



## **COPERI**

### COMISSÃO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL



Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

---

## **COPERI - COMISSÃO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL**

Relatório técnico apresentado pelo(a) mestrando(a) Diego Daniel Medeiros da Silva ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação das docentes Paula Regina Zarelli e Liliane Canopf, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



CURITIBA  
2024

Resumo

03

Contexto

04

Público-alvo da proposta

05

Descrição da situação-problema

06

Objetivos da proposta de intervenção

07

Diagnóstico e análise

08

Proposta de intervenção

09

Responsáveis pela proposta de  
intervenção e data

14

Referências

15

Anexo I

16

APENDICÊ A

19

SUMÁRIO

## RESUMO

O estudo conduzido revelou que o racismo institucional é um obstáculo para a entrada, progresso profissional e ocupação de posições de tomada de decisão por grupos minoritários, tais como negros, mulheres e comunidades indígenas, no âmbito da administração pública. Portanto, este relatório técnico-científico sugere a formação da "COPERI" (Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional) no contexto do conselho universitário da instituição em análise.

A proposta tem como objetivo detalhar os procedimentos para regular, implementar e monitorar, através desta comissão, as ações de combate ao racismo institucional e a análise de seus resultados, conforme os regulamentos em vigor da instituição. O objetivo é contribuir para a promoção da equidade e a inclusão desses grupos historicamente excluídos nos processos de gestão e tomada de decisão da administração pública.



A proposta tem como objetivo detalhar os procedimentos para regular, implementar e monitorar, através desta comissão, as ações de combate ao racismo institucional e a análise de seus resultados, conforme os regulamentos em vigor da instituição.

## CONTEXTO

A Universidade Federal do Paraná (UFPR), estabelecida em 1912, é uma instituição de ensino superior pública com papel fundamental no progresso educacional, científico e cultural do estado do Paraná e do Brasil. Conforme seu Estatuto, a missão da UFPR é "produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida" (ESTATUTO DA UFPR, 2022, Art.3)

O Conselho Universitário (COUN) é a instância máxima de decisão na UFPR, encarregado de definir as políticas e orientações gerais da instituição (REGIMENTO GERAL DA UFPR, 2021, Art.12). O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFPR para o período de 2022 a 2026 enfatiza a importância de combater o racismo institucional. Ele ressalta que a SIPAD "atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas" (PDI/UFPR, 2022, p. 126). Este comportamento está em conformidade com as diretrizes do Guia de Combate ao Racismo Institucional, produzido pelo Instituto Geledés, que enfatiza a relevância de estruturas de governança voltadas para a luta contra o racismo institucional (GUIA GELEDÉS, 2013).



a SIPAD "atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas" (PDI/UFPR, 2022, p. 126)



## CONTEXTO

Neste cenário, a sugestão de intervenção da Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional (COPERI), a ser estabelecida no âmbito do Conselho Universitário (COUN), tem como objetivo reforçar e expandir as atividades da SIPAD, atuando de maneira transversal e sistemática na luta contra o racismo institucional na UFPR. A COPERI se encarregará principalmente de identificar e monitorar situações de racismo institucional, elaborar e monitorar políticas e programas para promover a igualdade racial, além de estabelecer conexões com a comunidade acadêmica e vários coletivos engajados na batalha contra o racismo.

A incorporação da COPERI no COUN, como instância máxima de decisão da UFPR, evidencia o empenho institucional em estabelecer o combate ao racismo como uma prioridade estratégica para a instituição, não competindo com a SIPAD, mas somando-se a ela e comprometendo diretamente todo o conselho superior com este enfrentamento. Esta medida está em consonância com as orientações do Guia Geledés (2013), que enfatiza a relevância de estruturas de governança hierarquicamente superiores para estruturar e liderar a luta contra o racismo institucional, assegurando visibilidade, responsabilização e a eficácia das medidas sugeridas. Portanto, a instituição da COPERI dentro do COUN da UFPR está inserida em um cenário institucional caracterizado pelo reconhecimento da importância de lutar contra o racismo estrutural e institucional, consolidando as ações já implementadas na instituição, como o trabalho da SIPAD. Esta sugestão de intervenção tem como objetivo auxiliar na criação de um ambiente universitário mais equitativo e justo, alinhado com os princípios e metas da UFPR.

## PÚBLICO-ALVO

A ideia de estabelecer a Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional (COPERI) no contexto do Conselho Universitário (COUN) da Universidade Federal do Paraná (UFPR) tem como objetivo atender a vários públicos, seguindo uma ordem de prioridade e relevância.

Inicialmente, a Instituição em si será fortalecida ao lidar e combater o racismo institucional de maneira sistemática e prioritária. O racismo surge de maneira sistemática e estrutural, demandando que as instituições implementem ações amplas e transversais para combatê-lo (Almeida, 2021). Portanto, o estabelecimento da COPERI está diretamente alinhado com a missão da UFPR de "construir uma sociedade justa e democrática" (UFPR, 2022, Art. 3).

De igual modo, a comunidade negra da universidade, que inclui alunos, professores e funcionários, será diretamente favorecida pela intervenção da COPERI. O racismo institucional sempre coloca indivíduos de grupos raciais ou étnicos marginalizados em posição desfavorável para acessar benefícios proporcionados pelo Estado e outras entidades e organizações (Bento, 2023; Geledés, 2013; Almeida, 2021). Ao fomentar um ambiente mais saudável e favorável ao desenvolvimento dessa população, a COPERI ajudará a diminuir as disparidades raciais.

Pode-se ainda garantir que toda a comunidade acadêmica da UFPR, sem distinção de raça ou gênero, será favorecida pela sugestão de intervenção. O incentivo à diversidade e inclusão em contextos corporativos traz vantagens para todos os participantes, pois a diversidade enriquece as vivências e intensifica os vínculos de cooperação e solidariedade (Meikle; Morris, 2022).

Finalmente, a ideia de estabelecer a COPERI trará benefícios para toda a comunidade da UFPR, pois uma universidade mais diversificada e justa produz resultados mais tangíveis e positivos que impactam positivamente toda a sociedade onde a instituição se encontra. Segundo Brodtkin (2011), o racismo é um tipo de violência que impacta não só pessoas, mas também instituições e a sociedade em geral, destacando a relevância de uma intervenção institucional ampla. Assim, a ideia de estabelecer a COPERI no contexto do COUN da UFPR trará benefícios diretos para a instituição, a comunidade afrodescendente, a comunidade acadêmica como um todo e a sociedade em geral, reforçando o compromisso da universidade em promover um ambiente mais equitativo, inclusivo e democrático.

## DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

O racismo institucional e estrutural tem um papel fundamental na reduzida representação de indivíduos negros no setor público do Brasil, incluindo a Universidade Federal do Paraná (UFPR). O racismo é um fenômeno político e sistêmico que impacta a distribuição de poder e chances em diversos setores da sociedade (Almeida, 2021). O escritor também ressalta que o racismo estrutural persiste e se expressa como discriminação racial em diversos setores, como o setor público. Essa discriminação racial não se expressa somente em ações específicas, mas também na perpetuação de situações de privilégio e subordinação nos âmbitos político, econômico e das relações diárias.

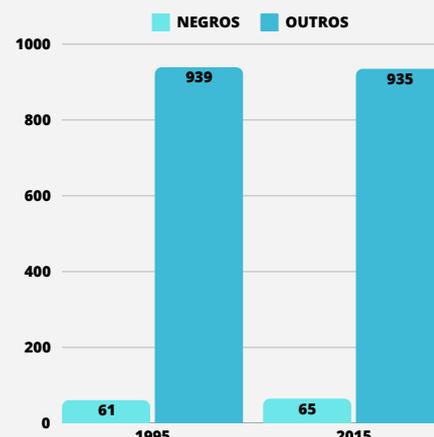
As informações fornecidas por Fioravanti (2022) indicam que a representação dos negros no setor público brasileiro ainda é insuficiente. Conforme ressaltado pelo autor, o percentual de empregados negros no setor público cresceu de 6,1% para 6,8% de 1995 a 2015, mas ainda está muito aquém da representação proporcional. Esta diferença se intensifica ainda mais quando considerada a nível regional, com apenas 5,5% de negros ocupando posições públicas na região Sul, em contraste com 9% na região Centro-Oeste. Em particular na UFPR, as informações disponibilizadas pelo Progepe/UFPR (2023) evidenciam uma acentuada disparidade racial entre os funcionários técnico-administrativos e docentes. De acordo com as informações, Dos 3.221 assistentes administrativos, apenas 122 são negros e 407 são pardos, representando apenas 16,4% da população negra. Dos 2.755 docentes, 87,5% se identificam como brancos, enquanto 8,3% são pardos e 1,2%, negros. Esta situação demonstra uma sub-representação preocupante de indivíduos negros no quadro de funcionários da instituição.

Esta circunstância espelha um conjunto mais vasto de disparidades estruturais e históricas que mantêm a sub-representação de indivíduos negros no setor público.

Segundo Gonzaga (2011), os técnicos-administrativos negros enfrentam maiores obstáculos em termos de oportunidades educacionais, formação e acesso a bens culturais, o que intensifica sua invisibilidade dentro do seu próprio grupo. A escritora destaca a importância de reconhecer seus conhecimentos, vivências e batalhas na construção de soluções para a desigualdade e na luta contra padrões racistas e sexistas de trabalho, autoridade e saber. Ademais, a literatura destaca o fenômeno conhecido como "teto de vidro". Segundo Woida e Oliveira (2019), trata-se de um mecanismo cultural e social que afeta processos de liderança e comunicação, resultando em danos para a organização e não somente para a funcionária. De acordo com as autoras, esse fenômeno impede que grupos minoritários, como mulheres e negros, alcancem posições de liderança e decisão.

Assim, a reduzida participação de negros no setor público, incluindo a UFPR, é um resultado direto do racismo institucional e estrutural, que se expressa de várias maneiras, desde a desigualdade de oportunidades até a preservação de privilégios de grupos dominantes (Almeida, 2021; Gonzaga, 2011; Geledés, 2013). Para superar essa situação, é necessária a aplicação de políticas afirmativas efetivas e a dedicação da instituição em enfrentar as origens históricas dessa questão, conforme destacado por Gonzaga (2011). Apenas através de ações efetivas e um esforço conjunto poderemos fomentar uma maior representatividade e inclusão de indivíduos negros no setor público, assegurando a diversidade e a igualdade na formação do quadro de funcionários.

GRÁFICO 1 - SERVIDORES PÚBLICOS E ETINIA A CADA MIL SERVIDORES.



fonte: O Autor com base em numeros apresentados por Fioravanti (2022)



## OBJETIVOS DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

O objetivo do produto final da dissertação é sugerir orientações para auxiliar no combate ao racismo institucional na Universidade Federal do Paraná, realizado pela Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI). Estas diretrizes têm como objetivo oferecer diretrizes sobre a implementação, o regimento com as responsabilidades da comissão e seus integrantes, os indicadores de combate ao racismo institucional, as medidas que cumpram esses indicadores, além do monitoramento e avaliação dos resultados. Assim, o objetivo é apoiar a universidade para que se consolide como um ambiente comprometido com a democratização racial e de gênero.



# DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

O estudo partiu de um quadro de diagnóstico que apresenta os principais elementos que caracterizam o real enfrentamento ao racismo institucional, fornecido pelo manual publicado por Geledés (2013) – em anexo –, a partir do qual buscou-se fazer uma análise documental exploratória quanto ao atendimento ou não da instituição quanto a cada ponto, que resultou no seguinte diagnóstico:

O diagnóstico apresenta uma análise documental exploratória sobre o atendimento da Universidade Federal do Paraná (UFPR) aos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional. A análise é estruturada em três grandes eixos: visibilização do compromisso institucional, instância e governança, e ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional com as principais descobertas:

- **Visibilização do comprometimento institucional:**

O NEAB (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros) da UFPR conduz estudos constantes sobre o racismo.

A Universidade Federal do Paraná (UFPR), através da SIPAD (Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade), implementa políticas de ações afirmativas e inclusão, interagindo com grupos dedicados à promoção da igualdade de direitos.

A Resolução no 37/04-COUN define um Plano de Metas de Inclusão Racial e Social, porém não existem provas de normas internas específicas para combater o racismo institucional.

A comunicação interna e externa do compromisso institucional de erradicação do racismo não foi identificada.

- **Instância e Governança:**

A SIPAD é o órgão encarregado de combater o racismo institucional, situado apenas abaixo da Reitoria em termos hierárquicos.

A SIPAD conta com uma estrutura adequada e uma equipe capacitada para lidar com assuntos específicos.

Não se sabe se a SIPAD monitora as medidas de combate ao racismo institucional.

- **Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento:**

A UFPR dispõe de dados sobre a proporção de negros, porém não possibilita a correlação com informações de gênero e posição na hierarquia.

A UFPR implementa a política de cotas, porém não há discriminação de gênero e não há um planejamento específico para a promoção funcional de servidores negros.

Não se observaram ações regulares para detectar a existência de racismo na instituição, nem informações e iniciativas educativas acerca da implementação de ações afirmativas.

Não foram identificadas provas de que as medidas afirmativas implementadas possam combater outras formas de desigualdades enfrentadas pela comunidade negra, nem metas concretas de maior diversidade nos diversos níveis hierárquicos.

Também não foi detectado um monitoramento constante dessas medidas.

Resumidamente, o estudo sugere que a UFPR fez progressos no combate ao racismo institucional, como a presença da SIPAD e de políticas de ações afirmativas. Contudo, ainda existem falhas em pontos como a formalização de normas internas específicas, a divulgação do compromisso institucional, a supervisão e monitoramento constante das ações, além do combate a outras formas de desigualdades enfrentadas pela população negra.



## PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

A proposta deste ponto contará com as orientações para a efetivação da Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI), desde caminhos para implementação, regulamentação e parâmetros para o trabalho, tudo com base na estrutura vigente da universidade e seus conselhos.



## Da implementação:

Sugere-se que a nova comissão se via Conselho Universitário (COUN), trazendo a ela legitimidade e representatividade, além de autonomia. Os Conselhos Superiores das Universidades Federais são entidades colegiadas que exercem uma função crucial na gestão e no planejamento das instituições federais brasileiras. A principal responsabilidade dela é decidir sobre assuntos acadêmicos, administrativos e financeiros, assegurando a autonomia da universidade e a excelência do ensino superior. Conforme a Lei no 9.394/1996, que define as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, as instituições de ensino superior possuem independência didático-científica, administrativa e financeira. Os Conselhos Superiores são formados por membros de diversos setores da comunidade acadêmica, que incluem professores, alunos e funcionários técnico-administrativos. O funcionamento e a formação desses conselhos são definidos pelo Estatuto de cada entidade.

De acordo com o exposto no site da Universidade Federal do Paraná, seus conselhos superiores são compostos por:

FIGURA 1 – CONSELHOS SUPERIORES UFPR.

Conselhos Superiores
SOC – Secretaria dos Órgãos Colegiados
COUN – Conselho Universitário
CONCUR – Conselho de Curadores
COPLAD – Conselho de Planejamento e Administração
CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

Fonte: UFPR (2024)

Sendo o COUN:

O Conselho Universitário, resultante da reunião dos membros do Conselho de Planejamento e Administração com os do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, será presidido pelo Reitor e funcionará como órgão máximo deliberativo para traçar a política universitária e como instância recursal. (UFPR, 2024, s.n.)

Essas instâncias superiores possuem várias responsabilidades, que englobam a criação e aprovação do regimento interno, que estabelece as diretrizes de operação do conselho e suas competências. Um outro ponto importante é a discussão sobre políticas acadêmicas, que inclui a formulação de cursos, programas de pós-graduação e a execução de pesquisas. O conselho também tem a responsabilidade de aprovar o orçamento, cabendo a ele analisar e validar a proposta orçamentária da universidade. Adicionalmente, o conselho monitora a administração, analisando a implementação das políticas financeiras e administrativas da entidade. Estas responsabilidades estão alinhadas com a Lei no 10.861/2004, que estabelece o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), destacando a relevância da governança nas instituições de ensino superior.

Os conselhos, além das leis já citadas, também estão sujeitos a decretos e portarias que regulamentam a educação superior. Por exemplo, o Decreto no 5.773/2006 aborda a regulamentação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, enfatizando a independência das instituições e a relevância do envolvimento da comunidade acadêmica nas decisões. Portanto, os Conselhos Universitários Federais são fundamentais para a operação das universidades, assegurando que as decisões sejam tomadas de maneira democrática e participativa. A lei que os regula garante a independência e a excelência do ensino superior, evidenciando a relevância desses órgãos na elaboração de políticas educacionais efetivas. Desta maneira fica evidente a importância de que a COPERI, seja implementada via COUN, sendo este o órgão máximo para deliberações e também a última instância de recurso, havendo consenso quanto a necessidade de se aprimorar o enfrentamento ao racismo institucional, seria o caminho mais simples para que ele tenha sua autonomia, representatividade e reconhecimento devidamente assegurados.

## Regulamentação

Para ser aprovado e entrar em funcionamento a comissão sugerida precisa ter seu próprio regimento que guiará os rumos do trabalho. Um regimento interno é um documento normativo que define as normas, responsabilidades e processos que orientam a operação de uma entidade colegiada, como conselhos, comissões ou comitês. O objetivo é regular a estrutura interna desses organismos, assegurando sua atuação de maneira organizada e eficiente (UFPR, 2019). Conforme a "Resolução COPED no 007/2020", que aprova o Regimento Interno do Conselho Permanente de Direitos Humanos do Paraná (COPED), este documento "trata das responsabilidades, estrutura e operação" deste órgão (PARANÁ, 2020, p.1). Este modelo de regimento interno é crucial para estabelecer o propósito, as atribuições e a estrutura de um órgão colegiado, conforme ilustrado neste caso.

Um exemplo semelhante é o "Regimento Interno dos Órgãos Normativos, Deliberativos e Consultivos Superiores da Universidade Federal do Paraná", que define as diretrizes que orientam os principais conselhos da instituição, tais como o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e o Conselho Universitário (UFPR, 2019). Este documento descreve a organização, responsabilidades e o funcionamento desses conselhos, que representam as instâncias máximas de decisão na universidade. Ademais, a "Resolução COPLAD no 11/99", que "Define diretrizes para a criação e aplicação do Fundo de Desenvolvimento Acadêmico (FDA)" da UFPR, pode ser vista como um regimento interno (UFPR, 1999). Este documento estabelece as regras para a administração e utilização deste fundo, estabelecendo seus objetivos, critérios e procedimentos.

A relevância de um regimento interno está na sua habilidade de estruturar e conferir legitimidade às ações de uma entidade colegiada. Ele define:

- O propósito, habilidades e responsabilidades da entidade, definindo sua área de atuação;
- A estrutura e o processo de escolha dos seus integrantes asseguram a representatividade;

- A estrutura e o processo de escolha dos seus integrantes asseguram a representatividade;
- As normas de funcionamento interno, como periodicidade de reuniões, processos decisórios e criação de comissões e
- Os processos e processos que direcionam as atividades do órgão, garantindo a segurança jurídica.

De forma que, o regimento interno é uma ferramenta fundamental para a eficácia, a transparência e a eficiência das atividades realizadas por conselhos, comissões e outros órgãos colegiados, conforme evidenciado nos exemplos fornecidos.

Para efeito de auxílio acompanha o trabalho em apêndice um modelo genérico, inspirado nos exemplos citados para ajudar na elaboração de um possível futuro regimento para a COPERI (Apêndice I).

Reforça-se que o modelo de regimento é genérico e deverá ser revisado e adaptado para atender as necessidades e os formatos mais compatíveis com a universidade e suas necessidades.

## Parâmetros para o trabalho

O guia de enfrentamento ao racismo institucional proposto por Geledés (2013), foi o guia para o estudo que resultou neste relatório técnico, o comparativo feito entre os indicadores apresentados pelo guia com as ações já implementadas ou não na universidade trouxeram o resultado de que há caminhos para ampliar esta tarefa, para tanto seguir-se há o Guia citado, fortalecendo-se os indicadores já atendidos e procurando caminhos para avançar no enfrentamento através dos indicadores que ainda não são.

Como aponta o "Quadro 1 - Análise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional", nove dos dezoito indicadores não estão sendo atendidos pela instituição até o momento da realização da pesquisa, ou não se identificou por meio de documentos e sites oficiais a sua aplicação, por tanto há muito o que se caminhar dentro destes pontos para iniciar os trabalhos da comissão, que deverá periodicamente avaliar quais os pontos estão sendo atendidos, quais são os que não estão e traçar estratégia para que os que não estejam sendo atendidos passem a ser.

Também deverá esta comissão avaliar se os atendimentos estão sendo satisfatórios e se estão surtindo efeito. Geledés (2013) aponta que “Indicadores são ferramentas que permitem a observação e apoiam análises acerca de mudanças que se quer produzir ou observar a partir de determinada ação” (p. 41), ou seja, são elementos de informação que proporcionam uma perspectiva clara sobre temas mais abrangentes e que evidenciam tendências que não são imediatamente perceptíveis.

Como aponta o “Anexo 1 -Análise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional”, nove dos dezoito indicadores não estão sendo atendidos pela instituição até o momento da realização da pesquisa, ou não se identificou por meio de documentos e sites oficiais a sua aplicação, por tanto há muito o que se caminhar dentro destes pontos para iniciar os trabalhos da comissão, que deverá periodicamente avaliar quais os pontos estão sendo atendidos, quais são os que não estão e traçar estratégia para que os que não estejam sendo atendidos passem a ser. Também deverá esta comissão avaliar se os atendimentos estão sendo satisfatórios e se estão surtindo efeito. Geledés (2013) aponta que “Indicadores são ferramentas que permitem a observação e apoiam análises acerca de mudanças que se quer produzir ou observar a partir de determinada ação” (p. 41), ou seja, são elementos de informação que proporcionam uma perspectiva clara sobre temas mais abrangentes e que evidenciam tendências que não são imediatamente perceptíveis.

Quanto a implementação do monitoramento de impacto dos indicadores, podemos nos guiar pelo modelo proposto por Franco et al (2000), que sugere um ciclo de seis passos para que o monitoramento seja implementado.

## IMAGEM 2 - Seis passos para monitoramento de impacto.



Fonte: Adaptado de Franco et al (2000)

Quanto a elaboração dos indicadores, sugere-se partir dos apresentados por Geledés (2013) exposto no Quadro 1 deste trabalho, que podem e devem ser aprimorados para a realidade da instituição e o estudo das questões inerentes da mesma, para tal Geledés (2013) Sugere que:



“Segundo diferentes especialistas já apontaram, existem critérios importantes para a escolha de indicadores, quais sejam: Sensibilidade:

O indicador reage quando há mudanças pequenas?

O indicador reage rapidamente e em escala suficientemente exata?

O indicador mostra o grau de mudança?

Validade:

O indicador mede aquilo que estamos pensando e não está sendo influenciado por outros fatores?

O indicador mede mais direto possível ou mostra efeitos causais?

Relação custo / benefício:

Requer muito equipamento ou tempo para medir esse indicador?

Os custos para medir esse indicador são muito altos?

Mensuração:

É possível contar e medir esse indicador?

Qualquer um pode conferir o indicador?

Temporalidade:

É pontual?

Pode-se medir em intervalos, por exemplo, cada semana ou mês?

Pode-se aplicar esse indicador com continuidade e regularidade?

Consegue reagir quando foge de um intervalo fixo?

Simplicidade:

É simples para usar, medir e interpretar?

Todos podem entender o indicador?

Não precisa de muitas explicações?” (p. 43-44)



Importante assinalar que as definições adotadas por Geledés (2013) apoiam-se no pressuposto central de que a eliminação do racismo institucional deve ser parte das iniciativas, ações, políticas institucionais governamentais e Estatais. O que responde às determinações da Declaração e Plano de Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, aos princípios constitucionais, à Lei 12. 288 de 2011 (Estatuto da Igualdade Racial) e demais normas jurídicas e políticas de promoção da equidade, de erradicação das disparidades raciais e de gênero e de reafirmação democrática da vigência dos DHESCA, direitos humanos, econômicos, sociais, culturais e ambientais no país.

O que implica considerar que a linha de base para a formulação de indicadores é a obrigação institucional de desenvolver, monitorar e avaliar seus processos de eliminação do Racismo Institucional na totalidade de suas ações e processos. Desse modo, o que os indicadores deverão ressaltar é a vigência, pertinência e adequação das iniciativas de eliminação do Racismo Institucional nas políticas de proteção social. (GELEDÉS, 2013, p. 44)



Desta forma compete a esta comissão permanente (COPERI) manter atualizados através de pesquisa contínua e atualizações das políticas públicas discutidas em diversos âmbitos quanto ao enfrentamento do racismo institucional.

# RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

---

## Diego Medeiros

Diego Daniel Medeiros Da Silva, Mestrando  
em Administração Pública, Profiap/  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
- [Diegomedeiros@ufpr.br](mailto:Diegomedeiros@ufpr.br)

Curitiba, 2024.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006. Regulamenta a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 2006.

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2004.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 1996.

BRODKIN, Karen. **How Jews Became White Folks and What That Says About Race in America**. New Brunswick: Rutgers University Press, 2011.

FRANCO, Fernando S. et al. **Monitoramento Qualitativo de Impacto. Desenvolvimento de Indicadores para a Extensão Rural no Nordeste do Brasil**. Berlim / Fortaleza / Recife, novembro 2000. Mimeo.

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional**. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/05/Guia-de-Enfrentamento-ao-Racismo-Institucional.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

MEIKLE, Janine; MORRIS, Christine. **Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace**. Cham: Palgrave Macmillan, 2022.

PARANÁ. Resolução COPED nº 007, de 10 de setembro de 2020. Aprova o Regimento Interno do Conselho Permanente de Direitos Humanos do Paraná – COPED. Disponível em: [https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/documento/2020-11/resolucao\\_007\\_-\\_novo\\_regimento.pdf](https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-11/resolucao_007_-_novo_regimento.pdf). Acesso em: 25 nov. 2024.

FPR. Estabelece normas para a constituição e utilização do Fundo de Desenvolvimento Acadêmico – FDA. Resolução COPLAD nº 11/99. Disponível em: [http://www.proplan.ufpr.br/portal/fda/FDA-Apoio\\_Resolucao\\_Coplada\\_11\\_99.pdf](http://www.proplan.ufpr.br/portal/fda/FDA-Apoio_Resolucao_Coplada_11_99.pdf). Acesso em: 25 nov. 2024.

UFPR. Resolução nº 11/19-COUN. Consolida as Resoluções anteriores e estabelece o Regimento dos Órgãos Normativos, Deliberativos e Consultivos Superiores da Universidade Federal do Paraná: o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, o Conselho de Planejamento e Administração e o Conselho Universitário da Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2019/04/COUN1119.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Conselhos Superiores**. Disponível em: <https://ufpr.br/conselhos-superiores/>. Acesso em: 25 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Estatuto da Universidade Federal do Paraná**. Curitiba, 2022. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2022/08/ESTATUTO-DA-UFPR-1.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2026**. Curitiba, 2022. Disponível em: <https://www.ufpr.br/portalufpr/wp-content/uploads/2021/11/PDI-2022-2026-UFPR.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Regimento Geral da Universidade Federal do Paraná**. Curitiba, 2021. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2021/02/Reg-Geral-da-UFPR-atualizado.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Resolução nº 37/04-COUN, de 16 de dezembro de 2004. Estabelece e aprova Plano de Metas de Inclusão Racial e Social na Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2004. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2019/04/COUN1119.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

## ANEXO 1

### Análise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional

Eixos	Perguntas norteadoras	Elementos comprobatórios
Visibilização do compromisso institucional	A organização já identificou as formas atuais de racismo institucional?	Sim, a instituição conta com o NEAB (Núcleo de estudos afro-brasileiros) que pesquisam continuamente a temática de racismo. <a href="http://www.neab.ufpr.br/portal/">http://www.neab.ufpr.br/portal/</a>
	O enfrentamento ao racismo é uma das metas de suas políticas e programas prioritários? Como?	"a UFPR, por meio da SIPAD, possui políticas de orientação para o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão envolvendo de forma transversal as diversas Pró-reitorias e Setores; atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas e promove ações educativas de combate ao preconceito, à discriminação, ao racismo, ao capacitismo, à violência de gênero e de orientação sexual no ambiente universitário." Capítulo 13 do plano de desenvolvimento institucional 2022-2026.
	Existem normas internas para o enfrentamento do RI?	RESOLUÇÃO Nº 37/04-COUN
	A organização tem formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do RI?	Não identificado
Instância de Governança	A organização dispõe de instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento do racismo institucional?	Superintendencia de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD)- PDI UFPR 2022 – 2026 P. 98
	Essa instância possui recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada)?	Possui uma boa estrutura e conta com várias equipes para tratar assuntos específicos. <a href="https://sipad.ufpr.br/contato-10/">https://sipad.ufpr.br/contato-10/</a>
	Qual é o nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão?	Como Superintendência a posição fica bastante vantajosa sendo que está abaixo apenas da reitoria como consta no PDI UFPR 2022 – 2026 pagina 83
	Essa institucionalidade realiza monitoramento das ações de enfrentamento do racismo institucional?	Não identificado
	A instituição tem informações atuais sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição e em que posições?	Em partes, a instituição informa o percentual de negros, mas as informações apresentadas não permitem cruzar os fatores de gênero e posição hierárquica. PROGEPE/ UFPR, 2023
	Existe alguma ação específica para	A instituição aplica a política de cotas, mas não há recorte de gênero, bem

Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do Racismo Institucional	a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional?	como não existe um planejamento para ascensão funcional específica para estes servidores.
	Os critérios utilizados nos processos seletivos promovem a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição?	Não, ela não possui nenhum tipo de política para proporcionalidade.
	Os processos seletivos são guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça, cultura?	O ingresso é feito via concurso, extingue a possibilidade de não contratação por estes motivos, mas as políticas de cotas se mostram insuficientes visto a pouca diversidade na instituição.
	A instituição utiliza periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição?	Não identificado
	A instituição informa e educa as equipes e seu público quanto à adoção de ações afirmativas?	Não identificado
	As ações afirmativas adotadas permitem enfrentar outras formas de desigualdades vivenciadas pelos/as negros/as (de gênero, orientação sexual, condição física e mental, geração etc.?)	Não identificado
	Os critérios utilizados nos quais é a abrangência dessa ação afirmativa (acesso, permanência, mobilidade, cultura organizacional)?	Não identificado
	Há metas objetivas definidas de maior diversidade nos diferentes níveis hierárquicos do quadro funcional?	Não identificado
	Há acompanhamento contínuo dessas ações?	Não identificado

**Fonte: Adaptado de (Geledés; Cfemea, 2013)**

# APENDICÊ A

## Minuta do Regimento Interno da Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI) da Universidade Federal do Paraná

### Capítulo I - Das Disposições Iniciais

Art. 1º A Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI) é um órgão colegiado e deliberativo, de caráter permanente, vinculado aos Conselhos Superiores da Universidade Federal do Paraná (UFPR), com a finalidade de promover ações de enfrentamento ao racismo institucional no âmbito da UFPR.

Art. 2º A COPERI tem sua sede na Reitoria da UFPR, em Curitiba, Paraná, e sua área de atuação abrange toda a Universidade Federal do Paraná, incluindo seus campi, setores e unidades.

Art. 3º A COPERI será assessorada e apoiada administrativamente pela Superintendência de Inclusão e Diversidade (SIPAD) da UFPR, que lhe prestará o suporte necessário para o desempenho de suas atividades.

### Capítulo II - Da Finalidade e Competências

Art. 4º A COPERI tem por finalidade a promoção de ações de enfrentamento ao racismo institucional na UFPR, contemplando a formulação, a implementação e o monitoramento de políticas e programas voltados à eliminação de práticas discriminatórias e ao fortalecimento da igualdade racial.

Art. 5º São competências da COPERI:

- I - Elaborar e propor ao Conselho Universitário (COUN) da UFPR políticas, diretrizes e ações institucionais para o enfrentamento do racismo institucional;
- II - Acompanhar e avaliar a implementação das políticas e ações relacionadas ao enfrentamento do racismo institucional na UFPR, em conjunto com a SIPAD;
- III - Promover o diálogo e a articulação com os diversos setores, unidades e conselhos da UFPR, visando à transversalidade das ações de enfrentamento ao racismo institucional;

IV - Propor e apoiar a realização de atividades de formação, sensibilização e conscientização sobre o tema do racismo institucional para a comunidade universitária;

V - Receber, analisar e encaminhar denúncias de práticas discriminatórias e racistas no âmbito da UFPR, acompanhando o processamento e a resolução dos casos;

VI - Participar da elaboração de relatórios periódicos sobre o enfrentamento do racismo institucional na UFPR, a serem apresentados aos Conselhos Superiores.

### Capítulo III - Da Composição e Funcionamento

Art. 6º A COPERI será composta por 12 (doze) membros titulares e seus respectivos suplentes, com a seguinte composição:

I - 4 (quatro) representantes docentes, indicados pelos Conselhos Setoriais;

II - 4 (quatro) representantes técnico-administrativos, indicados pelos Conselhos Setoriais;

III - 2 (dois) representantes discentes, sendo 1 (um) da graduação e 1 (um) da pós-graduação, indicados pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE) e pela Associação de Pós-Graduandos (APG);

IV - 2 (dois) representantes da sociedade civil organizada, indicados por entidades que atuam no enfrentamento ao racismo.

§ 1º Os membros da COPERI terão mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução.

§ 2º A presidência da COPERI será exercida por um de seus membros, eleito pelos pares, para mandato de 1 (um) ano, permitida uma recondução.

Art. 7º A COPERI reunir-se-á, ordinariamente, a cada 2 (dois) meses, e, extraordinariamente, sempre que convocada por sua Presidência ou por, pelo menos, 1/3 (um terço) de seus membros.

§ 1º As reuniões da COPERI serão instaladas com a presença da maioria absoluta de seus membros.

§ 2º As decisões da COPERI serão tomadas por maioria simples dos presentes, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Art. 8º A COPERI poderá criar comissões temporárias ou grupos de trabalho para o desenvolvimento de atividades específicas, de acordo com suas necessidades.

#### Capítulo IV - Das Disposições Finais

Art. 9º Os casos omissos neste Regimento Interno serão resolvidos pela COPERI, observada a legislação vigente.

Art. 10. Este Regimento Interno entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Universitário (COUN) da UFPR.

Fonte: O Autor, 2024