

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO
CURSO ADMINISTRAÇÃO**

Gabriel de Melo Vieira

**A Universidade Federal de Santa Catarina e o enfrentamento ao racismo institucional:
Uma análise das políticas de inclusão de estudantes negros**

Florianópolis
2020

Gabriel de Melo Vieira

**A Universidade Federal de Santa Catarina e o enfrentamento ao racismo institucional:
Uma análise das políticas de inclusão de estudantes negros**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305 –
Laboratório de Gestão: Trabalho de Curso como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Administração pela Universidade Federal de Santa
Catarina.

Enfoque: Monográfico – Artigo

Área de concentração: Administração Pública e
Universitária

Orientador (a): Prof. Dr. Raphael Schlickmann

Florianópolis
2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Vieira, Gabriel de Melo

A Universidade Federal de Santa Catarina e o
enfrentamento ao racismo institucional: : Uma análise das
políticas de inclusão de estudantes negros / Gabriel de
Melo Vieira ; orientador, Raphael Schlickmann, 2020.
33 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2020.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Racismo intitucional. 3. Políticas
de inclusão. 4. Educação superior. I. Schlickmann, Raphael
. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Administração. III. Título.

Gabriel de Melo Vieira

**A Universidade Federal de Santa Catarina e o enfrentamento ao racismo institucional:
Uma análise das políticas de inclusão de estudantes negros**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria de Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, novembro de 2020.

Prof. Dra. Helena Kuerten de Salles Uglione
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof^ª. Dr. Raphael Schlickmann
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Dra. Márcia Barros de Sales
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Dra. Helen Fischer Günther
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico à família, aos
amigos e a todos aqueles na
luta antirracista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, aos Orixás e a família, em especial minha mãe Rita de Cassia e ao meu pai Odilon de Melo Vieira Filho, por darem o seu melhor na minha criação, com muito carinho e amor, tornando-me o homem que sou hoje. Vocês merecem o meu melhor!

Agradeço as minhas irmãs, Rafaela de Melo Vieira e Francine Peres por se fazerem presentes em todos os momentos da minha vida. Ao meu primo, que considero irmão, Leonardo da Silva por me conhecer tão bem, por estar presente e disponível para toda e qualquer situação. Agradeço aos meus sobrinhos Winnie, Kauã, David e Dereck por todo o carinho. Agradeço ao meu amigo Gustavo João Maria e aos meus primos Rafael Kons e Raniere Kons por todo apoio. Eu amo todos vocês!

Agradeço imensamente a minha namorada Dirnéle Carneiro Garcez por todos os dias me proporcionar tanto amor, carinho, compreensão e companheirismo. A sua trajetória como mulher, negra, Mestre e futura Doutora é de profunda inspiração e orgulho para os nossos, mostrando que somos capazes de alcançar todos os objetivos. Eu te amo, meu anjo!

Agradeço de coração a minha segunda mãe Maria Izabel Francisco e ao setor do Patrimônio da Secretaria de Estado da Administração do Centro Administrativo, os quais tive o prazer de dividir o mesmo ambiente de trabalho por anos, enriquecendo meus conhecimentos.

Agradeço aos professores, técnicos e colaboradores da Universidade Federal de Santa Catarina, em especial a professora Dra. Francis Tourinho por todo apoio. Registro aqui minha gratidão ao professor Dr. Raphael Schlickmann, por aceitar me orientar e ter feito isso de maneira excepcional, contribuindo imensamente para minha formação e na luta contra o racismo.

Por fim, não há palavras que expressem a minha gratidão às avaliadoras da banca Prof^a. Dra. Márcia Barros de Sales e Prof^a. Dra. Helen Fischer Günther, e aos demais familiares, amigos e a todos aqueles que de algum modo contribuíram para a minha formação pessoal e acadêmica.

Tive que ouvir que eu tava errado por falar pro "ceis"
Que seu povo me lembra Hitler
Carregam tradições escravocratas
E não aguentam ver um preto líder.
(DJONGA, 2018)

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo compreender as políticas de inclusão de estudantes negros na Universidade Federal de Santa Catarina. É um estudo de caso qualitativo e descritivo, com procedimentos bibliográficos e documentais (dados secundários). Os dados primários foram coletados por meio de entrevista semiestruturada com o gerente de políticas de inclusão da instituição. Como resultado, foi possível observar que o combate ao racismo é um dos objetivos dos programas e políticas prioritários da UFSC. No entanto, existem limitações, como equipe incompleta, orçamento limitado e poucos canais de denúncia. Além disso, há pouca divulgação dos sistemas de cotas no ensino privado, e a instituição não monitora ações de combate ao racismo institucional. Percebe-se também que não existe uma política voltada para a inserção do negro no mercado de trabalho após a conclusão dos estudos na instituição.

Palavras-chave: Racismo Institucional. Políticas de Inclusão. Educação Superior.

ABSTRACT

This research aims to understand the inclusion policies of black students at the Federal University of Santa Catarina. It is a qualitative and descriptive case study, with bibliographic and documentary procedures (secondary data). Primary data were collected through semi-structured interview with the institution's inclusion policies manager. As a result, it was possible to observe that combating racism is one of the objectives of UFSC's priority programs and policies. However, there are limitations, such as incomplete staff, limited budget and few reporting channels. In addition, there is little disclosure of quota systems in private education, and the institution does not monitor actions to combat institutional racism. It is also clear that there is no policy aimed at inserting black people in the labor market after completing studies at the institution.

Keywords: Institutional Racism. Inclusion Policies. Higher Education.

1 INTRODUÇÃO

Em maio de 1888 a abolição da escravatura foi decretada através da promulgação da Lei áurea, assinada pela então princesa Isabel. Todavia, os negros libertos naquele momento não obtiveram nenhuma medida que garantisse sua inclusão na sociedade brasileira e, assim, foram jogados à margem da sociedade (FILHO, 2010; MEDEIROS, 2019). Anos após a abolição da escravatura, recordamos ainda com imensa lamúria das lembranças e heranças de um tempo em que as dores eram silenciadas. Nos deparamos com uma luta um tanto quanto exaustiva no enfrentamento ao racismo do dia a dia, com a busca pela igualdade racial na sociedade brasileira. Embora hoje tenhamos políticas inclusão dos negros, estas ainda são insuficientes.

Cordeiro (2007) destaca que o mito da democracia racial, termo sistematizado na obra “Casa-grande & senzala” de autoria de Gilberto Freyre (2003), está baseado na miscigenação. Tal ideia de miscigenação como “melhoramento de raça” passou a ser considerada após a atribuição de características como “imbecilizado e rude, com baixo nível intelectual, pagão, bárbaro cultural, incapaz de sentimentos civilizados”, sobre as quais se entendia como medidas corretivas “a impregnação de virtudes dos brancos, através do exemplo ou de cruzamentos inter-raciais” (CORDEIRO, 2007, p. 4).

Contudo, esta seria uma forma de ofuscar a discriminação racial, pautada na afirmação de que no Brasil existe uma mistura de raças e, em decorrência disto, haveria uma democracia racial. Os estudos apontam que historicamente, após libertos da escravidão, os negros não lograram da ascensão social e econômica e consequentemente acabaram ocupando os piores cenários na sociedade e os cargos menos privilegiados no mercado de trabalho (CORDEIRO, 2007).

Atualmente, com base nos dados fornecidos através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no segundo trimestre de 2020, foi possível mapear que a população brasileira é representada por 55,4% de negros (pretos e pardos) e 43,6% de brancos (IBGE, 2020). No entanto, apesar de serem maioria da população brasileira, os negros não possuem representatividade em diversos setores. Dentre eles estão às organizações – nas quais dificilmente ocupam cargos de chefia – os meios de comunicação e mídias sociais, e as universidades.

Com base nos pontos históricos, nas dificuldades encontradas no acesso à educação superior e nas oposições que impossibilitam a ascensão do negro no mercado de trabalho, este

estudo se propõe a entender: como são estruturadas e praticadas as políticas de inclusão de estudantes negros na Universidade Federal de Santa Catarina?

Na intenção de responder a este questionamento, a seguir serão apresentados os objetivos que norteiam este estudo.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo geral deste trabalho de conclusão de curso visa: analisar as políticas e práticas de inclusão de estudantes negros na Universidade Federal de Santa Catarina.

Para responder a este objetivo, propõe-se, enquanto objetivos específicos: a) identificar e descrever as políticas de inclusão de estudantes negros na UFSC; b) analisar as práticas de inclusão de estudantes negros da UFSC.

1.1.1 JUSTIFICATIVA

A abordagem do tema permite discutir a oportunidade como também as barreiras para ascensão do negro social e economicamente isto porque, conforme dados do IBGE, dentre os desocupados, 64,2% são negros. A desigualdade também está presente na distribuição de cargos gerenciais, sendo somente 29,9% ocupados por negros (IBGE, 2019). Apesar das políticas públicas de inclusão, o número de negros em ascensão ainda sobe timidamente. Atualmente 50,3% de negros estão no ensino superior, mas se compararmos por faixa etária, os jovens brancos de 18 a 24 no ensino superior são de 78,8% contra 55,6% dos negros com a mesma idade (IBGE, 2019).

Considera-se que, ao realizar esta pesquisa no curso de Administração, é possível fornecer subsídios teóricos e práticos sobre a inserção das políticas de inclusão, sendo estas de interesse da sociedade, em especial de estudantes negros e àqueles que lutam pelo combate à desigualdade, o preconceito, a discriminação e a reconstrução de uma memória coletiva (AQUINO, 2009 apud SILVA; AQUINO, 2013). Assim, este trabalho visa colaborar no aperfeiçoamento das políticas de inclusão para visibilizar as vulnerabilidades e potencialidades dessa população em espaços como a universidade e os ambientes de trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nessa seção, será apresentada uma breve definição do termo racismo, políticas de inclusão do negro e políticas de inclusão do negro em Instituições de Ensino Superior.

2.1 RACISMO

Nesse estudo, faz-se necessária a conceituação do termo “raça” que, de acordo com Cardoso e Rascke (2014), refere-se a uma classificação de seres humanos, baseada em atributos físicos e características fenotípicas, tais como: formato do crânio, tamanho da boca e nariz, textura dos fios de cabelo e a cor da pele. Com base nessas características é que ocorrem práticas racistas apoiadas em um pré-conceito, isto é, uma ideia pré-concebida sobre o outro (KABENGELE MUNANGA apud ARAÚJO, 2016).

Campos (2017, p. 14) afirma que o racismo pode ser entendido como: “um fenômeno social constituído pelas relações ontológicas”. Silva (2008) conceitua o racismo como uma forma de discriminação racial alicerçada na hierarquização de raças e na ideia de domínio da raça branca sobre as outras, consideradas inferiores e, portanto, não teriam os mesmos direitos e posições na sociedade.

Na metade do século XIX o ideal de branqueamento surgiu através da imigração de povos oriundos do continente europeu, que tinham como objetivo preencher as lacunas deixadas na mão de obra trabalhista após a abolição. A colonização tem como principal marco a depreciação da estética negra e o enaltecimento da estética branca, dando início ao projeto de miscigenação racial, no qual se buscava o embranquecimento por meio de relações entre casais inter-raciais. A miscigenação era vista como uma forma de “aperfeiçoar” a raça através de “uma fusão ‘harmônica’ de raças e culturas, denominada, posteriormente, de ‘democracia racial’” (QUIJANO, 2005; NEVES; SILVA, 2019; LÓPEZ, 2012, p. 122).

Neves e Silva (2019) apoiado por Lewgoy (2006) afirmam que o processo da miscigenação resultou na idealização do projeto chamado democracia racial. Este era apoiado na crença do ideal de igualdade, que “se consolidou no imaginário social baseando-se na ideia de que o racismo havia acabado” (NEVES; SILVA, 2019, p. 163). Dando a entender que por serem povos mistos não haveria disparidade entre as raças.

Desta forma, pode-se entender o racismo como um problema social que teve seu início na época escravocrata, e vem por anos perpetuando a desigualdade racial inclusive nas instituições. A marginalização da população negra é consequência do processo histórico, e de

oportunidades desiguais entre os indivíduos, que acabam por ocupar os cargos de menor prestígio no mercado de trabalho (FERNANDES; NATIVIDADE, 2018). Corroborando com esta afirmação, Cepinho e Mennocchi (2018) inferem que mesmo pertencendo à maior parcela da população brasileira, os negros ocupam apenas 6,3% dos postos de gerência e 4,7% nos cargos executivos. Sueli Carneiro (1995) afirma que, mesmo que o negro possua talentos e aptidões que o levem ao sucesso, a sua ascensão pessoal deverá ser vista como uma conquista individual e não coletiva, visto que, por mais que ocupem posições privilegiadas, este feito poderia ser usado para embasar a ideia de meritocracia porque os negros “se bem sucedidos individualmente servem apenas para legitimar o mito da democracia racial” (CARNEIRO, 1995, p. 548).

O racismo institucional é definido por López (2012, p. 127) como “processos de discriminação indireta que ocorrem no seio das instituições, resultantes de mecanismos que operam, até certo ponto, à revelia dos indivíduos”. Este é tido como “o fracasso coletivo de uma organização em oferecer um serviço apropriado e profissional a pessoas devido a sua cor” conforme indica Sampaio (2003, p. 78) apoiado pelo Relatório da oficina “População Negra, questão racial e pobreza no Nordeste: desafios para o setor público e sociedade civil” publicado em 2001. De acordo com Silva (2017) isso ocorre em decorrência da insuficiência estatal no enfrentamento da inclusão negra, bem como da baixa qualidade na prestação de serviços realizados por instituições à população negra, o que caracteriza fortes indicativos da prática de racismo institucional.

Faz-se necessário levantar a discussão da perspectiva racial nas políticas públicas e privadas de inclusão de estudantes negros, tendo como justificativa a busca pela igualdade racial em ambientes de ensino superior.

2.2 POLÍTICAS DE INCLUSÃO DO NEGRO

Dentre as políticas de reparação histórica estão às políticas de inclusão no âmbito da educação voltadas para negros, as quais devem conceder prerrogativas para a população, sejam elas de ingresso, permanência e/o êxito na conclusão da educação escolar. Além disso, de acordo com o Ministério da Educação – MEC (2007, p.32) devem possibilitar a:

valorização do patrimônio histórico-cultural afro-brasileiro, de aquisição das competências e dos conhecimentos tidos como indispensáveis para continuidade nos estudos, de condições para alcançar todos os requisitos tendo em vista a conclusão de cada um dos níveis de ensino, bem como para atuar como cidadãos responsáveis

e participantes, além de desempenharem com qualificação uma profissão (MEC, 2007, p.32).

Embora as relações raciais não estejam mais apoiadas no modelo de escravismo, as relações atuais são resultadas deste período de escravidão, que acabam por limitar as pretensões da ascensão do negro em diversos setores da sociedade brasileira (AQUINO, 2010).

Dentre as políticas de inclusões do negro, as mais emblemáticas certamente são as políticas de ações afirmativas, que segundo Jaccoud e Beghin (2002) tratam de determinações que buscam possibilitar o acesso dos grupos discriminados a diferentes setores da vida econômica, política, institucional, cultural e social, e viabiliza a participação ativa e deliberada de negros.

Voltado para confrontar as situações de racismo, foi desenvolvido o Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional pelo Geledés — Instituto da Mulher Negra, em um esforço coletivo com demais organizações antirracistas. O documento tem como objetivo “oferecer novos elementos para a construção de diagnósticos, planos de ação e indicadores que permitam o enfrentamento do Racismo Institucional”. Além disso, visa contribuir para a ambientação favorável, ao desenvolvimento e implementação de políticas públicas (GELEDÉS; CFEMEA 2013, s.p.).

No que compete à educação superior e as políticas de inclusão dos negros no Brasil, Aquino (2010) afirma que restam alguns impasses, em decorrência do momento em que o país direciona seus esforços no desenvolvimento de políticas de inclusão étnico-racial nas universidades públicas, apoiadas em políticas de cotas e a reserva de vagas para a população negra. De acordo com a autora, as instituições são tidas como ambientes em que se deve pensar criticamente por apresentarem “deliberado alheamento da violência social e histórica praticada durante anos contra a população negra” (AQUINO, 2010, p. 29).

Com o intuito de minimizar a desigualdade e de promover o acesso à educação superior foi implementada no âmbito legislativo a lei de cotas 12.711/2012, determinando às instituições de ensino superior vinculadas ao Ministério da Educação, que 50% do total de suas vagas devam ser destinadas a alunos que cursaram apenas escolas públicas durante o ensino médio. Dentro dessa porcentagem, metade é reservada a alunos de famílias com renda mensal igual ou menor a 1,5 salário mínimo, e a outra metade destinada a estudantes de escolas públicas com renda familiar superior a um salário mínimo e meio. Nos dois casos, são considerados o percentual mínimo que corresponda ao da soma de pretos, pardos e indígenas no estado, conforme os dados do IBGE (BRASIL, 2012).

Ainda visando à reparação histórica, a lei 12.990/2014 dispõe aos negros 20% das vagas ofertadas em concursos públicos de cargos efetivos, e empregos públicos na esfera da administração pública federal, das autarquias, e demais instituições de ordem pública, bem como, das sociedades de economia mista que sejam controladas pela União (BRASIL, 2014).

Com base no que foi exposto, apresenta-se na próxima seção, elucidações acerca das políticas de inclusão do negro em instituições de ensino superior do Brasil.

2.2.1 PRÁTICAS DE INCLUSÃO DO NEGRO EM IES

No que se refere às práticas de inclusão de estudantes negros nas instituições de ensino superior no Brasil, Sousa e Portes (2011) realizaram um panorama dos processos de implantações das políticas e ações afirmativas desenvolvidas pelas universidades federais brasileiras, no qual foi possível identificar que em torno de dois terços das Instituições federais de ensino superior fazem uso das ações afirmativas. Entretanto, estas apresentam divergências e inconformidades no que concerne ao tipo, número e beneficiados, dificuldade de comunicação e interpretação das informações disponibilizadas, e negligência no que compete as ações de permanência e incentivo financeiro por parte da instituição.

De acordo com Gomes da Silva (2019) a Universidade Federal de Brasília foi a primeira da rede federal a adotar a inserção da política de ações afirmativas, destinando a partir do ano de 2004, 20% das vagas ofertadas a estudantes autodeclarados negros, além de reserva de vagas para indígenas em parceria com a Fundação Nacional do Índio (FUNAI) (WELLER; SILVEIRA, 2008).

A implementação do programa de Ações Afirmativas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) tem suas discussões iniciadas em 2005, com a criação do Grupo de Trabalho Ações Afirmativas e da Comissão Especial de Ações Afirmativas Cepe/Consun, em 2006, estendendo estas questões até a aprovação da implementação em meados do ano de 2007. Dentre os impasses identificados neste processo estão: a modalidade de ação afirmativa a ser adotado, o grau de importância e o recorte racial, e a forma a ser utilizada como critério social (se por renda ou por anos de estudo na escola pública). O programa final foi aprovado destinando a reserva de 30% para candidatos egressos do sistema público de ensino fundamental e médio, e destes, a metade será garantida a estudantes negros, além de dez vagas designadas para candidatos indígenas (DOEBBER; GRISA, 2011).

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA) ofertou em 2006, no primeiro processo seletivo realizado após a implementação das ações afirmativas na instituição, o total das vagas

disponíveis em cada processo, sendo 50% destinadas à modalidade de cotas. Destes 25% para alunos que se autodeclarem negros, sem considerar a sua origem escolar, e 25% a alunos oriundos de escolas públicas, de qualquer pertencimento racial (MACIEL, 2012).

No que compete ao estado do Rio de Janeiro, às ações afirmativas foram implementadas na Universidade Federal do Rio de Janeiro de forma tardia, somente no ano de 2011, reservando vagas para alunos de escolas públicas que ingressaram através do ENEM. Segundo Magalhães e Menezes (2014, p.65) essa deliberação “não teve repercussões de grande monta junto à comunidade acadêmica, apesar da universidade ostentar um elitismo histórico”. As autoras afirmam que a implantação da Lei de Cotas não ocasionou mudanças significativas no panorama da universidade, observando que os alunos que adentraram pelo sistema de cotas ainda se encontravam invisibilizados na instituição (MAGALHÃES; MENEZES, 2014).

Na próxima seção, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Realizar uma pesquisa é segundo Gil (2002, p.17) desenvolver um “procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”. Com relação ao problema de pesquisa, este estudo se caracteriza como qualitativo, que de acordo com Creswell (2010) trata-se de um processo que busca o entendimento com base nas tradições metodológicas que visam esmiuçar um problema social ou humano.

No que concerne aos objetivos propostos, o presente trabalho é caracterizado como descritivo, visto que busca descrever de forma fiel as “características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis” (SILVA, 2017 p. 154). Corroborando com essa afirmação Gil (2002) infere que, a pesquisa descritiva expressa como objetivo a descrição das características de uma população, uma experiência ou um fato. Este estudo busca evidenciar como as políticas de inclusão de estudantes negros na UFSC são desenvolvidas.

Em relação aos procedimentos metodológicos, esta é uma pesquisa bibliográfica e documental. Bibliográfica por se tratar de uma pesquisa ancorada em materiais já elaborados, dentre eles artigos científicos e livros. Documental, dado que faz uso de instrumentos e documentos (como leis, diretrizes e informações expostas no site da instituição) os quais ainda não receberam um tratamento analítico, portanto, podem ser reelaborados conforme os objetivos propostos (GIL, 2002; 2011).

Esta pesquisa também é considerada um estudo de caso, que de acordo Yin (2015), é utilizado para realizar comparações em situações diversas, nas quais o pesquisador tem pouco ou nenhum controle sobre o comportamento dos analisados. O estudo de caso tem como foco o fenômeno contemporâneo no contexto real, buscando compreender a razão de determinada situação com maior detalhamento (FONSECA, 2002; SILVA et al. 2014; YIN, 2015).

O sujeito desta pesquisa trata-se de professora gestora da Administração Superior da UFSC em setor que atua com políticas voltadas às políticas de inserção do negro na universidade. Os dados foram coletados de forma virtual por meio do *Google Meet* em seis de outubro de 2020, através de entrevista semiestruturada, com roteiro definido e questionário de caracterização elaborado com base na Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional, com duração aproximada de uma hora. Para maior autenticidade a entrevista foi gravada e posteriormente transcrita de modo a observar os dados e compilar os resultados após a análise

do depoimento. Para fins da análise e discussão dos dados da pesquisa a entrevistada está identificada como “E0”.

O Quadro 1 apresenta os objetivos específicos organizados conforme as categorias e as fontes de informações utilizadas para a coleta dos dados identificados neste estudo.

Quadro 1 – Caracterização dos objetivos

Objetivos específicos	Categorias	Fontes de coleta de dados
a) identificar e descrever as políticas de inclusão de estudantes negros na UFSC	Políticas de inclusão	Documentos institucionais: (Políticas de ações afirmativas da UFSC; SAAD; PRAE) Entrevista semiestruturada
b) analisar as práticas de inclusão de estudantes negros da UFSC	Práticas de inclusão	Documentos institucionais: Resolução nº 017/ CUn /97 Entrevista semiestruturada

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Para esta pesquisa a discussão sobre o enfrentamento ao racismo institucional por parte dos servidores da instituição é considerada uma limitação deste estudo, visto que a análise das práticas de combate ao racismo é voltada aos estudantes.

Na próxima seção, é apresentada a UFSC enquanto instituição e unidade de análise deste estudo.

4 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA ENQUANTO INSTITUIÇÃO

As instituições de ensino superior no Brasil, de acordo com Silva (2019), são aquelas que possuem como objetivo ofertar a formação em nível superior de caráter público e privado a partir de política educacional nacional. A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) compõe esse quadro de IES brasileiras, foi fundada em 1960 com intuito de promover o ensino, pesquisa e extensão, tendo sua sede em Florianópolis e mais quatro campi localizadas nas cidades de Araranguá, Blumenau, Curitibanas e Joinville (UFSC, 2019).

Atualmente, a UFSC encontra-se dentre as instituições brasileiras como a mais bem colocada em critérios de citações do *ranking* internacional de universidades do *Times Higher Education* (THE), e em quarto lugar como a melhor universidade do país, conforme o Índice Geral de Cursos (IGC), comportando aproximadamente 30 mil estudantes, distribuídos em 107 cursos de graduação presencial e 13 de ensino à distância (UFSC, 2019). No que compete a pós-graduação, a UFSC dispõe mais de 7,5 mil vagas entre mestrados acadêmicos, profissionais e doutorado, bem como, cursos de especializações. Além disso, visando a internalização e a colaboração entre instituições a UFSC possui parcerias através de 349 convênios com 38 países e instituições de todo o mundo (UFSC, 2019).

Em 2008 a UFSC deu início ao programa de Ações Afirmativas, tendo então os seus primeiros alunos cotistas dentro da Instituição. Atribui-se essa conquista aos esforços dos movimentos Negros de Santa Catarina e ao corpo docente, no desenvolvimento de ações, debates e seminários organizados pelo Sindicato dos Docentes de Ensino Superior (ANDES) e Associação dos professores da UFSC (APUFSC), a cooperação mútua e decisiva voltada para criação da Comissão de estudos para ingresso de alunos com diversidade socioeconômica e étnico-racial na UFSC (SAGAZ, 2015).

Embora o programa de ações afirmativas tenha sido implementado em 2008, foi somente em 2016 que ocorreu a criação da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD), com a intenção de desenvolver ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas voltadas para valorizar as diversidades e as ações afirmativas, desde a educação básica até a gestão institucional. Através do SAAD é possível ter noção da proporção de alunos que ingressão na instituição por meio das ações afirmativas (UFSC, 2020e).

A seguir, são apresentados os resultados e discussão obtidos na pesquisa com base nos dados identificados por meio da entrevista realizada.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nessa seção, são apresentados os resultados divididos em subseções correspondentes a Políticas de inclusão de estudantes negros na UFSC e Práticas institucionais de inclusão de estudantes negros na UFSC.

5.1 POLÍTICAS DE INCLUSÃO DE ESTUDANTES NEGROS NA UFSC

Em resposta ao primeiro objetivo específico: “identificar e descrever as políticas de inclusão de estudantes negros na UFSC” optou-se como recorte metodológico dividir entre políticas de acesso e de permanência.

Com relação às **políticas de acesso**, foram identificados quatro pontos de análise a serem apresentados a seguir:

- A UFSC foi uma das primeiras Universidades Federais a implementar o **Programa de Ações Afirmativas**, criado em 2007, tendo seu primeiro vestibular com cotas realizado com a implementação efetiva em 2008, no qual teve um total de 20% das vagas de todos os cursos reservadas para egressos do ensino fundamental e médio público, e 10% destinados a estudantes negros, preferencialmente egressos de escolas públicas. Destaca-se também, na mesma ocasião, a criação de cinco vagas suplementares para estudantes indígenas (UFSC, 2017).
- Atualmente e em vigor até 2022, a UFSC mantém um sistema de **vagas suplementares** destinadas a negros com o limite de até duas vagas disponíveis nos cursos com candidatos aprovados, independentemente da sua renda *per capita*, conforme a Resolução Normativa 52/ CUn /2015 (UFSC, 2020a).
- Com o mesmo sistema de vagas suplementares para negros e a mesma resolução, as **vagas suplementares destinadas aos povos indígenas e quilombolas** possuem um edital específico, realizado pela COPERVE, que prevê um processo seletivo concomitante ao Vestibular (UFSC, 2020a). Em 2020 foram ofertadas 22 vagas suplementares para indígenas e nove vagas suplementares para quilombolas.
- Em 1.º de outubro de 2020 a Câmara de Pós-Graduação (CPG) implementou o sistema de **cotas nos programas de pós-graduação** os quais deverão destinar 20% das vagas anualmente para candidatos pretos, pardos e indígenas garantindo assim, o ingresso de alunos por ações afirmativas na pós-graduação (UFSC, 2020b). Em reunião realizada no dia 27 de outubro de 2020, o Conselho Universitário (CUn) determinou através de

Resolução Normativa o delineamento da implementação das Política de Ações Afirmativas nos cursos de pós-graduação. Esta resolução determina que todos os programas da instituição deverão reservar 28% das vagas para pessoas em vulnerabilidade social. A ação foi muito elogiada pelos docentes os quais evocaram que a adoção de ações afirmativas na graduação vem trazendo mudanças significativas no perfil dos alunos (UFSC, 2020f).

A seguir, é apresentado o Quadro 2 que representa a análise dos resultados encontrados:

Quadro 2 – Políticas de acesso na UFSC

Políticas de Acesso	Ano de Implementação	Objetivo
Uma das primeiras Universidades a ter políticas de cotas.	2008	Reserva de vagas em todos os cursos para egressos do ensino fundamental e médio público, e 10% destinados a estudantes negros
Vagas suplementares para negros (Independentemente da renda) Autonomia universitária.	2015	Limita em até duas vagas disponíveis nos cursos com candidatos negros aprovados, independentemente da renda
Vagas suplementares indígenas e quilombolas. Autonomia universitária.	2015	Destina até 22 vagas suplementares para indígenas e nove vagas suplementares para quilombolas
Cotas para Pós-graduação	2020	Determina até 20% das vagas anualmente para candidatos pretos, pardos e indígenas

Fonte: Elaborado pelo autor com base na entrevista (2020)

No que concerne à **permanência**, embora não sejam destinadas somente a alunos negros, foi possível identificar que a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) com o apoio do **Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES)**, é responsável pelo desenvolvimento de ações institucionais acadêmicas, e possui programas voltados para a permanência de estudantes, dentre eles: Auxílio moradia, moradia estudantil na instituição, auxílio creche, bolsa estudantil e permanência, bem como apoio financeiro destinado a viagens e apresentação de trabalho. Além disso, é oferecido junto ao PRAE, através de cadastro socioeconômico, a possibilidade de requerer a isenção de alimentação no Restaurante Universitário. Em decorrência da Covid-19 foi criado o Programa Emergencial de Apoio ao Estudante designado a suprir as necessidades de ordem financeira destinadas à alimentação ou retorno as cidades de origem dos alunos contemplados (UFSC, 2020c).

No que compete a **Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC)**, esta faz parte do Programa Institucional de Iniciação Científica e Tecnológica (PIICT) em colaboração com

Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina (Propesc), e que em 2009 foi desenvolvido pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) um sistema de bolsas do Programa PIBIC nas Ações Afirmativas (PIBIC-Af) no qual os docentes devem indicar somente alunos que ingressaram na UFSC pelo sistema de cotas. De acordo com o CNPq (2020 s.p.) a bolsa PIBIC-Af tem como seu principal objetivo: “ampliar a participação de grupos sociais em espaços tradicionalmente por eles não ocupados, quer seja em razão de discriminação direta, quer seja por resultado de um processo histórico a ser corrigido”. Atualmente, a UFSC conta com o total de 22 bolsas destinadas às ações afirmativas (UFSC, 2020d).

É apresentado no Quadro 3 a análise dos resultados encontrados a respeito de políticas de permanência:

Quadro 3 – Políticas de permanência na UFSC

Políticas de Permanência	Ano de Implementação	Objetivo
PRAE/PNAES	2012	Oferece auxílio financeiro e de moradia voltados para a permanência de estudantes
Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC-Af/CNPq) – Propesq.	2009	Destina bolsas a estudantes que ingressaram pelo sistema de ações afirmativas

Fonte: Elaborado pelo autor com base na entrevista (2020)

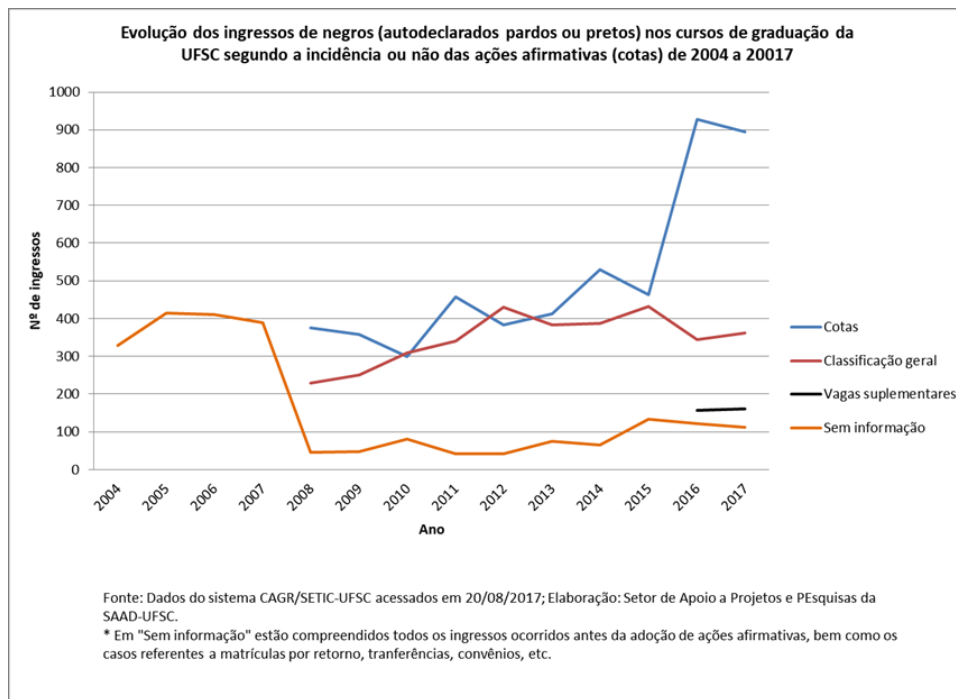
5.2 PRÁTICAS INSTITUCIONAIS DE INCLUSÃO DE ESTUDANTES NEGROS NA UFSC

Em resposta ao segundo objetivo específico: “analisar as práticas de inclusão de estudantes negros da UFSC”, a análise foi dividida entre dados sobre estudantes negros na instituição e o enfrentamento ao racismo (ações, controle e limitações).

No que compete às práticas de inclusão de estudantes negros na UFSC, foi possível observar que antes da existência da SAAD, uma das formas possíveis para constatar a quantidade de alunos negros na UFSC era através de dados do Sistema de Controle Acadêmico da Graduação (CAGR), entretanto, tratava-se de uma ferramenta que não tem como finalidade determinar o grupo étnico ao qual o aluno pertencia, o que dificultava a tarefa de identificar o número de negros na instituição (E0).

Mesmo assim, foi por intermédio de dados do CAGR que a SAAD divulgou a última estimativa realizada sobre a evolução de ingressantes negros na UFSC entre os anos de 2004 e 2017, os quais incluem alunos que entraram pelo sistema de cotas, classificação geral ou vagas suplementares, conforme a Figura 1:

Figura 1- Evolução do ingresso de estudantes negros na UFSC de 2004 a 2017



Fonte: Dados do sistema CAGR/SETIC-UFSC (2017) elaborado pela SAAD-UFSC

Através de levantamento realizado pela entrevistada, os dados mais recentes apontam que em 2020.1 o número de alunos negros na UFSC corresponde a 5.019 (negros), sendo 3.464 (pardos) e 1.555 (pretos). Estas informações são relevantes para o controle de vagas, visto que torna possível contabilizar a entrada (ingressantes) e saída (formandos) de alunos negros, bem como o índice de evasão dos mesmos nesta intuição (E0).

O Quatro 4 apresenta uma síntese da análise das práticas de inclusão de estudantes negros na UFSC:

Quadro 4 - Análise das práticas das políticas de inclusão de estudantes negros na UFSC

Dados sobre estudantes negros na UFSC
Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades - SAAD
A UFSC contabiliza hoje 5.019 (negros), sendo 3.464 (pardos) e 1.555 (pretos).
Através de informações atualizadas seria possível identificar a entrada (ingressantes) e saída (formandos) de alunos negros, bem como, o índice de evasão dos mesmos na instituição.

Fonte: Elaborado pelo autor com base na entrevista (2020)

Foi possível identificar que o enfrentamento ao racismo na UFSC é uma das metas de programas e políticas prioritárias. Optou-se, no momento da análise por dividir as práticas de enfrentamento ao racismo por três categorias: ações de enfrentamento ao racismo, formas de controle das ações de enfrentamento ao racismo e limitações das ações de enfrentamento ao racismo, apresentadas a seguir:

5.2.1 Ações de enfrentamento ao racismo

Na resolução N° 017/CUn/97 que trata regulamento dos cursos de graduação, são apresentadas as considerações sobre as atribuições e constituição do colegiado, disposições de reuniões, bem como abordadas as medidas no que compete ao ensino da graduação, do currículo, do ano letivo, horário de aulas e alterações curriculares, e demais competências do regime disciplinar do corpo docente (UFSC, 1997). Foi mencionada pela entrevistada a necessidade da tipificação do racismo e da violência de gênero a ser abordada dentro da resolução N° 017/CUn/97. Segundo a entrevistada, a indispensabilidade da tipificação dos crimes estaria apoiada nas resoluções internas, visto que “embora a gente tenha uma lei externa que o racismo é crime, que homofobia agora tem as mesmas proporções que o racismo [...] a gente tem que entrar com processo judiciário fora da Universidade” (E0). Sendo assim, se essas leis estivessem inseridas nas resoluções da instituição, as ações punitivas de tais crimes poderiam ser realizadas internamente.

Quando questionada se existiam normas internas voltadas para o enfrentamento do racismo institucional, a entrevistada afirma que para o ato de racismo praticado por

professores e técnicos isto é feito através de processo administrativo, por meio da corregedoria, que toma as devidas providências e posteriormente “é aberto um processo administrativo, [nos quais] eles são julgados, avaliados por uma comissão. E isso já tem, já aconteceu, inclusive já teve suspensão, um caso de racismo” (E0). Desta forma, mais uma vez a necessidade de tipificação de tais crimes vêm à voga, para que hajam medidas de correções tanto para alunos quanto para docentes e técnicos.

Demais ações como atividades junto à comissão da igualdade racial da ordem dos advogados do Brasil – OAB, curso de capacitação e reuniões de fórum de debates, foram identificadas neste levantamento. Com colaboração da OAB foram realizados seminários e ações de distribuição *folders* a população. No que compete à capacitação a Universidade oferece cursos de gênero, raça e acessibilidade informacional como, por exemplo, o Profor, entretanto, não é obrigatório.

A entrevistada infere ainda que, para o enfrentamento ao racismo seria necessário como medida socioeducativa a obrigatoriedade dos cursos em especial aos praticantes de racismo e violência de gênero. São realizados reuniões e fóruns de debate com a colaboração de autoridades políticas e professores, porém, não são realizados com frequência. Além disso, com o apoio do movimento negro estudantil ocorrem encontros que nos quais são apresentados vídeos, falas e demais informações visando o acolhimento dos alunos ingressantes (E0).

5.2.2 Formas de controle das ações de enfrentamento ao racismo

Foram realizadas avaliações nos cursos com maior índice de retenção e prorrogações de prazos dentro da instituição, sendo possível observar que com a entrada do programa de cotas os índices de retenções em disciplinas não apresentaram alterações. Segundo a entrevistada: “quando a gente tem 70% de alunos reprovados em uma disciplina, o problema não são os alunos, o problema é o professor, é a parte pedagógica” (E0). Desta forma, é possível inferir que a inconsistência está no que confere a parte pedagógica, não necessariamente aos alunos cotistas.

A instituição realiza a prestação de contas sobre o enfrentamento do racismo institucional através de monitoramentos internos obrigatórios direcionados pelo Ministério Público Federal, Ministério Público Estadual e a Defensoria Pública da União (DPU) que ocorrem de forma frequente a fim de responder demandas, porém, juntamente a sociedade esta prestação de contas não ocorre (E0).

A universidade retomou no ano de 2018 uma forma de verificação de alunos cotistas, a fim de identificar quais eram de fato pertencentes aos grupos étnicos pretos e pardos que entraram pelo sistema de cotas raciais. Conforme a entrevistada, três pontos possibilitaram a verificação da veracidade dessas informações, sendo eles: através de denúncias de estudantes, do Ministério Público e da Polícia Federal; alteração de raça, cor ou etnia após ingressar pelo sistema de cotas étnico-raciais; e de rastreamento por meio do sistema de fotos do CAGR nos cursos de alta demanda. Possibilitando assim, identificar em torno de setenta alunos que deverão passar por investigação, suscetíveis a serem expulsos se comprovado o crime de fraude (E0).

5.2.3 Limitações das ações de enfrentamento ao racismo

Embora ofereça apoio psicológico através do SAAD a equipe é inadequada, pelo pequeno número de profissionais que é disponibilizado, contando apenas com dois psicólogos educacionais e uma assistente social. Além disso, também oferece acompanhamento jurídico através de advogados, caso seja necessário. No que se refere a parte orçamentaria a entrevistada expressa a ânsia de fazer mais do que é possível, no entanto, por contar com verbas bastante limitadas são realizadas apenas as confecções de *folders* e selos usados na divulgação e ações de enfrentamento ao racismo (E0).

Quando identificada a prática de racismo em ambiente institucional, as denúncias devem obrigatoriamente serem feitas através dos canais de ouvidoria, que por sua vez, as direciona para corregedoria. Novamente a entrevistada expressa a urgência da tipificação dos crimes de racismo e violência de gênero na resolução Nº 017/CUn/97 para que as sanções sejam tomadas pela própria instituição. Não foi possível estabelecer estimativas de denúncias realizadas nos últimos anos, visto que a instituição não realiza o monitoramento das informações para este fim, e caso necessário, esses dados devem ser coletados juntamente a ouvidoria.

A instituição tem como iniciativa a divulgação dos sistemas de cotas nas escolas públicas da região, entretanto, no ensino privado essa divulgação ainda é incipiente em consequência do elevado número de instituições. Essa desinformação em escolas particulares muitas vezes se tornar mais uma barreira para o acesso ao ensino superior, visto que, embora sejam alunos do ensino privado, alguns são bolsistas e isso os impede de usufruir dos sistemas de cotas, limitando-os apenas às vagas suplementares.

Com relação à inclusão do aluno negro no mercado de trabalho após o término de seus estudos, não existem políticas que direcionem ou facilitem a inclusão do egresso, mesmo tendo consciência do racismo institucional. Entretanto, conforme observado pela entrevistada: “É um ponto bem importante, porque a gente tem que trabalhar essa questão do egresso mesmo. Isso a gente ainda não conseguiu trabalhar [...], mas é uma coisa que a universidade tem que trabalhar” (E0). Desta forma, foi possível observar certo desígnio em trabalhar as políticas de egressos no mercado de trabalho.

A instituição não avalia e nem monitora as ações de enfrentamento ao racismo institucional. Segundo a entrevistada, essa situação de enfrentamento ao racismo começou em meados de 2014 por influência do movimento negro e em decorrência do crescimento no número de alunos negros ingressantes na universidade (E0). Sugere-se a criação de parcerias entre empresas e a instituição visando a inserção de negros no mercado de trabalho ou a composição de grupos *trainers*.

A seguir é apresentado o Quadro 5 com a síntese das ações de enfrentamento ao racismo realizadas pela UFSC:

Quadro 5 - Ações de enfrentamento ao racismo

Enfrentamento ao Racismo		
Ações	Forma de controle	Limitações identificadas
Resolução N° 017/ CUn /97	Nenhuma alteração nos índices de retenção em disciplinas com a entrada de alunos cotistas	Equipe inadequada, e orçamento limitado
Para professores e técnicos o enfrentamento é feito através de processo administrativo, por meio da corregedoria	A prestação de contas sobre o enfrentamento do racismo institucional ocorre junto aos Ministérios Públicos Estadual e Federal e a Defensoria Pública da União	Poucos canais de denúncias
Ações junto a comissão da igualdade racial da ordem dos advogados do brasil - OAB	Verificação de etnia dos alunos que ingressaram por cotas	Pouca divulgação do sistema de cotas no ensino privado
Cursos de capacitação	-	Não existem ações voltadas para inclusão do negro no mercado de trabalho
Reuniões e fóruns de debates	-	Sem monitoramento das ações de enfrentamento ao racismo institucional

Fonte: Elaborado pelo autor com base na entrevista (2020)

6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa respondeu ao problema proposto inicialmente, uma vez que foi possível compreender as políticas de inclusão de estudantes negros na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Os objetivos específicos desta pesquisa foram alcançados.

Observou-se que, no que se refere ao objetivo específico de “*identificar a existência de políticas de inclusão de estudantes negros na UFSC*”, a UFSC foi uma das pioneiras a implementar, ainda em 2008, o programa de ações afirmativas, além do sistema de vagas suplementares para negros, indígenas e quilombolas. Em 2020 obteve o feito da inserção do sistema de cotas raciais para a pós-graduação, ofertando vagas para candidatos pretos, pardos e indígenas, visando o acesso de alunos por ações afirmativas também na pós-graduação. No que concerne as políticas de permanência, foi possível observar que embora não sejam específicas para alunos negros, estas também os auxiliam, na isenção de alimentação no Restaurante Universitário, bem como, na oferta de programas de moradias, bolsas estudantis e apoio monetário destinado a eventos e viagens. Desta forma, identificou-se a existência de políticas de inclusão como: ações afirmativas para graduação e pós, auxílio e isenção de alimentação, além de auxílio moradia e bolsas estudantis.

Em relação ao segundo objetivo específico, “*analisar as práticas dessas políticas*”, conclui-se que, a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD) é sua principal responsável. É sua função identificar a quantidade de alunos negros, como são ocupadas as vagas disponíveis na instituição através do sistema de ações afirmativas, e o índice de evasão dos mesmos na universidade. Relacionado ao enfrentamento ao racismo, a SAAD visa incluir na resolução N° 017/CUn/97 a tipificação do racismo e da violência de gênero, para que desta forma ações punitivas sejam desenvolvidas dentro da própria instituição. Além disso, a secretaria desenvolve as ações, realiza cursos de capacitação, reuniões e fóruns de debates.

Pode-se dizer que a avaliação da efetividade é realizada de modo escasso, pois não foi possível observar a relação entre a entrada de alunos cotistas e o aumento nos índices de reprovação e retenção nas disciplinas (indicador relevante para mensurar o efeito das ações de enfrentamento). Desta forma, é possível inferir que a inconsistência está no que confere a parte pedagógica, não necessariamente aos alunos cotistas. Identificou-se também, que a instituição presta contas sobre o enfrentamento ao racismo ao Ministério Público Federal, Ministério Público Estadual e a Defensoria Pública da União (DPU), porém, juntamente perante a sociedade, tal prestação de contas não ocorre.

A universidade retomou a verificação dos alunos cotistas, a fim de identificar quais eram de fato pertencentes aos grupos étnicos pretos e pardos que ingressaram na instituição pelo sistema de cotas raciais. Caso seja comprovado o crime de fraude, o aluno poderá ser expulso da instituição.

Revelaram-se algumas limitações no que concerne ao enfrentamento ao racismo, sendo elas: equipe incompleta, orçamento limitado, e poucos canais de denúncias. Também foi possível perceber que existe pouca divulgação dos sistemas de cotas no ensino privado. Além disso, não é realizado por parte da instituição, um monitoramento das ações de enfrentamento ao racismo institucional. Percebe-se ainda, a inexistência de uma política que seja direcionada a inclusão do negro no mercado de trabalho após a conclusão de seus estudos na instituição. Sendo assim, enquanto sugestão propõe-se a criação de novas políticas junto a organizações privadas que direcionem o egresso para cargos disponíveis, de modo a diminuir os efeitos do racismo institucional que tanto limita a entrada do negro no mercado de trabalho.

Para estudos futuros sugere-se que pesquisas sejam desenvolvidas com foco nas análises de políticas voltadas aos servidores, haja vista que neste estudo priorizou-se os estudantes. Além disso, cabe avaliar a percepção do aluno negro sobre as possibilidades oferecidas pela instituição, assim como sobre o impacto na vida acadêmica e profissional.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, M. de A. Políticas de informação para inclusão de negros afrodescendentes a partir de uma nova compreensão da diversidade cultural. **Inclusão Social**, Brasília, n. 2, v. 3, p. 26-37, jan./jun., 2010. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1629>. Acesso em: out. 2020.
- ARAÚJO, T. ‘Mito da democracia racial faz parte da educação do brasileiro’ diz antropólogo congolês Kabengele Munanga. **Geledés**, São Paulo, 29 jan. 2016. Artigos e Reflexões, Discriminação e Preconceitos, 2016. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mito-da-democracia-racial-faz-parte-da-educacao-do-brasileiro-diz-antropologo-congoles-kabengele-munanga/>. Acesso em: out. 2020.
- BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 2012, p. 1, 30 ago. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: out. 2020.
- BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 2014, p.1, 9 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: out. 2020.
- CAMPOS, L. A. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 95, v. 32, p.1-19, abr., 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v32n95/0102-6909-rbcsoc-3295072017.pdf>. Acesso em: out. 2020.
- CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **PIBIC-AF** - Programa Institucional de Iniciação Científica. Ministério da ciência, tecnologia e inovações, Brasília, 2020. Disponível em: <http://cnpq.br/pibic-nas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: out. 2020.
- CARDOSO, P. de J. F.; RASCHE, K. L. Lei Federal 10.639/3, discussão de conceitos: multiculturalismo, diversidade, ações afirmativas, racismo, preconceito, afrodescendente, negro, entre outros. In: CARDOSO, P. de J. F.; RASCHE, K. L. (Orgs.). **Formação de professores: promoção e difusão de conteúdos sobre história e cultura afro-brasileira e africana**. Florianópolis: DIOESC, 2014.
- CARNEIRO, S. Gênero, raça e ascensão social. **Estudos Feminista**, Florianópolis, p. 544-552, jul. 1995. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2015/05/G%C3%AAnero-ra%C3%A7a-e-ascen%C3%A7%C3%A3o-social.pdf>. Acesso em: out. 2020.
- CEPINHO, B. O.; MENNOCCHI, L. O Racismo Institucional no mercado de trabalho: uma revisão integrativa de literatura. In: XXII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, XVIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação e VIII Encontro de Iniciação à Docência. 2018, Paraíba. **Anais** [...]. Paraíba: UNIVAP, 2018. p. 1-6. Disponível em:

http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2018/anais/arquivos/RE_0483_0340_01.pdf. Acesso em: out. 2020.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CORDEIRO, M. J. de J. A. Três anos de efetiva presença de negros e indígenas cotistas nas salas de aula da UEMS: primeiras análises. *In*: BRANDÃO, André Augusto (Org.). **Cotas raciais no Brasil: a primeira avaliação**. Rio de Janeiro: DP&A, Coleção Políticas da Cor, 2007, p. 81-114.

DOEBBER, M. B; GRISA, G. D. Ações afirmativas: o critério racial e a experiência da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. Brasília, n. 232, v. 92, p. 577-598, set./dez. 2011. Disponível em: <http://www.rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/3602/3337>. Acesso em: out. 2020.

FERNANDES, N. C.; NATIVIDADE, C. dos S. J. da. O lugar da mulher negra no mercado de trabalho. *In*: V Simpósio Gênero e Políticas Públicas. 2018, Londrina. **Anais[...]**. Londrina: UEL, 2018. p. 1-10. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT11-%20Nathaly%20Cristina%20Fernandes%20e%20Carolina%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: nov. 2020.

FILHO, F. B. **A memória da abolição: as comemorações do cinquentenário na imprensa catarinense e nos Institutos Históricos e Geográficos do Brasil e de Santa Catarina**. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado e Licenciatura em História) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://bgmamigo.paginas.ufsc.br/files/2011/02/TCC-Fernando-Bartholomay-Filho-Mem%C3%B3ria-Aboli%C3%A7%C3%A3o-SC-1888-1938.pdf>. Acesso em: out. 2020.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FREYRE, G. **Casa grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 48 ed. São Paulo: Global, 2003.

GELEDÉS, I. da M. N; CFEMEA, Centro Feminista de Estudos e Assessoria. **Guia de enfrentamento do racismo institucional**. São Paulo: Trama Design, 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: out. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GOMES DA SILVA, G. H. Um panorama das ações afirmativas em universidades federais do sudeste brasileiro. **Caderno Pesquisa**, São Paulo, n. 173, v. 49, p. 184-207, jul./set. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/cp/v49n173/pt_1980-5314-cp-49-173-184.pdf. Acesso em: out. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geográfica e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. n. 41. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. 12 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: out. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **SIDRA**: Sistema IBGE de Recuperação Automática. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua trimestral, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403>. Acesso em: out. 2020.

JACCOUD, L. de B; BEGHIN, N. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental**. Brasília: IPEA, 2002. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/160706_desigualdades_raciais_brasil.pdf. Acesso em: out. 2020.

LEWGOY, B. Do racismo clássico ao neo-racismo politicamente correto: a persistência de um erro. **Revista História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, Rio de Janeiro, n. 2, v.13, p. 519-522, 2006.

LÓPEZ, L. C. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface - Comunicação Saúde Educação**, Botucatu, n.40, v.16, p.121-34, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/icse/v16n40/aop0412.pdf>. Acesso em: out. 2020.

MACIEL, R. O. Ações afirmativas na Universidade Federal do Maranhão. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, n. 233, v. 93, p. 189-214, jan./abr. 2012. Disponível em: <http://www.rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/3589/3324>. Acesso em: out. 2020.

MAGALHÃES, R. P. de; MENEZES, S. C. Ação afirmativa na UFRJ: a implantação de uma política e os dilemas da permanência. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, a. 17, n. 32, p. 59-74, 2014. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_32_3_Magalhaes_Menezes_WEB.pdf. Acesso em: out. 2020.

MEC, Ministério da Educação; Secretaria de Educação Básica. **Programa Ética e Cidadania**: construindo valores na escola e na sociedade: relações étnico-raciais e de gênero/organização. FAFE – Fundação de Apoio à Faculdade de Educação (Org.). Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2009-pdf/2182-4-inclusao-relacoes-pdf/file>. Acesso em: out. 2020.

MEDEIROS, L. F. M. de. **Abolição da escravidão e imigração estrangeira**: o processo e as consequências econômicas em São Paulo e no Rio De Janeiro (1850-1930). 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Economia) - Universidade Federal do Rio De Janeiro. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/9324/1/LFMMedeiros.pdf>. Acesso em: out. 2020.

NEVES, J. P. S; SILVA, M. A. M da. O mito da democracia racial: contexto histórico brasileiro e a construção do racismo no Brasil. **Revista Educar Mais**, n.2, v.3, p. 158-166, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.15536/reducarmais.3.2019.158-166.1467>. Acesso em: out. 2020.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. *In*: **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais**. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005. Disponível: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: out. 2020.

SAGAZ, G. S. Cotas raciais na UFSC: trajetórias e projetos em um novo campo de possibilidades. **Revista Cadernos de Gênero e Diversidade**. n. 1, v. 1, p. 143-161, 2015.

Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/14270>. Acesso em: out. 2020

SAMPAIO, E. de O. Racismo institucional: desenvolvimento social e políticas públicas de caráter afirmativo no Brasil. **INTERAÇÕES: Revista Internacional de Desenvolvimento Local**. n. 6, v. 4, p. 77-83, 2003. Disponível em: <https://www.interacoes.ucdb.br/interacoes/article/view/561/598>. Acesso em: out.2020.

SILVA, J. A. da. **Comentário contextual à Constituição**. 5 ed. São Paulo: Malheur's, 2008.

SILVA, L. K. R. da; AQUINO, M. de A. Bamidelê: por uma sociologia da informação étnico-racial na organização das mulheres negras da Paraíba. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, João Pessoa, n. 1, v. 8, p. 001-010, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pbcib/article/download/16952/10044/>. Acesso em: out. 2020.

SILVA, C. M. C *et al.* Análise das metodologias e técnicas de pesquisas sobre os ativos intangíveis: um estudo nos eventos da área contábil. *In: XXI Congresso Brasileiro de Custos*. 2014, Natal. **Anais [...]**. Natal: CBC, 2014. P. 1-15. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/3630/3631>. Acesso em: out. 2020.

SILVA, M. A. B. da. Racismo institucional: pontos para reflexão. **Laplage em revista**, Sorocaba, n. 1, v. 3, p. 127-136, abr. 2017. Disponível em: <https://www.laplageemrevista.ufscar.br/index.php/lpg/article/view/223>. Acesso em: out. 2020.

SILVA, A. C. R. da. **Metodologia da pesquisa aplicada a contabilidade**. (Org.) Antônio Carlos Ribeiro da Silva. Salvador: UFBA, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/24428/1/eBook_Metodologia_da_Pesquisa_Aplicada_a_Contabilidade-Ci%C3%A2ncias_Contabeis_UFBA.pdf. Acesso em: out. 2020.

SILVA, F. C. G. da. A inserção das temáticas africana e afro-brasileira e o ensino de biblioteconomia: avaliação em instituição de ensino superior de Santa Catarina. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, n. 3, v. 15, p. 143-182, 2019. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1273/1154>. Acesso em: out.2020.

SOUSA, L. P.; PORTES, E. A. As propostas de políticas/ações afirmativas das universidades públicas e as políticas/ações de permanência nos ordenamentos legais. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, n. 232, v. 92, p. 516-541, 2011. Disponível em: <http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/3599/3334>. Acesso em: out. 2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Resolução, nº 017 de 30 setembro de 1997. **Regulamento dos Cursos de Graduação**. Florianópolis, set. 1997. Disponível em: <http://www.emc.ufsc.br/cp/upload/29-Res017-CUN-97.pdf>. Acesso em: out.2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Políticas de ações afirmativas da UFSC. **Histórico das Ações Afirmativas no Brasil e na UFSC**. Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://acoes-afirmativas.ufsc.br/historico-das-acoes-afirmativas/>. Acesso em: out. 2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Estrutura UFSC**. Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://estrutura.ufsc.br/>. Acesso em: out.2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Secretaria de ações afirmativas e diversidades. **Relações étnico raciais e validações de preto, pardo, negro, indígena e quilombola**. Florianópolis, 2020a. Disponível em: <https://saad.ufsc.br/relacoesetnicoraciais/>. Acesso em: out. 2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Notícias da UFSC. **UFSC aprova ingresso por cotas nos programas de pós-graduação**. Florianópolis, 2020b. Disponível em: <https://noticias.ufsc.br/2020/10/camara-de-pos-graduacao-aprova-normativa-para-ingresso-por-cotas-nos-programas-da-ufsc/> Acesso em: out. 2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE. **Missão, visão, valores**. Florianópolis, 2020c. Disponível em: <https://prae.ufsc.br/missao-visao-valores/>. Acesso em: out. 2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Programa Institucional de Iniciação e Tecnológica. **Histórico e Números PIITC na UFSC**. Florianópolis, 2020d. Disponível em: <http://pibic.propesq.ufsc.br/historico-e-numeros-do-pibic/>. Acesso em: out. 2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Secretaria de ações afirmativas e diversidades – SAAD. **Missão, Visão, Valores**. Florianópolis, 2020e. Disponível em: <https://saad.ufsc.br/missao-visao-valores/>. Acesso em: out. 2020.

UFSC - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Notícias da UFSC. **Conselho Universitário aprova por unanimidade política de ações afirmativas na pós-graduação**. Florianópolis, 2020f. Disponível em: <https://noticias.ufsc.br/2020/10/conselho-universitario-aprova-por-unanimidade-politica-de-acoes-afirmativas-na-pos-graduacao/>. Acesso em: out. 2020.

WELLER, W; SILVEIRA, M. Ações afirmativas no sistema educacional: trajetórias de jovens negras da Universidade de Brasília. **Revista Estudos Feministas**, n. 3, v. 16, p. 931-947, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v16n3/13.pdf>. Acesso em: out. 2020.

YIN, R. K. **Estudo de Caso-**: Planejamento e métodos. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.