



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO Nº 141, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2026

**Institui a Política Institucional
“Bem-Viver UFPel: Prevenção e
Combate às Violências”**

**O CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSUN DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE PELOTAS**, no uso das atribuições legais,

CONSIDERANDO a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

CONSIDERANDO a Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil Brasileiro;

CONSIDERANDO o Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940, que institui o Código Penal Brasileiro;

CONSIDERANDO a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO a Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;

CONSIDERANDO a Lei 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 e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher;

CONSIDERANDO a Lei 15.069, de 23 de dezembro de 2024, que institui a Política Nacional de Cuidados;

CONSIDERANDO a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência;

CONSIDERANDO a Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

CONSIDERANDO a Lei 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial e estabelece princípios e diretrizes para a promoção da igualdade racial, incluindo ações afirmativas;

CONSIDERANDO a Lei 14.532, de 11 de Janeiro de 2023, que tipifica como crime de racismo e injúria racial, prevendo penas para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público;

CONSIDERANDO a Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e a Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe

sobre a Política Nacional do Idoso;

CONSIDERANDO o Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

CONSIDERANDO o Decreto 11.785, de 20 de novembro de 2023, que institui o Programa Federal de Ações Afirmativas;

CONSIDERANDO o Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

CONSIDERANDO o Decreto 1.973, de 1º de agosto de 1996, que promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará);

CONSIDERANDO o Decreto 6.949/09, de 25 de agosto de 2009, que internaliza, como Emenda Constitucional, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007);

CONSIDERANDO o Decreto 11.446/2023, de 21 de março de 2023, que institui o Grupo de Trabalho Interministerial com a finalidade de apresentar proposta para o desenvolvimento de Programa de Enfrentamento do Racismo Religioso e Redução da Violência e Discriminação contra Povos e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana e Povos de Terreiros no Brasil;

CONSIDERANDO o Decreto 11.956/2024, de 21 de março de 2024, que institui o Plano Juventude Negra Viva e seu Comitê Gestor;

CONSIDERANDO o Decreto 8.727, de 28 de abril de 2016, que 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;

CONSIDERANDO o Guia Lilás, publicado pela Controladoria Geral da União que traz orientações para prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal;

CONSIDERANDO o Plano Nacional de Direitos Humanos – PNDH (2009);

CONSIDERANDO o Manual do Programa Bem-Viver+ do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), que reúne um conjunto de estratégias de enfrentamento à violência contra pessoas LGBTQIA+;

CONSIDERANDO a Nota Técnica sobre as Políticas de Ações Afirmativas para Pessoas Trans e Travestis na educação superior da Associação Nacional Travestis e Transexuais - ANTRA - que reforça o compromisso com o acesso à educação e a luta contra a transfobia institucional no Brasil;

CONSIDERANDO a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

CONSIDERANDO a ONU Brasil, onde implementa a iniciativa global “Livres & Iguais” pela igualdade de direitos da população LGBTQI+, sob a liderança do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) e com o apoio da ONU Mulheres no Brasil;

CONSIDERANDO o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ) do Conselho Nacional de Justiça que orienta magistrados a considerar marcadores raciais em processos judiciais;

CONSIDERANDO as Delegacias especializadas em crimes raciais: a legislação incentiva a criação de delegacias para melhor acolher e investigar casos de racismo;

CONSIDERANDO a Decisão do STF de 2019 (ADO 26/DF), pela qual o STF

equiparou a homofobia e a transfobia ao crime de racismo, previsto na Lei 7.716/1989, permitindo que atos de discriminação, injúria e incitação ao ódio contra pessoas LGBTQIA+ possam ser punidos com penas que incluem prisão;

CONSIDERANDO a Decisão do STF de 2018 (ADI 4275) que reconheceu o direito das pessoas transexuais e travestis de poderem alterar seu nome e gênero diretamente em cartório, sem a necessidade de cirurgia de redesignação sexual ou autorização judicial;

CONSIDERANDO o Regimento Geral da Universidade Federal de Pelotas, de 1975;

CONSIDERANDO o Projeto Pedagógico Institucional 2023-2036 da Universidade Federal de Pelotas;

CONSIDERANDO a Resolução CONSUN UFPel 03/2018 que dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para Pessoas com Deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA), Altas Habilidades e Superdotação no âmbito dos Cursos de Graduação e Pós Graduação da UFPel;

CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 23110.041446/2025-17; e,

CONSIDERANDO o que foi deliberado na reunião deste Conselho, realizada no dia vinte de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, constante na Ata nº 01/2026,

RESOLVE:

INSTITUIR a **Política Institucional “Bem-Viver UFPel: Prevenção e Combate às Violências”**, conforme segue:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A Política Institucional Bem-Viver UFPel: Prevenção e Combate às Violências estabelece princípios, objetivos, diretrizes e fluxos de atuação para prevenção, acolhimento, encaminhamento e enfrentamento às violências decorrentes de preconceitos e discriminações, no âmbito da Universidade Federal de Pelotas.

Parágrafo único - A Política integra o conjunto de ações da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE), em articulação com unidades acadêmicas, administrativas, movimentos sociais e comunidade universitária, visando fortalecer ambientes seguros, acolhedores e inclusivos.

Art. 2º A Política Institucional “Bem-Viver UFPel: Prevenção e Combate

de violências” considera os seguintes princípios:

- I – dignidade da pessoa humana;
- II – respeito e proteção à honra, imagem e reputação;
- III – garantia de ambiente universitário saudável e inclusivo;
- IV – prevenção e enfrentamento de todas as formas de violência institucional;
- V – preservação da pessoa denunciante e testemunhas, com sigilo e proteção adequada;
- VI – garantia do contraditório e ampla defesa à pessoa denunciada;
- VII – promoção de ética, equidade e diversidade;
- VIII – manutenção de ações contínuas de prevenção e enfrentamento às violências.

Parágrafo único - Permanecem vinculados à PROAFE os Grupos de Trabalho sobre: violências contra as mulheres, capacitismo, etarismo, racismo e LGBTQIA+fobia.

CAPÍTULO II

TERMOS E DEFINIÇÕES

Art. 3º Ficam conceituados os seguintes termos e definições:

I - 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.

II - Acolhimento: refere-se à forma como uma pessoa é recebida, ouvida e respeitada em seu momento de necessidade. O acolhimento não se limita apenas a oferecer tratamento digno e respeitoso, mas também envolve uma escuta empática e qualificada, reconhecendo e valorizando as diferenças individuais. O acolhimento vai além do aspecto meramente procedimental, pois implica em oferecer amparo à pessoa em situação de violência por meio de uma escuta ativa, preservando o sigilo necessário, realizando registros pertinentes, providenciando encaminhamentos adequados e oferecendo acompanhamento no processo de denúncia. Todas as medidas devem ser tomadas para prover o suporte necessário e mitigar as repercussões traumáticas desse evento.

III - Ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

IV - Ambiente universitário: todos os espaços físicos envolvidos no desenvolvimento das atividades curriculares, extracurriculares, administrativas e comemorativas da Universidade, incluindo as Unidades Administrativas e Acadêmicas Convencionais, os Campi em geral, na cidade de Pelotas ou qualquer

outra região, incluindo os Pólos EaD; assim como os espaços de convívio nos Campi/Unidades ou entre os Campi/Unidades, como meios de transporte institucionais, coletivos e/ou individuais, a Casa do Estudante Universitário (CEU), Casa do Estudante Indígena e Quilombola (CEIQ), Restaurantes Universitários, Lancherias; Hospital Escola da Universidade, Fazenda da Palma e os ambientes não físicos, institucionais da UFPel, como o WEBconf, E-aula, além de ambientes de estágio.

V - Apologia ao (Neo) nazismo: incluindo manifestações, bem como a organização de grupos, com o objetivo de difundir ou cultuar essas ideologias, exposição de símbolos ou ações simbólicas que visem glorificar violações ou violadores de Direitos Humanos, tais como bandeiras, fotos, publicações e produção de conteúdos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda.

VI - Assédio Moral: “violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico” (artigo 2º, I, da resolução nº 351, de 28/10/2020, do Conselho Nacional de Justiça), presencial ou remotamente. Podem ser vítimas qualquer pessoa que trabalhe na instituição, independentemente do vínculo jurídico, assim como qualquer pessoa que tenha contato ou utilize o serviço público” (Guia Lilás, CGU, 2024)).

VII - Assédio Sexual: “conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador” (art. 2º, III, da resolução nº 351, de 28/10/2020, do Conselho Nacional de Justiça; Guia Lilás da CGU). Ação coercitiva de caráter sexual, caracterizada por ameaças e ou promessas, praticada por pessoa em posição hierárquica superior em relação ao outro subordinado.

VIII - 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:

- **Capacitismo** – Atitudes preconceituosas e discriminatórias que atribuem papéis e condutas diferenciadas às pessoas de acordo com as suas capacidades físicas, intelectuais e psicológicas;

- **Discriminação** – Ação de discriminar, tratar diferente, anular, de tornar invisível, excluir, marginalizar por motivos de raça, etnia, gênero, religião, geração, orientação afetivo-sexual, origem, capacidades física, intelectuais e/ou psicológicas.

IX - Branquitude: sistema ideológico que se baseia na suposta superioridade racial branca, resultando em uma posição em que os sujeitos identificados como brancos adquirem, historicamente, privilégios simbólicos e materiais.

X - Bifobia: descreve a aversão ou a discriminação contra bissexuais.

XI - Direitos humanos: são direitos universais que toda pessoa tem

pelo simples fato de existir. Esses direitos são afirmados pelos Estados tanto individualmente, por suas leis e Constituições, quanto coletivamente, por intermédio de convenções, acordos e tratados internacionais. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 incorporou os direitos consignados na Declaração Universal, assegurando a todas as brasileiras e brasileiros que eles sejam garantidos pelo Estado com o apoio de toda a sociedade.

XII - Discursos de ódio nacional, racial ou religioso: são discursos que discriminam, desumanizam um grupo social ou uma pessoa pertencente a esse grupo, em função dessa pertença.

XIII - Equidade: disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada pessoa, revelando um senso de justiça em que o tratamento ou modo de agir em relação à determinada pessoa deve se dar com base no reconhecimento das características individuais e necessidades específicas dessa pessoa.

XIV - Escuta Ativa: técnica de comunicação que consiste em ouvir atentamente, demonstrando interesse e compreensão genuína pelo que a pessoa diz. É mais do que simplesmente ouvir as palavras, mas também perceber e interpretar a linguagem corporal, tom de voz e emoções. A escuta ativa envolve prestar atenção plena, sem distrações e sem julgamentos, acolher, demonstrando empatia;

XV - Etarismo: O termo se origina de ageism, uma palavra em inglês que descreve o preconceito contra pessoas por conta de sua idade.

XVI - Exposição da intimidade sexual: consiste em produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem a autorização de participantes/vítimas. Essa conduta é considerada um crime que viola a dignidade e a intimidade da vítima.

XVII - Gayfobia: refere-se exclusivamente ao preconceito e violência contra homens gays.

XVIII - Gordofobia: como outra forma de violência: afeta através de estigma e discriminação, levando à exclusão social, problemas de saúde mental e dificuldades acadêmicas e laborais como a falta de carteiras adequadas. As manifestações incluem bullying, comentários depreciativos e uma cultura que desvaloriza corpos gordos, afetando a participação e o bem-estar destas pessoas. Combater a gordofobia na universidade requer ações de conscientização, a criação de ambientes inclusivos e a garantia de respeito à diversidade corporal.

XIX - Importunação Sexual: Qualquer ato libidinoso sem consentimento contra alguém. Atos libidinosos são aqueles que visam satisfazer o desejo sexual, como apalpar, lambar, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular.

XX - LGBTQIAPN+ FOBIA: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais ou Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais, "+" inclui todas as outras identidades de gênero e orientações sexuais que não estão explicitamente nomeadas na sigla, reconhecendo a fluidez e a constante evolução do entendimento sobre a sexualidade humana. As violências motivadas pela orientação sexual ou identidade de gênero de uma pessoa LGBTQIA+ são o que definem a LGBTQIA+fobia.

XXI - Lesbofobia: refere-se exclusivamente ao preconceito e a violência contra mulheres lésbicas.

XXII - Microagressões raciais: são insultos cotidianos, sutis e depreciativos dirigidos a pessoas não-brancas, muitas vezes feitas de forma automática e inconsciente por pessoas bem-intencionadas. Esses comentários,

perguntas e ações não-verbais podem questionar ou desqualificar a experiência racial de um indivíduo, causando um profundo impacto negativo na sua saúde mental, autoestima e bem-estar geral, são frequentemente disfarçadas de elogios, brincadeiras ou perguntas inofensivas, mas ainda assim carregam mensagens de ódio ou desvalorização.

XXIII - Pessoa com deficiência: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

XXIV - Raça: conceito social e histórico desenvolvido, a partir do processo colonial e escravocrata de domínio europeu, utilizado para legitimar o poder sobre sujeitos que são objetos de sua dominação.

XXV - Racismo: forma sistemática de discriminação baseada na concepção de raça, que se manifesta por meio de práticas e ações que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

XXVI - Racismo estrutural: processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios, segundo determinados grupos raciais, são reproduzidos nos âmbitos político, econômico, cultural e até mesmo nas relações cotidianas.

XXVII - Racismo institucional: parâmetros discriminatórios institucionais baseados na raça, de modo a manter a hegemonia do grupo racial no poder, dificultando a ascensão de outros grupos raciais, não problematizando a desigualdade racial e naturalizando o domínio branco.

XXVIII - Racismo recreativo: consiste em práticas que promovam uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento da hostilidade racial. Temos como exemplo todo aquele tipo de racismo “disfarçado” em piada, humor hostil e brincadeiras camufladas de ofensas contra grupos específicos.

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

XXX - Racismo Cibernético: quando o racismo acontece no ambiente virtual, é chamado de cyber racismo. Esse tipo de racismo pode se manifestar de diversas maneiras, incluindo piadas ofensivas, xingamentos, assédio e comentários públicos que incitam hostilidade contra grupos específicos na internet.

XXXI - Racismo linguístico: consiste no uso de linguagem e expressões racistas imbuídas de carga pejorativa e degradante.

XXXII - Racismo epistêmico: consiste na recusa e subvalorização da produção de conhecimento que envolva repertório e cânones que não sejam ocidentais.

XXXIII - Trabalho de cuidado: engloba qualquer atividade que envolva a atenção e o suporte diários a outras pessoas, seja para garantir o atendimento às suas necessidades básicas ou para promover o seu desenvolvimento.

XXXIV - Transfobia: termo utilizado para classificar atitudes ou sentimentos negativos e/ou violentos contra pessoas trans, o que inclui travestis, transexuais e transgênero.

XXXV - Velhofobia: variação do etarismo; pode ser tanto o preconceito contra pessoas por sua idade avançada como também o temor e a rejeição pelo próprio envelhecimento.

XXXVI - Violência patrimonial: conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de qualquer bem, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, valores, direitos, recursos econômicos.

XXXVII - Violências: aqueles atos preconceituosos e discriminatórios em decorrência violências às mulheres, racismo, capacitismo, etarismo e LGBTQIA+fobia, e demais formas de violências neste contexto.

XXXVIII - Violência cibernética: qualquer tipo de violência ou abuso que ocorre online, incluindo redes sociais, mensagens, fóruns etc., com ameaças, insultos ou difamação, compartilhamento de fotos ou vídeos constrangedores; envio de mensagens ofensivas; fazer-se passar por outra pessoa e enviar mensagens maldosas; assédio sexual ou bullying usando ferramentas de inteligência artificial, entre outras.

XXXIX - Violência Sexual: “violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos” (artigo 7º, III, Lei Maria da Penha).

XL - Violência contra as Mulheres: qualquer ação ou omissão, baseada no gênero, que produza morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher.

XLI - Violência de Gênero: ação ou conduta violenta que tenha por base o pertencimento de gênero da vítima.

XLII - Violência Psicológica: conduta que cause dano emocional, diminuição da auto-estima, prejudique e perturbe a vida plena da vítima.

XLIII - Violência Física: conduta que fira a integridade física e saúde corporal da vítima.

XLIV - Violência Institucional: “... é aquela praticada, por ação e/ou omissão, nas instituições prestadoras de serviços públicos(...) É perpetrada por agentes que deveriam garantir uma atenção humanizada, preventiva e reparadora de danos” (Taquette, 2007);

XLV - Xenofobia: consiste em atitudes discriminatórias e, muitas vezes, violentas, tanto verbais como físicas e psicológicas, contra migrantes nacionais e internacionais. O preconceito xenofóbico está, na maioria das vezes, ao lado do preconceito racial. Nesses casos, é quase impossível separar o que é racismo do que é xenofobia, visto que a origem de uma pessoa está relacionada, na maioria das vezes, com a cor de sua pele.

CAPÍTULO III

ESTRUTURA DA POLÍTICA INSTITUCIONAL

Art. 4º Compete à Universidade promover, nos limites da legislação e da disponibilidade orçamentária e financeira, ações institucionais voltadas à prevenção e ao combate às violências, incluindo:

- I - Promoção e fortalecimento de ações de enfrentamento às violências;
- II - Fortalecimento dos canais efetivos de diálogo com movimentos sociais, pessoas negras, indígenas, quilombolas, LGBTQIA+, mulheres, pessoas com deficiência, idosas, visando a construção e a ampliação das políticas de ingresso, permanência, êxito, para o fortalecimento de ambiente acolhedor e democrático;
- III - Incentivar que as comunicações institucionais levem em consideração as necessidades e linguagens segundo gênero, raça e cultura;
- IV - Promover um censo universitário com os descritores que permitam a identificação das pessoas ingressantes por ações afirmativas;
- V - Ampliar e fortalecer as políticas de ingresso e de permanência referente às ações afirmativas;
- VI - Garantir o controle social da política de cotas a partir do fortalecimento das práticas de análise de autodeclarações;
- VII - Fomentar práticas bibliotecárias de manutenção de acervos diversificados e atualizados nas temáticas de inclusão, diversidade, gênero, direitos humanos, relações étnico-raciais, LGBTQIA+;
- VIII - Construir uma plataforma digital de cursos com as temáticas de inclusão, diversidade, gênero, relações étnico-raciais, combate às violências, direitos humanos;
- IX - Fortalecer a Ouvidoria como canal oficial de denúncias das violências no âmbito da UFPel;
- X - Mapear e divulgar os fluxos das denúncias na instituição, com as possíveis investigações, prazos e sanções;
- XI - Desenvolver e implementar programas educativos e de conscientização sobre preconceitos e discriminações, visando à promoção de ambientes seguros e respeitosos.
- XII - Realizar ações de coleta, análise e divulgação de dados sobre casos de violência e discriminação, para embasar políticas e estratégias de intervenção mais eficazes.
- XIII - Criar protocolo institucional obrigatório para uso em cerimônias na UFPel e em atividades que mencionam que a instituição combate todas as formas de violências resultantes de preconceitos e discriminações.
- XIV - Propor, respeitada a legislação aplicável, que as categorias tenham a exigência de um número pré determinado de horas em formações diversas sobre os temas objeto deste documento: para pessoas docentes no RAAD; para pessoas técnicas administrativas na progressão por mérito: e para pessoas discentes, nas disciplinas cursadas.

SEÇÃO I

AÇÕES DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Art. 5º A UFPel promoverá ações contínuas de prevenção e enfrentamento às violências contra as mulheres, compreendendo:

I – proposição de criação, como atividade a ser desenvolvida pela PROAFE, do Observatório da Violência Contra as Mulheres;

II – inserção no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) objetivos estratégicos, ações e metas que busquem mapear e combater a violência contra as mulheres no espaço universitário;

III – estímulo à incorporação nos currículos dos cursos de graduação e pós-graduação, da discussão sobre as violências contra as mulheres no Brasil e a corresponsabilidade do Estado no que diz respeito à prevenção e combate dessa forma de violência;

IV – manutenção nas formações de pessoas servidoras e gestoras um módulo específico que trate da temática das violências contra as mulheres, abarcando estudo de legislação, conceitos e dados sobre as violências contra as mulheres no Brasil e a importância das ações institucionais de prevenção e combate de todas as formas de violências contra as mulheres;

V – continuação e fortalecimento da oferta, no rol dos cursos de formação continuada propostos pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal, de pelo menos dois cursos por ano que versem, como temática central ou como tema transversal de estudo, sobre as violências contra as mulheres, abarcando estudo de legislação, conceitos e dados sobre as violências contra as mulheres no Brasil e a importância das ações institucionais de prevenção e combate de todas as formas de violências contra as mulheres;

VI – no limite da lei, e no exercício da autonomia universitária, garantia de cotas específicas para obtenção de bolsas de ensino, pesquisa, extensão e inovação no sentido de beneficiar projetos que promovam o estudo, a discussão e a promoção de ações de combate às diferentes formas de violência contra as mulheres;

VII – respeito a condição das estudantes que exercem o trabalho de cuidado em relação à crianças com idade inferior a 12 anos, à pessoas com deficiência e a idosos, garantindo o acesso a políticas que fomentem a sua permanência na instituição, bem como a adaptações na oferta de atividades essenciais para sua formação acadêmica;

VIII – criação de campanhas educativas permanentes que visem informar, formar e educar em direção ao combate a todas as formas de opressão e violências contra as mulheres;

IX – a formação de grupos educativos e reflexivos periódicos, voltados a promover reflexões críticas sobre questões relacionadas às violências contra as mulheres, como construções de gênero e, especificamente, as relações entre masculinidades e violências, grupos esses destinados ao encaminhamento de casos que não gerem PAD e à concretização de sanções institucionais previstas neste protocolo como medidas educativas, além da criação de grupos destinados à adesão voluntária e ações restaurativas, sem caráter sancionatório automático;

X – campanhas permanentes de letramento em temas sensíveis, tais como assédio e/ou violência contra mulheres, a serem veiculadas pelos meios de comunicação interna;

XI - iniciativas de memória institucional;

XII - proposição de especialização do serviço de ouvidoria, com a designação de uma ouvidora mulher para atuação nos casos que envolvam a temática tratada nesta Resolução;

XIII - atuação na revisão e atualização do Estatuto e do Regimento Geral da UFPel para inserção de regramento que impeça o ingresso de discentes, nos cursos de graduação e pós-graduação, com sanções no histórico universitário por razões de penalidades disciplinares ou administrativas oriundas de práticas de violências, por um período de dois anos.

Parágrafo único - Caberá ao Observatório da violência Contra as Mulheres produzir desde parcerias internas, junto aos núcleos, laboratórios e em outras instâncias, até a sistematização de informações e estatísticas acerca das violências contra as mulheres na UFPel além de pesquisar, produzir e apresentar publicamente relatórios anuais e/ou semestrais.

SEÇÃO II

AÇÕES DE PREVENÇÃO AO CAPACITISMO

Art. 6º A Política Institucional de Prevenção e Combate ao Capacitismo é um conjunto de ações que visa promover a erradicação da violência contra pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas.

Art. 7º As ações de prevenção e educação são aquelas de caráter educativo destinadas ao corpo discente, docente, técnico administrativo e terceirizado e que serão desenvolvidas pela PROAFE a partir da Coordenação de Acessibilidade (COACE) em conjunto com outros setores administrativos e acadêmicos da instituição e com movimentos sociais e Coletivos.

Art 8º São ações estratégicas da Diretriz de Prevenção e Educação:

I - produzir uma cartilha que terá informações sobre cada tipo de deficiência, com exemplos de formas de capacitismo, relacionadas por tipo de deficiência;

II - divulgar a pesquisa, realizada pelo GT Capacitismo durante a construção deste documento, nos canais de comunicação da UFPel;

III - adaptar as publicações institucionais para as redes sociais, pensando em acessibilidade universal e considerando um padrão para toda a Instituição;

IV - fortalecer a ouvidoria como canal de denúncia;

V - realizar ações integradas com centros acadêmicos para orientar quanto às formas de denúncias de capacitismo.

VI - analisar e propor modificações para evitar barreiras comunicacionais que se manifestam em editais e outras formas de comunicação institucional.

VII - elaborar material educativo em parceria com os Coletivos.

SEÇÃO III

AÇÕES DE PREVENÇÃO AO ETARISMO E VIOLÊNCIA À PESSOA IDOSA

Art. 9º Considerando o arcabouço normativo, e, também, o aumento da expectativa de vida da população brasileira e mundial, mostra-se mister a consolidação de políticas voltadas para sujeitos adultos, com idade igual ou maior que sessenta anos, que buscam aprender novos conhecimentos, conquistar o sonho de graduar-se no ensino superior, e/ou atualizar-se em relação aos recursos tecnológicos, além de constituir redes de socialização e cuidados em relação à saúde física e mental ou retomar ao ambiente acadêmico e ao mercado de trabalho.

Art. 10. As ações institucionais de prevenção ao etarismo e violência à pessoa idosa deverão ser direcionadas para:

I - fortalecer o Projeto Universidade Aberta para Pessoas Idosas, na instituição;

II - fortalecer o Programa Evoluidade, da PROGEP, para preparação para a aposentadoria, como política institucional;

III - ofertar cursos na área de inclusão digital e outros: como evitar golpes, reconhecer falsas

IV - mapear projetos na área do esporte, da dança e da ginástica;

V - propor a criação do Processo Seletivo Especial 60+, com destinação de vagas na graduação para sujeitos que tenham concluído o Ensino Médio;

VI - constituir um programa de monitorias voltado para o Processo Seletivo 60 +;

VII - promover o desenvolvimento de parcerias com instituições reconhecidas na atuação no ensino técnico profissionalizante;

VIII - estabelecer parceria com as redes municipal e estadual de educação, por intermédio da Secretaria Municipal de Educação e da Coordenadoria Regional de Educação, para divulgar o processo seletivo especial 60 +;

IX - constituir, em parceria com os cursos de graduação, projetos de nivelamento em Português, Matemática, Comunicação e Redes, Metodologia Científica;

X - ampliar campanhas de conscientização, com a confecção de cartazes e letreiros digitais visíveis, sobre o combate ao etarismo e a violência contra pessoas idosas, em diferentes espaços da UFPel (Restaurantes Universitários, paradas de ônibus, campi, etc);

XI - construir e inaugurar a Mostra do Combate ao Etarismo e Violência contra a Pessoa Idosa com a participação de estudiosos com pesquisas reconhecidas no assunto e divulgar o edital 60 +.

XII - produzir uma cartilha com informações sobre Etarismo e Combate à violência contra a pessoa idosa;

XIII - elaborar levantamentos de projetos existentes na instituição acerca da pessoa idosa;

XIV - criar, nas redes institucionais, o espaço “Pessoas Idosas na UFPel” para compartilhar informações de interesse;

XV - fortalecer a ouvidoria como canal de denúncia;

XVI - encaminhar ações integradas na promoção de atividades que estimulem a prevenção do ageismo e de conflitos intergeracionais;

XVII - propor que o(a) servidor(a) ao ingressar na instituição realize formações voltadas para atendimento para pessoas idosas e para o combate ao etarismo;

XVIII - elaborar a Mostra de Combate ao Etarismo com a divulgação do Edital 60+;

XIX - consolidar na UFPel o Programa de Educação para a Aposentadoria, prevendo o planejamento para essa fase, com uma transição segura, com tomada de decisão consciente, evitando uma quebra na rotina que desencadeia sofrimento psicológico;

XX - Criar ações de Promoção à Saúde voltadas às pessoas vítimas de etarismo;

XXI - realizar encontros com os aposentados da UFPel e pessoas que tenham interesse sobre o tema etarismo;

XXII - criar uma galeria virtual para reconhecer a trajetória laboral de servidores que contribuíram para a construção da UFPel;

XXIII - ofertar cursos que possam ser validados como horas complementares para os estudantes de graduação em seus respectivos cursos, com foco nas temáticas de direitos da pessoa idosa, etarismo e preparação para a aposentadoria, corroborando para a formação ética, humana e profissional.

SEÇÃO IV

AÇÕES DE PREVENÇÃO AO RACISMO

Art. 11. As ações institucionais de prevenção ao racismo na UFPel incluem:

I - desenvolvimento de ações destinadas à criação do NEABI (Núcleo de Estudos Afrobrasileiros e Indígenas) ligado à PROAFE;

II - nos limites legais e no âmbito de sua autonomia universitária, publicização de editais com reservas de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas;

III - fortalecimento do Ciclo de Atividades Antirracistas, a partir da criação de um programa de ações da UFPel voltado à temática antirracista, com eventos formativos e intervenções Culturais, institucionalização de calendário semestral de atividades formativas, incluindo rodas de conversa, oficinas, palestras, intervenções artísticas, seminários e encontros com lideranças negras, devendo tais eventos promover a escuta ativa, o diálogo interdisciplinar e a articulação com movimentos sociais e comunidades locais;

IV - apoio a projetos de pesquisa, de ensino, extensão e inovação com temática étnicoracial;

V - consolidação e avanço, nos limites legais e da autonomia universitária, do processo de revisão e ampliação das cotas para pessoas docentes negras, indígenas e quilombolas em concursos públicos e processos seletivos;

VI – fortalecimento de políticas de permanência para pessoas negras, indígenas e quilombolas;

VII – estímulo ao uso do notório saber;

VIII – elaboração de cartilhas e materiais de educação das relações étnico-raciais;

IX – integração das ações em uma Política Institucional Permanente, devendo este programa contemplar, nos limites orçamentários, financiamento interno e por mecanismos de monitoramento e avaliação contínuos.

SEÇÃO V

AÇÕES DE PREVENÇÃO À LGBTQIA+FOBIA

Art. 12. O combate à LGBTQIA+ FOBIA em universidades envolve a implementação de políticas institucionais, a promoção de educação inclusiva e respeitosa, a criação de espaços seguros e a oferta de canais para denúncia e acolhimento de vítimas de violência e preconceito. A desnaturalização do preconceito, o apoio psicológico a estudantes e a formação continuada de professores são fundamentais para transformar o ambiente universitário num espaço de diálogo e igualdade, garantindo os direitos de todas as pessoas dentro da comunidade acadêmica.

Art. 13. As ações institucionais no âmbito das ações de prevenção à LGBTQIA+Fobia incluem:

I - realização debates, palestras e atividades educativas sobre diversidade sexual e de gênero para toda a comunidade acadêmica, pessoas técnicas, docentes e terceirizadas.

II - divulgação ampla nas redes sociais sobre o combate a LGBTQIA + FOBIA, demonstrando assim que a instituição é uma aliada frente à luta da comunidade na busca ao respeito e valorização.

III - elaboração e implementação de políticas universitárias que tratam do ingresso, da permanência e do êxito de pessoas LGBTQIA +.

IV - estabelecimento de ambientes universitários que garantam a segurança e o respeito a todas as pessoas, independentemente da sua orientação sexual e expressão de gênero;

V - estímulo à implementação nas unidades de banheiros e vestiários para todas as pessoas, ou espaços neutros, espalhados pelos diversos campi da universidade, nos limites orçamentários.

VI - oferecimento de suporte psicológico aos estudantes que sofrem com a discriminação.

VII - estímulo à representação de pessoas docentes, técnicas, administrativas e líderes que sirvam como referência e apoio para a comunidade LGBTQIA +.

VIII - Estímulo que em palestras e eventos, pessoas docentes, técnicas administrativas e palestrantes externos sejam da comunidade LGBTQIA + para que a população de discentes se sinta representada.

IX - reconhecimento que o nome social deve ser respeitado pelas pessoas servidoras e terceirizadas, ficando explicitado para a comunidade acadêmica que é um direito e dever de todos respeitarem.

X - promoção de capacitação de pessoas docentes e técnicas administrativas para que saibam lidar com a diversidade que existe dentro da universidade e assim se somar na prevenção e enfrentamento da LGBTQIA + fobia.

XI - proposição de criação, como atividade a ser desenvolvida pela PROAFE, do “Observatório de Diversidade”;

XII - incentivo à criação de projetos de pesquisas que versem sobre a prevenção da violência baseada em orientação sexual e identidade de gênero para identificar as lacunas e aprimorar as ações universitárias, bem como fomentar a produção acadêmica sobre o tema.

XIII - Estimular o desenvolvimento de atividades acadêmicas (seminários, congressos, simpósios), com visibilidade às pautas LGBTQIA +.

CAPÍTULO IV

DO ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS

Art. 14. Para acolhimento das vítimas de violências é criado o espaço de atendimento vinculado à PROAFE denominado “Sala Bem-Viver de Atendimento e acompanhamento de vítimas de violências”.

Parágrafo único - O atendimento será destinado a pessoas estudantes, servidoras e terceirizadas da UFPel que forem vítimas de violências no âmbito da instituição.

Art. 15. Dos objetivos específicos da Sala Bem-Viver:

I - Acolher as vítimas possibilitando o reconhecimento da violência e a validação de sua dor;

II - Colaborar para o monitoramento dos efeitos traumáticos da violência;

III - Apresentar o mapeamento do fluxo institucional frente à violência;

IV - Orientar a pessoa vítima de violência a realizar a denúncia dentro da UFPel, na Ouvidoria e quando couber em outras instâncias, como por exemplo junto à autoridade policial, a partir de registro de Boletim de Ocorrência;

V - Construir um plano de acompanhamento à vítima com os serviços internos e externos à UFPel;

VI - Realizar articulações com os serviços internos e externos à UFPel;

VII - Mapear as violências nos espaços da universidade;

VIII - Construir mapas dos lugares mais violentos da UFPel;

IX - Promover ações preventivas e educativas no combate às violências construindo uma cultura de respeito e igualdade.

Art. 16. A Sala Bem-Viver identificará quais encaminhamentos necessários de acordo com a vítima: se pessoa servidora para a Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas (PROGEP); se pessoa estudante para Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE), Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), Pró-Reitoria de Ensino (PRE) ou Pró-Reitoria Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG); se pessoa terceirizada acionamento da empresa via Núcleo de Contratos, da Pró-Reitoria Administrativa (PRA).

CAPÍTULO V

DA DENÚNCIA E DA APURAÇÃO

Art. 17. A Ouvidoria atuará como canal de recepção de manifestações sobre atos de discriminação, preconceitos e outras violências no âmbito da UFPel.

Art. 18. As pessoas gestoras e dirigentes de unidades representativas de pessoas servidoras, terceirizadas e estudantes que tomarem conhecimento de denúncias e reclamações, discriminação, preconceitos e outras violências orientarão as pessoas a formalizarem manifestações na Ouvidoria.

Art. 19. O processo de apuração da denúncia, e respectiva decisão, adotará o seguinte fluxo, considerando a aplicação das específicas legislações:

I - Se pessoa servidora (docente ou técnico) a denúncia é enviada ao Gabinete da Reitoria que analisa e, se necessário, repassa à Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares - CPPAD, instaurando o procedimento adequado. Após investigação, será remetida à Procuradoria Federal atuante junto à UFPel para emissão de Parecer Jurídico, na sequência ao (à) Reitor(a) para deliberação e, por fim à Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas, para a hipótese de algum registro na ficha funcional;

II - Se pessoa estudante: a denúncia é encaminhada à Direção da Unidade do curso onde a pessoa estudante está vinculada para abertura de processo, se necessário. A Direção nomeará comissão específica para investigação. Após a conclusão dos trabalhos o procedimento será encaminhado à Procuradoria Federal atuante junto à UFPel para emissão de Parecer, retornando à Direção da Unidade acadêmica ou sendo remetida ao Gabinete da Reitoria para a deliberação, a depender da proposta de decisão, nos termos do Regimento Geral da UFPel.

III - Se pessoa terceirizada: notificação do fiscal do contrato e, a partir deste, à empresa prestadora de serviços.

Art. 20. Os profissionais da Sala Bem-Viver UFPel poderão indicar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física podendo sugerir à Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas (PROGEP) o afastamento temporário do servidor de suas atividades laborais ou a realocação imediata dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Parágrafo único - Em caso de estudantes poderão indicar exercícios domiciliares e, em situações de pessoas terceirizadas, indicar o afastamento.

Art. 21. Para os casos relacionados a violências ocorridas fora da competência da UFPel, serão fornecidas informações pertinentes às demandas apresentadas, considerando as instâncias competentes do poder público.

Art. 22. Todas as pessoas envolvidas no fluxo de denúncia e aquelas que sofram sanções deverão ser orientadas a fazer cursos de atualização sobre as temáticas das violências relacionadas a preconceitos e discriminações.

CAPÍTULO VI

RESPONSABILIZAÇÃO (SEÇÃO DISCIPLINAR)

SEÇÃO I

DAS RESPONSABILIZAÇÕES NO ÂMBITO DA POLÍTICA

Art. 23. A Política Institucional Bem-Viver UFPel: Prevenção e Combate às Violências orientará a atuação das instâncias competentes da Universidade na apuração de denúncias, assegurando tratamento prioritário, medidas protetivas e resposta institucional adequada às situações de violência, preconceito ou discriminação.

Parágrafo único - A aplicação de qualquer medida decorrente desta Política observará, em todos os casos, o Estatuto da UFPel, o Regimento Geral, a legislação federal aplicável ao vínculo da pessoa envolvida e os princípios da dignidade da pessoa humana, equidade, proporcionalidade, razoabilidade, contraditório e ampla defesa.

SUBSEÇÃO I

DAS DIRETRIZES PARA A APURAÇÃO E ENQUADRAMENTO DAS CONDUTAS

Art. 24. A prática de atos de violência física, psicológica, sexual, moral, simbólica, institucional, patrimonial, de gênero, étnico-racial, capacitista, etarista, LGBTQIA+fóbica, religiosa ou de ódio, bem como condutas discriminatórias ou de assédio, será objeto de apuração pelas instâncias responsáveis, para fins de enquadramento nas hipóteses previstas no respectivo regime disciplinar aplicável à pessoa autora.

§1º A identificação, descrição e análise das condutas previstas no caput servirão de subsídio técnico para as comissões competentes.

§2º A Política orientará a interpretação dos regimes disciplinares vigentes, sem inovar ou alterar o conteúdo das normas estatutárias, regimentais ou legais.

SUBSEÇÃO II

RESPONSABILIDADES POR VÍNCULO

1. Pessoas Estudantes

Art. 25. Às pessoas estudantes aplicam-se as sanções disciplinares previstas no Estatuto e no Regimento Geral da UFPel, observadas as hipóteses legais e regimentais de advertência, repreensão, suspensão e desligamento.

§1º As instâncias responsáveis deverão, no enquadramento da conduta, considerar elementos como gravidade do fato, impacto sobre a vítima e a comunidade acadêmica, contexto da ação, eventual reincidência e demais circunstâncias relevantes previstas no Regimento Geral.

§2º Ao aplicar as sanções previstas no Estatuto e no Regimento Geral da UFPel a autoridade julgadora deverá considerar os diversos graus de reprobabilidade da conduta praticada, considerando:

I. leves: condutas ofensivas, de desrespeito ou omissão que, embora contrárias aos princípios desta Política, não impliquem dano material, psicológico ou moral relevante à vítima;

II. médias: condutas que causem constrangimento, humilhação, discriminação reiterada, incitem discursos de ódio ou perturbem o ambiente institucional;

III. graves: atos de assédio, agressão, ameaça, coerção, exposição da intimidade, violência física, sexual, moral ou institucional, bem como qualquer conduta que atente contra a integridade, a dignidade ou a segurança das pessoas.

§3º A autoridade julgadora recomendará, sem caráter sancionatório autônomo, medidas educativas complementares, tais como participação em ações formativas, práticas restaurativas ou acompanhamento psicossocial.

2. Pessoas Servidoras Públicas Federais - Técnicas e Docentes

Art. 26. Às pessoas servidoras aplicam-se as sanções previstas na Lei nº 8.112/1990 e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, conforme o enquadramento realizado pela autoridade competente.

§1º As condutas descritas nesta Política servirão como parâmetros interpretativos para subsidiar a análise das comissões de sindicância e de processo disciplinar, especialmente nos temas de assédio, discriminação, racismo, violência de gênero e violações de direitos humanos.

§2º As comissões deverão observar abordagem qualificada, sensível e interseccional, com atenção às diretrizes do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União.

§3º Será considerada, quando pertinente, a adoção de afastamento preventivo nas hipóteses e procedimentos da Lei nº 8.112/1990 e legislação federal aplicável.

3. Pessoas Terceirizadas e Prestadoras de Serviço

Art. 27. Às pessoas terceirizadas aplicam-se o regime disciplinar previsto na legislação trabalhista e no contrato firmado com a empresa prestadora de serviços.

Parágrafo único - A UFPel comunicará formalmente à empresa contratada, quando houver indícios de violência, assédio ou discriminação, solicitando a apuração e o encaminhamento das medidas cabíveis, podendo requisitar informações sobre o andamento e o resultado do procedimento.

SUBSEÇÃO III

DAS MEDIDAS PROTETIVAS, EDUCATIVAS E RESTAURATIVAS

Art. 28. A adoção de sanções disciplinares não exclui, no limite da lei, a possibilidade de implementação de medidas protetivas, educativas ou restaurativas, compatíveis com o regime aplicável a cada vínculo. Parágrafo único. Entre as medidas possíveis, desde que compatíveis com o regime superior aplicável, incluem-se:

- I – ações formativas;
- II – encaminhamento a serviços de acolhimento ou escuta qualificada;
- III – círculos restaurativos mediados por equipe especializada;
- IV – estratégias de recomposição de ambiente institucional, desde que voluntárias ou previstas na norma disciplinar correspondente.

SUBSEÇÃO IV

GARANTIAS PROCESSUAIS, NÃO RETALIAÇÃO E AGRAVANTES

Art. 29. Nenhuma pessoa denunciante, vítima ou testemunha poderá sofrer retaliação; eventual represália será encaminhada à apuração disciplinar competente, nos termos da legislação e do Regimento Geral.

Art. 30. A reincidência, quando prevista no regime disciplinar aplicável, deverá ser considerada pelas comissões como circunstância relevante no processo de análise do fato.

Art. 31. Os processos de apuração serão conduzidos com rigor técnico, sensibilidade, sigilo, celeridade e acolhimento às partes, promovendo ambiente institucional seguro e livre de violências.

SUBSEÇÃO V

ORIENTAÇÃO INTERPRETATIVA

Art. 32. As disposições desta Seção serão interpretadas como diretrizes institucionais de fortalecimento das políticas de enfrentamento às violências, embora não crie infrações, penalidades ou procedimentos disciplinares próprios além daqueles previstos no Estatuto, no Regimento Geral da UFPel e na legislação federal.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. Os casos omissos serão resolvidos pelo CONSUN e pelo(a) Reitor(a) nos limites de suas respectivas competências.

Art. 34. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação, após aprovação pelo Conselho Universitário da UFPel.

Secretaria dos Conselhos Superiores, aos vinte dias do ano de dois mil e vinte e seis.

Prof.^a Dr.^a Ursula Rosa da Silva

Presidenta do CONSUN

(assinado eletronicamente)



Documento assinado eletronicamente por **URSULA ROSA DA SILVA, Reitora**, em 23/02/2026, às 09:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufpel.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3672422** e o código CRC **B7380F35**.