolvido é concebido como uma construção cultural e histórica.

Para a autora (1995), gênero é um conceito construído para se referir a organização social das relações entre os sexos. Historicamente, como já foi dito, o termo foi primeiramente utilizado pelas feministas americanas com o sentido de referências do caráter social das distinções baseadas no sexo, procurando se contraporem ao determinismo biológico destas distinções, mas o conceito de gênero também introduz uma noção relacional, e especialmente social, das distinções entre os sexos. Incluindo o homem e a mulher em suas múltiplas conexões, suas hierarquias e relações de poder, Scott (1995) propõe, portanto, o uso do conceito de gênero de modo muito mais abrangente. Assim, o gênero se torna uma nova categoria de análise, juntando-se às categorias de classe e raça.

Para além do binarismo ou dualismo de gênero, Butler (2003) desenvolve uma crítica a qualquer tentativa de normatização de gênero e a tendência a representar o gênero com base no “sexo biológico”. Argumenta, influenciada pelos estudos de Thomas Laqueur e Michel Foucault, que tanto o gênero como o “sexo biológico” são construídos socialmente e culturalmente. Ou seja, o sexo sempre foi gênero, e nisso ela difere de Joan Scott de modo significativo.

Butler propõe como ponto de partida o presente histórico e uma crítica às categorias de identidade que o jurídico contemporâneo “engendram, naturalizam e imobilizam”. O que é ser mulher? O que é ser homem? Este “ser” é instável e não se explica por normas e padrões determinados pela ciência, política e sociedade, está em permanente construção, transgredindo fronteiras. Mas, entender o presente histórico e o modo como as normas e padrões de gênero se constituem, assim como a serviço de quem estão assim constituídos, é uma tarefa, para ela, política e acadêmica.

É uma tarefa urgente quando nos deparamos com a violência contra a

mulher, ainda epidêmica na sociedade brasileira. Esta violência é resultado do modo como produzimos as relações de gênero e o padrão de gênero para homens e mulheres.

No momento em que vozes surgem reivindicando o direito de terem direitos há uma complexificação da análise do sistema dominação/opressão da sociedade, houve uma reivindicação de outros olhares epistemológicos e teóricos para que se evite um tecnicismo despolitizado, academicista e reforçador das desigualdades. Para isto, a interseccionalidade das diferenças, tal como proposto por determinado campo de estudos da epistemologia feminista, também tem sido proposto como um “exercício analítico” fundamental para compreensão das opressões de gênero e sexualidade.

A noção de interseccionalidade propõe uma articulação necessária das categorias sociais tais como classe, gênero e raça, para uma possível interpretação das relações de opressões contemporâneas. Como muitas/os autoras/es ressaltam, não é algo novo, mas uma exigência histórica dos diversos movimentos de lutas sociais, tais como os movimentos negros, feministas, de mulheres, homossexuais e LGBT, indígenas etc. Ou seja, gênero, sexualidade e raça/etnia devem estar articulados com a categoria classe, se temos como horizonte a superação das desigualdades. Neste campo teórico autoras como Gayatri Spivak, Bell Hooks, Glória Anzaldúa, Sueli Carneiro e as demais feministas negras, latinas, pós-coloniais ou decoloniais, contribuem para este pensamento. Estas autoras criticam também qualquer tentativa de se encontrar o sujeito Universal, que chamam de falso universalismo, que nada mais é que o sujeito-liberal-humanista-homem-branco-cis-hetero-do-hemisfério norte, enquanto representante de um modelo de poder e de sujeito que importa.

Nesse sentido, são níveis de análise que apenas podem acontecer no adentramento nas realidades concretas com um olhar radicalmente crítico sobre as relações entre estas categorias. Isto significa analisar de que maneira cada uma dessas categorias se expressa em um determinado problema, e, em um segundo nível, como se dão as relações entre as categorias e o modo como relacionam umas com as outras. É preciso entender as origens históricas dentro dos sistemas de poder dessas categorias que se pretendem relacionar em contextos específicos. Este é, enfim, um desafio dos estudos de gênero da atualidade e na prática política feminista, de mulheres e LGBT.

Mas, qual a relação entre o movimento LGBT com este debate? Primeiramente, a partir da década de 60, no auge dos movimentos feministas e estudos feministas, homossexuais e pessoas trans organizados colocaram em questão a distinção clássica entre o privado e o público, fundamentados sobre o lema feminista histórico: o pessoal é político. Isto que dizer que é na vida cotidiana que as relações de poder se articulam e negociam. Deste modo, os movimentos homossexuais (e depois chamados de LGBT) se pautaram na elevação da autoestima e no referencial identitário como ferramentas de luta, de demarcação da identidade nos territórios e na política da cidade. Estamos agora falando do campo da orientação sexual e identidade de gênero, ambos pensados a partir das questões de gênero discutidas acima.

É emblemática esta frase de Harvey Milk, ativista gay e o primeiro a se eleger a um cargo público nos EUA: “Se você não é livre para ser você mesmo na questão mais importante de todas as atividades – a expressão do amor – então a vida, em si mesma, perde seu sentido”. Para ele, a não “saída do armário”, o não “assumir-se” e a invisibilidade da identidade gay/lésbica/bissexual eram obstáculos para a conquista de direitos civis da comunidade LGBT. A homossexualidade, por exemplo, que era entendida ainda como pertencente à esfera da intimidade, do privado, é convocada por Milk para estar no campo na arena pública e da política. É o discurso da visibilidade e do direito à expressão pública do afeto.

No caso do Brasil, o movimento LGBT nasceu no final dos anos 1970, predominantemente formado por homens homossexuais. Mas logo nos primeiros anos de atividade, as lésbicas começam a se afirmar como sujeitos políticos relativamente autônomos e, nos anos 1990, travestis e depois transexuais passam a participar mais ativamente do movimento; apenas nos anos 2000 os e as bissexuais começam a se fazer visíveis e a cobrar o reconhecimento do movimento (FACCHINI, 2010)

Apesar do quadro de preconceito e discriminação, apenas em 1996 um tímido processo de contemplação da população LGBT nas políticas públicas se iniciou com a publicação do I Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH). Em seguida, o PNDH II (2002) trouxe um avanço em termos da abrangência das ações propostas em relação às pessoas LGBT quando comparado ao anterior.

No entanto, o fortalecimento das políticas públicas LGBT se deu no programa “Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual”, construído por uma ação conjunta entre o governo e a sociedade civil no decorrer de 2003 e lançado em maio de 2004 (REIS, 2011).

Algumas das ações propostas foram implementadas, principalmente na área da saúde e educação, outras foram contempladas no Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT de 2009, fruto das Conferência Nacional LGBT, convocada pela presidência da República. Desse trabalho, foi criada, em 2010, a Coordenação Geral de Promoção dos Direitos de LGBT, com o objetivo de promover articulações interministeriais para garantir a implementação e execução do Plano Nacional LGBT e inicia a implantação do Conselho Nacional LGBT com representação paritária do governo federal e da sociedade civil.

Em 2009, foi lançado o Programa Nacional de Direitos Humanos III (PNDH III), representando novos avanços nas políticas de direitos da população LGBT, com oito ações programáticas específicas visando à “garantia do respeito à livre orientação sexual e identidade de gênero”, dentro da meta de “universalizar”.

Apesar de algumas conquistas no Brasil, ainda permanecem desafios no enfretamento e combate às discriminações e violências homo, lesbo, bi e transfóbica. Segundo constatação de Mello, Brito e Maroja (2012, p. 418), as

políticas públicas para o combate à homofobia e à garantia de direitos para a população LGBT “são incipientes e pouco consistentes ou mesmo inexistentes, embora estejam previstas em programas e planos importantes do Governo Federal”. O país que é conhecido como aquele onde mais homossexuais, travestis e transexuais são assassinados, ainda não possui uma lei específica que criminaliza a homofobia, as palavras “gênero”, “LGBT” e “orientação sexual” foram suprimidas do Plano Nacional e de Planos Municipais de Educação e as discriminações e violências contra a população LGBT nos espaços públicos e instituições persistem.

Identidade de gênero, orientação sexual

Embora a biologia divida a espécie humana entre machos e fêmeas, de modo binário, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura, história e sociedade, produzindo também uma diversidade de modos de constituir ao que denominado de identidade de gênero. Assim, homens e mulheres são produtos da realidade social, e não decorrência direta da anatomia de seus corpos. Assim, a identidade de gênero é entendida como a percepção íntima que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois ou de nenhum dos dois, independente do sexo que foi designado ao nascer. Portanto, a identidade de gênero é como pessoa se descreve e deseja ser reconhecida socialmente.

O conceito de *transgêneridade* ou *transgênero* é normalmente utilizado para descrever pessoas que transitam entre os gêneros, inclui as travestis e transexuais, crossdressers, drag queens/ kings e outros/as. É, de modo geral, referência a pessoas que vivenciam comportamentos ou papéis diferentes dos esperados pelo sexo designado no seu nascimento. A pessoa cuja identidade de gênero coincide com o sexo que foi designado ao nascer é chamada de *cisgênero*.

É importante ressaltar que *orientação sexual* é diferente de identidade de gênero. Orientação sexual é a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra, para quem se direciona o seu desejo. Existem três tipos majoritários de orientação sexual: a) *Heterossexual*: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do sexo/gênero oposto; *Homossexual* (Gays e Lésbicas): pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero; e *Bissexual*: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

Fundamentação Legal

No plano dos direitos e marco legal, no que se refere às diretrizes do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT (BRASIL, 2009) estas preveem a garantia do acesso e da permanência em todos os níveis e modalidades de ensino, sem qualquer discriminação por

motivos de orientação sexual e identidade de gênero a estudantes, professores e técnico-administrativos LGBT. Agregam-se a esse Plano, as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (EDH) (BRASIL, 2012 a) e o parecer a ela relacionado, CNE/CP nº8/2012 (BRASIL, 2012 b), que estabelecem como princípios a promoção da dignidade humana, da igualdade de direitos, do reconhecimento e da valorização das diferenças e das diversidades, da laicidade do Estado, da democracia na educação, da transversalidade, da vivência e globalidade e da sustentabilidade socioambiental. O Plano Nacional de Educação (PNE), promulgado na Lei nº 13.005/2014, apresenta dentre as suas diretrizes a superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da igualdade racial, regional, de gênero e de orientação sexual, e na promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental.

A Lei Estadual No. 10.948, de 5 de novembro de 2001 (SÃO PAULO, 2001), proíbe no Estado de São Paulo a discriminação por homofobia e transfobia e pune toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra LGBTs. De acordo com essa lei, a pessoa LGBT não pode ser exposto/a a vexame, humilhação, constrangimento, ser impedido/a de acessar locais públicos ou privados, ser cobrado/a com preços ou serviços diferenciados, ser impedido/a de locar imóveis para qualquer finalidade, ser demitido/a ou deixar de ser admitido/a em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A Lei Federal No. 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006), também reconhece que as violências baseadas no gênero independem da orientação sexual das vítimas, estendendo a proteção jurídica às relações formadas por mulheres lésbicas e bissexuais, bem como às mulheres transexuais e travestis.

No que tange às uniões estáveis homoafetivas de servidores/as da UFSCar, a Portaria no 513, de 9 de dezembro de 2010 do Ministério da Previdência Social (BRASIL, 2010) garante o reconhecimento das uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo para assegurar igual tratamento a seus dependentes para fins previdenciários.

A Resolução No. 208, de 27 de outubro de 2009, do Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (SÃO PAULO, 2009), dispõe sobre o atendimento médico integral à população de travestis, transexuais e pessoas que apresentam dificuldade de integração ou dificuldade de adequação psíquica e social em relação ao sexo designado ao nascer.

Em 2016 foi assinado pela Presidenta da República Dilma Rousseff o Decreto No. 8.727/2016 (BRASIL, 2016), que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

A UFSCar vem empreendendo também esforços no reconhecimento institucional da identidade de gênero como na Resolução ConsUni 780 de 29/08/2014 que dispõe sobre o uso de nome social de travestis e transexuais

nos registros funcionais e nos registros acadêmicos no âmbito da UFSCar.

Quanto à violência contra a mulher, os marcos legais são a Lei Maria da Penha, Lei No. 11.340/2006 (BRASIL, 2006), que tornou-se o principal instrumento legal para coibir e punir a violência doméstica praticada contra mulheres no Brasil, e a Lei 13.104/2015, a Lei do Feminicídio (BRASILb, 2015), classificando-o como crime hediondo e com agravantes quando acontece em situações específicas de vulnerabilidade (gravidez, menor de idade, na presença de filhos, etc.). Acontece feminicídio quando a agressão envolve violência doméstica e familiar, ou quando evidencia menosprezo ou discriminação pela condição de mulher, caracterizando crime por razões de condição do sexo feminino.

Ainda em relação a violência contra a mulher temos a Lei No. 9029, de 13 de abril de 1995 (BRASIL, 1995), proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. A Portaria No. 1.271, de 6 de junho de 2014 (BRASIL, 2014), estabelece a notificação compulsória do caso de violência contra as mulheres que forem atendidas em serviços públicos e privados de saúde no território nacional.

Direitos Reprodutivos

O direito a amamentar faz parte dos direitos reprodutivos da mulher. É reconhecido cientificamente que o aleitamento materno é uma prática que traz inúmeros benefícios para a mulher, para o bebê, para a família e para a sociedade. A Organização Mundial da Saúde -OMS e o Ministério da Saúde do Brasil recomendam o aleitamento materno exclusivo por 6 meses e complementado até os 2 anos ou mais (BRASIL, 2009). É fato que ações em prol do aleitamento materno possuem impacto positivo sobre a duração da amamentação. O Brasil tem reconhecimento internacional pela política de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno. É importante destacar que o Brasil em 1990 na Itália, durante o Encontro Internacional, assinou a Declaração de Innocenti, para proteção e incentivo ao aleitamento materno (OMS/UNICEF, 1990). Dentre as medidas de proteção para trabalhadoras podemos mencionar a Licença- gestante (Constituição Federal – artigo 7º inciso XVIII); Direito a garantia no emprego (Ato das disposições constitucionais transitórias - artigo 10 – inciso II, letra b) (BRASIL, 1988), Direito à creche (Consolidação das Leis do Trabalho – artigo 389 – parágrafos 1º e 2º) Direito de amamentar durante a jornada de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho – artigo 396 – parágrafo único) (BRASIL, 1943). Para auxiliar as mulheres que trabalham o Ministério da Saúde disponibiliza uma cartilha contendo a legislação que garante os direitos da mulher trabalhadora e mãe (BRASIL, 2010)

Também, o Ministério da Saúde por meio de portarias e resoluções traz ações de proteção, promoção e apoio a amamentação, dentre elas alojamento conjunto (BRASIL, 1993) ; Norma Brasileira de Comercialização de Alimentos para Lactantes -NBCAL_(BRASIL,2005); Hospitais Amigos da Criança (BRASIL,

2014); Bancos de leite humano (BRASIL, 2006); Rede Amamenta Brasil (BRASIL, 2008); Estratégia Amamenta e Alimenta Brasil (BRASIL, 2013). Em 2008 a Lei 11.760 cria o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 2008).

Em relação a gestante estudante a Lei n.º 6.202 de 17 de abril 1975, atribui à estudante gestante o regime de exercícios domiciliares por meio do Decreto-lei nº 1.044, de 1969 (BRASIL, 1975).

Em relação a mulheres estudantes de Pós Graduação, bolsistas, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, considerando a necessidade de adequação das normas de concessão de bolsas de estudo à proteção por Lei às mulheres, na maternidade, resolve na Portaria nº 248, de 19 de dezembro de 2011 a prorrogação de prazo de quatro meses para mulheres bolsistas, se comprovado afastamento por parto durante a vigência da bolsa (BRASIL, 2011).

Para o sucesso da política brasileira é necessário unir esforços entre o poder público e sociedade de forma a garantir o exercício dos direitos reprodutivos da mulher, dentre eles o direito a amamentar seu bebê o que por sua vez garante, também, o direito da criança a ser amamentada. Desta forma torna-se indispensável a implementação de ações de proteção, no âmbito universitário, que auxiliem as mulheres para efetivamente usufruir de seus direitos garantidos por lei.

Referências

ABRAMOVAY, M.; CUNHA, A. L.; CALAF, P.P . **Revelando tramas, descobrindo segredos: violência e convivência nas escolas**. RITLA, 2009.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452**, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 20 de setembro de 2016.

_____. **Lei nº 6.202**, de 17 de abril de 1975 Atribui à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6202.htm acesso em 19 de setembro de 2016.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. 168p.

_____. **Portaria MS/GM n. 1016, de 26 de agosto de 1993**. Normas básicas para a implantação do sistema "Alojamento Conjunto". Brasília: Ministério da Saúde, 1993.

_____. **Portaria nº 1016**, de 26 de agosto de 1993. Normas básicas para a implantação do sistema "Alojamento Conjunto". Brasília: Ministério da Saúde, 1993. Disponível em:

http://www.saude.mg.gov.br/images/documentos/Portaria_GM_MS_1016.pdf
 acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF, 1995.

_____. **Lei 11.340/06.** Lei Maria da Penha. Senado Federal, Brasília, DF, 2006.

_____. BRASIL. **Portaria n. 1.449,** de 25 de agosto de 2005. Institui Grupo de Trabalho com o objetivo de estabelecer critérios para o Primeiro Monitoramento Oficial da Norma Brasileira de Comercialização de Alimentos para Lactentes e Crianças de Primeira Infância, Bicos, Chupetas e Mamadeiras. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt1449_25_08_2005.html
 Acesso em 20 de setembro de 2016.

_____. **Portaria nº 2.193** de 14 de setembro de 2006. Define a estrutura e a atuação dos Bancos de Leite Humano (BLH). Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2193_14_09_2006.html
 Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. BRASIL. **Lei nº 11.770,** de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. **Portaria nº 2.799, de 18 de novembro de 2008.** Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, a Rede Amamenta Brasil. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/folder/rede_amamenta_brasil.pdf Acesso 19 setembro de 2016.

_____. **Saúde da criança:** nutrição infantil: aleitamento materno e alimentação complementar. Série A. Normas e Manuais Técnicos. Cadernos de Atenção Básica, nº 23. Brasília: Ministério da Saúde, 2009 (a)

_____. **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT.** Brasília, 2009 (b).

_____. Ministério da Previdência Social. **Portaria 513 de 09 de Dezembro de 2010.** Dispõe sobre os dispositivos da Lei nº 8.213/91, que tratam de dependentes para fins previdenciários relativamente à união estável entre pessoas do mesmo sexo. Brasília, 2010 (a)

_____. Cartilha para a mãe trabalhadora que amamenta. Brasília: Ministério da Saúde. 2010 (b) disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_mae_trabalhadora_amamenta.pdf Acesso 6 jun. 2016

_____. BRASIL. **Portaria nº 248** de 19 de dezembro de 2011. Disponível em: https://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria-248_19dez2011_LicencaMaternidade.pdf Acesso em: 19 de setembro de 2016

_____. Ministério da Educação. **Resolução Nº 1, de 30 de maio de 2012**. Estabelece Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília-DF, 2012 (a)

_____. Ministério da Educação. **Parecer Conselho Nacional de Educação** _____. Presidência da República. **Secretaria de Políticas para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

_____. BRASIL. **Portaria nº 1.920**, de 5 de setembro de 2013. Institui a Estratégia Nacional para Promoção do Aleitamento Materno e Alimentação Complementar Saudável no Sistema Único de Saúde (SUS) -Estratégia Amamenta e Alimenta Brasil. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt1920_05_09_2013.html Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. **Portaria MS n. 1.271**, de 6 de junho de 2014. Define a Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional, nos termos do anexo, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 de junho 2014.

_____. **Lei Nº 13.005 de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF, 2014.

_____. BRASIL. **Portaria nº 1.153**, de 22 de maio de 2014. Redefine os critérios de habilitação da Iniciativa Hospital Amigo da Criança (IHAC), como estratégia de promoção, proteção e apoio ao aleitamento materno e à saúde integral da criança e da mulher, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt1153_22_05_2014.html Acesso em: 20 de setembro de 2016.

_____. 2015(a). **Balanço Ligue 180**. Secretaria Especial de Política para as _____. 2015 (b). **Lei 13.104/2015**, a Lei do Femicídio. Senado Federal. Brasil, DF, 2015.

_____. 2015 (c). Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais – CNCD/LGBT **Resolução Nº 12, de 16 janeiro de 2015**.. Brasília-DF, 2015.

_____. **Decreto 8727, 28 de Abril de 2016**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF, 2016.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Editora Record, 2003.

CEPAL. **Panorama social de América Latina 2006**. Santiago, 2007.

FACCHINI, R. Movimento Homossexual no Brasil: recompondo um histórico. **Cadernos AEL**, v. 10, n. 18/19, 2010.

GRUPO GAY DAS BAHIA. **Assassinato de homossexuais (LGBT) no Brasil: relatório 2014**, Salvador, 2015.

GARCIA, M. R. V.; MENDONÇA, V. M.; LEITE, K. C.. Discriminação e Violência homofóbica segundo os participantes da 6ª Parada do Orgulho LGBT de Sorocaba-SP: subsídios para (re) pensar as práticas educativas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 22, n. 3, p. 42-58, 2015.

GUERRA, R. D. **Mulher e Discriminação**. 164f. Dissertação (Mestrado em Direito Público) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

INSTITUTO AVON, DATAPOPULAR. **Violência contra a Mulher no Ambiente Universitário**. Nov/2015. Disponível em: http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/dossie/wp-content/uploads/2015/12/DATAPOPULAR_AVON_violenciauniversitarios2015.pdf Acesso em 20 set. 2016.

LAVINA, L., CORDILHA, A.C., CRUZ, G. Assimetria de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos à formalização. In: Hirata, H., Lombardi, M.R. (org.) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MELLO, L.; BRITO, W. ; MAROJA, D. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. **Cadernos Pagu**, n. 39, p. 403-429, 2012.

NARDI, H. C.; MACHADO, P. S.; MACHADO, F. V.; ZENEVICH, L. O “armário” da universidade: o silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero. **Revista Teoria & Sociedade**, n. 21, v. 12, 2013.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em <<http://www.onu.org.br/documentos/>>, acesso em 28/07/2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde**. 10a rev., 1989.

OMS/UNICEF **Breastfeeding in the 1990s: A Global Initiative. Declaração de Innocenti. Italia, 1990**

PORTAL BRASIL. **Mais de 400 travestis e transexuais usarão nome social no Enem 2016**. Publicado em 04/07/2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2016/07/mais-de-400-travestis-e-transexuais-usarao-nome-social-no-enem-2016>. Acesso em: 16 set. 2016.

REIS, T. **Avanços e desafios para as políticas de direitos humanos LGBT**

(2011). Disponível em <http://www.tonireis.com.br/wp-content/uploads/2014/06/avancos.pdf> . Acesso em: 17 ago. 2016.

SÃO PAULO (Estado). **Lei estadual n.º 10.948, de 5 de novembro de 2001**. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências. São Paulo, 2001.

SÃO PAULO (Estado). Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo. **Resolução nº 208, de 27 de outubro de 2009**. Diário Oficial do Estado, Poder Executivo, São Paulo, SP, 11 nov. 2009. Seção 1.

_____. **Decreto nº 55.588, de 17 mar. 2010. São Paulo**. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/downloads/DECRETO55.588.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2016.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, n.2, p.71-99, 1995.

VENTURI, G. Intolerância à diversidade sexual. **Teoria e Debate**, v. 21, n.78, 2008.

VENTURI, G.; BOKANY, V. **Diversidade sexual e homofobia no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

WASELFISZ, J.J. **Mapa da Violência 2015**. Homicídio de Mulheres no Brasil. Brasília-DF, 2015. Disponível em: < [http:// mapadaviolencia.org.br](http://mapadaviolencia.org.br)>. Acesso em: 20 set. 2016.

3. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar

A Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), como já mencionado, iniciou suas atividades em fevereiro de 2016 e estabeleceu como meta a construção de uma Política Institucional de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade junto à UFSCar.

Para a construção desta Política, dois princípios foram importantes de partida: o primeiro foi o reconhecimento das ações que a UFSCar, historicamente vem realizando no âmbito das Ações Afirmativas e, o segundo, relacionado à posição metodológica, foi o cuidado para que todo o processo de construção desta Política fosse pautado por procedimentos que buscassem o diálogo e a participação da maior diversidade de pessoas possível.

Estabeleceu-se como objetivos do processo participativo de construção da Política:

- Criar canais para ampliar a participação da comunidade da UFSCar na elaboração da política;
- Oportunizar espaços para pessoas, atores sociais, grupos, movimentos, associações apresentarem demandas para a política;
- Estreitar o diálogo entre a SAADE e a comunidade da UFSCar;
- Articular e estabelecer processos de comunicação entre os campi nos temas afetos a SAADE;
- Potencializar a participação popular na futura implementação e fiscalização da política;
- Ampliar a qualificação da SAADE e da comunidade da UFSCar para processos participativos afetos aos temas e objetivos da Secretaria.
- Elaborar colaborativamente os princípios e diretrizes da Política.

Com o intuito de garantir um processo dialógico e participativo, a SAADE sugeriu a criação de comissões abertas nos 4 campi (São Carlos, Araras, Sorocaba e Lagoa do Sino) – com a incumbência de definir e executar as etapas relacionadas ao processo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e



Seminário Temático "Inclusão e Direitos Humanos"
Sorocaba- 30/05/2016

Equidade de forma conjunta e atendendo as especificidades de cada campus.



Seminário Temático "Inclusão e Direitos Humanos".
São Carlos- 15/05/2016

Vale destacar a importância da constituição de comissão aberta em cada campus, o que permitiu não apenas a descentralização dos trabalhos, mas também que cada etapa do processo pudesse atender as especificidades daquele campus, num respeito à

diversidade coerente com a Política que se queria construir. As comissões abertas foram constituídas por estudantes de graduação e de pós-graduação, servidores técnico-administrativos e docentes, tendo sido responsáveis por contribuir com o processo de construção da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar. As pessoas interessadas participaram de forma contínua ou pontual, conforme as disponibilidades e as possibilidades de contribuições. O desenho metodológico adotado previu esta flexibilidade na participação e manteve uma coordenação centralizada na equipe da SAADE.



Seminário Temático "Diversidade e Gênero".
São Carlos- 14/06/2016

O cronograma de construção da Política previu, para o primeiro semestre de 2016, a realização de três Seminários Temáticos em cada um dos quatro *campi* da UFSCar com os seguintes temas: Inclusão e Direitos Humanos; Gênero e Diversidade e Relações Étnico-Raciais. Esses seminários foram abertos à participação de toda comunidade universitária da UFSCar e àquelas pessoas que possuíam algum nível de relação com a Universidade, por meio dos serviços prestados ou por participação em projetos de extensão, por exemplo.



Seminário Temático "Diversidade e Gênero".
Sorocaba- 15/06/2016

Uma das orientações da SAADE às comissões abertas foi a de que os Seminários Temáticos garantissem problematizações acerca das temáticas dos Seminários, seja de modo geral, seja especificamente na instituição. Para abrir essa problematização nos Seminários, as comissões fizeram

alguns convites específicos para pessoas dentro dos seguintes perfis: a) técnico/de pesquisa/especialista (preferencialmente do grupo social referido no tema); b) de vivência dos preconceitos, violências, dificuldades de convivência com a diversidade no cotidiano da universidade (necessariamente



Seminário Temático "Relações Étnico-Raciais".
Sorocaba- 13/06/2016

pessoa que tenha tido ou tenha vivência do/no cotidiano da universidade e que seja membro do grupo/movimento social-popular abordado naquela temática. Por exemplo: indígena, negro, mulher, LGBTT, pessoa com deficiência, etc.).

Os objetivos dos Seminários Temáticos foram: a) analisar criticamente a temática (expondo pontos conceituais, experienciais, vivenciais, históricos, aspectos legais) e; b) levantar propostas, recomendações, problematizações,



s.

Os Seminários aconteceram nos *campi* de São Carlos e Sorocaba entre maio e junho de 2016. Em Lagoa do Sino ocorreu em setembro de 2016. Participaram desse processo



Participaram desse processo em setembro de 2016. Participaram desse processo Parte destes Seminários foi registrada audiovisualmente e pode ser assistida na seção de vídeos do blog da SAADE³¹.

A partir das demandas, críticas e sugestões trazidas nesses Seminários, foram realizadas sistematizações, com o intuito de acolhê-las e traduzi-las em diretrizes gerais e específicas da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar. Estas diretrizes foram organizadas em quatro eixos e ficaram disponíveis em uma Consulta Pública realizada por meio do software livre LimeSurvey, responsável pela aplicação de questionários e construção de formulários *online*.

A Consulta Pública ficou disponível para acesso entre os dias 18 de agosto e 07 de setembro. Quaisquer pessoas podiam participar da consulta, desde que se identificassem como discentes de graduação presencial ou a distância ou de pós-graduação; servidores técnico-administrativos, docentes ou terceirizados; membro do Conselho de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade ou pessoa da comunidade externa.

³¹ blog.saade.ufscar.br/

As diretrizes foram organizadas nos seguintes eixos:

5. DIRETRIZES GERAIS - **Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar**

6. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação**

7. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral**

8. DIRETRIZES ESPECÍFICAS - **Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.**

Em cada eixo havia uma série de diretrizes nas quais a pessoa participante optava por sua manutenção, modificação ou exclusão. Caso se optasse pela modificação, era necessário indicar a sugestão de modificação; caso se optasse pela exclusão de uma determinada diretriz, era necessário apresentar uma justificativa para a exclusão. Ao final de cada eixo, havia a opção de sugestão de novas diretrizes, caso as que tivessem sido apreciadas não tivessem atendido as expectativas.

A seguir é possível acompanhar a participação das pessoas na Consulta Pública:

1. DIRETRIZES GERAIS – Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar.

| | |
|--|-----------|
| Discente de graduação presencial | 28 |
| Discente de graduação a distância | 0 |
| Discente de pós-graduação | 10 |
| Docente | 26 |
| Técnico-administrativo | 26 |
| Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade | 2 |
| Servidor terceirizado | 0 |
| Comunidade externa | 4 |
| TOTAL | 96 |

2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação.

| | |
|--|-----------|
| Discente de graduação presencial | 9 |
| Discente de graduação a distância | 0 |
| Discente de pós-graduação | 7 |
| Docente | 10 |
| Técnico-administrativo | 8 |
| Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade | 3 |
| Servidor terceirizado | 0 |
| Comunidade externa | 2 |
| TOTAL | 39 |

3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral.

| | |
|--|-----------|
| Discente de graduação presencial | 2 |
| Discente de graduação a distância | 0 |
| Discente de pós-graduação | 3 |
| Docente | 8 |
| Técnico-administrativo | 12 |
| Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade | 3 |
| Servidor terceirizado | 0 |
| Comunidade externa | 2 |
| TOTAL | 30 |

4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia.

| | |
|--|-----------|
| Discente de graduação presencial | 9 |
| Discente de graduação a distância | 0 |
| Discente de pós-graduação | 3 |
| Docente | 13 |
| Técnico-administrativo | 7 |
| Membro do comitê e/ou do conselho de ações afirmativas, diversidade e equidade | 3 |
| Servidor terceirizado | 0 |
| Comunidade externa | 3 |
| TOTAL | 38 |

Ao término da Consulta Pública, uma nova sistematização foi realizada, incorporando sugestões e revendo diretrizes.

Entre os dias 12 e 15 de setembro foi realizado, nos 4 *campi*, o Fórum de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar com o objetivo de dar uma devolutiva pública do processo de construção da Política, bem como debater perspectivas para a concretização da Política no cotidiano da Universidade.

Para colaborar com o debate, a SAADE convidou especialistas de reconhecidas competências acadêmicas e trajetória política nas 3 temáticas: Relações Étnico-Raciais, Inclusão e Direitos Humanos e Diversidade e Gênero.

Profa. Dra. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva³² apresentou contribuições sobre as relações étnico-raciais, tecendo um panorama histórico das ações realizadas na UFSCar voltadas para a promoção da equidade. O Prof. Dr. Leonardo Santos Amâncio Cabral³³ debateu sobre experiências nacionais e internacionais que visam a inclusão de pessoas com deficiências no Ensino Superior. O Prof. Dr. Toni Reis³⁴ expos sobre a temática da diversidade sexual e da identidade de gênero, apontando marco legais, nacionais e internacionais, que buscam a garantia de direitos das pessoas LGBT.

O Fórum foi aberto à participação de todas as pessoas interessadas nas temáticas e contou com a participação de toda a equipe da SAADE, incluindo as coordenadorias e a comissão *intercampi*. Participaram do Fórum estudantes

³² Profa. Dra. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva: Professora Emérita da Universidade Federal de São Carlos, foi admitida na Ordem Nacional do Mérito, no Grau de Cavaleiro, em reconhecimento de sua contribuição à educação no Brasil, foi relatora do Parecer CNE/CP 3/2004 que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afrobrasileira e Africana e participou da relatoria do Parecer CNE/CP 3/2004 relativo às Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia. Foi professora visitante junto a University of South Africa (1996), a Universidad Autonoma del Estado de Morelo, in Cuernavaca, México (2003), na Stanford University, USA, (2008 e 2015). De 2007 a 2011 foi coordenadora do Grupo Gestor do Programa de Ações Afirmativas da UFSCar. Em 2011, recebeu homenagem da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), o prêmio Educação para a Igualdade, por ser a primeira mulher negra a ter assento no Conselho Nacional de Educação, por relevantes serviços prestados ao País e pela valiosa contribuição para a educação brasileira no combate ao racismo. Atua principalmente nas áreas de relações étnico-raciais; práticas sociais e processos educativos; políticas curriculares e direitos humanos.

³³ Professor Adjunto I (Educação Especial) vinculado à Universidade Federal da Grande Dourados-UFGD. Possui Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado em Educação Especial pela Universidade Federal de São Carlos-UFSCar. Doutorado Pleno em 'Culture, disabilità, inclusione: educazione e formazione', pela Università degli Studi di Roma 'Foro Italico' (título adjunto de 'Doctor Europeus' emitido pela Comissão Européia). Licenciatura Plena em Educação Física pela Universidade Federal de Uberlândia. Estágios no Exterior (França, Inglaterra, Dinamarca e Irlanda). Atualmente é Chefe do Núcleo Multidisciplinar para a Inclusão e Acessibilidade - NuMIAC/UFGD e Membro do Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência - CMDPD/Dourados-MS. Atua, principalmente, nos seguintes âmbitos: Inclusão no Ensino Superior; Educação Especial e Inclusiva, Diversidade e Cultura; Formação de Professores; Fundamentos, políticas e práticas educacionais sob a perspectiva inclusiva; Ensino e Consultoria Colaborativa.

³⁴ Pós-doutor em Educação - Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, membro titular do Fórum Nacional, Estadual (Paraná) e Municipal (Curitiba) de Educação. Secretário de Educação da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais - ABGLT, Diretor de Relações Internacionais da União Nacional LGBT UNALGBT, sendo Diretor Executivo do "Grupo Dignidade" / CEPAC/ IBDSEX / EPAD. Contribuiu para a criação e foi dirigente da Associação para Saúde Integral e Cidadania na América Latina e Caribe (ASICAL). Atua principalmente nas áreas de educação, direitos humanos, ética, diversidade sexual, prevenção do HIV e aids, promoção do voluntariado e desenvolvimento de organizações do terceiro setor.

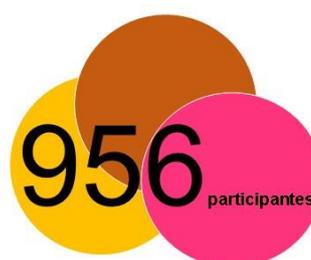
de graduação e de pós-graduação, docentes e pessoal técnico-administrativo, totalizando cerca de 360 pessoas.

Durante o Fórum, a comunidade universitária trouxe reflexões e problematizações que sinalizaram a importância do diálogo e de estratégias coletivas para que se concretizem, no cotidiano da UFSCar, ações voltadas para a educação das relações de gênero, para a inclusão e acessibilidade e para a educação das relações étnico-raciais, valorizando a diversidade e promovendo a equidade.

ETAPAS DO PROCESSO PARTICIPATIVO E DIALÓGICO DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar



NÚMEROS DE PARTICIPANTES NAS ETAPAS DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE



4. PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM A POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar

Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade não são apenas palavras, mas representam conceitos, processos, metodologias e posicionamento político que se enraízam no compromisso de valorizar a diversidade e promover a equidade, por meio de ações e atitudes que possibilitem a construção de uma sociedade justa e equitativa e se constitui como tarefa da universidade pública.

Os princípios que orientam a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar, executada e avaliada sob a responsabilidade da Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE/UFSCar), derivam da convicção, mais do que isso, do compromisso social e político que leva a Universidade Pública a assumir, o mais plenamente possível, a responsabilidade de garantir a articulação entre a construção de conhecimentos e a formação de profissionais e de cientistas engajados na garantia de uma sociedade cada vez mais democrática, participativa e dialógica.

Estes princípios são:

- Defesa da universidade pública, gratuita, laica como garantia de direitos para a educação na diversidade, para a promoção da equidade;
- Reconhecimento da participação decisiva dos povos indígenas, dos africanos escravizados e de seus descendentes para a construção da nação, da cultura brasileiras;
- Reconhecimento da diversidade social, histórica, cultural da nação brasileira, do igual direito à educação, ou seja, do direito a estudo de qualidade em todos os níveis de ensino, concomitante à formação para cidadania responsável pela construção de sociedade justa e democrática;
- Reconhecimento da diversidade cultural como um dos componentes centrais da excelência acadêmica;
- Compromisso com o combate de todas as formas de discriminação, preconceitos, e violências étnica, racial, socioeconômica, por identidade de gênero, por orientação sexual, contra a mulher, contra pessoas com deficiência, garantindo-se o respeito aos direitos legais, bem como à valorização de identidades próprias, tendo em vista a construção e consolidação de uma sociedade democrática e participativa;
- Reconhecimento de que injustiças históricas perpetradas em nosso país têm levado a desigualdades de oportunidades no acesso ao ensino superior e a permanência no mesmo e de que políticas públicas e institucionais de ações afirmativas, são meio para reparação de tais injustiças;

- Reconhecimento e valorização do protagonismo de povos e segmentos sociais historicamente discriminados;
- Reconhecimento da importância de cultura dialógica e colaborativa entre a UFSCar e setores, serviços, equipamentos e órgãos externos a ela, a fim de garantir o fortalecimento da diversidade e a promoção da equidade;
- Reconhecimento de que ações voltadas à equidade envolvem toda a comunidade acadêmica, que se constitui de todas as pessoas com vínculo formal com a universidade, ou seja: estudantes de graduação, pós-graduação, extensão, técnico-administrativos; pessoal terceirizado; docentes; crianças atendidas pela Unidade de Atendimento a Criança; entre outras pessoas;
- Reconhecimento de que a mobilidade e intercâmbio entre estudantes e pesquisadores da UFSCar com outros de diferentes países e culturas, fortalece a diversidade e colabora com a promoção da equidade na universidade;
- Compromisso com a produção, promoção e divulgação de conhecimentos, atitudes, posturas e valores que eduquem para a diversidade e para a equidade;
- Valorização e inclusão de diferentes epistemologias advindas de diferentes raízes étnico-culturais brasileiras, nos processos de ensino, pesquisa e extensão, expandindo as fronteiras de conhecimentos na direção de uma universidade mais plural e diversificada;
- Combate ao racismo, ao sexismo, LGBTfobia e todas as formas de discriminações e preconceitos;
- Inclusão, nas bases curriculares, em projetos de pesquisa, em atividades extensionistas, de conhecimentos oriundos de culturas e sabedoria dos povos indígenas, povos da floresta, comunidades quilombolas, bem como de outras comunidades tradicionais;
- Compromisso com a implantação da legislação referente à promoção da equidade e ao combate a quaisquer formas de discriminação e preconceito;
- Respeito ao tempo, dinâmicas de organizações sociais, perspectivas de mundo, vivências, memória de pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, mulheres, negros/as, indígenas, pessoas com deficiência, na elaboração de políticas institucionais e nas dinâmicas e etapas administrativas internas;
- Respeito a realidade local e regional de cada campus, ao se formularem e executarem políticas de combate a todas as formas de racismos, preconceitos, violências.

5. DIRETRIZES DA POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE DA UFSCar

5.1. DIRETRIZES GERAIS – *Promoção de ações afirmativas, diversidade e equidade para a UFSCar*

5.1.1. Instituir e promover espaços de encontro e convivência entre pessoas da comunidade universitária, originárias de diferentes culturas, países, modos de vida, grupos sociais, faixas etárias, orientações sexuais, identidades de gênero, características pessoais, deficiências, para troca e fortalecimento de experiências, ideias, saberes, perspectivas, construção de projetos.

5.1.2. Criar espaços permanentes na comunidade universitária - tais como fóruns, grupos de trabalho, dentre outros - para debater continuamente demandas e encaminhamentos relacionados a políticas e ações de promoção da equidade e afirmação da diversidade, garantindo continuidade, aperfeiçoamento e ampliação dessas políticas e ações.

5.1.3. Promover e apoiar espaços e processos formativos de mulheres, pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, pessoas negras, indígenas e com deficiência para o conhecimento dos seus direitos, seu autoconhecimento, auto-organização, fortalecimento individual e coletivo das identidades.

5.1.4. Realizar, incentivar e apoiar atividades de extensão, culturais e artísticas que ampliem o debate, a promoção e a formação para a educação das relações étnico-raciais, para a acessibilidade das pessoas com deficiência e para a equidade das relações de gêneros e diversidades.

5.1.5. Realizar avaliação da implantação da Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, em nível institucional, articulada com elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional, com vistas ao aperfeiçoamento, atualização e ampliação dessa Política.

5.1.6. Avaliar continuamente e de forma participativa as normativas internas no sentido de detectar a necessidade de revisões, atualizações e aperfeiçoamento em vista dos contextos políticos e jurídicos nacionais e/ou locais referentes à promoção da equidade.

5.1.7. Construir e aperfeiçoar o diálogo entre os *campi*, planejando e realizando ações de forma participativa nos níveis administrativos, de gestão e da docência, de modo a respeitar, valorizar e contemplar as especificidades de cada um dos *campi* que compõem a UFSCar, em relação à política das ações afirmativas, diversidade e equidade.

5.1.8. Incluir, nos processos de avaliação interna de cursos e em outros

processos avaliativos institucionais, mecanismos que identifiquem atitudes preconceituosas ou discriminatórias.

5.1.9. Construir e publicizar periodicamente banco de dados relacionado a ingresso, permanência, desempenho, evasão, dentre outros indicadores que viabilizem avaliação e monitoramento das ações afirmativas, do respeito a diversidade e promoção da equidade.

5.1.10. Aprimorar os instrumentos de identificação estudantil e funcional de modo a permitir coleta de dados, mapeamento e avaliação da inclusão da diversidade no cotidiano institucional e o alcance da equidade.

5.1.11. Mapear, divulgar, promover e apoiar articulações entre grupos de pesquisas, programas e projetos de extensão, disciplinas curriculares, em distintas áreas de conhecimentos para que trabalhem questões relativas a problemáticas no campo das relações étnico-raciais, das identidades sexuais, de gênero, bem como nas diferentes dimensões de acessibilidade e educação especial.

5.1.12. Garantir o reconhecimento da diversidade epistemológica na formação profissional, nos cursos de graduação, pós-graduação e de extensão, que contemplem as contribuições históricas e culturais e a presença contemporânea de povos africanos, afro-brasileiros, indígenas, asiáticos, considerando-se perspectivas não-hegemônicas, anti-racistas, não-sexistas e inclusivas.

5.1.13. Incentivar e visibilizar o protagonismo de pessoas negras, indígenas, mulheres, homossexuais, bissexuais, pessoas transgêneras e pessoas com deficiência na produção do conhecimento científico, reconhecendo a diversidade epistemológica.

5.1.14. Aprofundar os debates conceituais, históricos e políticos sobre as diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, identidades étnico-raciais, pessoas com deficiência, transtorno global de desenvolvimento, altas habilidades/superdotação de modo a promover a educação para alteridade e o respeito às diferenças.

5.1.15. Promover debates e processos formativos junto aos cursos de graduação e pós-graduação de modo a garantir o respeito à diversidade e à promoção da equidade nos processos de formulação e reformulação das grades curriculares dos cursos da UFSCar, incluindo priorização de contratação de docentes quando necessário.

5.1.16. Tratar equitativamente, em disciplinas, atividades curriculares e extracurriculares, as questões e temáticas que dizem respeito a grupos étnicos, pessoas com deficiência e de diferentes orientações sexuais e de identidades de gênero.

5.1.17. Prever critérios para que, em editais de apoio às atividades acadêmicas – ensino, pesquisa e extensão - seja possível fomentar projetos que ampliem o

debate, a promoção e a formação para a educação das relações étnico-raciais, para a acessibilidade das pessoas com deficiência, para os direitos das mulheres e da população LGBT.

5.1.18. Desenvolver e aprimorar processos de trabalho e de educação permanente dos diferentes grupos e pessoas que compõem a comunidade universitária - servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFSCar, entre outros, a fim de garantir a inclusão e equidade.

5.1.19. Considerar, nos processos seletivos de servidores/as docentes e técnico-administrativos, ações e conteúdos relacionados ao respeito à diversidade e à promoção da equidade.

5.1.20. Prever, nos planos de trabalhos de servidores/as docentes e técnico-administrativos contratados, o respeito à diversidade e à promoção da equidade, promovendo, especialmente durante o estágio probatório, mas, também durante toda a vinculação com a UFSCar, formação sobre papel das servidoras e dos servidores públicos na promoção e garantia dos direitos de mulheres, de pessoas nas suas diferentes identidades de gêneros e orientações sexuais, de pessoas negras, de indígenas e de pessoas com deficiência, com transtorno global de desenvolvimento e com altas habilidades/superdotação.

5.1.21. Aprimorar processos de trabalho a fim de garantir o acolhimento respeitoso de todas as pessoas, a cordial e respeitosa convivência universitária, a atenção à diversidade e equidade, em toda e qualquer situação

5.1.22. Promover processos formativos contínuos de docentes para valorização da diversidade e promoção da equidade no ensino, pesquisa, extensão e gestão.

5.1.23. Promover processos formativos para coordenadores e coordenadoras de cursos, de graduação e pós-graduação, em relação à educação das relações étnico-raciais e da promoção da equidade, da acessibilidade, dos direitos das pessoas com deficiência e do combate às violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero e sexuais.

5.1.24. Monitorar e avaliar os serviços das empresas conveniadas/terceirizadas de acordo com as políticas institucionais de ações afirmativas, diversidade e equidade, em co-responsabilidade entre contratante e contratada.

5.1.25. Criar canais e oportunizar espaços para ampliar a participação de pessoas, atores sociais, grupos, movimentos, associações, comunidade em geral da UFSCar na elaboração de políticas e ações voltadas à promoção da equidade.

5.1.26. Criar, fortalecer e ampliar processos comunicativos e parcerias entre a universidade e a comunidade de seu entorno tais como escolas, universidades, movimentos sociais, órgãos, empresas e serviços públicos para a valorização

da diversidade, a promoção da equidade e a defesa dos direitos humanos.

5.1.27. Articular setores internos e externos para o planejamento e implementações de ações de segurança para a prevenção de violências.

5.1.28. Monitorar e avaliar as condições de segurança dos *campi* e no trajeto em torno da UFSCar, no que se refere a iluminação, calçadas, sinalização, asfaltamento, transporte público para a prevenção de violências, bem como capacitar agentes de segurança para abordagens não preconceituosas e não discriminatórias.

5.1.29. Apoiar a produção de materiais educativos sobre ações afirmativas, diversidade e equidade

5.1.30. Divulgar e produzir materiais informativos que contribuam para processos formativos de identificação e combate a violência e promoção da equidade.

5.1.31. Promover ações junto à comunidade universitária para ampliar a compreensão acerca das políticas de ações afirmativas, visando, entre outros objetivos, o respeito e valorização do ingresso por reserva de vagas.

5.1.32. Garantir a reserva de vagas, nos concursos públicos, para pessoas com deficiência e negros, conforme a legislação vigente, bem como a construção das condições necessárias para o pleno exercício de suas funções.

5.1.33 Realizar estudos para a ampliação de reserva de vagas, nos concursos públicos, com vistas a promoção da equidade no quadro docente e técnico-administrativo da UFSCar.

5.1.34. Manter e fortalecer processos seletivos de ingresso por ações afirmativas, para cursos de graduação, voltados à candidatas e candidatos indígenas, negros, refugiados, de baixa renda e oriundos do Ensino Médio em escola pública, bem como ampliá-los para outros grupos sub-representados, tais como, quilombolas, pessoas com deficiência, entre outros.

5.1.35. Construir e aprimorar mecanismos para a permanência de estudantes ingressos pelas reservas de vagas, por processos seletivos diferenciados e por outras ações afirmativas, articulando os temas da assistência estudantil com as ações afirmativas, diversidade e equidade.

5.1.36. Realizar estudos, debates para avaliação, aperfeiçoamento das ações afirmativas e políticas de assistência voltadas para pessoas de baixa renda da comunidade universitária.

5.1.37. Implantar políticas de ações afirmativas, voltadas a grupos sub-representados nos programas de pós-graduação lato e stricto sensu da UFSCar, considerando ingresso por reserva de vagas e estratégias de permanência.

5.1.38. Promover e apoiar espaços, processos e iniciativas para recepção, acolhimento e integração cultural de estudantes – especialmente ingressantes por reserva de vagas e processos diferenciados.

5.1.39. Incentivar estudos e debates sobre mecanismos de reserva de vagas para seleções internas referentes à assistência estudantil, seleção de estagiários e de estagiárias, mobilidade estudantil, formação em língua estrangeira e participação em congressos.

5.1.40. Ampliar, fortalecer, apoiar e agregar esforços à assistência estudantil para o atendimento às pessoas em situação de vulnerabilidade social.

5.1.41. Acolher e apoiar, por meio de canais institucionais e setores especializados, vítimas de violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero, de orientação sexual, advindas pela condição de deficiência, bem como de outras.

5.1.42. Divulgar, aperfeiçoar e ampliar para todos *campi* canais e processos de denúncia contra as violências de ordem étnico-raciais, de orientação sexual, de gênero e contra pessoas com deficiência, primando pela garantia do sigilo e da preservação do anonimato em tais processos.

5.1.43. Aprimorar processos de denúncia, prevenção e enfrentamento de abuso de poder e de assédios morais manifestos nas relações entre os membros da comunidade universitária - servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFSCar, entre outros.

5.1.44. Aprimorar os mecanismos internos para a investigação de denúncias referentes às violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero e de orientação sexual, bem como contra pessoas com deficiência, para indicação de mudanças e aprimoramentos em processos cotidianos da UFSCar e para o desenvolvimento de ações educativas, preventivas, interventivas e punitivas.

5.1.45. Acolher, acompanhar e apoiar, por meio de grupos de apoio e espaços de solidariedade, vítimas de violências decorrentes de discriminações étnico-raciais, de gênero, orientação sexual e, advindas pela condição de deficiência, ou por qualquer outra.

5.1.46. Constituir, preservar e tornar público a memória institucional da UFSCar na luta contra todas as formas de discriminações - étnico-raciais, orientação sexual, de gênero e contra pessoas com deficiência, bem como dar visibilidade interna e externa as ações desenvolvidas.

5.1.47. Considerar, no atendimento à saúde da comunidade acadêmica, as categorias gênero, cor/raça/etnia, orientação sexual, deficiência como marcadores que se articulam e são determinantes de processo saúde-doença, incluindo sofrimentos psíquicos, implicando no planejamento e aperfeiçoamento contínuo de atendimentos, contratação de profissionais,

educação permanente e a indicação de mudanças e aprimoramentos em processos cotidianos da universidade.

5.1.48. Oferecer oportunidade de ampliação de conhecimento da comunidade acadêmica, por diferentes estratégias, acerca da realidade das diversas regiões do Brasil a fim de desconstruir visões estereotipadas.

5.1.49. Garantir o reconhecimento, a valorização e a salvaguarda das diversas expressões culturais, raciais e étnicas e de seus bens simbólicos no Patrimônio Cultural da UFSCar.

5.1.50. Incentivar a participação da UFSCar por representação em órgãos governamentais e não governamentais nacionais e internacionais que tenham como princípio a promoção dos direitos das pessoas negras, indígenas, de mulheres, de pessoas LGBT e de pessoas com deficiência

5.1.51. Criar mecanismos e espaços para discussão sobre política de cuidado e assistência envolvendo mães, pais universitários e suas crianças

5.1.52. Fortalecer e aprimorar os processos e ações desenvolvidos pela Secretaria de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UFSCar para o cumprimento de seus objetivos

5.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões sobre as relações étnico-raciais (gerais e institucionais), como forma de combate ao preconceito e a discriminação

5.2.1. Valorizar e visibilizar a diversidade étnico e cultural presente na universidade por meio de exposições, espaços, museus e/ou outras ações.

5.2.2. Desenvolver mecanismos de levantamento de dados, monitoramento e avaliação referentes ao racismo institucional na universidade e promover espaços contínuos de debate e reflexão com a comunidade acadêmica sobre preconceitos, racismo e discriminações étnico-raciais.

5.2.3. Fortalecer, ampliar e divulgar canais e processos de denúncia contra o racismo institucional e discriminações contra indígenas, trazendo informações e evidências para mudanças e aperfeiçoamento nos processos institucionais e de trabalho.

5.2.4. Garantir nos projetos pedagógicos e matrizes curriculares das formações profissionais realizadas pela UFSCar, na graduação e pós-graduação, conteúdos e metodologias relacionadas à educação das relações étnico-raciais e o debate sobre o racismo institucional, em disciplinas na modalidade eletiva, obrigatória, optativa ou transversalmente de acordo com as áreas específicas.

5.2.5. Oferecer espaços institucionais, tais como cursos, disciplinas, entre outros e fomentar políticas para a promoção da equidade e da educação das relações étnico-raciais.

5.2.6. Garantir a oferta de disciplina e conteúdos relacionados a história e a cultura africana, afro-brasileira e indígena, de acordo com a legislação vigente, de modo a contribuir com o reconhecimento e valorização das raízes africanas e indígenas da nação brasileira e com o combate ao racismo, especialmente nos cursos de licenciatura e do campo da saúde.

5.2.7. Promover e apoiar os grupos de pesquisa e coletivos indígenas, no ensino das histórias e das culturas dos diversos povos indígenas do Brasil e presentes na UFSCar de modo a contribuir com a desconstrução de visões estereotipadas, preconceituosas sobre a população indígena.

5.2.8. Criar e fortalecer canais de divulgação de pesquisas, vivências e trabalhos acadêmicos, artísticos, esportivos e culturais acerca das relações étnico raciais.

5.2.9. Incentivar a realização de projetos de pesquisa e extensão que promovam a equidade e a educação das relações étnico-raciais em parceria com programas voltados à assistência estudantil.

5.2.10. Realizar levantamentos periódicos junto aos cursos de graduação e pós-graduação para avaliações da implementação da educação das relações étnico-raciais e do ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena na

formação acadêmica.

5.2.11. Promover debates sobre ética e integridade em pesquisas com grupos vulneráveis, em territórios indígenas, em territórios quilombolas, dentre outros com a participação de tais grupos.

5.2.12. Fomentar metodologias de pesquisa, ensino e extensão e de processos de trabalho profissionais, participativas, dialógicas e respeitadas às culturas de povos tradicionais e das diversas etnias de grupos sub-representados nos espaços políticos institucionais.

5.2.13. Criar instrumentos para avaliação do desempenho estudantil, com recorte étnico-racial e socioeconômico, com cruzamentos de informações relativas a assistência estudantil, de modo a fornecer subsídios ao aperfeiçoamento das condições de permanência e formação acadêmica com qualidade social.

5.2.14. Manter e aprimorar os processos seletivos de ingresso diferenciados para indígenas, refugiados e estrangeiros e ampliá-los para quilombolas.

5.2.15. Ofertar apoio pedagógico aos estudantes ingressos pelas reservas de vagas e por processos seletivos diferenciados, tais como tutorias, monitorias, grupos de estudos.

5.2.16. Estimular e apoiar a organização de espaços, em todos os *campi*, para o desenvolvimento de ações de divulgação, valorização e compartilhamento de saberes culturais das diversas etnias negras e indígenas presentes na universidade.

5.2.17. Promover processos de formação profissional considerando a característica plurilingue do país e presente na universidade, bem como projetos de extensão e pesquisas científicas voltados para a produção do conhecimento sobre tal a característica e as relações de poder envolvidas, de modo a colaborar na construção de relações dialógicas entre diferentes culturas e grupos sociais.

5.2.18. Considerar nos processos avaliativos de ensino, pesquisa e extensão que os estudantes indígenas são oriundos de povos cuja língua materna não é a língua portuguesa.

5.2.19. Considerar a característica plurilíngüe da comunidade universitária na elaboração de documentos institucionais.

5.2.20. Propiciar ensino de Português Brasileiro para estudantes indígenas, estrangeiros e outros que dele necessitarem.

5.2.21. Oferecer apoio, informações, intermediações necessárias para assegurar a permanência legal no país de estudantes estrangeiros, articulando setores internos e externos.

5.2.22. Reconhecer e apoiar grupos, coletivos, organizações que colaborem institucionalmente com a construção da educação das relações étnico-raciais e com a promoção da equidade.

5.2.23. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional data alusiva a valorização da cultura africana e afro-brasileira, de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial tal como o dia 20 de novembro, Dia da Consciência Negra.

5.2.24. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional data alusiva a valorização das culturas indígenas, de combate a discriminação contra povos indígenas.

5.3. DIRETRIZES ESPECÍFICAS – Promoção de ações e reflexões que visem garantir a inclusão e acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, de mobilidade, comunicacional e digital) de servidores, estudantes e da comunidade em geral

5.3.1. Mapear, avaliar e encaminhar soluções inclusivas a curto, médio e longo prazo, para as limitações institucionais de proteção às pessoas com deficiência sejam arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

5.3.2. Assegurar que haja acessibilidade plena nas instalações físicas, nos termos da legislação, promovendo ações para eliminar as barreiras arquitetônicas nos campi, tanto nas futuras instalações bem como promovendo a adequação das existentes, e monitorando in loco o cumprimento das normas de acessibilidade, bem como sua eficácia.

5.3.3. Promover trocas de experiências entre especialistas e a participação de pessoas com deficiência desde a elaboração do projeto arquitetônico até a execução de obras com vistas à garantia de acessibilidade.

5.3.4. Tornar acessíveis materiais existentes e estabelecer programas e processos de aquisição, manutenção e atualização de materiais e ferramentas acessíveis e treinamento para seu uso.

5.3.5. Promover ações junto aos órgãos competentes para que haja veículos com acessibilidade nos transportes coletivos dos *campi* da UFSCar.

5.3.6. Promover o aprimoramento de toda comunicação interna e externa de forma a torná-la acessível.

5.3.7. Assegurar tecnologia assistiva para as *pessoas com deficiência*, por meio de recursos e equipamentos adaptados que se fizerem necessários, bem como tecnologias de informação e comunicação.

5.3.8. Promover e difundir os meios e/ou equipamentos, tais como banheiros adaptados entre outros equipamentos, para as pessoas com deficiência realizarem suas atividades de vida diária.

5.3.9. Promover ações para que haja acessibilidade plena e a inclusão nos processos seletivos para os cursos de graduação e pós-graduação entre outros cursos que sejam ofertados pela universidade, bem como nos processos seletivos para contratação de servidores/as docentes e técnico-administrativos e de serviços terceirizados.

5.3.10. Promover formação, orientação e apoio aos docentes que receberem estudantes com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação nos cursos de graduação e pós-graduação.

5.3.11. Promover formação e orientação aos técnicos administrativos nos *campi*

sobre as diferentes dimensões de acessibilidade.

5.3.12. Garantir a obrigatoriedade da disciplina de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) em todos os cursos – graduação e pós-graduação, bem como de curso de capacitação em LIBRAS a todos os servidores e servidoras da UFSCar.

5.3.13. Assegurar profissionais intérpretes e guia intérpretes de língua de sinais para os cursos de graduação e pós-graduação bem como em eventos acadêmico, científicos e culturais.

5.3.14. Apoiar a elaboração de materiais didáticos acessíveis bem como disponibilizá-los à comunidade universitária.

5.3.15. Ofertar apoio e acolhimento direcionado às pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação no ingresso e permanência na universidade em vista à promoção da equidade, incluindo a criação de equipe interdisciplinar que contribua com o atendimento especializado.

5.3.16. Estimular a participação de estudantes com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação, nos órgãos colegiados e conselhos da universidade, bem como nas atividades esportivas, artísticas e culturais da universidade, promovendo nesses espaços a abertura e acolhimento a essa participação.

5.3.17. Propiciar ações para o enfrentamento de dificuldades que estudantes encontram em continuar a graduação por conta de doenças crônicas que exigem afastamento constantes.

5.3.18. Criar mecanismos e discussão sobre política de cuidado e assistência de pessoas com dependência associada a uma doença crônica ou deficiência para a execução de tarefas da vida diária.

5.3.19. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional data alusiva a promoção dos direitos das pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista e com altas habilidades/superdotação, tal como o dia 21 de setembro - Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência

5.4. DIRETRIZES ESPECÍFICAS –Promoção de ações e reflexões relativas às relações de gênero e diversidade sexual na sociedade, de modo geral, e na instituição, de modo específico, atuando no combate à violência de gênero, homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia

5.4.1. Realizar levantamento permanente que permita identificar as demandas específicas das mulheres e das pessoas LGBT da comunidade acadêmica.

5.4.2. Propor, incentivar e realizar debates e campanhas destinadas à promoção dos direitos das mulheres e da população LGBT, da cultura do respeito e da tolerância à livre expressão homoafetiva e da diversidade sexual, através das mídias sociais e outros meios de comunicação, material educativo e em eventos e atividades específicas.

5.4.3. Estimular o debate sobre valorização da mulher, da diversidade sexual, da transgeneridade e, em específico, de transexuais e travestis, no currículo das formações profissionais realizadas pela UFSCar como conteúdo transversal nas disciplinas constantes das grades curriculares, promovendo avaliação e revisão curriculares sempre que necessário.

5.4.4. Promover processos de fortalecimento e visibilização da mulher, da diversidade sexual, de pessoas transgêneras, em específico, transexuais e travestis, nos diversos processos de ensino, pesquisa, extensão e gestão e no cotidiano da universidade.

5.4.5. Estimular, apoiar e promover eventos acadêmicos e de debates permanentes que reúnam representantes de grupos de pesquisa, de coletivos e movimentos sociais de dentro e fora da universidade para discutir a realidade e direitos das mulheres e da população LGBT e os estudos e políticas de gênero e da diversidade sexual.

5.4.6. Promover educação para as relações de gênero, proporcionando a superação de preconceitos e estereótipos sexistas, nas diversas atividades acadêmicas, culturais, esportivas, festivas, de recepção de calouros, dentre outros.

5.4.7. Garantir nos projetos pedagógicos e matrizes curriculares das formações profissionais realizadas pela UFSCar, na graduação e pós-graduação, conteúdos e metodologias relacionadas à diversidade sexual e educação das relações de gênero em disciplinas na modalidade eletiva, obrigatória, optativa ou transversalmente de acordo com as áreas específicas.

5.4.8. Garantir o atendimento ao direito ao uso do nome social de travestis e transexuais nos registros, documentos e atos relacionados a servidores, servidoras, estudantes, pessoal terceirizado e usuários e usuárias de serviços da UFSCar, conforme legislação vigente.

5.4.9. Divulgar, promover debates e apoiar iniciativas e políticas que promovam o

respeito às diversas identidades de gênero

5.4.10. Avaliar, reelaborar e construir, de forma participativa, processos e materiais institucionais de modo a garantir atitudes e linguagem não sexista e não binarista de gênero e assim contemplar, de forma respeitosa, as mulheres, as diversas identidades de gênero e orientações sexuais.

5.4.11. Promover e publicizar processos avaliativos periódicos das ações voltadas ao enfrentamento a todas e quaisquer violências e discriminações contra a mulher, homofóbica, lesbofóbica, bifóbica e transfóbica presentes no cotidiano da universidade.

5.4.12. Aprimorar mecanismos de denúncia, mapeamento e avaliação referentes a discriminação e violência contra mulher, por identidade de gênero e por orientação sexual presentes nas hierarquias institucionais, nas relações de trabalhos, na ocupação de cargos de gestão, entre outros.

5.4.13. Promover processos para denúncia, acolhimento, acompanhamento, proteção e combate a culpabilização de vítimas de atos atentatórios e discriminatórios contra a mulher ou por razão de identidade de gênero e orientação sexual.

5.4.14. Criar e aperfeiçoar serviços e processos de atendimento às vítimas de assédio e de violência sexual, ou por razão de orientação sexual e identidade de gênero.

5.4.15. Construir uma rede de enfrentamento contra a violência contra mulher, homossexuais, bissexuais, pessoas transgêneras, travestis e transexuais, contemplando processos e parcerias internas e externas.

5.4.16. Incentivar a participação da universidade, por representação, em conselhos e fóruns que promovam a elaboração de políticas públicas que visem assegurar a efetiva promoção dos direitos das mulheres e da população LGBT.

5.4.17. Promover atividades e debates de combate a preconceitos e promoção de direitos, apoiando grupos de estudos e pesquisa e coletivos na organização de eventos, incorporando no calendário institucional datas alusivas ao combate a violência contra mulher, por identidade de gênero e por orientação sexual tais como Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional de Luta pelo Fim da Violência contra a Mulher, Dia da Visibilidade Trans, Dia do Orgulho LGBT, Dia Internacional do Combate a Homofobia, Dia da Visibilidade Lésbica e Dia da Visibilidade Bissexual.

5.4.18. Atender aos direitos reprodutivos nos processos de ensino, pesquisa, extensão e de trabalho.