

PRÁTICAS ANTIRRACISTAS E POVOS INDÍGENAS: UMA ANÁLISE SOBRE POLÍTICAS INSTITUCIONAIS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Iclícia Viana
Bárbara Nobrega Simão
Jéssica Saraiva da Silva
Rossana Lopes Pereira de Souza
Vanessa Eidam
Vitória Miranda

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis – SC, Brasil

No contexto da rede de instituições que compõem o serviço público, este artigo tem por foco as instituições federais de educação superior, especificamente na Universidade Federal de Santa Catarina. O estudo analisa os programas e políticas de acesso e permanência estudantil entre 2008 e 2024, bem como o acesso de indígenas servidores técnicos e docentes. O ingresso de indígenas no serviço público brasileiro tem sido debatido no âmbito do movimento indígena e de articulações políticas que lutam por maior representatividade. A presente pesquisa evidenciou que a nomeação do racismo anti-indígena feita pela mobilização universitária indígena e acolhida por trabalhadoras/es da universidade, produziu efeitos institucionais de mudanças em compreensões administrativas. O estudo reforça a necessidade de ampliar a presença indígena não apenas por meio de cotas para estudantes de graduação e pós-graduação, mas também assegurando a inclusão de indígenas, servidores técnicos e docentes nas universidades. Práticas antirracistas que contemplem as especificidades indígenas são urgentes para enfrentar o racismo anti-indígena e institucional no serviço público.

Palavras-chave: racismo; antirracismo; indígenas; serviço público; universidade.

PRÁCTICAS ANTIRRACISTAS Y PUEBLOS INDÍGENAS: UN ANÁLISIS SOBRE POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE SANTA CATARINA

En el contexto de la red de instituciones que componen el servicio público, este artículo se centra en las instituciones federales de educación superior, específicamente la Universidad Federal de Santa Catarina. El estudio analiza los programas y políticas de acceso y retención de estudiantes entre 2008 y 2024, así como el acceso del personal técnico y docente indígena. El ingreso de los indígenas al servicio público brasileño ha sido debatido dentro del movimiento indígena y de grupos políticos que luchan por una mayor representación. Esta investigación mostró que la denominación del racismo anti-indígena hecha por la movilización universitaria indígena y acogida por los trabajadores universitarios, produjo efectos institucionales de cambios en los entendimientos administrativos. El estudio refuerza la necesidad de incrementar la presencia indígena no sólo mediante cuotas para estudiantes de pregrado y posgrado, sino también asegurando la inclusión de personal técnico y docente indígena en las universidades. Se necesitan urgentemente prácticas antirracistas que tengan en cuenta las especificidades indígenas para enfrentar el racismo antiindígena e institucional en el servicio público.

Palabras clave: racismo; antirracismo; indígena; servicio público; universidad.

ANTI-RACIST PRACTICES AND INDIGENOUS PEOPLES: AN ANALYSIS OF INSTITUTIONAL POLICIES AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA CATARINA

In the context of the network of institutions that make up the public service, this article focuses on federal higher education institutions, specifically the Federal University of Santa Catarina. The study analyzes the access and retention programs and policies for students between 2008 and 2024, as well as the access of indigenous technical and teaching staff. The entry of indigenous people into the Brazilian public service has been debated within the scope of the indigenous movement and political articulations that fight for greater representation. This research showed that the naming of anti-indigenous racism made by the indigenous university mobilization administrative understandings. The study reinforces the need to increase the indigenous and welcomed by university workers produced institutional effects of changes in presence not only through quotas for undergraduate and graduate students, but also by ensuring the inclusion of technical and teaching staff in universities. Anti-racist practices that consider indigenous specificities are urgently needed to confront anti-indigenous and institutional racism in the public service.

Keywords: racism; anti-racism; indigenous people; public service; university.

1. INTRODUÇÃO

A presença de indígenas no serviço público é uma pauta de luta do movimento indígena brasileiro. Em nota, a Articulação Nacional dos Povos Indígenas do Brasil (APIB) salientou recentemente que a sub-representação indígena impacta no racismo institucional que opera contra os povos no acesso às políticas públicas¹. Segundo dados do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, de fevereiro de 2024, há somente 2.335 pessoas autodeclaradas indígenas servidoras em órgãos federais. Destas, 28% estão trabalhando na Fundação Nacional dos Povos Indígenas, a FUNAI. Ao mesmo tempo, a participação de negros e indígenas em ministérios, autarquias e fundações teve aumento de 17%² nos últimos vinte a cinco anos no Brasil.

Esta realidade resulta de um processo histórico maior, diante de séculos de extermínio, negação e tutela dos direitos humanos básicos por parte do Estado aos povos indígenas. Ao mesmo tempo, historicamente as pautas antirracistas pouco aprofundam nas pautas indígenas em suas especificidades e diversidade étnica, conforme aponta a pesquisadora Guarani Geni Nuñez (2019), se, por um lado, foram historicamente objetificados e supervalorizados nos estudos etnológicos, por outro lado, foram apagados dos debates antirracistas. Graças à mobilização coletiva de diferentes povos, temos visto alguns avanços no que tange à representatividade em instituições do Estado. O aumento em quase 50% da autodeclaração indígena no Brasil é um outro elemento importante para pensar as políticas públicas: se em 2010 eram aproximadamente 900 mil pessoas que se autodeclaravam indígenas, em 2022 mais de 1.600.000 pessoas reconheceram sua identidade étnico racial enquanto indígena.

Especialmente, verificamos o aumento da representatividade em órgãos do poder executivo, como no recém-criado Ministério dos Povos Indígenas (MPI) ou na Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI). No Seminário Nacional “Aldeando o Estado Brasileiro: Desafio para a Construção da Política Indigenista”, promovido pelo Ministério dos Povos Indígenas (MPI) foi nomeado³ como revolucionário o fato de as próprias pessoas indígenas estarem hoje pensando e propondo a gestão das políticas públicas para seus povos, envolvendo o trabalho junto ao Legislativo, no Judiciário e no Executivo. O crescimento da representatividade nos cargos legislativos também tem sido pauta do movimento indígena desde a década de 1980 e agora ganha fôlego e ampliação por meio de uma “bancada do cocar” que crava seus corpos-

¹ Material disponível em <<https://apiboficial.org/files/2024/11/Povos-Indi%CC%81genas-e-Funcionalismo-Pu%CC%81blico-1.pdf>>. Acesso em 19 de fevereiro de 2025.

² Os dados são do estudo inédito *Lideranças Negras no Estado Brasileiro* (1995-2024) realizado pelo Núcleo de Pesquisa e Formação em Raça, Gênero e Justiça Racial (Afro-Cebrap), com apoio da Fundação Lemann e da Imaginable Futures.

³ Disponível em: <<http://www.gov.br/funai/pt-br/assuntos/noticias/2024>>. Acesso em 25 de março de 2024.

territórios (Baniwa, 2023) nos lugares de poder historicamente masculino e branco, indicando: “nunca mais um Brasil sem nós!”⁴, pois “antes do Brasil da coroa existe o Brasil do cocar”, e “é hora do cocar” (Xakriabá; Rodrigues, 2023, p. 04).

Sendo o serviço público composto por uma rede de atividades que o Estado fornece para implementar os deveres consagrados constitucionalmente (Figueiredo, 2003), tomamos as universidades públicas como exemplo, pois são parte deste sistema, e precisam estar alinhadas às previsões legais vigentes nos diferentes temas que a envolvem, não só administrativamente, mas a partir de seu papel social junto ao ensino, pesquisa e extensão. Portanto, no que se refere a desigualdades étnico-raciais e enfrentamento ao racismo, cabe às instituições de educação superior públicas brasileiras a promoção de ações cotidianas que enfrentem o racismo em suas diferentes formas de manifestação, tendo em vista que a intervenção nas instituições de ensino superior poderá refletir não apenas em seu interior, mas no combate ao racismo em diversas áreas da sociedade (Mato, 2024; Almeida, 2019).

2. O PROTAGONISMO INDÍGENA PELO DIREITO À EDUCAÇÃO SUPERIOR

A luta dos povos indígenas pelo acesso à educação superior brasileira é pauta do movimento indígena desde a década de 1970, quando se deu a entrada das primeiras pessoas indígenas em universidades - ainda muito baseada em trajetórias individuais e/ou com apoio de organizações não-governamentais e religiosas. O material organizado em 2021 pelo professor e pesquisador Edson Kayapó (Kayapó, 2021) sintetiza o processo histórico de luta pelo direito ao ensino superior e revela como as instituições públicas são pouco acessadas quando comparadas às privadas. Segundo o censo do ensino superior no Brasil (BRASIL, 2018), apresentado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC), 57.706 indígenas tinham matrícula em cursos superiores, sendo que 42.256 estão em instituições privadas.

Segundo Kayapó (2021), a Constituição de 1988 gerou mudanças na relação com o Estado e, com a pressão do movimento indígena, a partir da década de 1990, estudantes indígenas acessaram o ensino superior através de convênios entre a FUNAI e universidades privadas ou comunitárias. O mesmo autor ressalta que o Programa Nacional de Ações Afirmativas (2002), instituído para a administração pública federal em 2002, não abrangeu os povos indígenas como público das ações afirmativas. Mas somente em 2008 uma primeira política pública efetiva foi instituída, por meio do Programa de Apoio à formação Superior de professores que atuam em

⁴ Discurso proferido na posse como Ministra, em janeiro de 2023. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=0rxEIMWJkDc>>. Acesso em 13 de março de 2024.

Escolas Indígenas de Educação Básica (Prolind), focado na formação de docentes. Mais tarde, com a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), foram previstas reserva de vagas para estudantes oriundos da rede pública de educação e para estudantes negros e indígenas, ampliando o acesso a cursos de outras áreas do conhecimento, e não somente na formação de docentes (Kayapó, 2021).

Especificamente na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), o ingresso dos estudantes indígenas se iniciou em 2008⁵. Ao longo dos anos, esta presença ativa – dentro e fora de sala de aula – gerou a formação de coletivos estudantis e mobilização política, a exemplo do que ocorria em todo país (Souza, 2016). Verificamos que o protagonismo estudantil indígena no debate acadêmico e político, sobre o enfrentamento das barreiras para a permanência e o acesso aos demais espaços da instituição, é uma constante desde 2008, assim como as denúncias de racismo institucional. Além das barreiras materiais, estudantes cotidianamente relatam o racismo interpessoal quando são questionados por seus professores ou colegas sobre a sua “autenticidade indígena” (Viana, 2017, p. 130). Neste contexto, universitários indígenas passam a se organizar politicamente e, em 2016 ocorre IV Encontro Nacional de Estudantes Indígenas (ENEI), onde o tema central foi “Diversidade Pluriétnica nas Universidades: Problematicando o Racismo”, fato que já expressa a necessidade de uma ação antirracista nas instituições.

Este debate havia iniciado em encontros anteriores. A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) foi sede do III Encontro Nacional de Estudantes Indígenas (ENEI), em 2015, e como produto desse importante encontro, foram apresentadas à gestão universitária diferentes reivindicações referentes à permanência estudantil indígena. Dentre essas, o acesso à moradia foi considerado um pilar para a permanência de estudantes. Além disso, denunciavam como os procedimentos para solicitação dos benefícios de assistência estudantil estavam gerando barreiras, visto que a documentação comprobatória exigida não atendia às especificidades socioeconômicas dessas populações (Viana, 2017, p. 196).

A professora e pesquisadora potiguar Rita Gomes do Nascimento (2015) explica que é a partir do protagonismo dos universitários indígenas que as políticas internas vão sendo aprimoradas nas instituições públicas e privadas. Já em 2015, ela apontava para a pauta do movimento social pelas políticas específicas, inclusive de construção de uma universidade indígena. São os estudantes indígenas que, com seus projetos coletivos, reivindicam participação e controle social num constante movimento de reinventar as ações a eles destinadas pelas instituições (Nascimento, 2015).

⁵ Resolução Normativa Nº 008/CUN/2007, de 10 de julho de 2007. Cria o Programa de Ações Afirmativas da UFSC, alterada pelas Resoluções Normativas nº 22/CUn/2012; nº 26/CUn/2012; nº 41/CUn/2014 e nº 52/CUn/2015. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/555/CUn2007ResolucaoN008.pdf?sequence=1>>. Acesso em 18 de fevereiro de 2025.

Observamos que, aos poucos, as barreiras que vivenciam nas universidades têm sido nomeadas também como racismo institucional⁶, pois está evidente que as instituições tendem a reproduzir o racismo por meio de seus mecanismos internos que privilegiam o domínio branco e masculino e pouco atentam às questões indígenas - seu protagonismo e diversidade de povos. Conforme lembra Silvio Almeida (2019), as instituições são racistas porque a sociedade é racista e, “se não tratarem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial, irão facilmente reproduzir as práticas racistas já tidas como ‘normais’ em toda a sociedade” (p. 47-48).

Geni Núñez (2022) explica que o pacto da branquitude é um dos efeitos coloniais que cotidianamente busca manter e atualizar os “benefícios oriundos da escravização e é também uma posição racial de dominação que busca submeter humanos e não humanos (demais animais, florestas, rios etc.) ao seu projeto colonial de sociedade” (Longhini, 2022, p. 15). No serviço público, o pacto da branquitude tem sido identificado também nas práticas sociais cotidianas, atividades rotineiras, regulamentos e definições internas que buscam manter “tudo como sempre foi”. Tais processos parecem revelar um medo da presença e agência indígena como sujeitos de direitos coletivos e que, sim, alteram o que está instituído historicamente. Maria Aparecida Bento (2022) relembra que este modo de funcionamento institucional torna homogêneo e uniforme não só os processos, ferramentas, sistemas e valores, mas também o perfil dos trabalhadores: majoritariamente masculino e branco.

É evidente que os brancos não promovem reuniões secretas às cinco da manhã para definir como vão manter seus privilégios (...) mas é como assim fosse: as formas de exclusão e de manutenção dos privilégios nos mais diferentes tipos de instituições são similares e sistematicamente negadas ou silenciadas. Esse pacto da branquitude possui um componente narcísico, de autopreservação, como se “o diferente” ameaçasse o “normal”, o “universal”. Esse sentimento de ameaça e medo está na essência do preconceito (Bento, 2022, p. 18).

Assim, quais práticas de rompimento com o silêncio da branquitude são possíveis no cotidiano da universidade? Quais práticas antirracistas são desenvolvidas com atenção à questão indígena nas instituições públicas? Nesse movimento, enquanto servidoras públicas não-indígenas, que trabalham e estudam o tema, propomos neste artigo suspender nosso olhar num movimento exotópico⁷, buscando também suspender o cotidiano para romper com um

⁶ Durante o X ENEI, na Paraíba em 2023, ocorreu a atividade “vamos falar sobre racismo institucional?”. <<http://www.even3.com.br/x-encontro-nacional-dos-estudantes-indigenas-enei-paraiba-2023-334906/>>. Acesso em 24 de março de 2024.

⁷ O movimento exotópico diz de uma condição para a criação, a partir da filosofia da linguagem, de Mikhail Bakhtin, por meio do qual as pesquisadoras necessitam distanciar-se, encontrar um ponto de apoio fora da relação cotidiana com o campo para produzir o acabamento estético da pesquisa. Ver: AMORIM, M. A contribuição de Mikhail Bakhtin: a tripla articulação ética, estética e epistemológica. Ciências humanas e pesquisa: leituras de Mikhail Bakhtin. São Paulo: Cortez, p. 1-14, 2003.

mecanicismo estéril profissional, trazendo novas possibilidades de intervenção e compreensão da realidade e, assim, analisar algumas práticas institucionais de enfrentamento ao racismo e desigualdade racial contra indígenas no ambiente acadêmico.

Assim, a análise organizou este artigo em duas partes: **1) UFSC – Território em disputa**, em que apresentamos um breve histórico e síntese de acontecimentos institucionais no tema; **2) da informalidade à institucionalização**, em que analisamos duas políticas institucionais: uma no campo da assistência estudantil e outra no enfrentamento ao racismo institucional.

3. METODOLOGIA

Escolhemos fazer uso da análise de documentos de domínio público, pois são produtos sociopolíticos que revelam as disputas de poder no campo da prática e do discurso (Spink, 2014). Afinal, ao tocar no tema do racismo contra indígenas perpetuado no/pelo serviço público, deparamo-nos com os mecanismos do racismo institucional, no qual a formalidade e a transparência das informações poderão revelar as desigualdades étnico-raciais. Portanto, fazer uso de documentos institucionais pode ser uma estratégia antirracista.

Estudamos esses documentos, pois eles nos permitem acessar os sentidos reproduzidos naquele cotidiano, como no caso dos atos administrativos que regem os comportamentos institucionais, como “leis” que estabelecem condutas adequadas para a comunidade universitária. Essas definições administrativas são reproduções dos fenômenos sociais e, portanto, podem ser tanto uma fotografia como um filme a ser analisado: apresentam-nos uma imagem que sintetiza um conjunto de vozes sociais de dado tempo histórico, mas também precisam entrar em movimento e se conectar com algo mais amplo frente a diferentes tempos vividos institucionalmente (Spink, 1999, 2014).

Escolhemos aprofundar a análise a partir dos Programas de Assistência Estudantil e Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional. Esta escolha se dá tendo em vista a necessidade de aprofundamento em uma das facetas institucionais que mais aparecem nas demandas: as condições materiais e imateriais de permanência estudantil na universidade. Foram seguidos os seguintes passos, a exemplo do que orienta Gil (2002, p. 87): 1 – Definição dos objetivos da pesquisa; 2 - Levantamento de documentos sobre o tema; 3 – Seleção de documentos centrais para o tema; 4 - Tratamentos das informações levantadas. Após esta seleção, foram analisados os seguintes documentos: Editais de Assistência Estudantil; Política Institucional de Enfrentamento ao Racismo e demais documentos produzidos no âmbito de sua aprovação, monitoramento e avaliação.

Os documentos escolhidos no tema da Assistência Estudantil, referem-se aos editais que esta universidade criou em decorrência do Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010, em 27 de agosto de 2013, que criou o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), “programa este executado no âmbito do Ministério da Educação e com a finalidade de ampliar as condições de permanência dos jovens na educação superior pública federal” (Brasil, 2013). Os documentos foram acessados nos sites institucionais da PRAE, sendo ele: prae.ufsc.br. Já os documentos referentes ao enfrentamento ao racismo institucional, foram acessados pelos sites boletimoficial.ufsc.br e coema.ufsc.br, e referem-se à política interna aprovada pela Resolução nº 175 CUN/UFSC/2022, monitorada e avaliada conforme Diagnóstico apresentado pelo relatório de 2024 (UFSC, 2024).

4. UFSC – TERRITÓRIO EM DISPUTA

Ao investigar o histórico da UFSC frente à presença indígena, verificamos que a entrada em cursos de graduação foi o mote central. Em 2008, a universidade iniciou o seu Programa de Ações Afirmativas – PAA (Resolução Normativa nº 008/CUn/2007) e recebeu graduandos por meio de vagas suplementares. Esta é uma conquista dos movimentos negro e indígena e do trabalho de servidores públicos comprometidos com a promoção da igualdade étnico-racial (Tassinari et al., 2013). Já em 2011, iniciou-se também o ingresso pelo curso de Licenciatura Intercultural Indígena do Sul da Mata Atlântica.

Segundo o PAA, os “estudantes pertencentes aos povos indígenas somente ocupariam vagas que seriam criadas nos cursos escolhidos, no máximo de duas por curso, mediante aprovação do candidato no processo regular do vestibular” (Tassinari *et al.*, 2023, p. 217). O artigo 9º desse documento previa a criação de cinco vagas que seriam preenchidas pelos candidatos melhor classificados no vestibular, sendo criada uma nova vaga a cada ano, até um total de 10 vagas em 2013. Após a pressão do movimento indígena, a universidade conta hoje com 22 vagas suplementares dentre os 70 cursos de graduação dos cinco *campi* da UFSC. Ainda assim, Tassinari *et al.* (2013) analisam que foram identificadas barreiras para o acesso a esta política de ingresso (tais como as notas de corte em língua portuguesa). Os mecanismos internos precisavam, portanto, ser repensados.

Em 2012, a partir da promulgação da Lei de Cotas, observamos que a universidade precisou se adaptar a esta política pública nacional. Como resultado, em 2012 foi criada a Resolução Normativa n.º 26/CUn/2012, que expandiu sua política de ações afirmativas, mantendo e ampliando as vagas suplementares e garantindo as reservas de vagas agora em todos os cursos de graduação, conforme previsto na lei federal. Essa lei delimitou ações afirmativas para alunos de escola pública – uma política de cotas sociais, com subcotas étnico-raciais.

Em 2016, um grupo de trabalho com participação de estudantes indígenas, apresentou a proposta de um vestibular específico e diferenciado para o preenchimento das vagas suplementares (Portaria nº 001/2016/SAAD, de 30 de maio de 2016) afirmando que a recente presença indígena nas universidades traz novas demandas para a efetiva promoção da igualdade étnico-racial. Argumentaram que a universidade precisava ir além da reserva de vagas e alterar seus mecanismos de ingresso de modo a diminuir as barreiras e reconhecer “a importância dos múltiplos modos de vida e de construção de conhecimento”. Em 2017, começou a operar, então, um vestibular específico para indígenas, com prova diferenciada que valoriza a formação escolar indígena.

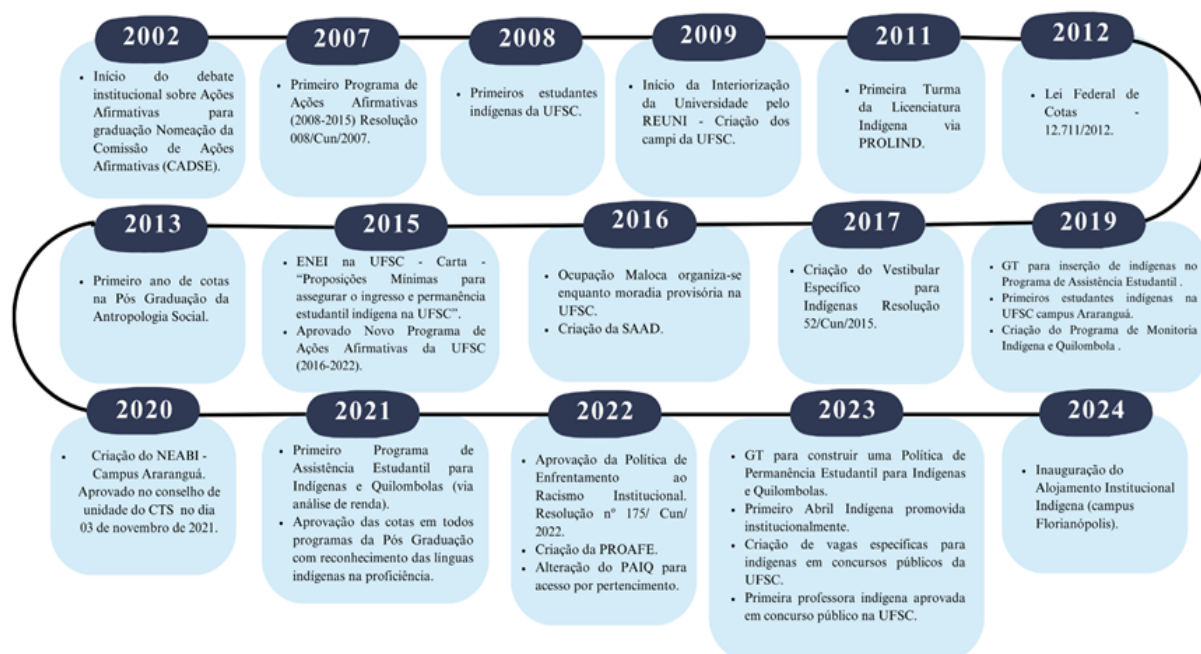
No atual momento, a UFSC conta com um sistema de diferentes formas de ingresso na graduação, incluindo: vestibular indígena (pelas vagas suplementares); vestibular geral da UFSC (e reserva de vagas previstas na lei de cotas); Sistema Unificado (com vagas reservadas a partir da nota na prova do Exame Nacional do Ensino Médio – Enem); e outros processos que utilizam o histórico escolar como forma de ingresso. Há na UFSC ainda editais de vagas remanescentes e de transferência e retorno.

Segundo os dados dos sistemas de controle acadêmico da UFSC, entre 2012 e 2022, 367 estudantes indígenas se matricularam na UFSC e 167 se formaram, sendo 113 do curso da Licenciatura Intercultural. Ou seja, 67,6% dos egressos indígenas são oriundos de um curso com programa pedagógico intercultural. Já na pós-graduação, o Programa de Antropologia Social iniciou suas ações afirmativas para indígenas em 2013. Apenas em 2020 foi aprovada a Resolução Normativa nº 145/CUn/2020 que dispõe sobre Ações Afirmativas em todos os programas de pós-graduação. Essa resolução também reconheceu o direito às línguas indígenas para fins de proficiência em línguas. Por fim, na educação básica, a política foi aprovada em 2022 através da Resolução Normativa nº 168/CUn/2022.

A Figura 1 apresenta uma síntese de acontecimentos marcantes nos últimos doze anos da instituição⁸. Observamos o protagonismo indígena na mobilização por avanços institucionais básicos para que sua presença seja qualificada e efetivada. Ao mesmo tempo, verificamos a atuação de núcleos, organizações, professores e técnicos administrativos que estudam e trabalham com questões indígenas, relações étnico-raciais e ações afirmativas.

⁸ Imagem baseada no Apêndice 1.

Figura 1– Linha do tempo: síntese de acontecimentos no histórico institucional da UFSC.



Fonte: registros institucionais da UFSC de domínio público.

Essa realidade institucional não está descolada de outras situações brasileiras. Em relação à assistência estudantil, diferentes estudos demonstram que ações institucionais específicas para este público ainda são inexpressivas: um descompasso quando comparadas às ações para o ingresso (Bergamaschi; Doebber; Brito, 2018; Souza, 2016). A seguir analisaremos duas práticas institucionais frente à questão indígena.

5. DA INFORMALIDADE À INSTITUCIONALIZAÇÃO: ANÁLISE DE PRÁTICAS INSTITUCIONAIS

Apesar de indígenas estarem na UFSC desde 2008, somente em 2021 a instituição assumiu como sua responsabilidade o atendimento a esse público específico em seus programas a partir do Programa de Assistência Estudantil para Indígenas e Quilombolas (PAIQ)⁹. Anteriormente, este público não tinha uma bolsa da universidade¹⁰, mas dependia da disponibilidade de um programa gerido diretamente pelo Ministério da Educação (MEC), o Programa “Bolsa Permanência”, instituído pela Portaria nº 389, de 09 de maio de 2013 – auxílio financeiro cuja finalidade é “minimizar as desigualdades sociais, étnico-raciais e contribuir para permanência

⁹ Salientamos que a demanda dos estudantes quilombolas não será tratada aqui devido aos limites deste artigo.

¹⁰ Dissertação: Assistência estudantil na Universidade Federal de Santa Catarina: Uma análise inicial do Programa Bolsa Estudantil. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/130972/332224.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.

e diplomação dos estudantes de graduação em situação de vulnerabilidade socioeconômica, em especial, os indígenas e quilombolas”.

Segundo Rita Potiguara (Nascimento, 2015), esse programa foi um avanço fundamental: até março de 2014, havia 1.700 estudantes indígenas cadastrados, atendidos em 37 universidades do Brasil, e o valor da bolsa para indígenas e quilombolas era diferenciado, considerando-se suas especificidades. O programa reforça o entendimento de que a questão étnico-racial está diretamente relacionada às vulnerabilidades socioeconômicas, sendo um marcador importante para a promoção da permanência estudantil, e estimula que o estudante seja contemplado pela sua instituição de ensino com outras bolsas.

Analisando os editais de Assistência Estudantil (AE)¹¹, observamos que, entre 2013 e 2020, foram publicados 11 editais. O período de análise foi definido em função do início do programa Bolsa Estudantil da UFSC¹², que representou a implementação de mecanismo pecuniário de assistência estudantil regulamentado pelo Conselho Universitário da UFSC. Nesses editais, estudantes indígenas não eram público-alvo específico, e apenas nos editais de 2017 passaram a constar a possibilidade de inserção de candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas oriundos das ações afirmativas para ingresso. Neste caso, este público deveria submeter-se ao cadastro PRAE por meio da análise de renda per capita, sem uma análise técnica que considerasse suas questões interculturais específicas. Já no ano de 2020, o edital explicitava que os indígenas deveriam ser atendidos por programas específicos, sem apontar a quais programas se referiam. Diante dos graves cortes orçamentários e do desinvestimento no Programa Bolsa Permanência em 2018, o tema da permanência de estudantes indígenas e quilombolas ganhou maior destaque. Em 2019 foi nomeado um Grupo de Trabalho com a participação de estudantes indígenas e quilombolas, servidoras assistentes sociais e psicólogas para “analisar a viabilidade de uma proposta de integração dos estudantes indígenas e quilombolas no Cadastro PRAE e nos programas assistenciais, bem como da integração das suas necessidades sócio-assistenciais” (UFSC, 2019).

O trabalho desse grupo girou em torno de uma argumentação central: a necessidade de um programa específico de Assistência Estudantil para indígenas e quilombolas a partir do pertencimento étnico-racial e diante das desigualdades étnico-raciais, efeitos do racismo. O GT argumentou inicialmente ser inadequada a perspectiva de “integração” do indígena ao sistema de bolsificação já existente (reduzido à análise de renda). A partir da análise do Estatuto da Igualdade Racial, o GT interpretou que se ações afirmativas são “programas e medidas especiais

¹¹ Foram analisados 19 editais entre 2013 e 2024-1.

¹² Resolução Normativa Nº 32/CUn, DE 27 DE AGOSTO DE 2013. Cria o Programa Bolsa Estudantil-UFSC, em conformidade com a Portaria nº 389 do MEC e com o Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010.

adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades étnico-raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (Brasil, 2010b), as ações equânimes devem ser pensadas também para as condições de permanência. A solicitação do GT era de acesso às bolsas através do reconhecimento do pertencimento étnico-racial, por meio de um Programa para Indígenas e Quilombolas que gerasse a comunicação entre os diferentes setores, qualificando os dados e o acompanhamento institucional dos mesmos. Seria necessário para isso incluir este público no cadastramento formal da instituição, mas respeitando sua diferença e os fatores interculturais.

Esse cadastramento se dá por meio da inscrição no “Cadastro PRAE” seguido de entrevista e análise documental que visa identificar estudantes com perfil de baixa renda – considerado público do Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES (Brasil(a), 2010)¹³. Ao analisar o programa, verificamos que ele objetiva minimizar os efeitos das desigualdades sociais e prevê autonomia das instituições quanto à metodologia de análise. Afirma em seu 5º artigo que serão atendidos “prioritariamente estudantes oriundos da rede pública de educação básica ou com renda familiar *per capita* de até um salário mínimo e meio, sem prejuízo de demais requisitos fixados pelas instituições”. Apesar de não citar explicitamente grupos étnico-raciais, o programa não restringe a universidade em sua autonomia para definir seus critérios. Mas os documentos analisados ressaltaram que o cadastro PRAE não incluiu indígenas até 2021 por conta da existência do Programa Bolsa “Permanência” do MEC. Ao mesmo tempo, revelam que os poucos acessos que eram oferecidos a este público foram feitos por meio de práticas informais não regulamentadas e sem editais institucionais. Em relação à moradia, a instituição nomeava como “alojamento indígena” o que era, na verdade, uma ocupação estudantil conhecida como “maloca”.¹⁴

Considerando insuficiente a proposta do GT, a gestão universitária realizou consultas à procuradoria universitária que pudessem respaldar possíveis mudanças nos mecanismos institucionais, onde a gestão questionou se estudantes indígenas e quilombolas poderiam ser escusados de passar por análise de renda para serem incluídos nos programas assistenciais e sob quais argumentos legais. A análise jurídica da instituição então indicou que a universidade deve requerer “elementos de prova que caracterizem a insuficiência de renda do candidato aos benefícios da política pública”, por meio de documentos que atestem a renda familiar *per capita* inferior, superior ou igual a um salário mínimo e meio, como determina a regra. A procuradoria

¹³ Regulamentado pelo Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010, que dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES.

¹⁴ Para saber mais, ver o documentário “Maloca, nossa luta.” Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=TJzc9MateJs>>. Em 2024, um alojamento institucional foi inaugurado. Ver <reitoria.ufsc.br>. Acesso em 29 de março de 2024.

universitária interpretou que o uso de documentos de autodeclaração, aos moldes do programa Bolsa MEC, configura como mero testemunho, sendo uma prova inadequada.

Observamos que a resposta jurídica não se debruçou sobre o argumento central apresentado pelo grupo de trabalho: o argumento da desigualdade racial e a necessidade de ações de equidade. O diálogo institucional documentado até se utiliza do termo “igualdade”, mas opera a partir de uma lógica conservadora do direito: em que o modelo de Estado Moderno é colonial, “uma lógica da igualdade que acaba por dificultar o reconhecimento das diferenças, atuando na linha de uma política universalista que não atende à população racializada” (Passos, 2015). Tal resposta apresenta-se como uma forma de fuga do compromisso antirracista, ou seja, agindo pela manutenção do racismo institucional. Assim, o processo de construção do PAIQ foi mobilizado pela verificação da necessidade de romper com a naturalização da informalidade com questões de permanência de estudantes indígenas.

Desde a entrada dos primeiros estudantes indígenas em 2008 na graduação até 2019, quando iniciaram as atividades do GT supracitado, estudantes vinham denunciando as barreiras institucionais para estar na universidade com qualidade. Somente treze anos depois, a instituição passou a formalizar sua responsabilidade frente a esses estudantes em vulnerabilidade social e racial. A análise demonstrou que a instituição resistiu à consideração da necessidade de uma política equânime, específica, e incluiu estudantes indígenas a procedimentos de análise de renda universalista sob o argumento da “igualdade” e “legalidade”, sem considerar as especificidades que envolvem o modo de viver indígena e quilombola. Em 2022, esses discursos foram alterados e houve reconhecimento da necessidade de um “antirracismo” e “equidade” (Viana; Simão, 2023) também para com este público. O protagonismo do movimento indígena na universidade, aliado ao trabalho de servidores públicos comprometidos, promoveu a nomeação do racismo institucional contra indígenas e colaborou para mudanças no acesso à política de permanência.

Mas o tema do antirracismo na questão indígena costuma ser invisibilizado. Geni Núñez, pesquisadora indígena Guarani, demonstra que este apagamento remonta à história de objetificação da “questão indígena”, a qual foi, por um lado, exotificada como objeto das pesquisas etnológicas e, por outro lado, afastada do debate do antirracismo que teve no Brasil o foco na relação negros-brancos. Afirma que os povos indígenas “não costumam ser considerados quando se discute o debate racial, mas [...], também na perspectiva étnico-racial seguimos invisibilizados” (Longhini, 2022) e problematiza a falácia da divisão binária entre os conceitos de etnia e raça, genocídio e etnocídio, entre outros, e defende que o antirracismo, nas perspectivas indígenas, precisa levar em consideração o enfrentamento ao etnogenocídio colonial que segue atuando, inclusive por meio dos espaços ditos científicos.

Nessa linha, Munanga (2002) ressalta que, apesar dos aparentes avanços científicos e das diferenças entre os conceitos de “raça” e “etnia”, ocorre um entrelaçamento entre ambas concepções onde a ideologia do racismo garante que as raças de ontem sejam as etnias de hoje: ou seja, apesar dos mais de trezentos povos indígenas/etnias diferentes no Brasil, o racismo homogeneiza essas diferenças dentro de uma concepção desigual onde “índios” é um grupo racializado pelo projeto colonial. A partir da identidade política “indígena”, diferentes etnias lutam coletivamente pelos direitos sociais e contra as opressões do racismo (Viana, 2017).

Na UFSC, a luta coletiva por ações institucionais contra o racismo data de antes mesmo da política nacional de cotas. Mas foi com o aumento expressivo da presença negra, quilombola e indígena que o conflito racial passou a visibilizar a desigualdade racial que já estava ali colocada há décadas. Diferente do que acreditavam os grupos contra cotas, as ações afirmativas para ingresso não “aumentaram” o racismo ou a segregação, mas sim tiraram o “véu” silencioso da branquitude que mantém o pacto nas instituições. Reconhecer, portanto, a existência de um racismo institucional, significa “reconhecer que a própria imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar” (Almeida, 2019, p. 48). De modo que, sendo o racismo inerente à ordem social, para enfrentá-lo é urgente práticas antirracistas efetivas, ações internas que visem promover a igualdade e a diversidade, removendo obstáculos para a ascensão de minorias na instituição, mantendo espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais, promoção de acolhimento de possível composição de conflitos raciais e de gênero (Almeida, 2019). A partir destes pressupostos, apresentaremos agora uma análise sobre alguns aspectos da Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional da UFSC (UFSC, 2022). Para tanto, também utilizaremos os materiais sobre a audiência pública da política e da sessão de avaliação de um ano desta, disponíveis nos sites institucionais, já indicados na metodologia.

6. O ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL

A Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional, em suas diferentes formas de manifestação no âmbito da UFSC, configura-se enquanto uma ação do serviço público contra o racismo e a desigualdade racial. Ela conceitua as manifestações do racismo no âmbito universitário, responsabiliza os diferentes setores que atendem estudantes de níveis educacionais variados, professores, técnicos, trabalhadores terceirizados, gestores e cria um fluxo de acolhimento e denúncia em caso de situações de racismo no cotidiano institucional. Cria uma série de ações afirmativas distintas: no acesso a bolsas, ao investimento, à pesquisa, ao ensino, à extensão, nas expressões curriculares, epistêmicas, culturais e na representatividade

política nos espaços de poder. Além disso, estabelece uma perspectiva interseccional, uma comissão de monitoramento com participação dos movimentos sociais e o papel de cada Pró-Reitoria. Mas, segundo Viana e Simão (2023), o próprio processo de envio dessa minuta para análise e aprovação, sofreu diferentes artifícios institucionais que fizeram com que o processo demandado pelos movimentos estudantis fosse retardado em seus trâmites por mais de sete anos, demonstrando como os mecanismos do racismo institucional operaram contra as mudanças que a aprovação da política antirracista poderia gerar na universidade, pois o comprometimento com o antirracismo “efetivamente, abalará privilégios materiais e simbólicos: a branquitude será afetada, (...) precisarão abrir espaço para negros, quilombolas, indígenas – seus corpos-territórios, vozes, epistemes, culturas” (Viana; Simão, 2023, p. 11).

Ao estudar a Resolução Normativa nº 175/CUn/2022, numa perspectiva voltada à questão indígena, observamos que em seus princípios legais, a política fundamenta-se (além daquelas que já apontam para a promoção da igualdade racial), em legislações específicas tais como a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (Unesco, 2008) e a Convenção nº 169 da OIT, de 7 de junho de 1989. Ao definir conceitos, a política insere “indígena” enquanto grupo racializado e vítima do racismo no Brasil e define que “raça” é uma concepção historicamente produzida a partir do processo colonial e escravocrata de domínio europeu que desumanizou populações originárias dos territórios, e que se mantém como um “conceito sociológico de necessário uso e aprofundamento crítico, tendo em vista a desigualdade racial na sociedade brasileira, considerando-se que há raça, pois há racismo contra pessoas negras, indígenas e quilombolas” (UFSC, 2022, p. 2). Ao inserir como público-alvo da política, indígenas passam a ser reconhecidos como grupo racial que tem direito a voz e vez na pauta antirracista, inclusive na reserva de investimento orçamentário anual da instituição. Alguns dos impactos dessa inserção nas práticas institucionais, geraram a) a criação de cotas em concursos públicos da instituição; b) a determinação de construção de uma política de permanência específica para indígenas e quilombolas; c) o aumento no acesso à pesquisa, ensino e extensão, em diferentes áreas do conhecimento.

A reserva de vagas para indígenas em concurso público é uma pauta antiga de luta indígena no Brasil, como mostra o projeto de lei da Deputada Joênia Wapichana¹⁵ que tinha por objetivo a criação de uma política de cotas para servidores indígenas. Segundo a autora, o texto visa garantir à população indígena vagas em cargos públicos, “criando um sistema de equidade social, autonomia e autodeterminação dos povos indígenas, estabelecendo ações afirmativas para ingresso de indígenas em cargos efetivos e empregos públicos”. Seu projeto aponta que, a

¹⁵ Disponível em: <camara.leg.br/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1949751br>. Acesso em 12 de março de 2023.

partir do aumento de indígenas qualificados no ensino superior, abriu-se a possibilidade dos povos indígenas também terem o direito à reserva de vagas, via cotas, em concursos públicos, como existe atualmente para negros na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que garante a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para pessoas negras. No entanto, esse projeto seguiu em análise morosa e sem finalização. Em 2024, diante da necessidade de revisão da Lei nº 12.990/2014 que previa as cotas para negros em concursos públicos, o Ministério da Igualdade Racial junto ao Ministério dos Povos Indígenas articulou uma nova lei prevendo a cota para indígenas¹⁶. Mas diferentes legislações antirracistas garantem a decisão interna de instituições criarem cotas para indígenas em concurso público, mesmo antes da revisão da lei federal. Estas apontaram para o argumento da discriminação positiva, deixando à cargo da autarquia a decisão de instaurar a política afirmativa para servidores.

Segundo o Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo na UFSC, até 2022 a presença de servidores efetivos¹⁷ indígenas era de 00% (UFSC, 2024). Na UFSC, foi a partir da aprovação da política antirracista em 2022 que a previsão de reserva de vagas para indígenas em concursos públicos internos começou a ser uma realidade. Por meio da Portaria Normativa nº 477/2023/GR, destacou-se a necessidade de incluir docentes indígenas na instituição para além da presença estudantil. Afirma-se que, embora haja representatividade indígena entre os alunos, tal diversidade não se reflete nos servidores e a presença indígena nas universidades é uma forma de reparação histórica e uma fonte de contribuições significativas para a produção de conhecimento e o diálogo intercultural. Em 2024, durante a audiência pública realizada em torno do diagnóstico do racismo institucional na UFSC, foi levantada por um estudante indígena a necessidade de a universidade se alinhar com a lei federal em revisão e incluir indígenas nos 30% das vagas propostas inicialmente somente para negros¹⁸. A audiência gerou alterações na proposta da comissão responsável, que em março de 2025 levou ao Conselho Universitário a pauta para análise e aprovação institucional. Aprovada por ampla maioria dos votos, a nova resolução da UFSC enfim garante 30% das vagas gerais de seus concursos para pretos, pardos, indígenas e quilombolas.

Assim, um dos impactos desta política e do seu monitoramento foi a inserção de reserva de vagas para indígenas nos concursos específicos a partir de 2022 e nos concursos gerais da universidade, a partir de 2025¹⁹.

¹⁶ Ver: <http://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2_of_noticias/ProjetodeLeiemitramitao1.pdf>. Acesso em 20 de março de 2024.

¹⁷ Vale ressaltar que antes de 2022 houve docentes indígenas contratados de forma temporária na UFSC.

¹⁸ Audiência disponível em <www.youtube.com/watch?v=nIRtLVwU6D4&t=11s>. Acesso em 27 de março de 2025

¹⁹ Disponível em <apufsc.org.br/2025/03/12/conselho-universitario-da-ufsc-aprova-reserva-de-30-das-vagas-para-ingresso-de-docentes-negros-indigenas-e-quilombolas/> Acesso em 27 de março de 2025.

Sobre este ponto, avaliamos que tal ação institucional pode ser considerada uma prática antirracista, visto que agiu na remoção de obstáculos para a ascensão de minorias raciais aos espaços de poder (Almeida, 2019). Pode-se dizer que agora o Direito foi utilizado como ferramenta para a promoção da igualdade racial a partir de uma ação de equidade, em detrimento da meritocracia que reproduz o racismo. Assim, após quinze anos de cotas para indígenas na graduação, entre 2023 e 2024, a UFSC nomeou seus dois primeiros professores universitários indígenas efetivos. Esse fato faz uma provocação sobre a importância do reconhecimento da desigualdade racial na questão indígena para os avanços institucionais.

Ao nos debruçarmos sobre as políticas sociais de Assistência estudantil, verificamos que estas tendem a ter um viés de bolsificação: uma concepção limitante individualista, própria do sistema vigente, em detrimento das ações concretas em perspectiva de ampliação de direitos. Ao mesmo tempo, “a bolsificação da assistência estudantil é também consequência da tendência à assistencialização das políticas sociais que, no âmbito da educação superior, tem sua expressão máxima” (Nascimento, 2012, p. 173). Em contraposição a isso, e partindo do pressuposto de que a permanência estudantil não deve se restringir a benefícios assistenciais, a Política de Enfrentamento ao Racismo (UFSC, 2022) prevê, em seu Art. 13, que deverá ser desenvolvida na UFSC “uma Política Institucional de Permanência Estudantil que produza equidade para pessoas negras, indígenas e quilombolas.”

Em 2023, foi criado um grupo de trabalho para construir a Política Institucional de Permanência Indígena e Quilombola²⁰, composto por 41 pessoas, sendo 25 estudantes indígenas e quilombolas e 16 servidores técnicos e docentes. A referida proposta foi finalizada em setembro de 2025²¹, e agora aguarda aprovação no Conselho Universitário, e tem por objetivo ressaltar e valorizar os conhecimentos tradicionais, garantir o respeito à pluralidade étnica e cultural, fortalecer os vínculos com a universidade e contribuir com a luta pelos direitos dos povos indígenas e quilombolas. Nessa política, o GT entende “permanência estudantil” como o conjunto de ações institucionais que visam à continuidade de estudantes na universidade com vistas à sua formação integral e à conclusão do curso de forma qualificada. Essas ações englobam duas dimensões: a material, que diz respeito às condições socioeconômicas, e a imaterial, que diz respeito à inserção dos estudantes na vida acadêmica como parte da formação, que inclui condições pedagógicas, psicossociais, culturais, entre outras. Esperamos que esta política possa colaborar com o enfrentamento ao racismo, de modo a promover a equidade e alterar os mecanismos desiguais da universidade para o recebimento destes estudantes.

²⁰ Disponível em <<https://coema.ufsc.br>>. Acesso em 14 de março de 2024.

²¹ Em agosto de 2025 ocorreu a Audiência pública para apreciação da Minuta de Resolução da Política de Permanência Estudantil Indígena e Quilombola na UFSC. Disponível em: <www.youtube.com/watch?v=qGxstOoK1-I>

Em outro ponto, analisamos que a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional (UFSC, 2022) incentivou a participação de estudantes indígenas nas atividades de pesquisa e extensão, para além do ensino, uma vez que a produção do conhecimento e a realização de ações para a comunidade compõem a função social da universidade pública. De acordo com a política, em relação aos discentes negros, quilombolas e indígenas, a instituição deve: manter e ampliar programas de reserva de vagas em todos os níveis de ensino, promover a reserva mínima de 20% de vagas em diversas modalidades de bolsas acadêmicas e manter um programa de combate à evasão, com criação de indicadores, acompanhamento permanente e planejamento de ações (UFSC, 2022). Além disso, a política prevê as cotas epistêmicas, fundamentais para o combate ao epistemicídio do eurocentrismo acadêmico.

Apesar dos avanços concretos na dinâmica da estrutura universitária, identificamos que o processo de transformação no que se refere às questões indígenas é inicial e carece de aprofundamento. Por exemplo, ao analisar²² a sessão da audiência pública que apresentou a proposta de minuta da política institucional (2022), observamos a ausência de indígenas no evento. Já durante a sessão de avaliação de um ano da implementação da política antirracista, em 2023, observamos relatos de invisibilidade indígena frente ao tema do racismo. A atividade foi gravada pela TV UFSC e é de acesso público²³. Durante a sessão, dentre as contribuições realizadas um dos estudantes agradeceu pelo trabalho desenvolvido na construção da Política de Enfrentamento ao Racismo, reconheceu o avanço institucional e reafirmou o quanto sentiu falta de diretrizes como essa quando ingressou na universidade, cenário em que a morosidade predominava na resposta de denúncias de racismo.

Ao mesmo tempo, outro estudante apontou que quando se fala sobre moradia estudantil é preciso contemplar estudantes indígenas, e denuncia que se trata de um exemplo do racismo institucional o fato de “nem condições básicas de vivência naqueles alojamentos não se pode ver hoje”. Por fim, aponta que o Guia de Enfrentamento ao Racismo não trouxe as especificidades do racismo contra indígenas. Ou seja, embora haja um conjunto de resoluções que garantam o respeito à diversidade, o incentivo à presença indígena tende a ficar invisibilizado/silenciado, necessitando constante aprimoramento e atenção à crítica e protagonismo indígena, seja estudantil ou não. Da mesma forma, foi a partir da voz de um estudante indígena que a UFSC foi tensionada a inserir indígenas na alteração de reserva de vagas para concursos públicos em 2025.

Logo, verificamos com este estudo que a denúncia do racismo contra indígenas na UFSC é cotidiana. Mas esta não é uma realidade isolada: o estudo recente do pesquisador Daniel Mato

²² Os materiais aqui citados estão disponíveis em: <coema.ufsc.br> Acesso em 12 de março de 2024.

²³ Disponível em < https://www.youtube.com/watch?v=FN7H__8KAXQ > . Acesso em 18 de fevereiro de 2025.

(2024), ao questionar 18 instituições de educação superior da América Latina, verifica que há uma tendência de compreender racismo como um problema social estrutural, desresponsabilizando as universidades, como se o problema fosse algo “natural”. Nessa linha, a professora e pesquisadora Rita Potiguara (2021) alerta para o fato de que o aumento das ações afirmativas para o ingresso ainda não deu conta de superar as barreiras cotidianas do racismo. Segundo ela, é evidente que as universidades não sabem dialogar interculturalmente com a diversidade de povos indígenas que adentram o ensino superior hoje no Brasil. Ailton Krenak, Felipe Tuxá e outros nomes indígenas (Milanez *et al*, 2019) alertam para o fato de que a invisibilização em torno do tema racismo é um ato enunciativo em si. É preciso identificar, reconhecer e falar a respeito dessas experiências como primeiros passos para construir estratégias concretas de uma luta antirracista que seja indígena. Afirmam que tornar o tema do racismo um tabu no cotidiano dos povos indígenas é uma mistificação arquitetada pelos brancos. Assim, é impossível discutir racismo sem contar com a presença e a voz desses sujeitos racializados, “é impossível pensar estratégias eficazes de combate ao racismo sem que estejam os indígenas dentro da construção da luta antirracista” (Milanez *et al*, 2019, p. 2177). Consideramos que a presença indígena se configura como motor para os avanços institucionais e compreendemos que – de um ponto de vista antirracista – promover ações “para indígenas” sem seu protagonismo é atuar na manutenção dos privilégios da branquitude e perpetuar o “fantasma da tutela” (Baniwa, 2012) que desconsidera a autonomia dos povos em face das questões públicas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou analisar práticas institucionais de enfrentamento ao racismo contra indígenas, a partir de documentos públicos no contexto da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), instituição que compõem a rede de serviço público brasileiro. A partir desta realidade local, foram observadas questões globais no que tange à desigualdade étnico-racial no Brasil e o racismo contra indígenas. Se, por um lado, são populações hiper objetificadas nos estudos etnológicos, são invisibilizadas nas pautas e estudos antirracistas (Longhini, 2022), o que revela necessidade de se (re)conhecer e enfrentar as estratégias da branquitude: invisibilização dos efeitos do racismo contra os diferentes povos indígenas – é preciso desnaturalizar, nomear.

Com o aumento de estudantes (de diferentes povos indígenas) nas universidades e, a partir das políticas de ação afirmativas, mudanças foram sendo provocadas no diálogo entre as demandas estudantis e de lideranças indígenas junto à universidade. Longe de ser harmônico, este diálogo aparece como um processo coletivo, dialético e dialógico, por meio do qual vozes sociais disputam discursos concretos materializados nos documentos, que se relacionam com as práticas

cotidianas (Spink; Medrado, 1999). Ao longo de duas décadas a universidade teve: a ampliação das formas de ingresso, a criação de vestibular específico diferenciado, a institucionalização da Licenciatura Indígena, o reconhecimento das línguas indígenas na proficiência de línguas da pós-graduação, o acesso na Assistência Estudantil através do pertencimento étnico-racial, a formalização de um alojamento indígena específico em Florianópolis, uma política institucional de combate ao racismo e desigualdade racial, a construção de uma política de permanência estudantil *multicampi*, entre outros.

De modo que, ao longo dessa história recente, foram adotadas pela UFSC duas grandes políticas que se relacionam diretamente com a questão indígena e com o enfrentamento ao racismo denunciado pelos estudantes. Apesar de não estarem inicialmente relacionadas, as políticas de assistência estudantil e enfrentamento ao racismo alteraram mecanismos institucionais homogêneos que privilegiam grupos sociais brancos. Através delas, pudemos identificar que a instituição formalizou “indígenas” como seu público-alvo na assistência estudantil somente a partir de 2021. Até 2020, esta política não os considerava como seu público-alvo, mas desenvolvia apenas ações de “auxílio” por meio de práticas informais, não regulamentadas e sem editais públicos. A partir das teorias raciais críticas, podemos afirmar que a prática da informalidade vai ao encontro da invisibilização do grupo racializado e corrobora para a desigualdade racial: sem formalizações, não há reconhecimento institucional do racismo (Almeida, 2019; Bento, 2022). Opera o silêncio da branquitude e a naturalização da desigualdade vivida por indígenas. Mas a partir da nomeação do racismo institucional contra indígenas, verificamos também a resistência em produzir políticas equânimes, por meio de argumentos jurídicos que defendiam uma igualdade universalista.

A presença ativa dos próprios estudantes e a posição crítica de servidores públicos, visibilizou a tentativa de integração dos indígenas em mecanismos homogêneos que mantinham barreiras para efetivo acesso às políticas de assistência estudantil. Após mudanças na gestão universitária (Viana; Simão, 2023) novos discursos foram produzidos, e a legalidade foi acionada para garantir o direito à equidade, por meio de ações de discriminação positiva. A instituição avançou no tema, criando a Política de Enfrentamento ao racismo institucional e reconheceu indígenas como seu público-alvo, junto de negros e quilombolas, tendo em vista o processo histórico brasileiro de colonização e escravização, bem como suas marcas estruturais na desigualdade social.

Com isso, vemos que esta universidade foi da informalidade à institucionalização no que se refere à presença de estudantes e servidores indígenas e segue sendo monitorada pelo controle social dos movimentos sociais e dos usuários das políticas. Esta realidade particular da UFSC vai ao encontro do que apontou Edson Kayapó (2021), quando indicou que o Estado

brasileiro tardou em efetivar políticas públicas para indígenas no ensino superior e sempre se manteve acomodado com as ações informais, ou formalizadas pelo sistema privado, religioso ou tutelar. Concordamos com Rita Potiguara (Nascimento, 2015), que afirma haver uma tensão entre as políticas de inclusão social e étnico-racial e a busca por autonomia e protagonismo indígena. Afinal, o reconhecimento da cidadania e autonomia indígena tem provocado a revisão de uma posição histórica do serviço público brasileiro – de tutelar os povos indígenas.

Por fim, entendemos que há contradições colocadas, pois há uma tendência institucional (e estrutural) de manutenção do racismo. A falta de indígenas na construção das ações antirracistas mostra-se ainda como um fator que segue denunciando o pacto da branquitude e suas estratégias de manutenção de privilégios coloniais. Consideramos que, a partir do caso desta instituição, outros estudos poderão ser feitos para compreender como o serviço público brasileiro tem se comportado no que se refere à presença indígena e seus efeitos nas alterações de mecanismos internos contra o racismo e a desigualdade étnico-racial.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. 264 p.
- AMORIM, Marília. A contribuição de Mikhail Bakhtin: a tripla articulação ética, estética e epistemológica. **Ciências humanas e pesquisa**: leituras de Mikhail Bakhtin. São Paulo: Cortez, p. 1-14, 2003.
- BANIWA, G. A. A conquista da cidadania indígena e o fantasma da tutela no Brasil contemporâneo. In: **Constituições Nacionais e povos Indígenas**. Ramos, A. (org.) Belo Horizonte: Editora UFMG, p. 206–227, 2012.
- BANIWA, B. **Mulheres**: corpos-territórios indígenas em resistência! Porto Alegre: Fundação Luterana de Diaconia: Conselho de Missão entre Povos Indígenas, 2023.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep. Ministério da Educação. **Sinopse do Censo da Educação Superior**. 2018. Disponível em: < <https://www.gov.br/inep> >. Acesso em: 20 fev. 2025.
- BRASIL(a). Ministério da Educação. **Decreto n. 7.234, de 19 de julho de 2010**. Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES. Diário Oficial da União. Brasília, 2010.
- BRASIL(b). Presidência da República. **Lei n° 12.228 de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. 2020.
- BENTO, M. A. **O pacto da branquitude**. 1a ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BERGAMASCHI, M. A.; DOEBBER, M. B.; BRITO, P. Estudantes indígenas em universidades brasileiras: um estudo das políticas de acesso e permanência. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos RBEP-INEP**, v. 99, p. 37–53, 2018. <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i251.3317>
- FIGUEIREDO, L. V. **Curso de direito administrativo**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- KAYAPÓ, E. **Universidade**: território indígena! Edson Kayapó, Kassiane Schwingel (Orgs.). Porto Alegre: COMIN: Fundação Luterana de Diaconia, 2021.

LONGHINI, G. D. N. **Nhande Ayvu é da cor da terra**: perspectivas indígenas guarani sobre etnogenocídio, raça, etnia e branquitude. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, Florianópolis, 2022.

MATO, D. Fatores-chave na naturalização e reprodução do racismo no ensino superior na América Latina. Lições aprendidas para a elaboração de políticas e iniciativas antirracistas. **Revista Latino-Americana de Políticas e Administração Educacional**, n. 21, p. 124–139, 23 dez. 2024. <https://doi.org/10.24215/23143751e2098>

MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Niterói, EDUFF, 2002.

MILANEZ, F. *et al.* **Existência e diferença**: o racismo contra os povos indígenas. *Revista Direito e Práxis*, v. 10, n. 3, p. 2161–2181, jul. 2019. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43886>

NASCIMENTO, C. M. Elementos conceituais para pensar a política de assistência estudantil na atualidade. In: **Fonaprace: Revista Comemorativa 25**, 149 anos: histórias, memórias e múltiplos olhares. Org. Fórum Nacional de Pró-reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis, coordenação: ANDIFES. UFU, PROEX. p. 147–157, 2012.

NASCIMENTO, R. G. Entre “inclusão social e étnico-racial” e a “busca por autonomia e protagonismo indígena”: mapeamento de ações para a educação superior de povos indígenas no Brasil. In: MATO, Danie *et al.* (Org.). **Educación superior y pueblos indígenas en América latina**: contextos y experiencias. Sáenz Peña: Universidad Nacional de Tres de Febrero, 2015. p. 97–116.

NASCIMENTO, R. G. A universidade não está preparada para a diversidade: racismo, universidades e povos indígenas no Brasil. **Universidades**, v. 72, n. 87, p. 73–89, 2021. <https://www.udualerreu.org/index.php/universidades/article/view/524>

PASSOS, J. C. dos. Relações raciais, cultura acadêmica e tensionamentos após ações afirmativas. **Educação em Revista**, [S.L.], v. 31, n. 2, p. 155–182, jun. 2015. <https://www.scielo.br/j/edur/a/GzcL6VPqbGDxbgzwvJ9Chy/>

SPINK, M. J *et al.* **A produção de informação na pesquisa social**: compartilhando ferramentas. 1.ed. – Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2014.

SPINK, P.; MEDRADO, B. Produção de sentido no cotidiano: uma abordagem teórico metodológica para análise das práticas discursivas. In: **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**. São Paulo: Cortez, 1999.

SOUZA, C. C. O movimento indígena na luta pelas ações afirmativas: é preciso descolonizar. In: SCHERER-WARREN, I.; PASSOS, J. C (org). **Ações afirmativas na universidade – abrindo novos caminhos**. Florianópolis: Ed UFSC, 2016.

STOLF, Franciele. **Assistência estudantil na Universidade Federal de Santa Catarina**: uma análise inicial do programa Bolsa Estudantil. 2014. 156 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

TASSINARI *et al.* A presença de estudantes indígenas na Universidade Federal de Santa Catarina: um panorama a partir do 190 Programa de Ações Afirmativas – PAA/UFSC. Século XXI, **Revista de Ciências Sociais**, v.3, n. 1, p. 212–236, jan./jun, 2013. <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/11226>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo**. Pró-reitora de Ações Afirmativas e Equidade. Grupo de Trabalho de Elaboração da Política de Enfrentamento ao Racismo na UFSC. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria Normativa nº 477/GR/2023**. Dispõe sobre Provimento de vagas docentes indígenas para a Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa nº 175/CUn/2022**. Dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina e dá outras providências. Florianópolis, 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa nº 52/CUn/2020**. Dispõe sobre a Política de ações afirmativas para negros (pretos e pardos), indígenas, pessoas com deficiência e outras categorias de vulnerabilidade nos cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu da UFSC. Florianópolis, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – PRAE. **Portaria Normativa nº 12/PRAE/2019**. Florianópolis, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Resolução Normativa nº 32/CUn/2013. Cria o Programa Bolsa Estudantil-UFSC, em conformidade com a Portaria nº 389 do MEC e com o Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010. Florianópolis, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa nº 52/CUn/2015**. Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina para os processos seletivos de 2016 a 2022. Florianópolis, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa nº 008/CUN/2007**. Cria o Programa de Ações Afirmativas da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2007.


UNESCO (Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura). **Declaração das Nações Unidas sobre direitos dos povos indígenas**: direitos e repostas. Brasília: UNIC-Rio, 2008.

VIANA, I. **Entre fronteiras**: re-existência Laklânô Xokleng em uma universidade pública. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Fpolis, 2017.

VIANA, I.; SIMÃO, B.N. **Enfrentando o racismo na universidade** – relato de experiência de uma política antirracista. Trabalho completo publicado nos anais do IX Congresso de Pesquisadores Negros e Negras do Nordeste (COPENE), 2023.

XAKRIABÁ, C.; RODRIGUES, A. P. A política e a poética de Célia Xakriabá: três discursos da primeira deputada indígena eleita por Minas Gerais (2022). **Mana**, v. 29, n. 2, p. e2023030, 2023. 10.1590/1678-49442023v29n2e2023030.pt


Iclícia Viana

 <https://orcid.org/0000-0003-2454-0573>

Doutoranda e mestre pelo Programa de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Psicóloga Educacional e trabalhadora técnica administrativa em educação na UFSC. Membro da Cátedra UNESCO Antonieta de Barros.

iclicia.ufsc@gmail.com


Bárbara Nobrega Simão

 <https://orcid.org/0009-0001-1469-4424>

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFMG). Assistente Social e trabalhadora técnica administrativa em educação na UFSC. Membro da Cátedra UNESCO Antonieta de Barros.


barbara.nobrega@ufsc.br

Jéssica Saraiva da Silva

 <https://orcid.org/0009-0000-7350-4259>


Mestranda pelo Programa de Tecnologia da Comunicação e Informação da UFSC. Especialista em Psicopedagogia (UNOESC). Assistente social e trabalhadora Técnica em educação na UFSC.

jessykasarayva2015@gmail.com

Rossana Lopes Pereira de Souza <https://orcid.org/0009-0001-0003-1144>


Mestre em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)..
Assistente Social e Trabalhadora Técnico-Administrativa em Educação na UFSC.

rossanalopesdesouza@gmail.com

Vanessa Eidam <https://orcid.org/0009-0005-4496-0980>

Mestre em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Assistente Social e
Trabalhadora Técnico-Administrativa em Educação na UFSC.

vanessa.eidam@ufsc.br

Vitória Miranda <https://orcid.org/0009-0008-6126-5105>

Pós-graduada em Gestão Pública pela Faculdade Focus. Assistente Social e trabalhadora técnica
administrativa em educação na UFSC.

vitória.miranda@ufsc.br

APÊNDICE 1

Quadro 1 – Histórico de acontecimentos institucionais frente à questão indígena na UFSC

Ano	Acontecimento na UFSC
2002	Início do debate institucional sobre Ações Afirmativas para graduação por meio de uma comissão específica para o tema.
2007	Aprovado o Primeiro Programa de Ações Afirmativas (2008-2015).
2008	Primeiros estudantes indígenas em cursos de graduação.
2009	Início da Interiorização da Universidade pelo REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades Federais): início da criação dos campi fora de sede.
2011	Primeira Turma da Licenciatura Intercultural Indígena via PROLIND (programa de apoio à formação superior de professores que atuam em escolas indígenas de educação básica) - Ministério da Educação.
2012	Aprovada a Lei Federal de Cotas no Brasil.
2013	Primeiro ano de cotas étnico raciais na Pós-Graduação da Antropologia Social da UFSC.
2015	III Encontro Nacional de Estudantes Indígenas (ENEI) na UFSC. Aprovado Novo Programa de Ações Afirmativas para graduação (2016-2022).
2016	Início do Movimento “Ocupação Maloca”. Criação da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades – SAAD.
2017	Criação do Vestibular Específico para Indígenas no ingresso via Vagas Suplementares.
2019	Criação de GT para propor a inserção de indígenas no Programa de Assistência Estudantil. Primeiros estudantes indígenas na UFSC – Campus Araranguá. Criação do Programa de Monitoria Indígena e Quilombola.
2020	Criação do Núcleo de Estudos Afro-latino-americanos, dos povos originários, quilombolas e diversidades (NEABI) do campus Araranguá.
2021	Primeiro Programa de Assistência Estudantil Específico para Indígenas e Quilombolas, por meio de análise de renda per capita.
2021	Institucionalização do curso de Licenciatura Intercultural Indígena . Aprovação das cotas em todos programas da Pós-Graduação com reconhecimento das línguas indígenas na proficiência.
2022	Criação da Pró Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE). Mudança no Programa de Assistência Estudantil Específico para Indígenas e Quilombolas, com acesso por meio do pertencimento étnico racial. Aprovação da Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional.

Ano	Acontecimento na UFSC
2023	<p>Criação de Grupo de Trabalho para construir uma Política de Permanência Estudantil para Indígenas e Quilombolas.</p> <p>Portaria de criação de vagas específicas para indígenas em concursos públicos da UFSC.</p> <p>Primeiro Abril Indígena promovido institucionalmente.</p> <p>Primeira professora indígena aprovada em concurso público efetivo na UFSC, Adriana Kaingang Minky Kókoj.</p>
2024	<p>Inauguração do Alojamento Indígena para moradores da Ocupação “Maloca”.</p> <p>Segundo professor indígena aprovado em concurso público efetivo na UFSC, Rivelino Barreto.</p>
2025	<p>O Conselho Universitário da Universidade Federal de Santa Catarina (Cun/UFSC) aprovou na sessão desta terça-feira, dia 11, a atualização da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013, referente ao ingresso na carreira do magistério superior da instituição, que incluiu indígenas nas vagas em concurso público da UFSC.</p> <p>Audiência pública para apreciação da Minuta de Resolução da Política de Permanência Estudantil Indígena e Quilombola na UFSC. Disponível em: www.youtube.com/watch?v=qGxstOoK1-I</p>

Fonte: desenvolvido pelas autoras a partir do estudo dos documentos públicos da UFSC, disponíveis em <ufsc.br, <https://boletimoficial.ufsc.br/> e mídias sociais institucionais>.