

RESOLUÇÃO CONSUN Nº 001/2026

Aprova esta Resolução que institui e normatiza a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul nos termos deste regulamento. Expediente nº 25/1950-0001547-3.

O CONSELHO SUPERIOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL, no uso das atribuições conferidas pela Lei Estadual nº 11.646, de 10 de julho de 2001; pelo Estatuto aprovado pelo Decreto Estadual nº 43.240, de 15 de julho de 2004, pelo art. 7º, inciso X, do Regimento Geral da Universidade e em decisão tomada na sua 315ª Sessão Ordinária, realizada no dia 19 de março de 2026, considerando a necessidade de promover a diversidade, a equidade e a inclusão no ensino superior, resolve estabelecer a seguinte Resolução Normativa:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - A presente Resolução dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, que busca promover a reparação histórica voltada a grupos que, ao longo do tempo, foram submetidos à violência, exploração, exclusão e à negação sistemática de direitos. No âmbito da UERGS, essa reparação se materializa no campo do ensino superior por meio de medidas que ampliam o acesso, a permanência e a conclusão de trajetórias acadêmicas, assegurando condições equitativas de participação, reconhecimento e valorização das identidades historicamente marginalizadas, considerando:

Povos indígenas – vítimas de genocídio, expropriação de territórios e apagamento cultural desde a colonização.

População negra e comunidades quilombolas – historicamente submetidas à escravidão, ao racismo estrutural e às diversas formas de discriminação e exclusão, cujos efeitos persistem na atualidade, resultando em desigualdades sociais, econômicas, políticas e educacionais que demandam ações específicas de reparação e equidade.

Povos e comunidades tradicionais (ribeirinhos, extrativistas, povos de terreiro, pescadores artesanais etc.) – frequentemente invisibilizados e privados de seus direitos territoriais, culturais e ambientais.

Mulheres – historicamente alvo de desigualdades de gênero, exclusão política e violência.

População LGBTQIAPN+ – marcada por perseguição, criminalização e marginalização.

As **pessoas trans** (travestis, transexuais e transgêneras) considerando a exclusão estrutural, a violência cotidiana e a negação de direitos, inclusive no acesso e permanência no ensino superior.

Pessoas com deficiência – submetidas à exclusão social e à negação de acessibilidade e oportunidades.

População pobre e periférica – alvo de desigualdade estrutural e criminalização da pobreza.

Pessoas privadas de liberdade – frequentemente marcadas por seletividade penal, condições desumanas de encarceramento e estigmatização social.

Expatriados e migrantes forçados – que vivenciaram expulsões, deslocamentos ou marginalização em razão de perseguições, crises políticas e ausência de garantias de cidadania plena.

Art. 2º - Esta Política fundamenta-se nos seguintes instrumentos legais e normativos:

I - Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);

II - Constituição Federal do Brasil (1988);

III - Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (1989) (Decreto 10.088/2009);

IV - Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965);

V - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - 1979);

VI - Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010);

VII - Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012);

VIII - Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);

IX - Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/1984);

X - Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017);

XI - Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006);

XII - Lei do Feminicídio (Lei 13.104/2015);

XIII - Lei das experiências e perspectivas femininas nos conteúdos curriculares (Lei 14.986/2024);

XIV - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/1996);

XV - Lei de obrigatoriedade de ensino sobre história e cultura afro-brasileira (Lei 10.639/2003);

XVI - Lei de obrigatoriedade de ensino sobre história e cultura afro-brasileira e indígena (Lei 11.645/2008);

XVII - Lei nº 12.288/2010, Lei Federal que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

XVIII - Estatuto Estadual da Igualdade Racial do Rio Grande do Sul (Lei 13.694/2011); XVII - Lei Berenice Piana (Lei 12.764/2012);

XIX - Lei que institui o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays,

Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras (Lei 11.471/2023);

XX - Nova Lei de Cotas (Lei 14.532/2023);

XXI - Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais;

XXII - A Lei 15.176/2025 reconhece a fibromialgia como deficiência no Brasil;

XXIII - decreto sobre a utilização do nome social em documentos expedidos pelos órgãos estaduais decreto estadual nº 48.118/2011;

XXIV - Lei nº 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA);

XXV - Lei nº 13.865/2019, a carteira facilita a identificação e o acesso a direitos em todo o território nacional;

XXVI - Lei nº 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);

XXVII - Outras legislações pertinentes.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade tem os seguintes princípios:

I - Igualdade - Comprometimento na garantia da igualdade de oportunidades para todos os membros da comunidade universitária, independentemente de raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, classe social, credo religioso ou qualquer outra forma de discriminação;

II - Diversidade – Compromisso com a construção de um ambiente universitário plural, que reflita a diversidade da sociedade em suas múltiplas dimensões. Este princípio orienta a valorização e a inclusão de diferentes identidades, perspectivas, experiências e culturas, reconhecendo a diversidade como elemento fundamental para o enriquecimento acadêmico, a inovação e a promoção da equidade;

III - Equidade - Promoção de condições justas para que todos(as) os(as) funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes, outros(as) colaboradores(as) e corpo discente, independentemente de suas origens, características pessoais ou condições de vida, tenham as mesmas oportunidades de acesso;

IV - Respeito à Dignidade Humana - valorização de todos os membros da comunidade universitária em sua integralidade, promovendo um ambiente livre de preconceitos e discriminação;

V - Reparação Histórica - Reconhecimento que determinados grupos sociais foram historicamente submetidos a processos de exclusão, exploração, racismo, preconceito e negação de direitos, resultando em desigualdades estruturais que persistem no presente;

VI - Transversalidade- Estabelece que os temas, valores e diretrizes fundamentais da instituição devem ser tratados de forma integrada, articulando diferentes áreas, setores e práticas e estejam presentes em todas as políticas, programas, projetos e processos institucionais, orientando de modo contínuo e interligado as práticas de ensino, pesquisa, extensão e gestão;

VII - Transparência – Compromisso com a gestão e a comunicação institucionais pautadas na clareza, acessibilidade e visibilidade das informações, garantindo que processos, decisões e resultados sejam disponibilizados de forma ética e compreensível para a comunidade acadêmica e para a sociedade.

DAS DIRETRIZES

Art. 4º - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade tem as seguintes diretrizes:

I - Estabelecer princípios, ações e compromissos institucionais voltados à garantia de condições dignas, seguras e equitativas de trabalho para todos(as) os(as) funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes e outros(as) colaboradores(as), promovendo bem-estar, valorização profissional e eficiência nas atividades acadêmicas e administrativas;

II - Ampliação do acesso e da permanência de estudantes de grupos que histórica e tradicionalmente enfrentam obstáculos para ingressar e permanecer no ensino superior;

III - Promoção da diversidade no espaço universitário, reconhecendo e valorizando as identidades étnico-raciais, de gênero, territoriais, sociais e culturais como elementos constitutivos da produção de conhecimento;

IV - Desenvolvimento de projetos e programas de acessibilidade, apoio psicossocial, diversidade de métodos pedagógicos que visem a eliminação de discriminações de qualquer natureza;

V - Desenvolvimento de ações de combate ao racismo, à homofobia, à transfobia e a outras formas de discriminação;

VI - Promoção da igualdade de gênero, incluindo ações educativas e culturais que disseminam atitudes igualitárias e valores éticos de irrestrito respeito às diversidades sexual e de gênero, raça/etnia, corporalidades, neurodiversidades e geracionais;

VII – Promoção de ações voltadas à atenção e promoção da saúde mental e do bem-estar de estudantes, docentes e do corpo técnico e de apoio administrativo, em consonância com os princípios da Política Nacional de Promoção da Saúde e com a Política Nacional de Saúde Mental.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 5º - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade tem os seguintes objetivos:

I - Implementar ações e medidas que garantam a inclusão de pessoas negras, indígenas, quilombolas, mulheres, LGBTQIAPN+, refugiados(as), pessoas privadas de liberdade e

pessoas com deficiência;

II - Combater as barreiras atitudinais/attitudes antiéticas, culturais de desconhecimento, de negligência (omissão e comissão de ações) e de preconceito social, promovendo acessibilidade atitudinal, por meio de programas e ações de conscientização, sensibilização e educação para a alteridade;

III - Combater as barreiras físicas existentes no interior e no entorno de cada Unidade Universitária e da Reitoria, promovendo acessibilidade arquitetônica e observando as diretrizes e normas do “Desenho Universal”;

IV - Combater as barreiras nas interrelações, promovendo acessibilidade comunicacional e informacional;

V - Combater as barreiras nos instrumentos, nos métodos, nas ferramentas e utensílios educativos, teorias, técnicas de estudo e de trabalho, e nas estratégias de ensino-aprendizado, promovendo acessibilidade instrumental e metodológica;

VI - Desenvolver ações que reduzam as desigualdades de gênero, a partir da desconstrução de estereótipos de gênero, alterando padrões sexistas;

VII - Implementar iniciativas que promovam o empoderamento da população LGBTIAPN+ e das mulheres, bem como o amplo acesso à justiça e aos seus direitos;

VIII - Revisar e aperfeiçoar as políticas de cotas e reservas de vagas já existentes na Universidade, visando sua atualização, fortalecimento e maior efetividade e alcance na promoção da equidade e da inclusão social.

CAPÍTULO IV

DOS MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Art. 6º - Para a efetiva aplicação desta Política, serão adotadas as medidas de acordo com as demandas e peculiaridades de cada segmento da universidade.

Parágrafo Único: Cabe às pró-reitorias a implementação dos mecanismos de acordo com suas competências dentro das demandas e peculiaridades de cada segmento da universidade.

Art. 7º - Cabe à Pró-Reitoria de Ensino:

I - Construção de uma política de ingresso com reserva de vagas para estudantes negros(as) (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência, ampliando as vagas aos demais grupos vulneráveis no processo seletivo de ingresso;

II - Garantia do direito à educação acessível, inclusiva, pública, laica, gratuita e de qualidade, em cumprimento aos marcos legais estabelecidos;

III - Equidade na aplicação de regras de acesso e de permanência, para o êxito do percurso formativo de todas as pessoas que ingressam na universidade;

IV – Ampliação do Núcleo de Atendimento ao Discente (NAD), para acolhimento psicossocial e pedagógico para orientações e encaminhamentos técnicos e administrativos, quando

necessário;

V – Contribuição em programas de enfrentamento ao bullying e outras formas de violência no contexto universitário em articulação com as unidades universitárias e demais setores da Universidade;

VI – Contribuição em programas de capacitação para todos(as) os(as) funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes e outros(as) colaboradores(as) sobre diversidade e inclusão – Formação Continuada;

VII – Acompanhamento da trajetória acadêmico-profissional dos estudantes pertencentes aos grupos prioritários desta Política, por intermédio de orientação, avaliação, levantamento de dados estatísticos para subsidiar a inserção destes no processo do ensino inclusivo preconizado pela UERGS;

VIII – Fomento à implementação do Plano Educacional Individualizado (PEI), promovendo planos e estratégias de ensino-aprendizado individuais e dos instrumentos de avaliação que visem o acompanhamento pedagógico e a realização de adaptações curriculares e de materiais didático-pedagógicos, quando necessário, levando em consideração as especificidades e peculiaridades dos(as) acadêmicos(as);

IX – Garantia de que estudantes com Necessidades Educacionais Específicas (NEE) sejam subsidiados por recursos de tecnologia assistiva, mantendo articulação com a Política de Ingresso de Estudantes;

X - Disponibilização de tradutor-intérprete de Libras para pessoas com deficiência auditiva em todas as atividades no contexto acadêmico;

XI - Apoio ao desenvolvimento acadêmico, por meio de projetos de monitoria inclusiva, com capacitação para monitores(as), e tutoria, envolvendo acadêmicos(as), docentes e técnicos(as) da UERGS;

XII - Desenvolvimento de programas de formação continuada que discutam a docência no Ensino Superior baseados em princípios de equidade, de tolerância e de respeito às diferenças étnico-raciais;

XIII - Integração entre os cursos de licenciatura da UERGS com as redes pública, privada e comunitária da educação básica na busca de uma formação inicial pautada pelos princípios de equidade, tolerância e respeito às diferenças étnico-raciais;

XIV - Participação ativa das representações estudantis e dos coletivos na formulação, implementação e avaliação das ações afirmativas.

Art. 8º - Cabe à Pró-Reitoria de Extensão papel estratégico na concretização das ações afirmativas de diversidade e equidade, promovendo o diálogo entre saberes acadêmicos e populares, o fortalecimento das comunidades historicamente excluídas e o compromisso da universidade com a transformação social. Nesta direção, propõem-se os seguintes mecanismos de implementação:

I - Desenvolvimento de programas de extensão universitária com protagonismo de jovens negros e negras, nos diversos campos do conhecimento;

- II - Estabelecer parcerias com movimentos sociais, organizações comunitárias, povos indígenas, povos e comunidades tradicionais, promovendo projetos de extensão participativos;
- III - Contribuir com dados, indicadores e avaliações sobre o impacto das ações afirmativas em territórios e comunidades;
- IV - Participar da construção coletiva de políticas institucionais baseadas em evidências e experiências extensionistas;
- V - Criar editais e bolsas específicas para estudantes cotistas e de grupos minoritários desenvolverem ações extensionistas;
- VI - Articulação entre os cursos de graduação da UERGS com entidades do setor civil (movimentos sociais, ONGs, empresas de pequeno, médio e grande porte, serviço público, entre outros) no intuito de uma formação profissional ancorada por princípios de equidade, de tolerância e de respeito às diferenças étnico-raciais;
- VII - fortalecimento da revista científica da universidade, ampliando o foco para diversidade, inclusão e justiça social.

Art. 9º - Cabe à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação garantir o acesso, a permanência e a valorização de sujeitos historicamente excluídos da produção científica e acadêmica, bem como fomentar práticas e temáticas que contribuam com a justiça social, a diversidade e o enfrentamento das desigualdades no campo do conhecimento. Nesta direção, propõem-se os seguintes mecanismos de implementação:

- I - Fomento de grupos, núcleos e centros de pesquisa, na graduação e pós-graduação que desenvolvam temáticas de interesse das populações negras, indígenas, LGBTQIAPN+, entre outros grupos, respeitando os princípios de ética em pesquisa;
- II - Criação de bolsas de iniciação científica específicas para estudantes cotistas, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, pessoas trans, entre outros;
- III - Editais de pesquisa afirmativa com recorte de raça, gênero, território e/ou diversidade;
- IV- Captação de financiamento para pesquisas voltadas às realidades de povos indígenas, povos e comunidades tradicionais, periferias urbanas, populações LGBTQIAPN+, entre outras;
- V - Apoio a grupos de pesquisa e núcleos interdisciplinares que atuem em diálogo com movimentos sociais;
- VI - Estabelecimento de cotas nos processos seletivos de mestrado e doutorado;
- VII - Acompanhamento e apoio à permanência e ao sucesso acadêmico de estudantes beneficiários(as) das ações afirmativas na pós-graduação;
- VIII - Implantação e monitoramento de cotas étnico-raciais, sociais e de gênero nos programas de mestrado e doutorado;
- IX - Garantia de ações de acolhimento, apoio acadêmico e acompanhamento para estudantes da pós-graduação beneficiários(as) de ações afirmativas;
- X - Criação de bolsas e auxílios específicos no âmbito da pós-graduação.

Art. 10 - Cabe à Pró-Reitoria de Administração, seus órgãos administrativos, incluindo as áreas de Recursos Humanos e Financeiro, exercer papel fundamental na sustentabilidade e efetivação das ações afirmativas. Sua atuação assegura que as políticas institucionais sejam respaldadas por estrutura orçamentária, planejamento de pessoal e práticas administrativas comprometidas com a equidade, a inclusão e a valorização da diversidade. Nesta direção, propõem-se os seguintes mecanismos de implementação:

I - Criar rubricas específicas para custear bolsas, auxílios, adaptações de acessibilidade, atividades formativas e projetos institucionais voltados à inclusão;

II - Implementar condições físicas, estruturais e de acessibilidade nos espaços de ensino, pesquisa e trabalho, em consonância com as normativas de inclusão e acessibilidade;

III - Implementar adequações estruturais e atitudinais para acolhimento de funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes, outros(as) colaboradores(as) e estudantes com deficiência;

IV- Definir e monitorar indicadores de diversidade e inclusão nos quadros funcionais e processos seletivos da instituição;

V - Realizar relatórios periódicos de gestão com foco na equidade administrativa e no uso dos recursos voltados à inclusão;

VI - Promover espaços de diálogo entre a administração, os coletivos internos e as representações sindicais para avaliação contínua das práticas institucionais;

VII - Valorização da pessoa trabalhadora em sua integralidade, com respeito aos seus direitos e necessidades;

VIII - Compromisso com ambientes de trabalho saudáveis, seguros e ergonomicamente adequados;

IX - Promoção de condições de trabalho justas, respeitando as diversidades e necessidades específicas de cada grupo;

X - Incentivo à participação, escuta ativa e comunicação clara entre gestores(as) e trabalhadores(as);

XI - Reconhecimento e estímulo à qualificação, à carreira e ao desenvolvimento humano.

Art. 11 - Cabe à Superintendência de Planejamento desempenhar papel estratégico na consolidação das ações afirmativas como política institucional transversal e permanente. A Superintendência de Planejamento exercerá papel de apoio técnico, articulador e de monitoramento estratégico na consolidação das ações afirmativas como política institucional transversal e permanente, observando suas competências regimentais e diretrizes do PDI. Compete à SUPLAN, em articulação com as demais pró-reitorias e unidades executoras:

I - Garantir que as metas de inclusão, diversidade e equidade estejam incorporadas aos instrumentos formais de planejamento e gestão, com definição clara de objetivos, prazos, indicadores e recursos;

- II - Apoiar a inclusão das metas de diversidade, inclusão e equidade nos instrumentos formais de planejamento e gestão institucional;
- III - Constituir a Comissão de Acompanhamento das Ações Afirmativas na graduação e pós-graduação, garantindo a avaliação sistemática e transparente da Política, com base em indicadores quantitativos e qualitativos, garantindo o aperfeiçoamento contínuo das ações afirmativas;
- IV - Apoiar, quando solicitado, a constituição de comissões e grupos de trabalho vinculados às ações afirmativas, garantindo suporte técnico-operacional;
- V - Garantir que os princípios de equidade e inclusão estejam contemplados no planejamento de médio e longo prazo;
- VI - Acompanhar e monitorar, por meio de indicadores, a execução e os impactos das ações afirmativas, subsidiando tecnicamente os relatórios institucionais e a tomada de decisão estratégica;
- VII - Monitorar o cumprimento das metas de inclusão e apoiar a tomada de decisão com base em dados e indicadores;
- VIII - Assegurar articulação entre as pró-reitorias e setores estratégicos para o alinhamento das políticas afirmativas;
- IX - Promover a articulação entre as pró-reitorias, unidades universitárias e setores estratégicos para o alinhamento das políticas afirmativas com os objetivos do PDI;
- XI - Apoiar tecnicamente as Unidades Universitárias na elaboração e gestão de projetos afirmativos com recursos externos (emendas parlamentares, editais, convênios);
- XI - Contribuir na organização de dados e informações para captação de recursos externos voltados à promoção da equidade e inclusão, em parceria com as áreas competentes;
- XII - Garantir transparência e critérios claros na alocação de recursos voltados às ações afirmativas, com mecanismos participativos de acompanhamento;
- XIII - Colaborar na construção e definição de critérios de alocação de recursos específicos voltados às ações afirmativas, observando os princípios de planejamento participativo e transparência institucional;
- XIV - Garantir recursos e condições para que os setores responsáveis pela implementação das ações afirmativas (núcleos, comissões, comitês) possam funcionar adequadamente;
- XV - Fornecer apoio técnico às unidades universitárias na elaboração de seus planos e projetos afirmativos, respeitadas as competências das pró-reitorias executoras.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Art. 12 - Compete à Comissão de Acompanhamento de Ações Afirmativas:

- I - Estabelecer diretrizes que permitam a contextualização das ações da comunidade

institucional frente à Política de cotas para o ingresso no ensino superior;

II - Implementar estratégias técnico-políticas que garantam o monitoramento dos estudantes que ingressam pelo sistema de cotas, por meio da coleta de dados variados e do fomento a políticas institucionais;

III - Promover ações de sensibilização e mobilização da comunidade institucional para uma convivência cidadã e inclusiva, reconhecendo e valorizando as diversas realidades presentes na sociedade, como questões de gênero, sexualidade, etnia, culturas tradicionais e vulnerabilidade socioeconômica;

IV - Fomentar e consolidar o cuidado e atuação no campo da acessibilidade física e psicológica, propiciando uma convivência integrada na comunidade universitária;

V - Assessorar órgãos diversos no planejamento e programação de ações que apontem para a atenção à vivência da diversidade na UERGS.

Art. 13 - A Comissão será composta por dois comitês: Comitê Gestor e Comitê Técnico.

Art. 14 - Compete ao Comitê Gestor acompanhar e deliberar sobre a aplicação da política, articular as ações institucionais, propor diretrizes estratégicas, além de zelar pela integração das ações afirmativas nas diferentes instâncias da universidade.

Art. 15 - Farão parte do Comitê Gestor:

I – Pró-Reitora de Ensino, ou sua representante, na função de presidência;

II – Coordenação de Qualificação Acadêmica/PROENS;

III – Analista Assistente Social do Núcleo de Atendimento ao Discente;

IV – Analista Psicólogo do Núcleo de Atendimento ao Discente;

V – 01 (um) docente com atuação em temáticas de diversidade, inclusão ou ações afirmativas, indicado(a) pela ADUERGS;

VI - 01 (um) representante do corpo técnico e de apoio administrativo, indicado(a) pela ASSUERGS;

VII – 01 (um) representante discente, preferencialmente beneficiário(a) de ações afirmativas, indicado(a) pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE) ou por instância representativa equivalente.

Art. 16 - Compete ao Comitê Técnico monitorar e avaliar os projetos, indicadores, relatórios e estudos que embasam as decisões do Comitê Gestor. Também atuará na capacitação e apoio técnico às unidades da universidade na implementação da política.

Art. 17 - Farão parte Comitê Técnico, por indicação dos(as) Pró-Reitores(as) e Vice Reitor(a), para mandato de dois anos, admitida uma única recondução:

I – PROENS: 01 (um) membro da Coordenadoria de Qualificação Acadêmica; 01 (um) membro da Coordenadoria de Assuntos Acadêmicos; 01 (um) membro da Coordenadoria de

Ingresso Controle e Registro Acadêmico;

II – PROAD: um membro;

III – PROPPG: um membro;

IV – PROEXT: um membro;

V – SUPLAN: um membro;

Parágrafo Único: O funcionamento e organização do trabalho da Comissão serão regidos por Resolução própria.

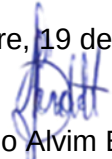
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18 - Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Ensino, que dará conhecimento ao Conselho Superior Universitário da UERGS.

Art. 19 - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UERGS de que trata esta Resolução Normativa será implementada a partir da publicação desta Resolução, e avaliada no decorrer dos 04 (quatro) anos subsequentes.

Art. 20 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Alegre, 19 de março de 2026.



Leonardo Alvim Beroldt da Silva
Presidente do CONSUN

ODIR ANTÔNIO DELLAGOSTIN
Av. Borges de Medeiros, 1501 - 18º andar
Porto Alegre / RS / 90119-900

Recursos Humanos*Protocolo: 2026001398069*

Assunto: Afastamento
Processo: 26/2551-0000280-5
Nome: MAURO MASTELLA
Identificação Funcional/Vínculo: 3734110/2
Tipo Vínculo: adido
Cargo/Função: Diretor Administrativo
Lotação: FAPERGS - Fundação de Amparo À Pesquisa do Estado do RS

O(A) **SECRETÁRIO(A) DE ESTADO DESTA PASTA**, no uso da delegação de competência conferida pelo Decreto nº 40.879/01, A SECRETÁRIA DE ESTADO DE INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, no uso de suas atribuições e tendo em vista o que consta no Processo nº 26/2551-0000280-5, AUTORIZA o afastamento do Diretor Administrativo-financeiro da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do RS – FAPERGS, Mauro Mastella, Id. Func. 3734110/02, para, no período de 29/03 a 02/04/2026, viajar a Boa Vista/RR, a fim de participar do 68º Fórum Nacional do Conselho Nacional das Fundações Estaduais de Amparo à Pesquisa (CONFAP), sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens, com direito ao pagamento de 4,5 (quatro e meia) diárias regulamentares e passagens aéreas de ida e volta.

Protocolo: 2026001398110

Assunto: Afastamento
Processo: 26/2551-0000279-1
Nome: ODIR ANTONIO DELLAGOSTIN
Identificação Funcional/Vínculo: 4373871/1
Tipo Vínculo: adido
Cargo/Função: Diretor-Presidente
Lotação: FAPERGS - Fundação de Amparo À Pesquisa do Estado do RS

O(A) **SECRETÁRIO(A) DE ESTADO DESTA PASTA**, no uso da delegação de competência conferida pelo Decreto nº 40.879/01, A SECRETÁRIA DE ESTADO DE INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, no uso de suas atribuições e tendo em vista o que consta no Processo nº 26/2551-0000279-1, AUTORIZA o afastamento do Diretor Presidente da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do RS – FAPERGS, Odir Antônio Dellagostin, Id. Func. 4373871/01, para, no período de 29/03 a 02/04/2026, viajar a Boa Vista/RR, a fim de participar do 68º Fórum Nacional do Conselho Nacional das Fundações Estaduais de Amparo à Pesquisa (CONFAP), sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens, com direito ao pagamento de 4,5 (quatro e meia) diárias regulamentares e passagens aéreas de ida e volta.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL

LEONARDO ALVIM BEROLDT DA SILVA
Rua Washington Luiz, 675 - Centro Histórico
Porto Alegre / RS / 90010-460

Gabinete da Reitoria

LEONARDO ALVIM BEROLDT DA SILVA
Rua Washington Luiz, 675 - Centro Histórico
Porto Alegre / RS / 90010-460

Portarias*Protocolo: 2026001398412*

Assunto: Redução carga horária
Processo: 23/1950-0001649-5

PORTARIA Nº 058/2026

O REITOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Estadual nº 11.646/01 e o Decreto Estadual nº 43.240/04, com base nos Arts. 112, 113 e 114 da Lei Estadual nº 13.320/09, na cláusula 39ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026 - SINPRO/UERGS e no Laudo nº 4536493 do DMEST/SPGG – Laudo de Assistência a Filho Excepcional, **prorroga** a redução de carga horária de 40 (quarenta) para 20 (vinte) horas semanais, sem prejuízo salarial, do Professor GUILHERME KUNDE BRAUNSTEIN, Id. Func. 3765920/02, durante o período de 11/02/2026 a 05/02/2027.

Resoluções*Protocolo: 2026001398469***RESOLUÇÃO CONSUN Nº 001/2026**

Aprova esta Resolução que institui e normatiza a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul nos termos deste regulamento. Expediente nº 25/1950-0001547-3.

O CONSELHO SUPERIOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL, no uso das atribuições conferidas pela Lei Estadual nº 11.646, de 10 de julho de 2001; pelo Estatuto aprovado pelo Decreto Estadual nº 43.240, de 15 de julho de 2004, pelo art. 7º, inciso X, do Regimento Geral da Universidade e em decisão tomada na sua 315ª Sessão Ordinária, realizada no dia 19 de março de 2026, considerando a necessidade de promover a diversidade, a equidade e a inclusão no ensino superior, resolve estabelecer a seguinte Resolução Normativa:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - A presente Resolução dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade, que busca promover a reparação histórica voltada a grupos que, ao longo do tempo, foram submetidos à violência, exploração, exclusão e à negação sistemática de direitos. No âmbito da UERGS, essa reparação se materializa no campo do ensino superior por meio de medidas que ampliam o acesso, a permanência e a conclusão de trajetórias acadêmicas, assegurando condições equitativas de participação, reconhecimento e valorização das identidades historicamente marginalizadas, considerando:

Povos indígenas – vítimas de genocídio, expropriação de territórios e apagamento cultural desde a colonização.

População negra e comunidades quilombolas – historicamente submetidas à escravidão, ao racismo estrutural e às diversas formas de discriminação e exclusão, cujos efeitos persistem na atualidade, resultando em desigualdades sociais, econômicas, políticas e educacionais que demandam ações específicas de reparação e equidade.

Povos e comunidades tradicionais (ribeirinhos, extrativistas, povos de terreiro, pescadores artesanais etc.) – frequentemente invisibilizados e privados de seus direitos territoriais, culturais e ambientais.

Mulheres – historicamente alvo de desigualdades de gênero, exclusão política e violência.

População LGBTQIAPN+ – marcada por perseguição, criminalização e marginalização.

As **pessoas trans** (travestis, transexuais e transgêneras) considerando a exclusão estrutural, a violência cotidiana e a negação de direitos, inclusive no acesso e permanência no ensino superior.

Pessoas com deficiência – submetidas à exclusão social e à negação de acessibilidade e oportunidades.

População pobre e periférica – alvo de desigualdade estrutural e criminalização da pobreza.

Pessoas privadas de liberdade – frequentemente marcadas por seletividade penal, condições desumanas de encarceramento e estigmatização social.

Expatriados e migrantes forçados – que vivenciaram expulsões, deslocamentos ou marginalização em razão de perseguições, crises políticas e ausência de garantias de cidadania plena.

Art. 2º - Esta Política fundamenta-se nos seguintes instrumentos legais e normativos:

I - Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);

II - Constituição Federal do Brasil (1988);

III - Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (1989) (Decreto 10.088/2009);

IV - Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965);

V - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - 1979);

VI - Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010);

VII - Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012);

VIII - Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);

IX - Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/1984);

X - Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017);

XI - Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006);

XII - Lei do Feminicídio (Lei 13.104/2015);

XIII - Lei das experiências e perspectivas femininas nos conteúdos curriculares (Lei 14.986/2024);

XIV - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/1996);

XV - Lei de obrigatoriedade de ensino sobre história e cultura afro-brasileira (Lei 10.639/2003);

XVI - Lei de obrigatoriedade de ensino sobre história e cultura afro-brasileira e indígena (Lei 11.645/2008);

XVII - Lei nº 12.288/2010, Lei Federal que institui o Estatuto da Igualdade Racial;

XVIII - Estatuto Estadual da Igualdade Racial do Rio Grande do Sul (Lei 13.694/2011); XVII - Lei Berenice Piana (Lei 12.764/2012);

XIX - Lei que institui o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras (Lei 11.471/2023);

XX - Nova Lei de Cotas (Lei 14.532/2023);

XXI - Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais;

XXII - A Lei 15.176/2025 reconhece a fibromialgia como deficiência no Brasil;

XXIII - decreto sobre a utilização do nome social em documentos expedidos pelos órgãos estaduais decreto estadual nº 48.118/2011;

XXIV - Lei nº 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA);

XXV - Lei nº 13.865/2019, a carteira facilita a identificação e o acesso a direitos em todo o território nacional;

XXVI - Lei nº 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);
XXVII - Outras legislações pertinentes.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade tem os seguintes princípios:

- I - Igualdade - Comprometimento na garantia da igualdade de oportunidades para todos os membros da comunidade universitária, independentemente de raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, classe social, credo religioso ou qualquer outra forma de discriminação;
- II - Diversidade – Compromisso com a construção de um ambiente universitário plural, que reflita a diversidade da sociedade em suas múltiplas dimensões. Este princípio orienta a valorização e a inclusão de diferentes identidades, perspectivas, experiências e culturas, reconhecendo a diversidade como elemento fundamental para o enriquecimento acadêmico, a inovação e a promoção da equidade;
- III - Equidade - Promoção de condições justas para que todos(as) os(as) funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes, outros(as) colaboradores(as) e corpo discente, independentemente de suas origens, características pessoais ou condições de vida, tenham as mesmas oportunidades de acesso;
- IV - Respeito à Dignidade Humana - valorização de todos os membros da comunidade universitária em sua integralidade, promovendo um ambiente livre de preconceitos e discriminação;
- V - Reparação Histórica - Reconhecimento que determinados grupos sociais foram historicamente submetidos a processos de exclusão, exploração, racismo, preconceito e negação de direitos, resultando em desigualdades estruturais que persistem no presente;
- VI - Transversalidade- Estabelece que os temas, valores e diretrizes fundamentais da instituição devem ser tratados de forma integrada, articulando diferentes áreas, setores e práticas e estejam presentes em todas as políticas, programas, projetos e processos institucionais, orientando de modo contínuo e interligado as práticas de ensino, pesquisa, extensão e gestão;
- VII - Transparência – Compromisso com a gestão e a comunicação institucionais pautadas na clareza, acessibilidade e visibilidade das informações, garantindo que processos, decisões e resultados sejam disponibilizados de forma ética e compreensível para a comunidade acadêmica e para a sociedade.

DAS DIRETRIZES

Art. 4º - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade tem as seguintes diretrizes:

- I - Estabelecer princípios, ações e compromissos institucionais voltados à garantia de condições dignas, seguras e equitativas de trabalho para todos(as) os(as) funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes e outros(as) colaboradores(as), promovendo bem-estar, valorização profissional e eficiência nas atividades acadêmicas e administrativas;
- II - Ampliação do acesso e da permanência de estudantes de grupos que histórica e tradicionalmente enfrentam obstáculos para ingressar e permanecer no ensino superior;
- III - Promoção da diversidade no espaço universitário, reconhecendo e valorizando as identidades étnico-raciais, de gênero, territoriais, sociais e culturais como elementos constitutivos da produção de conhecimento;
- IV - Desenvolvimento de projetos e programas de acessibilidade, apoio psicossocial, diversidade de métodos pedagógicos que visem a eliminação de discriminações de qualquer natureza;
- V - Desenvolvimento de ações de combate ao racismo, à homofobia, à transfobia e a outras formas de discriminação;
- VI - Promoção da igualdade de gênero, incluindo ações educativas e culturais que disseminam atitudes igualitárias e valores éticos de irrestrito respeito às diversidades sexual e de gênero, raça/etnia, corporalidades, neurodiversidades e geracionais;
- VII – Promoção de ações voltadas à atenção e promoção da saúde mental e do bem-estar de estudantes, docentes e do corpo técnico e de apoio administrativo, em consonância com os princípios da Política Nacional de Promoção da Saúde e com a Política Nacional de Saúde Mental.

CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS

Art. 5º - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade tem os seguintes objetivos:

- I - Implementar ações e medidas que garantam a inclusão de pessoas negras, indígenas, quilombolas, mulheres, LGBTQIAPN+, refugiados(as), pessoas privadas de liberdade e pessoas com deficiência;
- II - Combater as barreiras atitudinais/atitudes antiéticas, culturais de desconhecimento, de negligência (omissão e comissão de ações) e de preconceito social, promovendo acessibilidade atitudinal, por meio de programas e ações de conscientização, sensibilização e educação para a alteridade;
- III - Combater as barreiras físicas existentes no interior e no entorno de cada Unidade Universitária e da Reitoria, promovendo acessibilidade arquitetônica e observando as diretrizes e normas do "Desenho Universal";
- IV - Combater as barreiras nas interrelações, promovendo acessibilidade comunicacional e informacional;
- V - Combater as barreiras nos instrumentos, nos métodos, nas ferramentas e utensílios educativos, teorias, técnicas de estudo e de trabalho, e nas estratégias de ensino-aprendizado, promovendo acessibilidade instrumental e metodológica;
- VI - Desenvolver ações que reduzam as desigualdades de gênero, a partir da desconstrução de estereótipos de gênero, alterando padrões sexistas;
- VII - Implementar iniciativas que promovam o empoderamento da população LGBTIAPN+ e das mulheres, bem como o amplo acesso à justiça e aos seus direitos;

VIII - Revisar e aperfeiçoar as políticas de cotas e reservas de vagas já existentes na Universidade, visando sua atualização, fortalecimento e maior efetividade e alcance na promoção da equidade e da inclusão social.

CAPÍTULO IV DOS MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Art. 6º - Para a efetiva aplicação desta Política, serão adotadas as medidas de acordo com as demandas e peculiaridades de cada segmento da universidade.

Parágrafo Único: Cabe às pró-reitorias a implementação dos mecanismos de acordo com suas competências dentro das demandas e peculiaridades de cada segmento da universidade.

Art. 7º - Cabe à Pró-Reitoria de Ensino:

I - Construção de uma política de ingresso com reserva de vagas para estudantes negros(as) (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência, ampliando as vagas aos demais grupos vulneráveis no processo seletivo de ingresso;

II - Garantia do direito à educação acessível, inclusiva, pública, laica, gratuita e de qualidade, em cumprimento aos marcos legais estabelecidos;

III - Equidade na aplicação de regras de acesso e de permanência, para o êxito do percurso formativo de todas as pessoas que ingressam na universidade;

IV - Ampliação do Núcleo de Atendimento ao Discente (NAD), para acolhimento psicossocial e pedagógico para orientações e encaminhamentos técnicos e administrativos, quando necessário;

V - Contribuição em programas de enfrentamento ao bullying e outras formas de violência no contexto universitário em articulação com as unidades universitárias e demais setores da Universidade;

VI - Contribuição em programas de capacitação para todos(as) os(as) funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes e outros(as) colaboradores(as) sobre diversidade e inclusão – Formação Continuada;

VII - Acompanhamento da trajetória acadêmico-profissional dos estudantes pertencentes aos grupos prioritários desta Política, por intermédio de orientação, avaliação, levantamento de dados estatísticos para subsidiar a inserção destes no processo do ensino inclusivo preconizado pela UERGS;

VIII - Fomento à implementação do Plano Educacional Individualizado (PEI), promovendo planos e estratégias de ensino-aprendizado individuais e dos instrumentos de avaliação que visem o acompanhamento pedagógico e a realização de adaptações curriculares e de materiais didático-pedagógicos, quando necessário, levando em consideração as especificidades e peculiaridades dos(as) acadêmicos(as);

IX - Garantia de que estudantes com Necessidades Educacionais Específicas (NEE) sejam subsidiados por recursos de tecnologia assistiva, mantendo articulação com a Política de Ingresso de Estudantes;

X - Disponibilização de tradutor-intérprete de Libras para pessoas com deficiência auditiva em todas as atividades no contexto acadêmico;

XI - Apoio ao desenvolvimento acadêmico, por meio de projetos de monitoria inclusiva, com capacitação para monitores(as), e tutoria, envolvendo acadêmicos(as), docentes e técnicos(as) da UERGS;

XII - Desenvolvimento de programas de formação continuada que discutam a docência no Ensino Superior baseados em princípios de equidade, de tolerância e de respeito às diferenças étnico-raciais;

XIII - Integração entre os cursos de licenciatura da UERGS com as redes pública, privada e comunitária da educação básica na busca de uma formação inicial pautada pelos princípios de equidade, tolerância e respeito às diferenças étnico-raciais;

XIV - Participação ativa das representações estudantis e dos coletivos na formulação, implementação e avaliação das ações afirmativas.

Art. 8º - Cabe à Pró-Reitoria de Extensão papel estratégico na concretização das ações afirmativas de diversidade e equidade, promovendo o diálogo entre saberes acadêmicos e populares, o fortalecimento das comunidades historicamente excluídas e o compromisso da universidade com a transformação social. Nesta direção, propõem-se os seguintes mecanismos de implementação:

I - Desenvolvimento de programas de extensão universitária com protagonismo de jovens negros e negras, nos diversos campos do conhecimento;

II - Estabelecer parcerias com movimentos sociais, organizações comunitárias, povos indígenas, povos e comunidades tradicionais, promovendo projetos de extensão participativos;

III - Contribuir com dados, indicadores e avaliações sobre o impacto das ações afirmativas em territórios e comunidades;

IV - Participar da construção coletiva de políticas institucionais baseadas em evidências e experiências extensionistas;

V - Criar editais e bolsas específicas para estudantes cotistas e de grupos minoritários desenvolverem ações extensionistas;

VI - Articulação entre os cursos de graduação da UERGS com entidades do setor civil (movimentos sociais, ONGs, empresas de pequeno, médio e grande porte, serviço público, entre outros) no intuito de uma formação profissional ancorada por princípios de equidade, de tolerância e de respeito às diferenças étnico-raciais;

VII - fortalecimento da revista científica da universidade, ampliando o foco para diversidade, inclusão e justiça social.

Art. 9º - Cabe à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação garantir o acesso, a permanência e a valorização de sujeitos historicamente excluídos da produção científica e acadêmica, bem como fomentar práticas e temáticas que contribuam com a justiça social, a diversidade e o enfrentamento das desigualdades no campo do conhecimento. Nesta direção, propõem-se os seguintes mecanismos de implementação:

I - Fomento de grupos, núcleos e centros de pesquisa, na graduação e pós-graduação que desenvolvam temáticas de interesse das populações negras, indígenas, LGBTQIAPN+, entre outros grupos, respeitando os princípios de ética em pesquisa;

II - Criação de bolsas de iniciação científica específicas para estudantes cotistas, indígenas, quilombolas, pessoas com

deficiência, pessoas trans, entre outros;

III - Editais de pesquisa afirmativa com recorte de raça, gênero, território e/ou diversidade;

IV - Captação de financiamento para pesquisas voltadas às realidades de povos indígenas, povos e comunidades tradicionais, periferias urbanas, populações LGBTQIAPN+, entre outras;

V - Apoio a grupos de pesquisa e núcleos interdisciplinares que atuem em diálogo com movimentos sociais;

VI - Estabelecimento de cotas nos processos seletivos de mestrado e doutorado;

VII - Acompanhamento e apoio à permanência e ao sucesso acadêmico de estudantes beneficiários(as) das ações afirmativas na pós-graduação;

VIII - Implantação e monitoramento de cotas étnico-raciais, sociais e de gênero nos programas de mestrado e doutorado;

IX - Garantia de ações de acolhimento, apoio acadêmico e acompanhamento para estudantes da pós-graduação beneficiários(as) de ações afirmativas;

X - Criação de bolsas e auxílios específicos no âmbito da pós-graduação.

Art. 10 - Cabe à Pró-Reitoria de Administração, seus órgãos administrativos, incluindo as áreas de Recursos Humanos e Financeiro, exercer papel fundamental na sustentabilidade e efetivação das ações afirmativas. Sua atuação assegura que as políticas institucionais sejam respaldadas por estrutura orçamentária, planejamento de pessoal e práticas administrativas comprometidas com a equidade, a inclusão e a valorização da diversidade. Nesta direção, propõem-se os seguintes mecanismos de implementação:

I - Criar rubricas específicas para custear bolsas, auxílios, adaptações de acessibilidade, atividades formativas e projetos institucionais voltados à inclusão;

II - Implementar condições físicas, estruturais e de acessibilidade nos espaços de ensino, pesquisa e trabalho, em consonância com as normativas de inclusão e acessibilidade;

III - Implementar adequações estruturais e atitudinais para acolhimento de funcionários(as) do corpo técnico e de apoio administrativo, docentes, outros(as) colaboradores(as) e estudantes com deficiência;

IV - Definir e monitorar indicadores de diversidade e inclusão nos quadros funcionais e processos seletivos da instituição;

V - Realizar relatórios periódicos de gestão com foco na equidade administrativa e no uso dos recursos voltados à inclusão;

VI - Promover espaços de diálogo entre a administração, os coletivos internos e as representações sindicais para avaliação contínua das práticas institucionais;

VII - Valorização da pessoa trabalhadora em sua integralidade, com respeito aos seus direitos e necessidades;

VIII - Compromisso com ambientes de trabalho saudáveis, seguros e ergonomicamente adequados;

IX - Promoção de condições de trabalho justas, respeitando as diversidades e necessidades específicas de cada grupo;

X - Incentivo à participação, escuta ativa e comunicação clara entre gestores(as) e trabalhadores(as);

XI - Reconhecimento e estímulo à qualificação, à carreira e ao desenvolvimento humano.

Art. 11 - Cabe à Superintendência de Planejamento desempenhar papel estratégico na consolidação das ações afirmativas como política institucional transversal e permanente. A Superintendência de Planejamento exercerá papel de apoio técnico, articulador e de monitoramento estratégico na consolidação das ações afirmativas como política institucional transversal e permanente, observando suas competências regimentais e diretrizes do PDI. Compete à SUPLAN, em articulação com as demais pró-reitorias e unidades executoras:

I - Garantir que as metas de inclusão, diversidade e equidade estejam incorporadas aos instrumentos formais de planejamento e gestão, com definição clara de objetivos, prazos, indicadores e recursos;

II - Apoiar a inclusão das metas de diversidade, inclusão e equidade nos instrumentos formais de planejamento e gestão institucional;

III - Constituir a Comissão de Acompanhamento das Ações Afirmativas na graduação e pós-graduação, garantindo a avaliação sistemática e transparente da Política, com base em indicadores quantitativos e qualitativos, garantindo o aperfeiçoamento contínuo das ações afirmativas;

IV - Apoiar, quando solicitado, a constituição de comissões e grupos de trabalho vinculados às ações afirmativas, garantindo suporte técnico-operacional;

V - Garantir que os princípios de equidade e inclusão estejam contemplados no planejamento de médio e longo prazo;

VI - Acompanhar e monitorar, por meio de indicadores, a execução e os impactos das ações afirmativas, subsidiando tecnicamente os relatórios institucionais e a tomada de decisão estratégica;

VII - Monitorar o cumprimento das metas de inclusão e apoiar a tomada de decisão com base em dados e indicadores;

VIII - Assegurar articulação entre as pró-reitorias e setores estratégicos para o alinhamento das políticas afirmativas;

IX - Promover a articulação entre as pró-reitorias, unidades universitárias e setores estratégicos para o alinhamento das políticas afirmativas com os objetivos do PDI;

XI - Apoiar tecnicamente as Unidades Universitárias na elaboração e gestão de projetos afirmativos com recursos externos (emendas parlamentares, editais, convênios);

XI - Contribuir na organização de dados e informações para captação de recursos externos voltados à promoção da equidade e inclusão, em parceria com as áreas competentes;

XII - Garantir transparência e critérios claros na alocação de recursos voltados às ações afirmativas, com mecanismos participativos de acompanhamento;

XIII - Colaborar na construção e definição de critérios de alocação de recursos específicos voltados às ações afirmativas, observando os princípios de planejamento participativo e transparência institucional;

XIV - Garantir recursos e condições para que os setores responsáveis pela implementação das ações afirmativas (núcleos, comissões, comitês) possam funcionar adequadamente;

XV - Fornecer apoio técnico às unidades universitárias na elaboração de seus planos e projetos afirmativos, respeitadas as competências das pró-reitorias executoras.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Art. 12 - Compete à Comissão de Acompanhamento de Ações Afirmativas:

- I - Estabelecer diretrizes que permitam a contextualização das ações da comunidade institucional frente à Política de cotas para o ingresso no ensino superior;
- II - Implementar estratégias técnico-políticas que garantam o monitoramento dos estudantes que ingressam pelo sistema de cotas, por meio da coleta de dados variados e do fomento a políticas institucionais;
- III - Promover ações de sensibilização e mobilização da comunidade institucional para uma convivência cidadã e inclusiva, reconhecendo e valorizando as diversas realidades presentes na sociedade, como questões de gênero, sexualidade, etnia, culturas tradicionais e vulnerabilidade socioeconômica;
- IV - Fomentar e consolidar o cuidado e atuação no campo da acessibilidade física e psicológica, propiciando uma convivência integrada na comunidade universitária;
- V - Assessorar órgãos diversos no planejamento e programação de ações que apontem para a atenção à vivência da diversidade na UERGS.

Art. 13 - A Comissão será composta por dois comitês: Comitê Gestor e Comitê Técnico.

Art. 14 - Compete ao Comitê Gestor acompanhar e deliberar sobre a aplicação da política, articular as ações institucionais, propor diretrizes estratégicas, além de zelar pela integração das ações afirmativas nas diferentes instâncias da universidade.

Art. 15 - Farão parte do Comitê Gestor:

- I – Pró-Reitora de Ensino, ou sua representante, na função de presidência;
- II – Coordenação de Qualificação Acadêmica/PROENS;
- III – Analista Assistente Social do Núcleo de Atendimento ao Discente;
- IV – Analista Psicólogo do Núcleo de Atendimento ao Discente;
- V – 01 (um) docente com atuação em temáticas de diversidade, inclusão ou ações afirmativas, indicado(a) pela ADUERGS;
- VI – 01 (um) representante do corpo técnico e de apoio administrativo, indicado(a) pela ASSUERGS;
- VII – 01 (um) representante discente, preferencialmente beneficiário(a) de ações afirmativas, indicado(a) pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE) ou por instância representativa equivalente.

Art. 16 - Compete ao Comitê Técnico monitorar e avaliar os projetos, indicadores, relatórios e estudos que embasam as decisões do Comitê Gestor. Também atuará na capacitação e apoio técnico às unidades da universidade na implementação da política.

Art. 17 - Farão parte Comitê Técnico, por indicação dos(as) Pró-Reitores(as) e Vice Reitor(a), para mandato de dois anos, admitida uma única recondução:

- I – PROENS: 01 (um) membro da Coordenadoria de Qualificação Acadêmica; 01 (um) membro da Coordenadoria de Assuntos Acadêmicos; 01 (um) membro da Coordenadoria de Ingresso Controle e Registro Acadêmico;
- II – PROAD: um membro;
- III – PROPPG: um membro;
- IV – PROEXT: um membro;
- V – SUPLAN: um membro;

Parágrafo Único: O funcionamento e organização do trabalho da Comissão serão regidos por Resolução própria.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18 - Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-Reitoria de Ensino, que dará conhecimento ao Conselho Superior Universitário da UERGS.

Art. 19 - A Política de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade da UERGS de que trata esta Resolução Normativa será implementada a partir da publicação desta Resolução, e avaliada no decorrer dos 04 (quatro) anos subsequentes.

Art. 20 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.



Porto Alegre, 19 de março de 2026.

Leonardo Alvim Beroldt da Silva
Presidente do CONSUN

Protocolo: 2026001398471

RESOLUÇÃO CONSUN Nº 002/2026

Institui a Comissão Especial Permanente de Heteroidentificação da Uergs para a confirmação de autodeclarações em processos seletivos, certames