

GUIA DE _____

Enfrentamento

ao Racismo

Institucional

_____ UFSC





Esperamos que os textos incluídos nesta publicação sejam relevantes para as nossas ações de combate ao racismo institucional e ajudem as pessoas a reconhecê-lo e a encontrar soluções que promovam a equidade racial em nossa comunidade universitária.

Apresentação

A Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) e a Coordenadoria de Relações Étnico-raciais (COEMA), em mais uma ação antirracista, lança para a sua comunidade o Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional da UFSC, como resultado de um processo de construção coletiva da comunidade universitária e de movimentos negros da sociedade civil que resultou na aprovação da Resolução nº 175/Cun/2022, que dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional, em suas diferentes formas de manifestação e formas de enfrentamento, no âmbito da Universidade.

Somando-se aos compromissos descritos nessa Resolução, e como mais uma ação com vistas ao letramento racial para o combate do racismo institucional, esse guia tem como objetivo principal sistematizar os principais aspectos da referida Resolução, oferecendo subsídios para que a comunidade compreenda como o racismo se manifesta e construa, então, diagnósticos, planos de ação e indicadores que contribuam para a criação de um ambiente favorável à implementação dessa Política, buscando consolidar a equidade racial.

Neste cenário, a presente produção tem como objetivo: conceituar, definir e apontar as formas de racismo existentes, visando o seu reconhecimento para então enfrentá-lo.

Este guia tem a intenção de fornecer subsídios para o seu enfrentamento, buscando eliminar o racismo em nossos espaços.

Desejamos que toda UFSC tenha acesso e efetue a leitura deste guia, pois entendemos que ele será um importante instrumento para combater o racismo e tornar nossa Universidade mais equânime. Uma ótima leitura!

Leslie Sedrez Chaves

Pró-Reitora de Ações Afirmativas e Equidade

Marilise Luiza Martins dos Reis Sayão

Diretora de Ações Afirmativas e Equidade

Bárbara Nobrega Simão

Coordenadora de Relações Étnicorraciais

Glossário

Aqui destacamos alguns dos termos mais importantes que constam na nossa Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional e que são os mais utilizados nas nossas ações, cursos e iniciativas. Fique por dentro, pois esta é uma das formas de entendermos como o racismo se manifesta.

- **Racismo:** forma sistemática de discriminação baseada na concepção de raça, que se manifesta por meio de práticas e ações que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam.
- **Raça:** é um conceito social e histórico desenvolvido no século XV, a partir do processo colonial e escravocrata de domínio europeu, utilizado para legitimar o poder sobre sujeitos que são objetos de sua dominação.
- **Racismo estrutural:** processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios, segundo determinados grupos raciais, são reproduzidos nos âmbitos político, econômico, cultural e até mesmo nas relações cotidianas.
- **Racismo institucional:** parâmetros discriminatórios institucionais baseados na raça de modo a manter a hegemonia do grupo racial no poder, dificultando a ascensão de outros grupos raciais, não problematizando a desigualdade racial e naturalizando o domínio branco.
- **Antirracismo:** ação ética e política de reconhecimento e enfrentamento sistemático à desigualdade racial e ao racismo na sociedade.
- **Desigualdade racial:** acesso desigual a direitos sociais em virtude de raça/cor e que se reproduz cotidianamente no âmbito institucional, em diálogo com o processo histórico de desigualdades geradas pelo racismo no Brasil.
- **Enfrentamento ao racismo:** combate sistemático das violências, com acolhimento, encaminhamentos administrativos e jurídicos de crimes de racismo e de injúria racial.
- **Letramento racial:** instrumento científico e político de produção e compartilhamento de conhecimento sobre a temática racial com a finalidade de desenvolver a capacidade de interpretação de códigos e práticas racistas que estão no nosso cotidiano, gerando assim ferramentas para não reproduzir essas práticas e substituí-las por ações que promovam, de fato, o antirracismo.
- **Equidade:** disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada pessoa, revelando um senso de justiça em que o tratamento ou modo de agir em relação à determinada pessoa deve se dar com base no reconhecimento das características individuais e necessidades específicas dessa pessoa, revelando-se, na questão racial, pela ação de reconhecimento da desigualdade racial produzida historicamente e pela produção de medidas específicas como, por exemplo, o uso das cotas (reservas de vagas) e outras políticas de discriminação positiva.
- **Interseccionalidade:** conceito sociológico que demonstra como diferentes formas de opressão, como raça, gênero, orientação sexual, capacidade, marcadores econômicos etc., se relacionam e se sobrepõem, afetando grupos marginalizados de maneira única e complexa, constituindo-se como aspecto ativo do desempoderamento.
- **Branquitude:** sistema ideológico que se baseia na suposta superioridade racial branca, resultando em uma posição em que os sujeitos identificados como brancos adquirem, historicamente, privilégios simbólicos e materiais.
- **Xenofobia:** atitude de aversão, desconfiança, medo, antipatia, rejeição em relação ao migrante, nacional ou internacional, vitimando, principalmente, pessoas negras.

Introdução

Dado que a UFSC, historicamente, tem baixa incorporação do conceito de racismo nas suas ações institucionais, e frente aos desafios para a criação de estratégias de combatê-lo, muitas vezes por desconhecimento desse fenômeno, elaboramos este Guia na expectativa de contribuir para que todos os setores de nossa universidade passem a adotar mecanismos efetivos de prevenção, enfrentamento, monitoramento, acolhimento, apuração e superação do racismo institucional.

O que é racismo? Quais são os principais termos da política de enfrentamento ao racismo da instituição? Como definir e identificar o racismo institucional? O que é um ato ou comportamento racista? Como enfrentá-los? Como proceder diante de um caso de racismo? De que forma as pessoas vítimas de racismo são acolhidas? Quais são as punições cabíveis aos agressores, em âmbito institucional? São essas as questões consideradas neste Guia.

Ele foi pensado como um instrumento para que discentes, docentes, servidores técnico-administrativos, trabalhadores terceirizados e as pessoas que convivem em nossa Universidade, conheçam o que é o racismo, reconheçam a sua existência e de que forma se manifesta. E assim, possam atuar para enfrentá-lo e engajar em ações que fortaleçam o compromisso da UFSC com o enfrentamento do racismo institucional.

Para isto, este guia se propõe a:

1. Favorecer o reconhecimento do que é racismo, bem como de indícios e evidências de racismo no âmbito da UFSC;
2. Refletir sobre a reprodução do racismo na instituição e as formas pelas quais a Universidade deve combatê-la;
3. Promover o reconhecimento do racismo institucional como violação dos direitos da população negra, indígena e quilombola, ou seja, violação dos Direitos Humanos;
4. Indicar as formas de fazer denúncias, as punições e onde buscar acolhimento.

O enfrentamento ao racismo institucional é dever de toda a comunidade universitária!

O que é considerado um ato ou comportamento racista?

Uma das principais dúvidas que se colocam no enfrentamento ao racismo é compreender o que é um ato ou comportamento racista, e de que forma ele se manifesta, para então, após conhecido e reconhecido, se possa agir para combatê-lo, dando-lhe os devidos trâmites institucionais.

Para começar, são considerados atos de racismo toda aquela manifestação que faça distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica e que tenha por intenção anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em igualdade de condições de direitos humanos e liberdades fundamentais.

Tais atos são praticados tanto no âmbito universitário, quanto fora dele, e geralmente recorrem ao uso do arbítrio da violência, incluindo-se humilhação, assédio moral, sexual, emocional ou psicológico.

Atos e comportamentos racistas também podem se dar das seguintes formas:

- **Racismo interpessoal:** aquele que ocorre quando há comportamento depreciativo baseado em preconceitos relacionados às características do fenótipo negro e indígena, ou pela inferiorização atribuída em função de estereótipos racistas que violem a dignidade da pessoa atacada e/ou do grupo racial a que a pessoa pertença.

Comete ato racista toda pessoa que participa ou instiga tal prática de forma direta ou indireta, e também por omissão (quando poderia evitar o ato lesivo).



Atente-se! A microgressão só é “pequena” para quem agride.



- **Injúria racial:** quando ocorre ofensa direta à honra de alguém, envolvendo elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. Ocorre, por exemplo, quando uma pessoa destrata outra em uma situação de prestação de algum serviço, utilizando termos ou expressões negativas relacionadas a sua raça ou cor.
- **Racismo institucional:** quando ocorrem ações ou omissões arbitrárias que impliquem em desigualdade de tratamento, segundo o pertencimento racial. Por exemplo, o fato de haver um número muito menor de negros em cargos de gestão é um forte indício de racismo institucional.
- **Microagressões:** consistem nas atitudes que traduzem desprezo ou agressividade de uma pessoa em relação à outra em função de seu pertencimento racial, nas formas de comunicação, ainda que não propositais, e nos comportamentos que silenciem ou invalidam discursos, pensamentos e interesses, quando manifestados por membro de determinado grupo racial. São exemplos: os **microataques**, comportamentos mais óbvios e deliberados, como atender um estudante branco antes de um estudante negro. Temos também os **microinsultos** e as **microinvalidações** que tendem a ser menos óbvias: elogiar um colega negro dizendo que ele é tão “articulado”, ou quando uma pessoa branca diz que não vê cor da pele (minimizando o sofrimento de quem lidou com o racismo), ou afirma que não existe mais racismo.

- **Racismo religioso:** consiste na distinção, exclusão, restrição ou preferência, incluindo-se qualquer manifestação individual, coletiva ou institucional, de conteúdo depreciativo, baseada em religião, concepção religiosa, credo, profissão de fé, culto, práticas ou rituais, e que provoque danos morais ou materiais, atente contra os símbolos e valores das religiões afro-brasileiras e crenças dos povos indígenas, ou seja capaz de fomentar ódio religioso ou menosprezo a essas religiões e seus adeptos. Por exemplo, relacionar tais religiões com o charlatanismo.
- **Racismo recreativo:** consiste em práticas que promovam uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento da hostilidade racial. Temos como exemplo todo aquele tipo de racismo “disfarçado” em piada, humor hostil e brincadeiras camufladas de ofensas contra grupos específicos.
- **Racismo linguístico:** consiste no uso de linguagem e expressões racistas imbuídas de carga pejorativa e degradante. É o tal “racismo cordial”, que deriva desse tipo de racismo. Por exemplo, dizer “ah, você é uma negra bonita” cria a percepção da necessidade de um adjetivo: “ela é negra, mas ela é bonita”.
- **Racismo epistêmico:** consiste na recusa e subvalorização da produção de conhecimento que envolva repertório e cânones que não sejam ocidentais. Um exemplo é quando nós nos apegamos aos modelos de formação de conhecimento dos europeus, e descartamos, desconsideramos, menosprezamos ou damos menos atenção para conhecimentos não ocidentais.

**Se causa constrangimento, não é piada!
Não tem graça se alguém chora! É racismo!**

- **Xenofobia:** consiste em atitudes discriminatórias e, muitas vezes, violentas, tanto verbais como físicas e psicológicas, contra migrantes nacionais e internacionais. O preconceito xenofóbico está, na maioria das vezes, ao lado do preconceito racial. Nesses casos, é quase impossível separar o que é racismo do que é xenofobia, visto que a origem de uma pessoa está relacionada, na maioria das vezes, com a cor de sua pele. Um exemplo, no Brasil, é o preconceito dirigido aos haitianos, venezuelanos e nordestinos.
- **Discursos de ódio nacional, racial ou religioso:** são discursos que discriminam, desumanizam um grupo social ou uma pessoa pertencente a esse grupo, em função dessa pertença. Muito se justifica o discurso de ódio como opinião, o que é bem diferente. Discurso de ódio ataca pessoas, ou grupos. Exemplo: “Essa pessoa é uma... (ofensa racista, preconceituosa), não quero estar perto dela”. **Esse discurso não é opinião, é racismo!**
- **Apologia ao nazismo:** incluindo manifestações, bem como a organização de grupos, com o objetivo de difundir ou cultuar essas ideologias, exposição de símbolos ou ações simbólicas que visem glorificar violações ou violadores de Direitos Humanos, tais como bandeiras, fotos, publicações e produção de conteúdos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda.



Proibir que pessoas de determinada raça ou etnia tenham acesso a algum estabelecimento, negar ascensão profissional em locais de trabalho, etc., é racismo.

Como podemos combater o racismo?

Para você começar a combater o racismo, nas suas diferentes formas de manifestação, indicamos que siga estes 4 passos:

1. Conhecer o racismo nas suas diferentes formas!

Estude as leis de enfrentamento e combate do racismo, as resoluções e políticas que dizem respeito a isso. Racismo não é passado, racismo é aprendido. Adquirir vocabulário racial. Há cursos e capacitações oferecidas pela UFSC que envolvem essa temática.



2. Identificar! Comece questionando:

olhe e busque correspondência. **Observe, escute,** sinta os indicadores de discriminação. **Avalie o contexto:** identifique fatores de risco e conflito. Interprete códigos racistas. Os cursos e capacitações oferecidos pela UFSC te auxiliarão no desenvolvimento dessa prática.

Estude, questione, avalie, interprete, atue, crie e participe!

3. Atuar, no sentido de dar os devidos encaminhamentos! **Não se omite!** Dê encaminhamento administrativo às denúncias. Notifique. Encaminhe a pessoa vítima aos setores de acolhimento. Aja de acordo com os fluxos, normativas e resoluções.

4. Engajar! Crie e participe de iniciativas, como comitês internos de acompanhamento e avaliação da política, fomento de bolsas e pesquisas sobre relações étnico-raciais, grupos de diversidade, rodas de conversa, coletivos, etc.

O que cabe à UFSC na prevenção e enfrentamento do racismo?

À UFSC cabe desenvolver e ampliar, de forma progressiva, políticas, programas e ações de caráter pedagógico, preventivo e permanente à comunidade universitária visando o antirracismo, a equidade e o enfrentamento ao racismo institucional e epistêmico, em conformidade com a ordem jurídica, por meio de todas as suas instâncias e órgãos deliberativos. É fundamental que cada um de nós entenda que é dever de toda a comunidade universitária implementar as ações para enfrentamento do racismo institucional.

Assim, a universidade, e toda a sua comunidade, precisa:

- Garantir investimento orçamentário anual em ações de enfrentamento às desigualdades raciais;
- Instituir e incentivar canais efetivos de participação das pessoas negras, indígenas e quilombolas em todas as etapas das ações e políticas para o enfrentamento ao racismo;
- Incentivar a adaptação das formas de comunicação com base nas necessidades e linguagens segundo gênero, raça e cultura;
- Fomentar ações que gerem metas para eliminação das disparidades raciais nos diferentes níveis funcionais dos âmbitos acadêmicos e administrativos da Universidade;



É fundamental que cada um de nós entenda que é dever de toda a comunidade universitária implementar as ações para enfrentamento do racismo institucional.

- Ampliar a transparência sobre a desigualdade racial por meio de censos das ações afirmativas e protocolos de divulgação de ações de enfrentamento ao racismo;
- Garantir o cumprimento da reserva e a ocupação das vagas por pessoas negras, quilombolas e indígenas em concursos públicos e processos seletivos simplificados para servidores docentes e técnico-administrativos em Educação;
- Garantir que as vagas de ações afirmativas na educação básica, graduação, pós-graduação, processos seletivos simplificados e concursos públicos não ocupadas sejam redirecionadas para outras modalidades de cotas;
- Priorizar a convocação de pessoas negras, indígenas e quilombolas aprovados em concurso para cargos de docentes diante de novas vagas departamentais, até o cumprimento de no mínimo 20% de representação nos departamentos de ensino;
- Garantir a reserva de no mínimo 20% (vinte por cento) de pessoas negras, indígenas e quilombolas, em todas as instâncias deliberativas da Universidade, dentre o número total das representações de discentes, docentes e técnico administrativos de cada órgão;





- Garantir o controle social da política de cotas por meio das bancas de heteroidentificação, cuja composição tenha diversidade de gênero e raça, com a presença dos movimentos sociais, assegurada a constante qualificação das pessoas participantes;
- Proporcionar formação continuada e qualificação sobre relações étnico-raciais e enfrentamento ao racismo a toda a comunidade universitária;
- Inserir carga-horária dedicada ao ensino de conteúdos programáticos nos projetos pedagógicos dos cursos de graduação, pós-graduação e educação básica, além da implementação de cotas epistêmicas em suas matrizes curriculares;
- Desenvolver programas de pesquisa e extensão universitária destinados a aproximar pessoas negras, indígenas e quilombolas às tecnologias avançadas, assegurando o princípio da proporcionalidade de gênero;
- Desenvolver uma Política Institucional de Permanência Estudantil que produza equidade para pessoas negras, indígenas e quilombolas;
- Incluir pesquisadoras e pesquisadores que sejam negros, quilombolas e indígenas entre os responsáveis pelos processos de letramento racial e demais ações de formação inicial e continuada, bem como incentivar a inclusão e diversidade racial na participação de profissionais em eventos acadêmicos diversos e nas ações de pesquisa e extensão da Universidade.

- Fomentar práticas bibliotecárias antirracistas mantendo acervos diversificados e atualizados no que se refere à temática das relações étnico-raciais em todas as bibliotecas da instituição e, ainda, ampliar e fortalecer as plataformas virtuais de acesso a obras produzidas por intelectuais negros/as/es, quilombolas e indígenas, visando a valorização de saberes não hegemônicos.
- Manter e ampliar programas de reserva de vagas para discentes em todas as suas formas de ingresso, na educação básica, graduação, pós-graduação e em vagas de estágio.
- Promover e ampliar a reserva mínima de 20% (vinte por cento) de vagas em todas as modalidades de bolsas acadêmicas como pesquisa, estágio, extensão, monitoria, tutoria, iniciação científica, pós-graduação e nos programas de intercâmbio para discentes da instituição.
- Implantar a Cátedra de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial.

Cátedra Antonieta de Barros: educação para a igualdade racial e combate ao racismo

A *Cátedra Antonieta de Barros: educação para a igualdade racial e combate ao racismo* foi criada com o objetivo principal de analisar o impacto do racismo na universidade e contribuir com a formulação e implementação de políticas curriculares multidisciplinares para inclusão da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena na formação de profissionais das diferentes áreas. A cátedra foi criada por docentes, pesquisadoras e pesquisadores da UFSC, liderados pela vice-reitora, Joana Célia dos Passos (gestão 2022-2026), sendo aprovada pela UNESCO em 15 de outubro de 2023, Dia do Professor, data instituída por um projeto da própria Antonieta de Barros, primeira deputada negra de Santa Catarina.



Antonieta de Barros

Como proceder diante de um caso de racismo?

As denúncias de racismo deverão ser formalizadas junto à Ouvidoria da UFSC, canal central de recebimento de denúncias. Estas podem ser feitas de forma presencial, por telefone ou por e-mail e pelo site **Fala.br**, para que sejam realizados os encaminhamentos devidos, tanto pela vítima, quanto pelas testemunhas, assegurando ao denunciante o sigilo de sua identidade, se assim solicitado.

As denúncias precisam conter indícios mínimos de autoria e materialidade. A Ouvidoria fará a análise e o encaminhamento das denúncias aos setores apuratórios competentes para análise de admissibilidade.

Havendo indícios da ocorrência de crime, também deverá ser registrado Boletim de Ocorrência na Secretaria de Segurança Institucional (SSI), que notificará os órgãos de investigação externa à Universidade e/ou orientará sobre o registro na Polícia Civil ou Federal, bem como sobre a representação junto ao Ministério Público, conforme cada caso.

Os atos praticados pela comunidade externa à UFSC serão encaminhados para os órgãos competentes, para as devidas apurações e providências.

O agente público, por sua vez, tem o dever de denunciar qualquer ato ou prática de racismo ocorrida no âmbito da Universidade.

Qualquer pessoa que desempenhe alguma função de direção ou chefia deve dar encaminhamento às denúncias, formalizando-as na Ouvidoria e orientando as pessoas vítimas e os supostos praticantes do ato de racismo quanto aos fluxos de apuração e processamento.



Sofri racismo na UFSC, preciso de ajuda, e agora?

O acolhimento às vítimas de racismo na UFSC cabe ao Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violências (SEAVis) da PROAFE, em diálogo com demais setores e atores institucionais. O acolhimento se dá por meio de uma escuta inicial, de atendimento psicossocial e de orientação à pessoa vítima sobre os fluxos administrativos diante do caso, de forma interseccional e com a garantia de sigilo e acompanhamento na vida estudantil e laboral.



SEAVis

Serviço de Acolhimento
a Vítimas de Violências
PROAFE | UFSC

O SEAVis também promove o trabalho com os demais atores, redes de atendimento e outros serviços de proteção social, internos e externos à UFSC, para o estabelecimento de estratégias de intervenção individuais e coletivas a longo prazo. Além disso, atua para articular e apoiar ações educativas que visam prevenir a repetição de violências, por meio da circulação da fala, da conscientização e da promoção de uma cultura de respeito na Universidade.

Todo esse processo deverá ocorrer de modo a contemplar todas as medidas de acessibilidade disponíveis na Universidade. Cada *campus* da UFSC, por meio de suas direções de unidade, deverá estabelecer e/ou indicar as estruturas para o acolhimento local, por meio de pessoas de referência que vão se relacionar diretamente com o SEAVis.

Você encontrará mais detalhes sobre o SEAVis e os fluxos de atendimento e acompanhamento de vítimas de violência na comunidade universitária no site www.seavis.ufsc.br

Como se dão as punições em casos de racismo na UFSC?

As punições se dão por meio de sanções disciplinares e administrativas a serem aplicadas ao corpo discente de educação básica, graduação e pós-graduação, e ao corpo docente e técnico-administrativo em Educação efetivo ou de caráter temporário que praticarem atos racistas. Elas são específicas e devem ser aplicadas considerando o prescrito nos regimentos, nas resoluções normativas, nos códigos disciplinares e de ética da UFSC, bem como nas legislações.

Além das sanções disciplinares e administrativas, serão igualmente aplicadas as seguintes medidas educativas relacionadas ao campo dos Direitos Humanos e do enfrentamento do racismo e do racismo institucional àqueles que, comprovadamente, praticaram atos de racismo, de acordo com a gravidade:

1. Participação em grupos reflexivos sobre racismo, preconceito e discriminação;
2. Matrícula, frequência e aprovação em disciplinas e cursos oferecidos pela Universidade que versem sobre temáticas antirracistas.

As sanções só serão aplicadas após a conclusão de processos administrativos e disciplinares de acordo com o prescrito na legislação, bem como nos códigos disciplinares e de ética que regem a vida acadêmica e funcional da UFSC.

A aplicação de sanções disciplinares, administrativas e educativas previstas não exclui a responsabilização civil ou penal pelo cometimento do crime de racismo ou injúria racial e são assegurados o direito ao contraditório e à ampla defesa, nos termos da legislação.

**Negar e silenciar é confirmar o racismo!
Combatê-lo é papel de toda a Universidade!**



Utilize este QR-code para acessar o **MANUAL DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DE DISCENTE (PDD)** para orientações detalhadas a respeito dos procedimentos relativos a denúncias contra estudantes.



Utilize este QR-code para acessar o texto completo da Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, de 29 de novembro de 2022, que dispõe sobre a **POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL** da Universidade Federal de Santa Catarina.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade - PROAFE

+55 (48) 3721-4268
proafe@contato.ufsc.br
www.proafe.ufsc.br

Reitor: Irineu Manoel de Souza
Vice-Reitora: Joana Célia dos Passos

Pró-Reitora de Ações Afirmativas e Equidade: Leslie Sedrez Chaves

Texto
Ana Livia Camargo
Marilise L. M. R. Sayão
Ny Dias Andre

Projeto gráfico e diagramação
Audrey Schmitz / Agecom

Impressão
Imprensa Universitária

Fotografias
Acervo Agecom (Págs. 11 e 12)
Karime Limeira (Págs. 13 e 14)
Unsplash.com (Págs. 2 a 10)

Distribuição Gratuita
Novembro/2023



NÃO TOLERE O RACISMO E O NAZISMO NA UNIVERSIDADE.
DENUNCIE!



ouvidoria.ufsc.br

BUSQUE SUPORTE E ACOLHIMENTO EM:



seavis.ufsc.br

