Pontos de Interrogação
Revista de Crítica Cultural

BY-SA

ISSN: 2237-9681
Recebido: 02/09/2024
Aprovado: 29/11/2024
doi 10.30620/pdi.v14n3.p163

Políticas de ações afirmativas na UFSC: avanços rumo ao enfrentamento do racismo institucional e à equidade racial

Joana Célia dos Passos[1]
Leslie Sedrez Chaves[2]
Marilise Luiza Martins dos Reis Sayão[3]

Resumo: A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) tem uma grande história com as políticas afirmativas. O presente artigo objetiva refletir sobre os 17 anos da trajetória e os impactos das ações afirmativas para negros, indígenas e quilombolas na UFSC, no que tange ao combate do racismo institucional. Também visa apresentar a sua política de enfrentamento ao racismo institucional e os protocolos estabelecidos para efetivação de práticas antirracistas que estão sendo implementadas paulatinamente na universidade como mecanismo de construção de promoção da equidade racial.

Palavras-chave: Ações Afirmativas. UFSC. Racismo Institucional. Equidade Racial.

Affirmative action policies at UFSC: progress towards addressing institutional racism and achieving racial equity

Abstract: The Federal University of Santa Catarina has a long history with affirmative policies. This article aims to reflect on the seventeen-year trajectory and the impacts of affirmative actions for black, indigenous and quilombola people at the UFSC, in terms of combating institutional racism. It also aims to present its policy for combating institutional racism, and the protocols established to implement anti-racist practices that are being gradually implemented at the university as a mechanism for building the promotion of racial equity.

Keywords: Affirmative Actions. UFSC. Institutional Racism. Racial Equity.

[1] Doutora em Educação (UFSC), Vice-Reitora e docente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

[2] Doutora em Ciências da Comunicação (Unisinos), docente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

[3] Doutora Sociologia Política (UFSC), docente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Introdução

A implementação de ações afirmativas nas universidades brasileiras representa um passo significativo para a construção de instituições de ensino superior antirracistas e para uma sociedade mais democrática e menos desigual. Essa compreensão deriva do entendimento de que as ações afirmativas são fundamentais para combater o racismo institucional e para promover a equidade[4], representando um esforço para corrigir desigualdades raciais históricas que permeiam a sociedade brasileira.

Os anos 2000 inauguram um projeto de universidade mais inclusiva, por meio das políticas de ações afirmativas, resultando, em 2007, na criação do Programa de Ações Afirmativas (PAA) na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)[5] e, posteriormente, em 2012, no país, culminando na promulgação da Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012,[6] a Lei de Cotas no Ensino Superior (BRASIL, 2012). Assim, as ações afirmativas vão se constituir na maior política de democratização do ingresso nas universidades públicas brasileiras na história do ensino superior público. As mudanças são perceptíveis, principalmente porque alteram de forma efetiva e profunda a vida de pessoas, grupos e comunidades empobrecidas, negras, indígenas e quilombolas, além, é claro, de alterar a composição étnico racial das próprias universidades federais, pois, segundo a pesquisa da Andifes (2019, p. 232), a quantidade de estudantes pretos/as nas universidades federais brasileiras passou para 12%, em 2018, a de pardos/as para 39,20%, a de indígenas para

[4] Nesse texto estamos considerando equidade como o reconhecimento de que não somos todos iguais, pois ocupamos lugares sociais distintos pelos quais a diferença (racial, de gênero, de classe, de idade, etc.) produz desigualdades e que, por isso, é preciso ajustar esse "desequilíbrio", por meio de políticas que promovam acesso às mesmas oportunidades, de forma proporcional. Enquanto a igualdade trata todos da mesma forma, independentemente da sua necessidade, a equidade trata as pessoas de formas diferentes, levando em consideração o que elas precisam, alocando os recursos necessários para que todos possam chegar aos mesmos resultados.

[5] Conforme preconiza a Resolução Normativa 008/ CUN/2007, de 10 de julho de 2007, em seu Art. 1º, o PAA constitui-se em "instrumento de promoção dos valores democráticos, de respeito à diferença e à diversidade socioeconômica e étnico-racial, mediante a adoção de uma política de ampliação do acesso aos seus cursos de graduação e de estímulo à permanência na universidade". Essa resolução previa a reserva de vagas em cada curso: 20% para estudantes que tivessem cursado o ensino fundamental e médio em escolas pública e 10% para negros, prioritariamente de escolas públicas. Aos indígenas, foram destinadas cinco vagas suplementares, a serem preenchidas pelos candidatos com melhor classificação no vestibular.

[6] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm. Acesso em: 09 set. 2024. Ela foi alterada recentemente pela Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que incluiu os/as quilombolas entre os/as seus beneficiários/as. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm#art2. Acesso em: 21 jul. 2024.

0,90%, a de brancos/as caiu para 43,30% e a de amarelos ficou em 2,10%. Ou seja, "pela primeira vez, desde que as pesquisas de Perfil da ANDIFES foram realizadas, a maioria absoluta [dos estudantes de graduação] é negra, alcançando 51,2% do universo". A mesma pesquisa constatou também que 70,20% dos/as estudantes das universidades federais tinham renda mensal familiar *per capita* de até um e meio salários-mínimos, bem como as estudantes do sexo feminino eram maioria absoluta (54,6%) nessas instituições. Logo, as universidades tornaram-se mais plurais e democráticas, a despeito dos desafios e conflitos inerentes a essas transformações.

Estudo realizado pelo Sou Ciência (Centro de Estudos Sociedade, Universidade e Ciência), vinculado à Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), com base em dados do Censo do Ensino Superior, informa que estudantes pretos/as e pardos/as nas universidades federais do país mais do que triplicaram em 13 anos. No período, negros/as passaram de 17% para 49% dos matriculados/as nessas instituições de ensino. Em 2009, primeiro ano em que há informação sobre a raça/cor dos matriculados, as universidades federais tinham 135.121 estudantes que se autodeclararam pretos/as e pardos/as. Em 2022, o número saltou para 515.699.

Na UFSC, após 17 anos da implementação do sistema de cotas, comparado ao período anterior a 2008, houve aumento significativo no quantitativo de formandos/as negros/as. À título de ilustração, em 2008, antes da adoção do sistema, 170 pessoas negras se formaram pela UFSC. Já em 2023, esse número aumentou para 442. Também neste ano houve um recorde no número de formandos/as negros/as, 17% do total de pessoas diplomadas, correspondendo a um aumento de 160% somente no ano de 2023. Até 2008, antes do programa de ações afirmativas, os/as negros/as representavam apenas 6,5% do total de alunos/as formados/as na UFSC. Levando em conta a série histórica das ações afirmativas, 5.887 estudantes negros/as se formaram, com uma média de aproximadamente 368 profissionais negros/as formados/as por ano na instituição desde 2008.

Portanto, é possível afirmar que a UFSC está mais plural e democrática, em termos raciais, mas não menos conflituosa e desafiadora. Paradoxalmente, as transformações sociais, econômicas e culturais pelas quais a instituição vem passando também carregam contradições intrínsecas aos seus processos, sobretudo

quando a política pública tem como forte opositor o racismo estrutural e institucional[7] fazendo com que os desafios de equidade alcancem novos patamares.

Apesar desses tensionamentos, e dos recursos financeiros limitados, as ações afirmativas vão se consolidando como políticas de Estado, alinhadas às reivindicações dos movimentos sociais negros, à constitucionalidade estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2012, além dos ganhos com a revisão da Lei n. 12.711/2012, que esteve em risco, tornando permanente a reserva de vagas nas universidades federais e instituições de ensino técnico de nível médio federais para negros, indígenas, pessoas com deficiência, estudantes de escolas públicas e, agora, também para quilombolas. Isso graças à aprovação da revisão da lei sancionada em 13 de novembro de 2023, Lei nº 14.723/2023, citada anteriormente, por meio da qual mantiveram-se garantidas e ampliadas as oportunidades de ingresso e permanência de grupos minoritários na educação superior. Esta lei ainda passou a estabelecer prioridade para cotistas em situação de vulnerabilidade social no recebimento de auxílio estudantil e reduziu para um salário-mínimo (antes um e meio salário-mínimo) a renda per capita familiar máxima do/a estudante candidato/a ao ingresso pelas cotas, tendo que obrigatoriamente ter cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Assim, passaram-se 22 anos da primeira iniciativa[8] de cotas em universidades federais, 12 anos da promulgação da lei que implementou as ações afir-

[7] Entende-se por racismo estrutural um conjunto de práticas discriminatórias, institucionais, históricas e culturais dentro de uma sociedade que frequentemente privilegia algumas raças em detrimento de outras. O termo é usado para reforçar o fato de que há sociedades estruturadas com base no racismo, que favorecem pessoas brancas e desfavorecem negros e indígenas (ALMEIDA, 2020). Por racismo institucional, entende-se qualquer sistema de desigualdade que se baseia em raça e que pode ocorrer em instituições como órgãos públicos governamentais, corporações empresariais privadas e universidades (públicas ou particulares). Enquanto conceito, o racismo institucional foi popularizado em 1967, inicialmente utilizado para especificar a manifestação do racismo enquanto sistema de opressão que privava negros da garantia e do acesso a direitos civis e sociais, sendo praticado pelo conjunto de instituições sociais – estado, igreja, universidade, etc. Para Carmichael e Hamilton (1992, p. 4, tradução nossa), trata-se da falha/fracasso coletivo de uma organização para prover um serviço apropriado e profissional para as pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica.

[8] Algumas iniciativas foram implementadas por leis estaduais e outras pelo princípio da autonomia universitária. Por exemplo, por meio da Lei Ordinária (estadual) nº 3708, de 09 de novembro de 2001, foi aprovado o primeiro sistema de cotas, em 2001, em universidades públicas brasileiras, o da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF). Por decisão de seus próprios conselhos superiores, ou seja, da autonomia universitária, em 2002, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) aprovou o seu sistema cotas e, em 2003, a Universidade de Brasília (UnB) (Santos, 2015). Os sistemas de cotas dessas universidades foram implementados, respectivamente, em 2003, 2003 e 2004.

mativas em instituições federais de ensino superior, a Lei nº 12.711/2012/2012, e 17 anos da criação do Programa de Ações Afirmativas da UFSC e vimos, pela primeira vez durante este período, a autonomia universitária, um princípio tão caro para quem defende a universidade pública, passando a ser usada em nome da inclusão de estudantes negros/as, indígenas e quilombolas no ensino superior. No entanto, e justamente por esses mesmos avanços, essas mesmas políticas enfrentam desafios decorrentes do racismo estrutural e institucional, que tentam desqualificar, obstruir e obstaculizar sua expansão, obrigando que as instituições busquem novos instrumentos para seu fortalecimento e manutenção.

Este artigo pretende refletir sobre os impactos das ações afirmativas para estudantes negros/as, indígenas e quilombolas, tomando como ponto de partida a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e a sua trajetória desde que implementou o programa, com recorte étnico-racial, começando pela importância das ações afirmativas no Brasil para a promoção da equidade. A abordagem aqui apresentada considera três fases: a primeira, denominada a fase da inclusão de negros e indígenas no ensino superior; a segunda, a fase da diversidade, com a criação de uma secretaria que trataria especificamente de políticas para os públicos beneficiários de cotas e a incorporação de quilombolas; e a terceira, a fase da equidade, que culmina com a transformação daquela secretaria em pró-reitoria, bem como com a aprovação da política de enfrentamento ao racismo institucional na UFSC. Essa trajetória demonstra como a UFSC vem adotando ações mais responsivas, como por exemplo, quando a universidade, em sua instância maior, o Conselho Universitário, aprova por unanimidade a Resolução Normativa 175/Cun/2022, que trata do racismo institucional, bem como seus impactos internos, considerando o racismo enquanto mecanismo que estruturou a sociedade brasileira e, portanto, a própria instituição.

Políticas de Ações Afirmativas como políticas de promoção da equidade

As políticas de ações afirmativas surgiram no Brasil em resposta a demandas históricas do movimento negro e de diagnóstico sociocultural que evidenciou, por meio de dados estatísticos, as desigualdades resultantes de um

histórico processo de discriminação racial. Essas medidas fundamentaram-se enquanto políticas específicas e compensatórias em favor de indivíduos pertencentes a grupos historicamente discriminados e marginalizados (negros, indígenas, mulheres, pessoas com deficiência, entre outros) devido à exclusão construída historicamente em um país de passado escravocrata, patriarcal e colonial (RUBIN; OLIVEIRA; NICHOLSON, 2020).

Não por menos, o colonialismo levou o Brasil a figurar como o último país do Ocidente a abolir a escravidão negra e a perpetuar desigualdades expressas pela baixa representação dessas populações, refletida na distribuição desigual e discriminatória dos espaços e posições sociais de poder e de prestígio na sociedade (SCHWARCZ; STARLING, 2018). A Teoria da Justiça de Rawls, ao tratar das desigualdades injustas, lança a equidade como princípio de justiça, ou seja, como mecanismo que corrige as desigualdades injustas para que possa existir uma igualdade real, que só pode ocorrer operacionalmente quando há reconhecimento dessas desigualdades e redistribuição dessas riquezas e poder (RAWLS, 1997).

Em termos práticos, isso seria alcançado a partir da priorização daqueles que experimentam desigualdades, por meio da promoção de ações de discriminação positiva ancoradas nos princípios da equidade. Importante salientar que não há equidade se grupos historicamente vulneráveis e desfavorecidos, que sofreram com opressões, discriminações e preconceitos, não receberem tratamento diferenciado para que os obstáculos resultado dessas desigualdades sejam superados. O princípio da equidade permite que esses grupos tenham acesso a todos os recursos necessários para viverem dignamente, assim como grupos privilegiados historicamente sempre o tiveram.

Em termos de equidade racial, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), destinado a promover para a população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, reconheceu também a equidade como medida fundamental compensatória de reparação histórica com relação aos negros, indígenas e quilombolas, a ser adotada pelo Estado brasileiro.

Entende-se deste modo que as políticas de ações afirmativas assumem como pressuposto um propósito público fundamental para qualquer sociedade que se queira democrática de fato. No entanto, o reconhecimento do racismo como estruturante da sociedade brasileira e das suas formas institucionais de manifestação requer ações efetivas para seu enfrentamento. Nas universidades, a adoção das cotas para ingresso de grupos discriminados, como, por exemplo, os negros, ocasionou a democratização e a diversificação dos/as seus/suas discentes (ANDIFES, 2019), mas o racismo, em especial o institucional, é ainda uma forte barreira para uma trajetória acadêmica exitosa dos/as beneficiários/as da Lei nº 12.711/2012 ou de qualquer política de ação afirmativa e/ou sistema de cotas, por exemplo, sendo o monstro a ser combatido. Os desafios de permanência e pertencimento se tornaram também maiores, assim como os tensionamentos e conflitos baseados em raça, etnia, gênero e sexualidade, no interior dessas instituições. Frise-se, os conflitos baseados em raça não chegaram e não são violentos fisicamente e/ou sangrentos como supunha Maggie (2011). Aliás, como demonstraram acadêmico-cientificamente Santos e Freitas (2021), não houve nas atuais 69 universidades federais brasileira nenhum registro de conflito racial violento, isto é, sangrento, com agressões físicas ou até mortes de estudantes, técnicos administrativos ou docentes, após a implementação da Lei 12.711/2012, embora seja comum conflitos violentos baseados no gênero, com estupros, por exemplo, como demonstraram Almeida e Zanello (2022) e Santos (2019).

É nesse sentido que a expansão dessas políticas para além do acesso, por visarem a corrigir desigualdades históricas e estruturais, constitui-se como ação que pactua a equidade racial e social, garantindo igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultado no interior das instituições universitárias, denotando que ela é uma questão crucial não só para o processo de desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária, mas da universidade, igualmente. Justo porque essas políticas são ações concretas que facilitam a participação dessa grande parcela da população na esfera política, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento de suas identidades enquanto grupo social (PIOVESAN, 2005; GEMMAA, 2021; SALVADOR; PAIVA; NEVES, 2017), ou seja, são mecanismos de promoção da equidade.

Trajetória de construção e implementação das políticas de ações afirmativas na UFSC

A trajetória das ações afirmativas na UFSC pode ser dividida em fases distintas e complementares, marcadas pelo que entendemos como fase da inclusão, fase da diversidade e fase da equidade. Desde 2007, a universidade tem implementado diversas políticas e programas para promover a inclusão de negros, indígenas e quilombolas, refletindo um compromisso contínuo com a equidade e a justiça social.

A UFSC adotou cotas para negros a partir do vestibular de 2008, quatro anos antes da aprovação da Lei de Cotas no Ensino Superior, Lei nº 12.711/2012. Entretanto, a discussão em torno da sua implementação começou no ano de 2002, momento que demarca como a fase em que a universidade passou a refletir sobre a necessidade da criação de políticas para a inclusão de públicos historicamente alijados do Ensino Superior[9]. Assim, com a criação em 2002 do grupo de trabalho de etnia, gênero e classe (GTEGC) da Associação dos Professores da UFSC (APUFSC), a universidade deu início a essa discussão e, até o ano de 2005, promoveu debates e discussões em torno da necessidade de a instituição implementar uma política própria de cotas para negros e indígenas (TRAGTENBERG, 2022).

Contudo, foi na abertura do Colóquio Pensamento Negro e Educação no Brasil, promovido pelo Núcleo de Estudos Negros (NEN), realizado na UFSC, entre 15 e 17 de fevereiro de 2006, com participação significativa de pesquisadores/as e ativistas antirracistas reconhecidos/as nacionalmente, que a reitoria da universidade assumiu a responsabilidade de instituir uma comissão com a função de discutir a ampliação do acesso à UFSC com diversidade socioeconômica e étnico-racial. A proposta, submetida ao Conselho Universitário da UFSC em 2007, foi aprovada para um período de cinco anos. Assim, em 2008 a UFSC teve seu primeiro vestibular com vagas reservadas para negros e indígenas (TRAGTENBERG, 2022). Mas como se observa no subtexto deste parágrafo, a proposta de acesso de estudantes negros/as na UFSC por

[9] Políticas de inclusão são aqui entendidas como a tomada de medidas efetivas para erradicar as barreiras criadas pelo racismo, pela desigualdade social, cultural e econômica de sujeitos historicamente discriminados.

meio de políticas de ações afirmativas, via sistema de cotas, foi uma demanda de ativistas negros/as e pesquisadores/as negros/as e antirracistas à instituição, não surgindo espontaneamente da direção da universidade.

Essa se constituiu como a primeira fase, marcada pela criação do programa, um marco importante para a UFSC. Uma iniciativa que visou corrigir as desigualdades no acesso ao ensino superior, especialmente para grupos historicamente marginalizados, ao reservar um percentual de vagas para estudantes negros, indígenas e de escolas públicas, permitindo um acesso mais equitativo à educação superior.

A segunda fase, a da diversidade, foi iniciada no ano da promulgação da Lei 12.711/2012. Esta lei não apenas aumentou a diversidade dentro das instituições de ensino superior, mas também destacou a importância de criar um ambiente educacional inclusivo e acolhedor para todos/as os/as estudantes, independentemente de sua origem socioeconômica, raça ou etnia. Assim, de 2013 a 2016 a UFSC atuou na adequação à Lei de Cotas (12.711/2012), estruturando uma Política de Ações Afirmativas que manteve vagas suplementares para indígenas e negros de qualquer percurso escolar e criando vagas suplementares para quilombolas, mas também implementando a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD) como órgão executivo central da Administração Superior.

Nessa fase a universidade dedica-se a duas questões fundamentais. A primeira, a de dar respostas a uma série de denúncias de fraudes nas cotas raciais praticadas por estudantes brancos/as, submetendo ao Conselho Universitário, por iniciativa da SAAD, uma proposta de resolução para implementação de bancas de heteroidentificação racial como mecanismo de inibição de fraudes. Exigência que havia sido retirada em 2013 pelo Conselho Universitário para o vestibular de 2014, quando os/as candidatos/as passaram a ingressar apenas com autodeclaração. Assim permaneceu até o vestibular de 2017.

Foi por meio de uma pesquisa que a SAAD identificou indícios de que houve ingresso de candidatos/as que não apresentavam as características fenotípicas para serem beneficiados/as nessas reservas de vagas, o que caracterizaria desvio de finalidade. Assim foi que em 2017 o Conselho Universitário

decidiu retomar a heteroidentificação para as subcotas para estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas.[10] A Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades ficou responsável pela organização dos processos de validação de autodeclaração de todas as categorias ingressantes na universidade, promovendo uma série de iniciativas para simplificar e qualificar os processos de validação das autodeclarações de estudantes que pretendiam ingressar em cursos de graduação da UFSC.

A segunda frente a que se dedicou essa secretaria, como já indicado em sua nomenclatura, foi implementar ações de fortalecimento da diversidade. A inclusão por meio de acesso pelo sistema de cotas para estudantes de escolas públicas, com subcotas para estudantes pretos/as, pardos/as, indígenas e pessoas com deficiência trouxe novos públicos para a UFSC, o que demandou a implementação de ações e a criação de estruturas específicas, começando por mapear esses públicos, com o intuito de respeitar e considerar a diversidade oriunda das ações afirmativas nas ações da instituição. A secretaria teve, portanto, o papel de promover a diversidade de gênero, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, raça, cor, deficiência, nacionalidade e outros marcadores identitários.

Nessa fase, durante o ano de 2016 foi criada a SAAD e na sua estrutura, a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDGEN) e a Coordenadoria de Relações Étnico-raciais (COEMA). Também foi incorporada à estrutura da secretaria a Coordenadoria de Acessibilidade Educacional (CAE). Coube à CDGEN estabelecer políticas de en-

[10] Conforme Santos (2021 e 2015), Lei nº 12.711/2012 não estabelece cotas para negros/as, mas para estudantes de escolas públicas, que é o critério para ser beneficiário ou não do sistema de cotas desta norma. Se o/a estudante não for de origem de escola pública, ele/a não pode ser beneficiário desta lei. Contudo, entre os/as beneficiários/as há subcotas para estudantes pretos/as, pardos/as e indígenas. Segundo este autor, "Como se pode observar no art. 1º da lei supracitada, estabelece-se uma reserva de vagas, ou seja, uma cota de no mínimo 50% das vagas das universidades federais para estudantes oriundos/as de escolas públicas. Mais ainda, o seu art. 3º estabelece uma subcota para estudantes pretos/as, pardos/as, indígenas e com deficiência sobre a cota de 50% do art. 1º, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva a esses grupos na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição de ensino (...). Por conseguinte, a lei e o sistema de cotas que a lei institui são, em primeiro lugar, para estudantes que cursaram o ensino médio integralmente em escolas públicas. Somente num segundo momento, há "subcotas" para pessoas pretas, pardas, indígenas e com deficiência. Ou seja, o critério exclusivo para ser sujeito de direito desse sistema de cotas é ser estudante de escola pública. Se o/a estudante não for originário/a de escola pública ele/a não pode ser beneficiário/a do sistema de cotas estabelecido pela Lei nº 12.711/2012, mesmo sendo preto/a, pardo/a, indígena, com deficiente e a sua família viver abaixo da linha da pobreza" (SANTOS, 2021, p. 14).

frentamento à LGBTfobia e à violência contra a mulher, a luta pela promoção dos direitos da população universitária LGBTQI+ e das mulheres vítimas de violências. Já à COEMA coube a função de contribuir para a visibilidade das diversidades étnico-raciais, promovendo diálogo permanente com estudantes e movimentos sociais, além de acompanhar as políticas para a permanência estudantil e pertencimento de indígenas, quilombolas, negros e negras, em articulação com demais setores da UFSC. À CAE cabe a tarefa de atender ao princípio da garantia dos direitos das pessoas com deficiência na universidade, mediante a equiparação de oportunidades, visando à autonomia pessoal e ao acesso ao conhecimento por meio da adaptação de conteúdos e estruturas. Ainda nessa fase, em 2020 a UFSC estendeu as cotas para a pós-graduação e, em 2021, implementou vagas suplementares para pessoas com deficiência de qualquer percurso escolar.

A partir de 2022, consideramos que a UFSC inicia uma nova fase, em que estamos hoje. É nesse contexto que a SAAD foi extinta e criada a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE), neste mesmo ano, como um dos compromissos da nova gestão 2022-2026. Pautada pelo princípio da equidade e articulada com diferentes setores da universidade e da sociedade civil, a PROAFE tem por objetivo "desenvolver políticas e ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas de promoção das ações afirmativas na Universidade, referentes ao ensino na educação básica, graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, de modo transversal e em articulação com as demais estruturas universitárias"[11].

A fase atual é caracterizada por um foco maior na equidade, com a implementação de políticas e programas destinados a garantir a permanência e o sucesso acadêmico dos estudantes beneficiados pelas cotas e a incorporação de novos públicos. Como foi, em 2022, a implementação de reserva de vagas para refugiados e para negros, indígenas e quilombolas (20%) na educação básica, independentemente do percurso escolar ou da renda em suas duas escolas (Colégio de Aplicação e Núcleo de Desenvolvimento Infantil). Bem como, a

[11] Disponível em: https://proafe.ufsc.br. Acesso em: 11 jul. 2024.

criação da Política Institucional de Ações Afirmativas para Pessoas Trans, em 2023. Nessa fase a universidade, a partir da articulação de seus diferentes setores e estruturas, vem desenvolvendo diversas iniciativas para apoiar os/as estudantes, incluindo programas de tutoria, apoio financeiro e psicológico, além de ações para combater a discriminação e o preconceito raciais, de gênero, de orientação sexual, entre outros, dentro da comunidade universitária.

A PROAFE tem se dedicado também a formular e a promover políticas que fomentem o acesso e a permanência de estudantes, do ensino básico à pós-graduação, e também de servidores/as. Essas ações são realizadas, de um lado, pela estruturação de um departamento que se dedica às questões de acesso, o Departamento de Validações, que faz a interlocução e o encaminhamento de demandas dos respectivos setores a ela integrados, trabalhando mais diretamente no âmbito do ingresso. Ou seja, dirige, planeja, organiza e controla os processos que envolvem os serviços, programas e as ações atinentes aos procedimentos de validação das autodeclarações apresentadas por candidatos às subcotas destinadas a estudantes pretos/as, pardos/as, indígenas, de baixa renda, pessoas com deficiência, bem como cotas para quilombolas [12]refugiados.

De outro lado, atua com uma segunda diretoria, a de Ações Afirmativas e Equidade, que se dedica mais especificamente ao desenvolvimento de ações de equidade para o enfrentamento das desigualdades socioeconômicas e da discriminação de grupos historicamente colocados em situação de vulnerabilidade na sociedade, e que são público da política de ações afirmativas da UFSC, tais como: pessoas negras, indígenas e quilombolas, mulheres, comunidade LGBTQIAP+, pessoas com deficiência e necessidades específicas, dentre outros grupos. Nessa mesma diretoria, localiza-se o Serviço de Atendimento a Vítimas de Violências (SEAVIs), que tem como objetivo realizar atendimento psicossocial de estudantes e servidores(as) da Universidade que foram vítimas de violências, orientá-los(as) a buscarem os serviços internos e externos à UFSC e apoiar e articular intervenções educativas para que as violências não se repitam" (PROAFE, 2023).

[12] Como visto anteriormente, a UFSC já havia aprovado vagas suplementares para quilombolas antes da Lei 12.711/2012, que, em sua primeira promulgação não beneficiava este grupo. Contudo, com a mudança e/ou renovação desta norma pela Lei n° 14.723, de 13 de novembro de 2023, os/as quilombolas passaram a ser um dos seus grupos beneficiários/as. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm#art2. Acesso em: 11 jul. 2024.

Dentre suas ações, cabe darmos destaque neste artigo ao papel central que teve e tem a PROAFE no processo de aprovação e implementação da Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional da UFSC. Este processo marca um momento histórico em que a universidade reconheceu institucionalmente o racismo que lhe é inerente e consolidou o compromisso de se tornar uma universidade antirracista de fato, impondo-se metas a serem cumpridas enquanto normativas legais, com muitas das ações sendo desenvolvidas por esta pró-reitoria.

O racismo institucional na UFSC

O racismo institucional é um dos maiores desafios das universidades brasileiras. Para construir uma instituição universitária que seja comprometida com o seu combate, é necessário, fundamentalmente, conhecer e reconhecer como este fenômeno opera. O reconhecimento é o primeiro movimento para a construção de qualquer universidade que se pretenda antirracista de fato. Não passa unicamente pela dimensão individual, interpessoal ou cotidiana do racismo (ALMEIDA, 2020; KILOMBA, 2020), mas, principalmente, pela forma como as práticas racistas operacionalizam a "naturalização" e a "normalização" das ações e decisões institucionais e que, estruturalmente, organizam a instituição como reprodutora de uma sociedade racista e racializada.

Nessa esteira foi que a III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, organizada em Durban, na África do Sul, em 2001, trouxe como recomendação universal aos países que se pretendem democráticos que fossem implementadas políticas de valorização e de reparação dos segmentos vítimas de discriminação e racismo.

No Brasil, essas recomendações fortalecem a atuação dos movimentos sociais negros que, demandavam das universidades ações mais contundentes contra o racismo, fazendo com que elas passem a atuar no desenvolvimento estratégias e instrumentos para a democratização do acesso ao ensino superior. Com isso, as deliberações de Durban e a força dos movimentos negros, orientaram a construção de políticas de ações afirmativas no ensino superior

que culminaram na instauração de dispositivos com potencial de enfrentar o racismo, como a Lei Federal 10.639/2003 e a Lei Federal 11.645/2008, que tornaram obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena na educação básica, a Lei Federal 12.288/2010 que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, a Lei das Cotas nas Universidade, Lei nº 12.711/2012, e a Lei de Cotas no serviço público, Lei nº 12.990/2014, dando conta de avanços importantes para garantir e efetivar, progressivamente, primeiro a igualdade de oportunidades, em seguida, a defesa dos direitos étnicos e/ou raciais individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância (BRASIL, 2010).

À medida que tais leis vão sendo implementadas, e que seus resultados vão surgindo, ficaram também evidenciadas as formas como as instituições, por meio de seus mecanismos e formas de funcionamento, tendem a resistir às mudanças para manter os privilégios raciais brancos. São formas complexas em que, contraditoriamente, as desigualdades raciais persistem, porque as instituições silenciam, muitas vezes com a justificativa da neutralidade, reproduzindo as desigualdades no seu interior, e assim mantendo sua participação, de forma silenciosa, na manutenção das desigualdades raciais e sociais da sociedade brasileira. E é esse o racismo que se manifesta de forma institucional, um racismo silenciado e praticado pelas organizações, inclusive as universitárias. Assim é que atua o racismo institucional, como resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça, enquanto parte da normalidade organizacional (ALMEIDA, 2020, p. 37-38).

Assim se torna importante salientar, como nos explica Bento (2005), que o racismo institucional é operacionalizado na totalidade das normas, dos padrões, das técnicas de controle, condicionando o comportamento dos indivíduos, mesmo quando estes carregam em si os privilégios, interesses, conflitos e contradições simultâneas e inerentes à condição de funcionamento normal da instituição. E isso se dá porque a instituição é organizada e dominada por grupos sociais e racialmente hegemônicos, que se utilizam dos mecanismos institucionais para impor e manter seus interesses e expectativas de raça, man-

tendo desse modo a normalidade das práticas institucionais enquanto tradição (ALMEIDA, 2020). Desse modo, a universidade normaliza suas práticas e culturas no cotidiano de trabalho, das tarefas, das ações e dos processos decisórios, incluindo-se as formas como [não] enfrenta práticas racistas, cultura, tradição, estabelecendo o seu projeto institucional não equitativo, institucionalizado na falta de reconhecimento do racismo.

O não reconhecimento de que a universidade é também uma instituição fundamentada no racismo e que, ao mesmo tempo, é reprodutora de processos racistas e de racialização, tendem a aprofundar ainda mais a discriminação, a exclusão e a violência de caráter étnico-racial e, por isso, é urgente a implementação de mecanismos que estruturem ações que rompam com os práticas excludentes, silenciadoras e marginalizantes das populações negras, indígenas e quilombolas na universidade e com as ideias, discursos e práticas orientadas por elementos de superioridade étnico-racial. Foi reconhecendo o racismo no interior da instituição que a UFSC iniciou seu processo de enfrentamento do racismo institucional.

A política de enfrentamento ao racismo institucional como política de equidade racial

A discussão a respeito do racismo institucional na UFSC ganhou força em 2022, quando uma comissão foi instaurada para encaminhar a finalização de um trabalho com vistas a propor uma política de enfrentamento ao racismo que já havia iniciado em 2015, paralisado em 2016, retomado em 2019, sendo mais uma vez paralisado no mesmo ano. Tanto em 2015 quanto em 2019 os grupos de trabalho (GTs) empreenderam a construção de propostas e ações para o enfrentamento mais efetivo do racismo, em suas diferentes manifestações. Entretanto, a minuta de resolução elaborada não foi encaminhada para apreciação e possível aprovação pelo Conselho Universitário. Sem encontrar qualquer registro que justifique o não encaminhamento, podemos inferir que essa situação se caracteriza como mais uma manifestação do racismo institucional.

Em 2022, com a criação da PROAFE, finalmente foi instituído um novo grupo de trabalho que levou a cabo a tarefa de propor uma política de enfrentamento ao racismo na instituição, garantindo nova proposta de minuta que foi enviada ao Conselho Universitário no mesmo ano, em novembro. O GT ainda congregou representações de estudantes, servidores docentes e técnicos administrativos de diferentes setores da instituição, bem como garantiu a presença de movimentos sociais negros, indígenas e quilombolas.

Os relatos e atas das reuniões dos GTs do período 2015, 2019 e 2022 mostram as discussões que levaram à construção da proposta dessa política, dentre elas, com destaque a referência a uma proporção desigual de negros, indígenas e quilombolas no quadro de funcionários, nos cargos de gestão e nas oportunidades acadêmicas e de pesquisa, quando comparados com o grupo racial branco. O GT debateu a respeito dessas oportunidades (ainda que sem um estudo sobre o racismo institucional finalizado), observando que na sua distribuição eram utilizados mecanismos de seleção, como editais e processos seletivos, que se valiam de critérios ditos como meritocráticos, a partir dos quais eram feitas as escolhas. Obviamente, não há nesses processos quaisquer impedimentos explícitos que excluam, a priori, negros, indígenas e quilombolas das seleções. Entretanto, quando observada a composição étnico-racial dos selecionados, ainda que empiricamente (a instituição não tinha até então um diagnóstico preciso do racismo institucional, ou dados gerados que permitissem essa avaliação), evidenciava-se uma distribuição que não refletia a diversidade da composição da comunidade universitária. Pessoas brancas seguiam super-representadas em todas as atividades quando a baliza era, por exemplo, o critério previsto pela Lei de Cotas, ou a representação populacional desse segmento no estado, segundo dados do IBGE[13]. Essas questões demandaram a proposição de uma política de combate do racismo, de forma que esta pudesse atuar enfrentando, prevenindo e agindo no acolhimento das denúncias e das pessoas que passaram por episódios de discriminação racial na instituição.

[13] Á época Santa Catarina tinha aproximada 13% de negros/as no Estado, segundo dados do IBGE. Atualmente, segundo os dados do IBGE de 2022, são aproximadamente 23%.

Discursos de ódio e manifestações racistas no âmbito da UFSC no ano de 2022[14] também contribuíram para problematizar o cenário e alertaram a comunidade universitária sobre a urgência de implementar uma política abrangente de combate ao racismo. Se a gestão da UFSC estava comprometida com a construção de uma universidade, assim como de uma sociedade justa e aberta à atuação política para a diversidade social, étnica, racial e de gênero, reconhecer que essa realidade é um problema a ser resolvido foi primordial. Era premente dar uma resposta à sociedade e à sua comunidade universitária. Ao reconhecer a lógica e os mecanismos do racismo institucional, a gestão da UFSC se posicionou pela necessidade de um tratamento adequado ao enfrentamento e à superação das desigualdades, do preconceito e da discriminação racial, bem como, da indicação de caminhos, já que a transformação não se daria de forma absoluta e repentinamente. Esse contexto impulsionou ainda mais o trabalho da comissão instituída para finalizar a minuta.

Assim, com a aprovação pelo Conselho Universitário, em 29 de novembro de 2022, e a consequente implementação da Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional da UFSC, a Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, se tornou a principal e mais relevante política instituída pela universidade na direção da equidade racial e do enfrentamento do racismo institucional, ao propor medidas práticas efetivas que dão centralidade ao combate das discriminações, exclusões e violências de cunho étnico-raciais.

Por seu caráter extensivo, indo de ações de prevenção, enfrentamento, apuração de denúncias até o acolhimento de pessoas vitimadas, esse conjunto de ações colocou a UFSC na vanguarda do combate à discriminação racial nos *campi* universitários, já que, além de ter dado o caminho para o início de uma reflexão ampla sobre as práticas institucionais que são discriminatórias, apresentou mecanismos pelos quais se pode avançar na direção da equidade racial e da democratização do ensino superior, em diferentes frentes, assim como

[14] Em outubro de 2022, a UFSC ganhou destaque no noticiário nacional por conta da prisão de quatro estudantes por neonazismo. Um mês antes, uma ofensa racista contra uma aluna quilombola foi encontrada no banheiro da universidade, em Florianópolis (SC). Uma carta nazista que pregava o ódio contra gays, feministas, pessoas negras, gordas e asiáticas foi entregue ao Centro de Ciências Jurídicas (CCJ) na mesma época. Disponível em: https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2022/11/03/ufsc-entrega-a-policia-carta-nazista-que-prega-odio-contra-gays-feministas-negros-e-amarelos.ghtml. Acesso em: 21 jul. 2024.

reforçou o papel e a função social que uma universidade pública tem com o enfrentamento do racismo[15].

Conceitualmente, no documento, o "racismo estrutural" é entendido como o processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios a determinados grupos raciais são reproduzidos nos âmbitos político, econômico, cultural e até mesmo nas relações cotidianas. Já o "racismo institucional" é o estabelecimento, nas instituições, de parâmetros discriminatórios 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. O racismo epistêmico é descrito no texto como uma prática a ser combatida. Ele é pontuado como a diminuição do valor de produções científicas somente por não estarem de acordo com os cânones ocidentais. Esse ponto foi ressaltado por representantes de movimentos sociais como um grande avanço da Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional da UFSC (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 3 e 4).

Também o "antirracismo", como ação ética e política de reconhecimento e enfrentamento sistemático à desigualdade racial e ao racismo na sociedade, é referenciado conceitualmente. Como ação prática, a resolução indica o fomento de 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 à valorização de saberes não hegemônicos.

Para combatê-lo, é indicada pela resolução a inserção de 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, a inclusão de pesquisadores/as negros/as/es, quilombolas e indígenas entre os responsáveis pelos

[15] A referida resolução normativa está organizada em sete capítulos, distribuídos ao longo de 56 artigos. A saber: 1) Da natureza do objeto e concepção; 2) Das ações para o enfrentamento ao racismo e desigualdade racial na UFSC; 3) Do monitoramento e avaliação da política de enfrentamento ao racismo na UFSC; 4) Da caracterização das práticas e atos de racismo; 5) Das denúncias de racismo; 6) Do acolhimento às vítimas de racismo; 7) Disposições finais e transitórias.

processos de letramento racial e demais ações de formação inicial e continuada, e a participação de profissionais negros/as/es, quilombolas e indígenas em eventos acadêmicos diversos e nas ações de pesquisa e extensão da universidade (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 6).

Também consta no texto alusão ao caráter educativo a ser adotado sobre o tema na universidade. Reitera-se a promoção de cursos para capacitar a comunidade universitária no enfrentamento às agressões e na prevenção de atos racistas[16]. Há previsão de se institucionalizar o tema nos currículos e dar formação mais específica para aqueles que trabalharão diretamente na acolhida das vítimas, de garantir investimento orçamentário anual em ações de enfrentamento às desigualdades raciais, de 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, bem como, a adaptação das formas de comunicação com base nas necessidades e linguagens segundo gênero, raça e cultura.

Há menção ao fomento de ações que gerem metas para eliminação das disparidades raciais nos diferentes níveis funcionais dos âmbitos acadêmicos e administrativos da universidade; de ampliar a transparência sobre a desigualdade racial por meio de censos das ações afirmativas e protocolos de divulgação de ações de enfrentamento ao racismo[17].

Além disso está previsto que a instituição lance mão de mecanismos que garantam o cumprimento da reserva e a ocupação das vagas por candidatos/as negros/as, quilombolas e indígenas em concursos públicos e processos

[16] No segundo semestre do ano de 2023 a UFSC, por meio da PROAFE e em parceria com a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PRODEGESP), organizou e promoveu o primeiro curso de Educação Antirracista: Letramento Racial para servidores da Universidade. Foi um curso semipresencial, com uma carga horária de 25 horas, que teve como objetivo compreender o fenômeno do racismo na universidade com a finalidade de fazer com que os servidores atuem de maneira comprometida com a sua eliminação e com o combate da discriminação racial, em atendimento a Resolução nº 175/CUn/2022. O curso previu inicialmente 120 vagas, mas teve que ampliá-las para 150. Ao final, 144 servidores concluíram o curso, que deverá ter nova edição em novembro de 2024.

[17] Com o objetivo de ampliar a divulgação da referida política e de fortalecer ações de enfrentamento ao racismo foi elaborado pela PROAFE, em conjunto com Coordenadoria de Design e Programação Visual da Agência de Comunicação (CDPV/Agecom) o Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional da UFSC que pode ser acessado no seguinte endereço: https://proafe.ufsc.br/files/2023/11/guia-enfrentamento-racismo_WEB-1.pdf. Além disso, a instituição lançou a campanha UFSC Antinazista e Antifascista, com o intuito de promover uma ampla visibilidade às ações de combate ao racismo e ao nazismo. Criada pela Coordenadoria de Design e Programação Visual da Agência de Comunicação (CDPV/Agecom), a campanha se utiliza de referências amplamente conhecidas, como a imagem dos punhos cerrados, representação de lutas dos movimentos sociais e de direitos humanos. O objetivo é divulgar os canais institucionais para denúncias e dar visibilidade ao fluxo de averiguação e decisão.

seletivos simplificados para servidores docentes e técnico-administrativos em educação e de que as vagas de ações afirmativas não ocupadas sejam redirecionadas para outras modalidades de cotas.

A priorização da convocação de docentes negros/as, indígenas e quilombolas aprovados/as em concurso diante de novas vagas departamentais, até o cumprimento de no mínimo 20% de representação nos departamentos de ensino, figura na resolução. Além disso, faz-se menção quanto à garantia da reserva de no mínimo 20% 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. E, consolidando uma prática já instituída na universidade, o controle social da Política de Cotas por meio das bancas de heteroidentificação, com constante qualificação de seus membros, é reiterado no documento. Busca-se superar a disparidade do grupo étnico-racial negro, indígena e quilombola no triplo pesquisa/extensão/inovação, propondo o desenvolvimento de programas de pesquisa e extensão universitária destinados a pessoas negras, indígenas e quilombolas (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 4-6).

Ainda, nessa direção, a resolução sugeriu a criação de uma cátedra de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial, implementada em 15 de outubro de 2023. Denominada *Cátedra Antonieta de Barros: educação para a igualdade racial e combate ao racismo*, tem como o objetivo principal combater o racismo em suas múltiplas dimensões e contribuir com a promoção da igualdade racial na sociedade brasileira. A cátedra tem a chancela da UNESCO.

No que tange à permanência, a resolução indica o desenvolvimento de uma Política Institucional de Permanência Estudantil que produza equidade para pessoas negras, indígenas e quilombolas. Para tanto, está em fase de finalização a minuta de resolução da política de permanência para estudantes indígenas e quilombolas, elaborada em parceria entre PROAFE e PRAE (Pró-reitoria de Permanência e Assuntos Estudantis). A reserva mínima de 20% 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, foram previstas e se-

guem sendo implementadas desde 2023. Além disso, com vistas à ampliação do acesso, a resolução reforçou a promoção, manutenção e a ampliação de programas de reserva de vagas para discentes em todas as suas formas de ingresso, como educação básica, graduação, pós-graduação e em processos seletivos para contratação de estagiários, igualmente implementadas, de forma processual, a partir de 2023. Algo que consideramos importante também salientar é a referência feita aos contratos, convênios e licitações, que passam a ter que prever a participação dos trabalhadores que prestarão serviços à universidade em cursos em Direitos Humanos e enfrentamento do racismo (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 6). Esta etapa ainda não está implementada, pois são necessários alguns ajustamentos contratuais.

A resolução avança no enfrentamento ao racismo institucional ao caracterizar as práticas e os atos de racismo, com o objetivo de aperfeiçoar a capacidade de interpretação institucional frente ao racismo em suas nuances, nem sempre evidentes, bem como, lista as diferentes formas de discriminação que devem ser combatidas na universidade. Pela resolução, são considerados atos de racismo toda manifestação que faça distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica e que tenha por objeto, ou resultado, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em igualdade de condições de direitos humanos e liberdades fundamentais, praticada no âmbito universitário e que recorra ao uso do arbítrio da violência, incluindo-se humilhação, assédio moral, sexual, emocional ou psicológico (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 8 e 9).

Entende-se ainda, por este documento, que pode cometer atos racistas qualquer indivíduo que pertença à comunidade universitária e que participe ou instigue, de forma direta ou indireta, a prática de atos racistas ou que reproduza o racismo institucional, ainda que por omissão, quando poderia evitar o ato lesivo, no âmbito da universidade[18] (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 10).

[18] De acordo com a referida resolução, é âmbito da universidade qualquer local interno ou externo, seja físico e/ou virtual, onde se realizem atos oficiais da instituição ou protagonizados por membro(s) do corpo discente, servidores(as) docentes e técnicos-administrativos(as) em educação da UFSC, na condição de integrante(s) da comunidade universitária (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, art. 24, §1, p. 9).

O documento apresenta diferentes formas de racismo, para que a comunidade universitária tenha condições de reconhece-lo: o racismo interpessoal, a injúria racial, as microagressões. Também é referenciado o racismo religioso, que consiste nas diferentes manifestações de caráter depreciativo, baseado em religião, concepção religiosa, credo, profissão de fé, culto, práticas ou rituais e que provoquem danos morais ou materiais e atentem contra os símbolos e valores das religiões afro-brasileiras[19]. Foi com base nesse artigo da resolução normativa que, pela primeira vez na história da UFSC, uma estudante do curso de Serviço Social colou grau usando uma beca branca, em respeito à diversidade religiosa e ao seu processo de preceito espiritual no candomblé. O cumprimento da prerrogativa legal é considerado um divisor de águas para toda comunidade acadêmica, povos de axé e de todas as religiões, além de ser um gesto de combate à intolerância religiosa no âmbito institucional.

O racismo recreativo, o linguístico e o epistêmico são igualmente referenciados no documento, o primeiro sendo entendido, segundo a concepção de Moreira (2019), como as práticas que promovem uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento da hostilidade racial; o segundo, segundo a concepção de Santos (2019), como o uso de linguagem e expressões racistas imbuídas de carga pejorativa e degradante; e, por fim, o terceiro, de acordo com a concepção de Carneiro (2005), como a recusa, o apagamento e a subvalorização da produção de conhecimento que envolva repertório e cânones que não sejam ocidentais (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 9).

Considerando o fato de a UFSC estar localizada em Santa Catarina, o segundo estado do país com o maior número de grupos neonazistas, em números totais[20], o documento referencia termos que se relacionam com essa realidade, a fim de enfrentá-los igualmente. Assim, temos na resolução o termo

[19] Ver notícia em: https://noticias.ufsc.br/2024/04/formanda-da-ufsc-usa-beca-branca-pela-primeira-vez-na-historia-so-a-luta-muda-a-vida.

[20] Segundo a pesquisadora Adriana Abreu Magalhães Dias (2018), o estado de Santa Catarina só fica atrás de São Paulo, onde foram mapeados 99 grupos. Entretanto, a população catarinense é ao menos seis vezes menor que a paulista, o que faz desse estado, em termos de proporcionalidade, o lugar com maior presença desses grupos. Nos últimos anos, as manifestações desses grupos se amplificaram no estado, o que pode estar diretamente relacionado à conquista de espaço pela extrema direita.

xenofobia, sendo definido como as atitudes discriminatórias e/ou violentas, tanto verbais como físicas e psicológicas, contra migrantes nacionais e internacionais. A menção aos discursos de ódio nacional, racial ou religioso como aqueles que discriminam, desumanizam ou achincalham um grupo social ou uma pessoa pertencente a esse grupo, em função dessa pertença. E a apologia ao nazismo e ao antissemitismo, que incluem tanto as manifestações quanto a organização de grupos com o objetivo de difundir ou cultuar essas ideologias, expor seus símbolos ou realizar ações simbólicas que visem glorificar violações ou violadores de direitos humanos, tais como bandeiras, fotos, publicações e produção de conteúdo, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 9).

Outra menção presente na resolução são as sanções disciplinares e administrativas a serem aplicadas ao corpo discente de educação básica, graduação e pós-graduação, aos servidores docentes ou técnico-administrativos em educação, efetivos ou de caráter temporário. Para aqueles que praticarem atos racistas comprovados após a conclusão de processos administrativos e disciplinares, conforme o disposto nas resoluções normativas, tendo sido assegurada a ampla defesa, devem ser aplicadas sanções específicas, considerando o prescrito nos regimentos, nas resoluções normativas, nos códigos disciplinares e de ética da UFSC, bem como nas legislações (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 10).

Além disso, adicionalmente, poderão ser aplicadas medidas educativas, de acordo com a gravidade, relacionadas ao campo dos Direitos Humanos e do enfrentamento do racismo e do racismo institucional àqueles que comprovadamente praticaram atos de racismo, entendendo que toda a universidade é, por pressuposto, um espaço educacional. Assim, indica-se no documento que praticantes de atos racistas participem de grupos reflexivos sobre racismo, preconceito e discriminação, ou sejam matriculados em disciplinas e cursos oferecidos pela UFSC que versem sobre o tema. A resolução ainda reforça que a aplicação dessas sanções não exclui a responsabilização civil ou penal do infrator pelo cometimento do crime de racismo ou injúria racial (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 10).

O Capítulo 5 trata das denúncias de racismo, explicitando como as denúncias deverão ser acolhidas e registradas na UFSC, de modo a garantir seu andamento e apuração dentro e fora da universidade. Aponta-se para a centralidade dos registros, através da Ouvidoria, que deve estar qualificada para o tratamento de denúncias de racismo. A resolução também responsabiliza os setores da universidade na definição de protocolos específicos em suas unidades administrativa e acadêmicas, considerando suas realidades locais e fluxos administrativos institucionais, com assessoramento da PROAFE, tendo em vista que a universidade é multicampi[21]. Da mesma forma, explicita-se a necessidade de registro de Boletim de Ocorrência para os devidos trâmites, dentro e fora da universidade, dialogando com a Secretaria da Segurança Institucional da UFSC (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 11 e 12).

Por fim, o Capítulo 6 trata especificamente das formas de acolhimento das pessoas vítimas de racismo, onde foi previsto o acompanhamento dos casos pela Coordenadoria de Relações Étnico-raciais (COEMA) e a criação do Serviço de Acolhimento a Vítimas de Violências (SEAVIS), alocado na PROAFE. O referido serviço entrou em funcionamento no ano seguinte da aprovação da política, no mês de fevereiro de 2023. Durante este ano, o serviço, além de atender vítimas e realizar atividades de sensibilização em conjunto com a COEMA, elaborou um protocolo com os fluxos de denúncias, em parceria com o Departamento de Atenção à Saúde da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PRODEGESP) e com a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI).

O acolhimento, pela resolução normativa, é considerado como um processo amplo, que envolve diferentes atores institucionais, subdividido em três fases: 1) acolhimento inicial; 2) atendimento psicossocial e orientação à vítima frente aos fluxos administrativos diante do caso, garantindo o sigilo; 3) acompanhamento da pessoa vitimada na vida estudantil e laboral na UFSC (RESOLUÇÃO NORMATIVA n. 175/CUn/2022, p. 12 e 13). Essa perspectiva do acolhimento compreende que todo servidor e estudante da UFSC pode vir a acolher, inicialmente, uma pessoa vítima de racismo. Ao mesmo tempo, ga-

[21] Além do campus de Florianópolis, a UFSC tem campus nas cidades de Araranguá, Blumenau, Curitibanos e Joinville.

rante a qualidade do acolhimento específico, psicossocial e de orientação, de forma especializada. Para os *campi* fora da cidade de Florianópolis, a política garante que este acolhimento será construído na relação com as equipes de referência local e com a ampliação e formação técnica junto ao serviço. Já o acompanhamento das pessoas vitimadas após o ocorrido caberá às equipes técnicas de referência em cada setor, a depender da função da pessoa responsável. Com a aprovação e implementação dessa política, a UFSC deu um passo determinante na direção da equidade racial e no combate ao racismo no ambiente universitário.

Considerações finais

Dezessete anos após as primeiras políticas de ação afirmativa na UFSC, a universidade aprovou e vem implementando uma política institucional que dispõe sobre os mecanismos de enfrentamento ao racismo, em suas diferentes formas de manifestação, inaugurando um momento histórico que demarca uma nova posição institucional frente às desigualdades e ao racismo, rumo à equidade racial. A Resolução Normativa 175/CUn/2022 se apresenta como uma importante ferramenta de diminuição de desigualdade, de democratização do conhecimento e de promoção da equidade na UFSC.

Sua trajetória de implementação das políticas de ações afirmativas também destaca a importância que a instituição tem dado a iniciativas de construção de uma universidade mais equitativa, inclusiva, plural e democrática. As ações afirmativas, não sem tensionamentos e conflitos, têm sido expandidas e entendidas como mecanismos fundamentais para corrigir desigualdades históricas presentes na instituição, indo além da promoção da diversidade no acesso ao ensino superior, atuando em todas as suas instâncias, de modo que sejam garantidas as condições reais de permanência e de sucesso para os grupos étnico-raciais atendidos pelas medidas e combatidas as disparidades raciais.

A forma como o racismo institucional opera na universidade tem demonstrado o quanto é preciso avançar na implementação de políticas de equidade racial a partir, por exemplo, da revisão das formas de recrutamento e

seleção, dos seus concursos, editais, dos seus quadros de gestão e da ampliação das políticas de permanência. Sem dúvida, nos próximos anos a universidade será um ambiente mais inclusivo e diversificado, mais rico pela experiência e aprendizado, com políticas de equidade racial e com potencial de inovação técnica e científica, em outro patamar de complexidade e referência social. No escopo da Resolução Normativa n. 175/2022/CUn, seguir com a construção de políticas e protocolos para efetivação de práticas antirracistas e avaliações críticas para neutralizar e impedir avanços de práticas racistas estão mais bem substanciados e cabe a instituição implementá-las paulatinamente.

Ao focar nas metas ali apresentadas, a universidade cumprirá com seu compromisso com a equidade racial e contribuirá para a construção de uma sociedade racialmente mais justa e equitativa. A UFSC deve liderar esse processo mais uma vez, pelo exemplo de sua competência e vanguarda, mostrando que a equidade não é somente desejável socialmente, mas essencial para o avanço acadêmico, científico e tecnológico da universidade, contribuindo para o desenvolvimento e fortalecimento democrático do país. Mas, devemos destacar, as transformações que ocorreram e estão ocorrendo em busca da equidade para se alcançar a igualdade racial de fato e a não discriminação dos/as negros/as no interior das universidades, entre outros grupos considerados vulneráveis, não surgiram de um vácuo de luta e boa vontade das administrações da UFSC. Elas são frutos das lutas, demandas e ações antirracistas principalmente de docentes negros/as e dos movimentos sociais negros dentro e fora da universidade.

Referências

ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Orgas.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas.** Brasília: OAB Editora. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR. **V Pesquisa do Perfil Socioeconômico e Cultural do Estudante de Graduação das IFES Brasileiras**. Uberlândia, MG, 2019. Disponível em: https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2019/05/V-Pesquisa-Nacional-de-

-Perfil-Socioeconomico-e-Cultural-dos-as-Graduandos-as-das-IFES-2018.pdf. Acesso em: 27 jul. 2024.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pacto da Branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras. 2022.

BRASIL. **Lei n. 14.723**, de 13 de novembro de 2023. Diário Oficial da União, Brasília, 14 de novembro de 2023. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei n. 12.288**, de 20 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Diário Oficial da União, Brasília, 30 de agosto de 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm?msclkid=0c0d30. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei 11.645**, de 10 de março de 2008. Diário Oficial da União, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm. Acesso em: 07 ago. 2024.

BRASIL. **Lei 10.639**, de 9 de janeiro de 2003. Diário Oficial da União, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm#:~:text=LEI%20No%2010.639%2C%20DE%209%20DE%20JANEIRO%20DE%202003.&text=Altera%20a%20Lei%20no,%22%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A-Ancias. Acesso em: 07 ago. 2024.

CARMICHAEL, Stokely; TURE, Kwame; HAMILTON, Charles V. **Black power: The politics of liberation in America**. New York, NY: Vintage. 1992.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. **A construção do Outro como não-ser como fundamento do ser**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: https://repositorio.usp. br/item/001465832. Acesso em: 07 ago. 2024.

DIAS, Adriana Abreu Magalhães. **Observando o ódio: entre uma etnografia do neonazismo e a biografia de David Lane**. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas,

Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Campinas, SP, 2018. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNICAMP-30_a1547fc82f28a37df1cb70d-fb8b94adb. Acesso em: 07 ago. 2024.

GEMAA. **O que são ações afirmativas?** Disponível em: http://gemaa.iesp. uerj.br/o--que-sao-acoes-afirmativas/. Acesso em: 20 jul. 2024.

GELEDÉS; CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA – CFEMEA (Coords.). **Guia de enfrentamento ao Racismo Institucional**. [S.l.]: Ibraphel Gráfica. 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=55609. Acesso em: 20 jul. 2024.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102020. Acesso em: 20 jul. 2024.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Cobogó. 2020.

MAGGIE, Yvonne. **Identidade e Violência.** Portal G1, Blog da Yvonne Maggie, 17 ago. 2011. Disponível em: https://g1.globo.com/platb/yvonnemaggie/2011/08/17/identidade-e-violencia. Acesso em: 20 jul. 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Racismo recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen. 2019.

MOREIRA, Adilson José. **Ações afirmativas no ensino superior. São Paulo: Editora Universidade. 2016.**

NEVES, Paulo Sérgio da Costa; BARRETO, Paula Cristina da Silva. **Novas configurações e debates sobre as ações afirmativas em um contexto de mudanças: uma introdução**. Revista Brasileira de Sociologia, vol. 10, núm. 26, setembro-dezembro, p. 5-16, 2022. Disponível em: https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/view/918. Acesso em: 20 jul. 2024.

PASSOS, Joana Célia dos. **Relações raciais, cultura acadêmica e tensionamentos após ações afirmativas.** Educação em Revista (UFMG. Impresso), v. 31, p. 155-182. 2015.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos**. *In*: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas. Brasília: MEC; Secad, p. 33-44. 2005.

RAWLS, John. **Uma teoria de justiça**. São Paulo: Martins Fontes. 1997.

RUBIN, Marilyn; OLIVEIRA, Fátima Bayma de Oliveira; NICHOLSON, Wendy N. **Racial Equity in Brazil**. *In*: S. Gooden (Ed.), Global Equity in Administration: Nervous Areas of Government. New York, NY: Routledge. 2020.

SALVADOR, Andréia Clapp; PAIVA, Angela Rodolpho; NEVES, Angela Vieira. **Ações afirmativas, movimentos sociais e reconhecimento – Estudos contemporâneos.** O Social em Questão. Ano XX, n. 37, jan.-abr., 2017. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_37_Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20(2).pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

SANTOS, Gabriel Nascimento dos. **Racismo linguístico: os subterrâneos da linguagem**. Belo Horizonte: Letramento. 2019.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial: Lócus de Constrangimento ou de Controle Social de uma Política Pública?** O social em questão (online), v. 2, p. 11-62. 2021. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/52256/52256.PDF.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Gênero, orientação sexual, raça e classe: violências contra estudante de graduação no campus de uma universidade federal**. Jundiaí: Paco Editorial. 2019.

SANTOS, Sales Augusto dos. **O sistema de cotas para negros da UnB. Um balanço da primeira geração.** Jundiaí: Paco Editorial. 2015.

SANTOS, Sales Augusto; FREITAS, Matheus. **Sistema de cotas e conflitos raciais violentos no Brasil em tempo de políticas de ação afirmativa: fato ou suposições infundadas?** Revista Brasileira De História & Ciências Sociais, v. 13, n. 27, p. 16-49. 2021. https://doi.org/10.14295/rbhcs.v13i27.14071.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa M. **Brasil: uma bibliografia**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras. 2018.

SILVA, Maria Nilza. **Cotas raciais na universidade brasileira e a ideologia da meritocracia**. Revista Diálogo Educacional, Curitiba, v. 17, n. 54, p. 1.207-1.221, jul.-set. 2017. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-416x2017000401207. Acesso em: 20 jul. 2024.

TRAGTENBERG, Marcelo Henrique Romano. **Ações Afirmativas na UFSC: um projeto em contínua expansão.** Nexo Jornal Ltda. Disponível em: https://pp. nexojornal.com.br/linha-do-tempo/2022/04/29/acoes-afirmativas-na-ufsc-um-projeto-em-continua-expansao. Acesso em: 25 jul. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Conselho Universitário. **Resolução Normativa n. 175/Cun/2022**, de 29 de novembro de 2022. Disponível em: N_1752022CUn_Pol%C3%ADtica-de-enfrentamento-ao-racismo.pdf, 2022. Acesso em: 25 jul. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Conselho Universitário. **Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo** – Diagnóstico 1 – Perfil da Comunidade, indicadores de racismo institucional e cenários de combate. 2024. Disponível em: https://relacoesetnicoraciaiseequidade.paginas.ufsc.br/files/2024/07/Relat%C3%B3rio_diagnostico_final_25jul.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024.