



RELATÓRIO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO

Diagnóstico I - Perfil da comunidade, indicadores de racismo institucional e cenários de combate



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



Ministério da Educação

Universidade Federal de Santa Catarina

Pró-reitora de Ações Afirmativas e Equidade

Diretoria de Ações Afirmativas e Equidade / Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais

Comissão de Monitoramento da Política de Enfrentamento ao Racismo

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO

Diagnóstico I - Perfil da comunidade, indicadores de racismo institucional e cenários de combate

Florianópolis– SC
Inverno de 2024



Ministério da Educação

Universidade Federal de Santa Catarina

Pró-reitora de Ações Afirmativas e Equidade

Diretoria de Ações Afirmativas e Equidade / Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais

Comissão de Monitoramento da Política de Enfrentamento ao Racismo

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO

Diagnóstico I - Perfil da comunidade, indicadores de racismo institucional e cenários de combate

Relatório submetido à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) como parte das atividades desenvolvidas pelo Subgrupo para o Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo, conforme indicações da Resolução Normativa Nº 175/2022/CUn, que dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas de manifestação no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina.

Processo de nº **23080.026253/2016-31**

Florianópolis– SC
Inverno de 2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E EQUIDADE – PROAFE
Campus Prof. João David Ferreira Lima — Trindade
CEP 88040-900 — Florianópolis — Santa Catarina - Brasil
Site: <https://proafe.ufsc.br/>

Reitor

Prof. Dr. Irineu Manoel de Souza

Vice-Reitora

Prof^aDr^a Joana Célia dos Passos

Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade

Prof. Dr^a. Leslie Sedrez Chaves

Diretoria de Ações Afirmativas e Equidade

Prof. Dr^a. Marilise Luiza Martins dos Reis Sayão

Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais

Ms. Bárbara Nobrega Simão

Membros do Subgrupo de Monitoramento da Política de Enfrentamento ao Racismo

Bárbara Nobrega Simão – COEMA/PROAFE

Geisa Sabine Araújo Silva - AUDIN/UFSC

Lia Vainer Schucman – PSI/CFH

Lindberg Nascimento Junior – GCN/CFH

Lucia Goreti Gobatto Junkes - DISS/PRODEGESP

Marilise Luiza Martins dos Reis Sayão - DAAE/PROAFE

Renata Waleska Pimenta - IFSC Campus Garopaba

Jessica Saraiva da Silva – SAE/UFSC, Araranguá

João Matheus Acosta Dallmann - DCS/CTS

Maristela Campos - CA/CED

Rosilda Mara Rodrigues Moroso (Sissa) – Coletivo Chega de Racismo de Criciúma

Geisa Sabine - AUDIN/UFSC

Rosiane Rosa Guimarães – CAA/PRODEGESP

Leoni Rita Vitória – Estudante / Coletivo Orí

Giorgio de Jesus da Paixão – PROPG

Lúcia Goreti Gobatto Junkes - DAS/PRODEGESP

Eliton Vainhecu Weitcha – Estudante / Representação indígena Juliane Pasqualetto - COEMA/PROAFE

Aurivar Fernandes Filho - CDGEN/ PROAFE

Fábio Júnior Pickler – NAE/UFSC, Blumenau

Ângela Della Flora – CIN/CED

Helena de Sturdze – Ouvidoria

Ezequiel Lopes de Souza – Estudante / Representação Quilombola

Deise Travasso – PROEX

Giana Carla Laikovski – PRAE

Mara Beatriz da Silva de Oliveira - PROPESQ

Equipe redatora

Leslie Sedrez Chaves - PROAFE

Lia Vainer Schucman - PSI/CFH

Lindberg Nascimento Júnior - GCN/CFH

Marco Antonio de Azevedo Duarte Souza - Estagiário

Índice de Figuras

Figura 1- Distribuição etária dos estudantes BA e PPI na UFSC.....	20
Figura 2– Disparidade racial em relação a idade de estudantes BA e PPI na UFSC.	21
Figura 3- Distribuição do tempo de formação entre estudantes BA e PPI na UFSC	22
Figura 4 - Diferença de estágios e valor das bolsas entre estudantes BA e PPI na UFSC.....	22
Figura 5- Crescimento histórico do ingresso de estudantes.	24
Figura 6- Crescimento da taxa de abandono dos estudantes.	25
Figura 7 - Crescimento da taxa de formatura dos estudantes.	26
Figura 8- Distribuição racial e razão de estudantes PPI por unidades de ensino	27
Figura 9 - Disparidade entre razão de ingressos e formandos	29
Figura 10- Proporção racial entre servidores TAEs por classes da carreira	30
Figura 11– Proporção racial de servidores TAEs e vagas disponíveis para servidores TAEs por setor administrativo.	28
Figura 12- Proporção racial e vagas disponíveis para servidores docentes PPI nas unidades de ensino	29
Figura 13 - Proporção racial de servidores docentes e vagas disponíveis para servidores docentes	32

Índice de Quadros

Quadro 1– Variáveis utilizadas para montagem do banco de dados “estudantes”	16
Quadro 2 - Variáveis utilizadas para montagem do banco de dados “Servidores”	18
Quadro 3 - Setores e agentes que auxiliaram na elaboração ao diagnóstico	19
Quadro 4 – Estratégias de combate ao racismo institucional na UFSC.....	38

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição do IDR e vagas disponíveis para servidores TAEs.....	31
Tabela 2 - Distribuição do IDR e vagas disponíveis para servidores docentes.	30
Tabela 3 - Distribuição geral do IDR e vagas disponíveis para servidores docentes.	30
Tabela 4– Quantidade de servidores admitidos nas vagas reservadas para candidatos PPI	34
Tabela 5 – Metas para diversificação racial na UFSC.....	36
Tabela 6- Cenários de combate ao racismo institucional para Unidades de Ensino da UFSC	37

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
INTRODUÇÃO	7
O QUE É RACISMO INSTITUCIONAL E COMO (RE)CONHECÊ-LO?	9
Identificação e avaliação do racismo institucional.....	11
Elementos do racismo institucional na UFSC	12
FONTES DOS DADOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	15
Avaliação e análise com o banco de dados Estudantes	15
Avaliação e análise como o banco de dados Servidores	17
Construção de cenários de combate.....	19
Setores e agentes que auxiliaram na Elaboração ao diagnóstico	19
O PERFIL RACIAL DOS ESTUDANTES	20
Trajetória dos estudantes na UFSC	23
Trajetória dos estudantes por Unidade de Ensino	27
O PERFIL RACIAL DOS SERVIDORES	30
Proporção racial e indicadores de desigualdade racial entre TAEs	30
Perfil e indicadores de desigualdade racial entre docentes	29
Cenário atual do racismo institucional	33
Cenários futuros para promoção de igualdade racial para estudantes	35
Cenários futuros para promoção de igualdade racial para servidores	36
Síntese das recomendações	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	41

APRESENTAÇÃO

A Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) nasceu em julho de 2022 (Resolução Normativa nº 165/2022 de 26 de julho), a partir da transformação da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD), com a missão de promover a equidade de modo transversal na Universidade através do desenvolvimento de políticas e ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas de promoção das ações afirmativas em todos os seus níveis de ensino, desde a educação básica, passando pela graduação e pós-graduação; pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, em articulação com as demais estruturas universitárias.

Entre as primeiras ações empreendidas pela PROAFE está a construção da Resolução Normativa Nº 175/2022/CUn, que dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional na UFSC, aprovada por unanimidade no Conselho Universitário em 29 de novembro de 2022. Trata-se de um relevante instrumento que, através de medidas práticas efetivas, firma o compromisso da UFSC com o combate a discriminações, exclusões e violências de cunho étnico-raciais na universidade. Está no âmbito dessas medidas a elaboração do presente relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo, que a partir do levantamento, cruzamento e análise de uma gama de dados apresenta seu Diagnóstico I - Perfil da comunidade universitária, indicadores de racismo institucional e cenários de combate às desigualdades.

Através desse mapeamento é sistematizado o contexto da Universidade Federal de Santa Catarina, o que possibilita a geração de informações sobre a situação atual e a projeção de cenários futuros a partir da proposição de diferentes ações. Trata-se de reconhecer o problema para combatê-lo de maneira eficaz. Sem dúvidas um passo importante que tem o potencial de trazer contribuições para qualificar o debate em torno da temática do racismo no Brasil e dos impactos do racismo institucional praticados pelas e nas universidades públicas brasileiras.

Convidamos toda a comunidade universitária a fazer a leitura do documento, reconhecer e combater os mecanismos do racismo institucional praticados na UFSC, e a partir das conclusões e recomendações das metas e cenários, estimular o debate para garantir a equidade racial como um dos princípios balizadores do desenvolvimento institucional. A todos os colegas e setores que colaboraram para a elaboração deste documento, nossos agradecimentos e votos de uma permanente parceria.

Boa leitura!


Prof^a. Dr^a. Leslie Sedrez Chaves
Pró-Reitora de Ações Afirmativas e Equidade

INTRODUÇÃO

Há tempos, a UFSC tem fomentado o debate e ações importantes sobre a questão racial no Brasil, em parte representados por ações individuais realizadas pelos departamentos, cursos, servidores e estudantes, além das diversas reuniões, eventos, seminários, colóquios, campanhas, etc., quanto também pela implementação de ações afirmativas, políticas de cotas, formação para bancas de heteroidentificação, mudanças curriculares nos cursos de graduação, ampliação e diversificação dos temas de pesquisa, e mais recentemente pela Resolução Normativa nº 175/2022/CUn.

Esse conjunto de ações já coloca a UFSC na vanguarda de uma reflexão ampla sobre as práticas institucionais de democratização do ensino superior e o papel e função social da universidade pública. Contudo, ao passo que esses avanços acontecem, é inegável a necessidade de que a instituição tem de ampliar o conhecimento sobre as práticas racistas e/ou racializadas desenvolvidas em seu interior e cotidiano.

Destaca-se que o não reconhecimento de processos racistas e de racialização pela universidade podem aprofundar significativamente práticas de discriminação, exclusão e de violência racial, e por isso, é urgente avançar em medidas que possam auxiliar no rompimento dos silenciamentos das populações negras, indígenas e quilombolas na universidade, e na superação de ideias, discursos e práticas orientadas por elementos de superioridade racial. A esse tipo de racismo praticado e desenvolvido na universidade, dá-se o nome de racismo institucional.

Não exclusivo à UFSC, o racismo institucional é um dos maiores desafios das universidades brasileiras, e para construir uma instituição universitária que seja compromissada com o seu combate, é necessário, fundamentalmente, conhecer e reconhecer como o racismo tem sido desenvolvido e praticado por ela. Esse (re)conhecimento é elementar, e não passa exclusivamente pela dimensão individual ou cotidiana do racismo (ALMEIDA, 2020; KILOMBA, 2020), mas principalmente pela capacidade que as práticas racistas têm de orientar a normalidade das ações e decisões institucionais. Operacionalmente, é preciso conhecer as formas de manifestação do racismo institucional desde sua base, e essas práticas podem ser conhecidas inicialmente pelo reconhecimento do perfil racial da comunidade.

É deste ponto que o presente relatório foi organizado e pensado. A preocupação é exatamente tornar conhecido um processo que impacta diretamente na vida individual de cada agente da comunidade universitária, e que estruturalmente, atende a organização da instituição como reprodutora de uma sociedade racista e racializada.

O diagnóstico foi elaborado como parte das atividades do Subgrupo para o Monitoramento e Avaliação da Política, no âmbito do Comitê Institucional de Ações Afirmativas de Enfrentamento ao Racismo, conforme artigos e incisos do Capítulo III da Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, que versa sobre o Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo na UFSC.

O objetivo principal é descrever estatisticamente os perfis raciais de estudantes e servidores (técnicos-administrativos em educação e docentes), e a partir deste universo, oferecer às comunidades interna e externa

indicadores de disparidade racial que designem sínteses para avaliação do racismo institucional na universidade e das estratégias operacionais de combate. Com isso, pretende-se indicar transformações positivas a partir de construção de cenários que promovam a diversificação mais equitativa do perfil racial da comunidade enquanto estratégias de combate ao racismo institucional.

Para isso, esse relatório foi dividido em seis partes. Na primeira apresenta uma breve contextualização conceitual sobre racismo institucional, além dos aspectos mais relevantes para seu tratamento, medição e análise no escopo dos estudos do tema. Na segunda parte, são contempladas as fontes dos dados, os procedimentos metodológicos e os critérios utilizados para medir o racismo institucional.

O perfil da comunidade é apresentado na terceira e quarta partes, e tem por intuito auxiliar na caracterização do racismo institucional na UFSC considerando uma abordagem histórica, numérica (absoluta) e proporcional (relativa) para aproximação da realidade racial na UFSC. A quinta parte atende uma avaliação dos dados representados e sua qualificação em medidas estratégicas de enfrentamento ao racismo institucional, a serem implementadas em prazos curtos (2030), médios (2040) e longos (2050). O relatório é finalizado na sexta parte, com as considerações finais.

O QUE É RACISMO INSTITUCIONAL E COMO (RE)CONHECÊ-LO?

Desde setembro de 2001, na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, organizada em Durban, na África do Sul, a recomendação universal para que os países adotassem políticas voltadas para a valorização dos segmentos vítimas de discriminação e racismo, colocou a universidade como instituição de vanguarda para desenvolvimento de estratégias e instrumentos voltados ao combate e diminuição das desigualdades raciais, sociais e regionais (SILVA, 2017).

No contexto brasileiro, o debate foi orientado inicialmente para reserva de vagas no ensino superior para a população negra, indígena e mais recentemente as pessoas com deficiência, por meio das políticas de Ações Afirmativas - AAs (PASSOS, 2015). Desde então, as AAs tem rompido publicamente com o discurso da democracia racial no Brasil, no que tange ao acesso ao ensino superior, e levaram ao estabelecimento de dispositivos proativos para o efetivo enfrentamento do racismo, como, por exemplo, a leis federais 10.639/2003 e 11.645/2008, que tornaram obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena na educação básica.

Se consideradas as perdas históricas acumuladas pelas políticas de segregação e racialização do estado brasileiro (SILVA, 2009) e as marcas culturais e institucionais do mito da democracia racial, pode-se afirmar que esses marcos legais, junto com a Lei Federal Nº 12.288/2010 que institui o Estatuto da Igualdade Racial, contemplam os avanços mais fundamentais para garantir e efetivar progressivamente primeiro a igualdade de oportunidades, em seguida a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (Brasil, 2010).

Neste sentido, para dar continuidade às transformações indicadas pelos marcos legislativo, é imprescindível considerar que “[...] as organizações são um campo fecundo para a reprodução das desigualdades raciais” (Bento, 2005, p. 176). Para Bento (2005), as instituições apregoam e asseguram a condição de que todos as pessoas e grupos disputam sob os mesmos níveis de oportunidades, em que a competência individual a que oferece a melhor garantia de acesso.

Contraditoriamente, as desigualdades raciais persistem e evidenciam que em grande parte dos casos a instituição se resguarda ao silêncio e pelo sentido de neutralidade (Bento, 2005), de outro modo seria na ausência de justificativa coerente sobre sua participação na manutenção das desigualdades raciais e sociais da sociedade brasileira. Denomina-se racismo institucional esse tipo de racismo silenciado e praticado pelas organizações, inclusive a universitária.

Enquanto conceito, o racismo institucional foi popularizado em 1967, e inicialmente utilizado para especificar a manifestação do racismo enquanto um sistema de opressão que privava a garantia e o acesso de direitos civis e sociais negros, sendo praticado pelo conjunto de instituições sociais – estado, igreja, universidade, etc. Para os autores, Carmichael e Hamilton (1967, p. 4, tradução nossa) trata-se da falha/fracasso coletivo de uma organização para prover um serviço apropriado e profissional para as pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica.

Almeida (2020, p. 37-38) pondera o conceito de racismo institucional afirmando que ele não se limita exclusivamente a comportamentos de agentes institucionais com atitudes preconceituosas, mas como resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça enquanto parte da normalidade organizacional. Por essa natureza, o racismo institucional não pode ser confundido como racismo individual, sobretudo, quando for reduzido a uma conduta não adequada segundo os parâmetros de boa convivência definida pela instituição.

De outro modo, e, sobretudo, o racismo institucional é praticado quando, a partir do princípio da totalidade das normas, dos padrões, das técnicas de controle, condicionam o comportamento dos indivíduos, mesmo quando estes carregam em si os privilégios, interesses, conflitos e contradições simultâneas e inerentes à condição de funcionamento normal da instituição. Em outras palavras, o racismo institucional não seria somente associado à postura de silenciamento e à neutralidade da instituição diante de um evento ou ação isolada de indivíduos ou grupos racistas (Bento, 2005), mas principalmente porque essas posturas são concebidas e legitimadas por uma instituição que está embutida e dominada por grupos sociais que utilizam mecanismos institucionais para impor e manter seus interesses e expectativas de raça, e criando a normalidade de funcionamento da instituição enquanto tradição (Almeida, 2020).

O argumento de que nenhuma sociedade é homogênea, e assim, a universidade tem sido organizada por grupos raciais hegemônicos com fins de estabelecer, manter e garantir a normalidade da vida social e das práticas institucionais auxilia a fortalecer esse argumento. Por isso, a Resolução Normativa Nº 175/2022/CUn, no Artigo 2º, inciso IV, o racismo institucional foi definido como “[...] o estabelecimento, nas instituições, de parâmetros discriminatórios baseados na raça de modo a manter a hegemonia do grupo racial no poder, dificultando a ascensão de outros grupos raciais, não problematizando a desigualdade racial e naturalizando o domínio branco”.

Essa definição auxilia na interpretação de que, com efeito, o racismo praticado pela e na universidade é fundamentalmente um dos mecanismos com o qual o racismo estrutural se realiza, e é usado para manter e impor e manter os interesses e expectativas do grupo racial hegemônico, que em conjunto com a cultura, a tradição, a estética e as práticas sociais, dão o sentido de normalidade racial (ALMEIDA, 2020) nos projetos de futuro e de universidade.

Em síntese, o racismo institucional, sugere que, *Lato sensu*, a falta de reconhecimento pela dignidade humana dos povos negros e indígenas pelas instituições, e o mecanismo pelo qual a universidade normaliza suas práticas e culturas no cotidiano de trabalho, das tarefas, das ações e dos processos decisórios, incluindo-se posturas frente às práticas racistas, e cultura, tradição, a estética e projetos de universidade.

Mas como detectar a existência de racismo institucional na universidade? Quais parâmetros podem ser admitidos para identificar e avaliar esses mecanismos? Operacionalmente, a maneira mais tradicional de conhecer, detectar e avaliar o racismo institucional são a partir de indicadores quantitativos de proporcionalidade racial em instituição. Algumas possibilidades são apresentadas na próxima seção.

Identificação e avaliação do racismo institucional

Como destacado, a abordagem mais convencional para diagnosticar o racismo institucional é desenvolvida por meio da proporção absoluta e relativa de agentes classificados segundo a atribuição e declaração cor/raça. Neste sentido, extrai-se, de um conjunto sistemático de informações, uma série de medidas numéricas que representam quantitativamente o perfil racial da instituição, sendo este resultado das transformações das variáveis originais (dados brutos) em taxas, razões, indicadores e índices. São essas medidas que auxiliam na orientação dos processos decisórios para enfrentamento ao racismo, com contemplação de ações de gestão e planejamento, e estabelecimentos de metas, objetivos e estratégias para promover a mudanças no perfil racial da instituição, tornando-a mais equitativa.

A título de exemplificação, o índice ESG de Equidade Racial (IEER), proposto pelo Pacto de Promoção da Equidade Racial (Pacto, 2022) tem sido um dos mais utilizados por empresas dos setores corporativos. Trata-se de um índice composto por três níveis de análise, e calculado por uma métrica diagnóstica o status atual de equidade racial da empresa, comparando a proporção de negros entre os colaboradores da empresa com a proporção de negros na localidade em que a empresa atua (1), somando-se os indicadores de impactos das ações afirmativas implementadas pela empresa (recrutamento, cotas, permanência) (2), e os investimentos sociais voltados à equidade racial (3).

Outros indicadores que também atendem o reconhecimento do racismo institucional no contexto das universidades foram apresentados no relatório técnico elaborado pela comissão especial da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG, 2022), que tratou sobre as vagas reservadas nos concursos públicos para candidatos negros e pessoas com deficiência. O Índice de Disparidade Racial (IDR) aplicado para as vagas reservados para negros, e o Índice de Exclusão de Pessoas com Deficiência (IEPCD) para candidatos deficientes, foi baseado na proporção de docentes declarados negros (pardos e pretos) e a razão com docentes brancos e sem deficiência, respectivamente, ao total de professores negros e brancos no estado de Minas Gerais (UFMG, 2022).

A representação dos IDR e IEPCD se deu por unidade acadêmica (departamentos), evidenciou o cenário da universidade na forma de tratamento mais e menos díspare e seus graus de exclusão, o que por sua vez, ofereceu à comissão que elaborou o relatório com esses dados a indicar ações de aproveitamento e redistribuição de vagas, além do edital de concursos públicos exclusivo para atender à diminuição dos indicadores (UFMG, 2022).

Apesar dos indicadores serem uma estratégia de fácil operacionalização e de reconhecimento imediato do racismo institucional, é importante destacar que sua validade está associada a um nível robusto, consistente e confiável dos dados originais. Neste caso, se a instituição não apresenta um grau importante de uniformidade e integração de suas informações, qualquer indicador numérico vai apresentar falhas, erros ou tendências de subestimar os parâmetros finais. Essa fragilidade implica diretamente em indicadores deficientes e processos decisórios que podem ser inadequados à cultura e rotinas institucionais normais.

Ao mesmo tempo, esse cenário caracteriza o quadro típico de práticas institucionais racistas, já que independente da natureza das informações, da sofisticação tecnológica dos sistemas ou do grau de integração de banco de dados, o argumento final a ser utilizado seria para não avançar na transformação do perfil racial da instituição. Em todos esses casos, os impactos culminam fundamentalmente em algum processo de discriminação racial, e que causam desvantagens às populações negras e indígenas (Carmichael; Ture; Hamilton, 1967, p. 4-6, tradução nossa).

Por isso, se equalizar a democratização do ensino superior em níveis estatísticos já tem sido observado como uma abordagem importante para transformação da sociedade, ela também não será menos importante do que considerar que esses números têm sido combinados com a estrutura desigual e perversa do racismo em nossa sociedade, tendo em vista que a normalidade no Brasil é que jovens negros e pobres têm 45% mais chances de serem vítimas de homicídios no país (IBGE, 2019).

E ainda que mesmo que transformações positivas para a universidade têm sido amplamente disseminadas, aceitas, reconhecidas e validadas pela comunidade interna e externa, ainda é um desafio observar que o quadro geral das universidades brasileiras é notadamente ocupado por docentes autodeclarados brancos 76,67% (BRASIL, 2019), que a bem verdade, é ainda definida na avaliação dos atributos fenotípicos e estéticos para ocupação de postos de trabalho (Arboleya; Meucci, 2015).

Além disso, a abordagem quantitativa de diagnosticar o racismo institucional não capta atitudes e comportamentos individuais, sobretudo, quando essas ações são legitimadas no e pelo conjunto das práticas sociais e culturais da instituição. Neste caso, e como destacado anteriormente, o racismo sempre tende a ser desenvolvido a partir de preconceitos concebidos como involuntários ou inconscientes, sejam advindos de práticas de indivíduos ou grupos racistas. Por isso, qualquer ação antirracista a ser implementada reitera o compromisso da instituição no enfrentamento ao racismo como um todo, individual e institucional.

O reconhecimento desse cenário, somado à identificação dos discursos conservadores e tecnicistas, é fundamental para mostrar o compromisso e uma postura séria de enfrentamento ao racismo institucional, pois mesmo com indicadores e índices numéricos, robustos ou frágeis, qualquer ação que a universidade programe para mudar o perfil racial deve resultar em um cenário melhor de gestão e o planejamento como um todo, que reitera não somente que trata-se de uma instituição que combate o racismo, mas que também é fundamentalmente antirracista.

Elementos do racismo institucional na UFSC

Na UFSC o racismo institucional pode ser reconhecido pelas questões estruturais, externas ao cotidiano da comunidade, e ocorre quando os processos de precarização impactam na integridade da instituição, sobretudo quando se difunde por meio de ataques ou discursos de inferiorização de alguns grupos raciais, notadamente negros, indígenas e quilombolas. Em grande parte, esses discursos se baseiam nos mitos da diminuição da qualidade do ensino devido aos impactos oriundos das ações afirmativas e as políticas de cotas,

ou da queda da credibilidade e do prestígio da instituição, devido às denúncias de fraudes em bancas de validação de autodeclaração, ou do constrangimento a que os indivíduos são submetidos nas avaliações de cor/raça.

De fato, esses exemplos supostamente parecem colocar em xeque a credibilidade da universidade pública, bem como da validade dos processos de seletivos, mas também mostra que existem agentes externos à universidade que utilizam de grande parte de seus recursos, discursos e tecnologias para legitimar seus interesses de classe, sendo, portanto muito mais comprometidos com a precarização e privatização da instituição, do que com democratização do ensino superior ou aumento de sua qualidade.

Ao mesmo tempo, com a existência de agentes internos que não reconhecem esses processos como problemas reais e graves ameaças ao papel social da UFSC, abre-se também mais possibilidades de diminuir a credibilidade da instituição junto à sociedade, do que valorizá-la. Em ambos os casos o impacto será mais radical sobre a classe trabalhadora, e quem mais perde, sem dúvida, é a população negra e indígena, que historicamente tem sido alijada pelas determinações sociais do racismo, seja em termos de segregação ou impedimento ao acesso ao ensino superior, seja na garantia à permanência na universidade, que tornam esse direito uma realidade distante e impossível.

Neste aspecto, a instituição tem a responsabilidade de ser submetida a constantes processos de autoavaliação, para que os processos de privação e violência material e simbólica oriundos do racismo institucional e que agem na fragilização da ideia de democratização da universidade pública sejam amplamente combatidos (CAMPOS, 2017). É necessário, portanto, tornar conhecido as práticas de racismo institucionais perpetradas por agentes externos, para que a comunidade interna e a população em geral possam estar seguras dos propósitos e das finalidades da luta contra o racismo dentro e fora da universidade, sendo incluída com destaque em seus planos de desenvolvimento institucionais.

Quando praticado por fatores conjunturais, reconhecidos como internos à instituição, o racismo institucional pode ser observado na UFSC na reduzida proporção de pessoas pretas, pardas e indígenas no quadro de funcionários, que se observa também na desigualdade de agentes responsáveis por cargos administrativos e de decisão. Neste aspecto, a universidade estimula o silenciamento dos grupos raciais, através da redução de políticas para assistência e permanência estudantil, e dos projetos de pesquisa e de extensão que tenham foco em questões étnico-raciais, racismo, branquitude, etc.

Esses argumentos e a definição da Resolução Normativa ajudam a problematizar o cenário atual, em que cerca de 50% de estudantes que compõem as estatísticas das universidades públicas brasileiras são negros, e que certos desse avanço, a realidade não é otimista quando se assume os mesmos indicadores no âmbito da pós-graduação, onde não passam de 30%, e ainda menos nos quadros de docentes (16,4%) (IBGE, 2019). Essas proporções ainda devem ser significativamente menores para as mulheres negras docentes em universidade federais, cuja estimativa não passa de 4% (IBGE, 2016).

A este respeito, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA/2017) indica que existe uma hierarquia ocupacional com os homens brancos presentes no topo das ocupações profissionais e as mulheres negras na base, e Ratts (2003) aponta que essa hierarquia resulta da interseccionalidade entre classe, raça e gênero, que se desenha a partir das primeiras posições ocupadas por homens brancos, seguindo pela mulher branca, homem negro e com a mulher negra em último lugar.

Comprometida com a construção de sociedade justa e aberta à atuação política para a diversidade social, étnica, racial e de gênero, as universidades públicas, e em particular a UFSC, podem considerar que essa realidade não é um problema em si, ou que seja impossível de ser resolvido. Ao reconhecer a lógica e os mecanismos do racismo institucional, a universidade deve oferecer um tratamento adequado ao enfrentamento e à superação das desigualdades decorrentes do preconceito e da discriminação racial e indicando prazos para isso, já que a transformação não se dará de forma absoluta e repentinamente.

Neste sentido, a construção de cenários de curto, médio e longos prazos desempenha um papel crucial na estimativa das necessidades de transformação racial na UFSC. Destaca-se que cenários não são previsões de futuro, mas articulações representativas que permitem uma análise prospectiva, que considera diferentes trajetórias e mudanças concretas, levando em conta fatores sociais, políticos, econômicos e culturais, e também estabelecimento de objetivos e metas possíveis de realização concreta (Schwartz, 2000).

Os cenários ajudam a antecipar as condições fundamentais de um estado futuro, sobretudo, no que se refere à identificação de desafios e oportunidades relacionados à transformação racial, e ao desenvolvimento de estratégias de promoção da equidade, inclusão e diversidade em seus ambientes acadêmicos.

Deste modo, a mudança nas proporções entre negros e brancos em todos os indicadores da universidade pode ser um primeiro desafio a ser enfrentado pela UFSC nos próximos anos. E se considerados os princípios apresentados na Lei Federal Nº 12.288/2010, do Estatuto da Igualdade Racial, e da Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, esse processo já está em curso, o que coloca a UFSC mais uma vez na vanguarda e na linha de frente em comparação a outras universidades no país e no mundo. A construção desse primeiro relatório reitera, mais uma vez, o compromisso de uma instituição que combate o racismo e que é antirracista.

FONTES DOS DADOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Assim que a Resolução Normativa nº 175/2022/CUn foi aprovada (em 29 de novembro de 2022), o Comitê Institucional de Ações Afirmativas, por meio do Subgrupo para o Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo iniciou as atividades para a elaboração do diagnóstico institucional do enfrentamento ao racismo na UFSC (Artigo 22º, inciso 2º, alínea I).

Neste sentido, a comissão instituída pela Portaria N° 001/SAAD/2022 de 31 de janeiro de 2022, solicitou à antiga SAAD a emissão de ofícios e e-mails para os diversos setores da UFSC visando à montagem do banco de dados para elaboração do diagnóstico que deveria contemplar inicialmente a série histórica de 2000 a 2022. A escolha desse período foi deliberada coletivamente com o interesse de avaliar as transformações no perfil populacional nos anos recentes, sobretudo, a partir da implementação da política de ações afirmativas. O banco de dados, assim, foi dividido por duas fontes de informações, organizadas para contemplar separadamente as categorias estudantes e servidores (técnicos-administrativos em Educação e docentes).

Todas as informações foram recebidas em planilhas eletrônicas, e foram submetidas a análise descritiva para avaliação e análise da proporcionalidade variável cor/raça de acordo com as categorias brancos, negros (pardos e pretos), indígenas e amarelos. Todos os dados foram tratados em Planilhas Eletrônicas, utilizando notadamente a pacote Microsoft Office Excel®.

Contudo, é importante também destacar que uma parte do conjunto de dados apresentam inconsistências nos registros, o que por sua vez limita a interpretação precisa e consistente nas análises. Essa inconsistência continuou mesmo depois dos processos de validação das planilhas e da correção de erros de cálculo.

Todos os arquivos com as informações tratadas estão disponíveis no link <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1hF6yqaTpiX0f1h9A00BNLPD0eInqMCSO>. O cruzamento das informações foi feito com base no número de matrícula e não foram solicitados nomes e número de documentos pessoais, conforme nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais em vigência (LGPD).

Avaliação e análise com o banco de dados Estudantes

A montagem do banco de dados para os estudantes foi concebida para representar o perfil do estudante da UFSC e sua trajetória na universidade (idade, sexo, cor/raça, origem, curso, ano de ingresso, ano de conclusão, percurso formativo, participação em projetos, recebimento de benefícios e bolsas, mobilidade, intercâmbio, etc.). Esses dados foram solicitados aos seguintes setores: Departamento de Administração Escolar (PROGRAD/DAE), Departamento de Integração Acadêmica e Profissional (PROGRAD/DIP), Pró-Reitoria de Permanência e Assuntos Estudantis (PRAE), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Coordenadoria do Programa Institucional de Iniciação Científica e Tecnológica (PIICT/PROPESQ).

Neste banco de dados foram incluídas também três variáveis calculadas a partir dos dados originais. Essa estratégia foi importante para aferir um tratamento inicial da informação e observar as possíveis

mudanças no perfil no período recentes. Tratam-se então: a) produto da diferença entre semestre de situação, que resulta no tempo de formação em número de semestres (Qtd); b) a diferença entre ano de ingresso e o ano de nascimento para inferir a idade de ingresso do estudante na universidade; e, c) soma dos valores das bolsas e benefícios concedidos durante toda a trajetória do estudante na universidade, referindo-se ao total de valores recebidos.

As informações que contempla o banco os dados dos estudantes, bem como o período contemplado da série histórica estão apresentadas no **Quadro 1**.

Quadro 1– Variáveis utilizadas para montagem do banco de dados “estudantes”.

Código	Variável	Fonte	Série histórica / Descrição
Matricula	Matrícula do estudante	PROGRAD	2001 a 2022
GRAD001	Código do Curso		
GRAD002	Nome do Curso		
GRAD003	Ano/Semestre de Ingresso		
GRAD004	Ano de ingresso		
GRAD005	Situação do estudante		
GRAD006	Semestre da Situação		
GRAD007	Matrícula Atual		
GRAD008	Sexo		
GRAD009	Raça/Cor		
GRAD010	Data de Nascimento		
GRAD011	Ano de nascimento		
GRAD012	País de Origem		
GRAD013	Naturalidade		
GRAD014	Forma de Ingresso		
GRAD015	Categoria de Ingresso		
GRAD016	Escola Ensino Médio		
GRAD017	Modalidade do Ensino Médio		
GRAD018	Município de conclusão do Ensino Médio		
GRAD019	Estado de conclusão do Ensino Médio		
GRAD020	Ano de Conclusão do Ensino Médio		
PESQ001	Tipo de Bolsa de Iniciação científica	PROPESQ	2020 a 2022
PESQ002	Agencia de financiamento		
PESQ003	Valor da bolsa (IC)		
PESQ004	Estudante cotista		
PROEX001	Participação em projeto de extensão	PROEX	2016 a 2022
PROEX002	Valor da bolsa (PROEX)		
PROEX003	Modalidade da bolsa (PROEX)		
PROEX004	Quantidade de notificações (PROEX)		
Estagio001	Modalidade de estágio	Estágio	2008 a 2022
Estagio002	Carga Horária Semanal de estágio		
Estagio003	Valor da Bolsa (Estágio)		
Estagio004	Instituição de recrutamento		
Estagio005	Valor do Auxílio Transporte		
Estagio006	Local do Estágio		
Estagio007	Concedente		
Estagio008	Atividade conforme CNAE		
Estagio009	Endereço da Concedente		
Estagio010	Quantidade de notificações (Estágios)		
INDIC001	Tempo de formação em semestres (Qtd)	Indicador	Diferença entre semestre de situação e de ingresso
INDIC002	Idade de ingresso do estudante		Diferença entre ano de ingresso e o ano de nascimento

Org. Autores.

A avaliação e análise do racismo institucional para estudantes foram desenvolvidas a partir da transformação dos valores absolutos em valores proporcionais (razão entre os estudantes para cada variável e a quantidade total de estudantes no ano correspondente), conforme modelo a seguir:

$$\text{GRADn} = \left(\frac{\text{inform}}{\sum n} \right) * 100 \quad (1)$$

em que GRADn é a variável com valor proporcional; Inform é a variável com valor absoluto; total é a soma dos estudantes no ano de correspondência.

O modelo foi aplicado para as todas variáveis, e os valores foram organizados em tabelas e gráficos e agrupados por cursos e unidades de ensino. Para análise utilizou-se o perfis sínteses dos estudantes, que é oriundo exclusivamente da interpretação dos valores que apresentaram a maior frequência relativa em termos de cor/raça, equivalentes a Brancos e Amarelos (BA) e Pretos, Pardos e Indígenas (PPI), e sexo;

Avaliação e análise como o banco de dados Servidores

A montagem do banco de dados dos servidores foi baseada nas informações solicitadas à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) e Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária (PRODEGESP/CAC), e se referem aos dados de 200 a 2022, conforme: Matrícula UFSC, departamento, centro, idade, sexo, cor/raça, município de formação, município de moradia, grau de escolaridade, nível da carreira, gratificação salarial, cargo ou responsável de setor; forma de entrada na universidade (se cotista - social, racial, indígena, deficiente - ou não) (**Quadro 2**).

A avaliação e análise do racismo institucional para servidores também foi desenvolvidas a partir da transformação dos valores absolutos em valores proporcionais, conforme modelo 1 (razão entre os servidores para cada variável e a quantidade total de estudantes no ano correspondente). Mas para análise, além dos perfis sínteses dos servidores divididos para representar TAEs e Docentes, o agrupamento foi aplicado para os setores, departamentos e unidades de ensino.

Quadro 2 - Variáveis utilizadas para montagem do banco de dados “Servidores”

Código	Variável	Descrição
SER001	Matrícula	Identificação Docente ou TAE
SER002	Atuação	
SER003	Escolaridade	Identificação
SER004	Lotação	
SER005	Localização	
SER006	Idade	
SER007	Sexo	
SER008	Raça/cor	
SER009	Município	
SER010	UF	
SER011	Cargo	
SER012	Classe / Nível	
SER013	Função gratificada	
SER014	Chefia	

Fonte: PRODEGESP. Org. Autores.

A interpretação consistiu também com a identificação da maior frequência relativa em termos de cor/raça e sexo, mas também elaboração de indicadores de disparidade racial por departamento de ensino. Neste caso, a análise consistiu na adaptação ao Índice de Disparidade Racial (IDR) desenvolvida pela UFMG (2022), obtendo-se as razões entre os valores proporcionais servidores PPI e BA, o total de servidores lotados nos setores e nas unidades administrativas e departamentos de ensino. Após esse processo os valores foram submetidos às técnicas de normalização atribuindo o escalonamento de 0 a 1, sendo 0 o menor valor proporcional observado em cada departamento de ensino, e 1 o maior valor proporcional observado considerando os 20% de representação PPI na UFSC, segundo a Lei Federal 12.990 /2014. O cálculo é expresso no seguinte modelo:

$$IDR = \frac{PPI_{raz} - PPI_{min}}{PPI_{20} - PPI_{min}} \quad (2)$$

em que IDR é índice de disparidade racial por departamento de ensino. PPI_{raz} é a razão de servidores PPI no departamento de ensino; PPI_{min} é o menor número de servidores observado no conjunto total dos departamentos de ensino; e, PPI_{20} é o valor da proporcionalidade os departamentos de ensino. O índice foi aplicado somente para os setores e departamentos que não estão em acordo com a legislação.

Depois de escalonados e calibrados, índices foram submetidos à classificação. Para isso, os valores de foram convertidos em percentis de ordem e os quantis (q) 15, 35, 65 e 85 foram utilizados para delimitar as seguintes classes: Muito Baixo ($Q \leq 15$), Baixo ($Q > 15$ e $Q \leq 35$), Moderado ($Q > 35$ e $Q \leq 65$); Alto ($Q > 65$ e $Q < 85$) e Muito alto ($Q \geq 85$).

Construção de cenários de combate

De acordo com o Art. 18, inciso II da Resolução Normativa bº 175/2022/CUn, um dos propósitos da política institucional de combate ao racismo institucional na UFSC está em promover e ampliar a reserva mínima de 20% (vinte por cento) de vagas em todas as modalidades de bolsas acadêmicas como pesquisa, estágio, extensão, monitoria, tutoria, iniciação científica, pós-graduação e nos programas de intercâmbio para discentes da instituição.

Neste diagnóstico serão apresentados três cenários de combate ao racismo institucional, partindo da proporcionalidade racial de 20% de servidores da UFSC autodeclarados PPI. Os cenários apresentam valores estimados a serem alcançados em 2030, 2040 e 2050, com taxas distintas de crescimento para as unidades e departamentos de ensino e setores administrativos. Para isso, utilizamos o modelo de progressão aritmética, conforme:

$$an = a1 + (n - 1).r \quad (3)$$

em que: a_n é o termo que queremos encontrar (20% de 2594), a_1 é o primeiro termo da progressão (16,4 para TAEs e 9,1 para docentes), n é o número de termos em anos (6, 16 e 26 para curto, médio e longo prazo) e r é o valor médio de entrada anual, que atualmente é 9,9 para TAEs e 1,9 para docentes autodeclarados PPI, contratados a partir da reserva de vagas dos concursos.

Setores e agentes que auxiliaram na Elaboração ao diagnóstico

O **Quadro 3** contempla os setores e os agentes cuja equipe relatora esteve em contato, direta ou indiretamente, no momento da solicitação dos dados ou da calibração dos indicadores e cenários de combate.

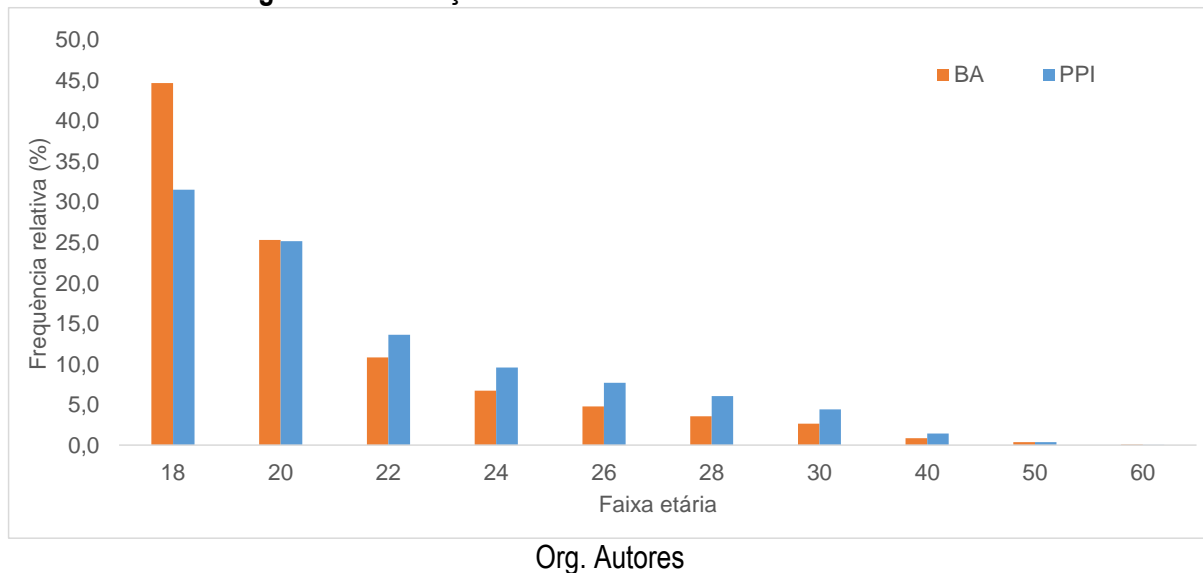
Quadro 3 - Setores e agentes que auxiliaram na elaboração ao diagnóstico

PRÓ-REITORIAS e SETORES	AGENTES
Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD) Departamento de Administração Escolar (PROGRAD/DAE) Departamento de Integração Acadêmica e Profissional (PROGRAD/DIP)	Cesar Trindade Neves Marco Fabiano Vasselai Guilherme Cidade Dos Santos
Pró-Reitoria de Permanência e Assuntos Estudantis (PRAE)	Simone Sobral Sampaio Thaynara Gilli Tonolli
Pró-Reitoria de Extensão (PROEX)	Olga Regina Zigelli Garcia Márcia Luciane Gindri Reghelin
Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPESQ) Coordenadoria do Programa Institucional de Iniciação Científica e Tecnológica	Maria Luiza Ferreira
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária (PRODEGESP/CAC)	Gabriela Perito Deitos

O PERFIL RACIAL DOS ESTUDANTES

Atualmente o corpo discente da universidade representa 79,7% de estudantes autodeclarados Brancos e Amarelos (BA), e 18,5% de estudantes autodeclarados Pretos, Pardos e Indígenas (PPI). Neste universo, os dados sobre a frequência relativa da idade dos estudantes mostram uma diferença que é maior entre os BA em comparação com os PPI somente na faixa etária de 18 anos, em termos proporcionais, a diferença atinge os valores 31,5% (**Figura 1**).

Figura 1- Distribuição etária dos estudantes BA e PPI na UFSC.

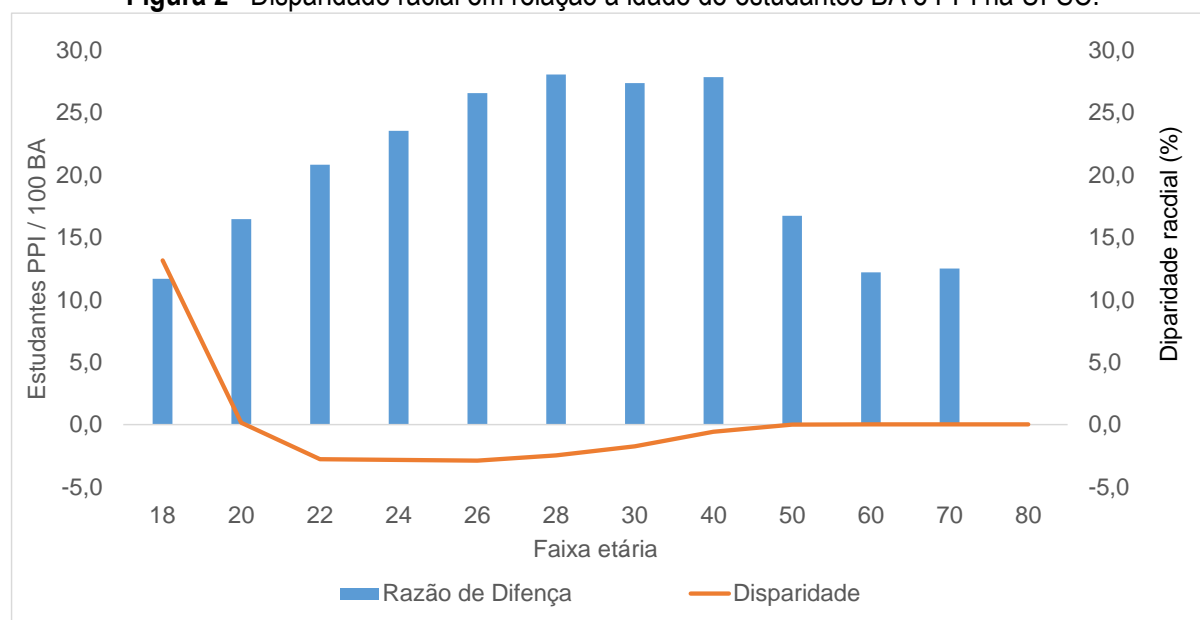


A frequência de ambas as categorias de autodeclaração racial entre estudantes torna-se equivalente na faixa dos 20 anos, e a partir dos 22 anos a diferença é maior para os estudantes PPI em relação aos estudantes BA. A diferença etária diminui conforme a idade avança, chegando a apresentar índices negativos entre 22 a 50 anos (maior proporção de estudantes PPI do que BA), e diferenciando em apenas 0,1% aos 50 anos, e aos 60 e 70 anos. A diferença é estável em 0,0% nos últimos intervalos etários, indicando uma inexistência de disparidade racial (**Figura 1**).

A diminuição da disparidade percentual entre os grupos em razão do aumento da idade sugere maior equidade entre estudantes quando esses possuem idades mais avançadas, o que por sua vez, pode sugerir alguma possível mudança do perfil do estudante da UFSC ao longo dos anos mais recentes.

A frequência média dos estudantes BA e PPI do sexo masculino e feminino é semelhante (**Figura 2**). A disparidade, no entanto, varia e indica anos específicos em que um grupo foi mais favorecido em relação ao outro. Por exemplo, em 2022, houve uma disparidade significativa em favor de estudantes BA, enquanto em 2010 e 2012, houve disparidades em favor dos PPI, para ambos os sexos. Em geral, entre o grupo PPI, estudante do sexo feminino é maior do que o masculino, e entre BA a proporção é de estudantes do masculino.

Figura 2– Disparidade racial em relação a idade de estudantes BA e PPI na UFSC.



Org. Autores

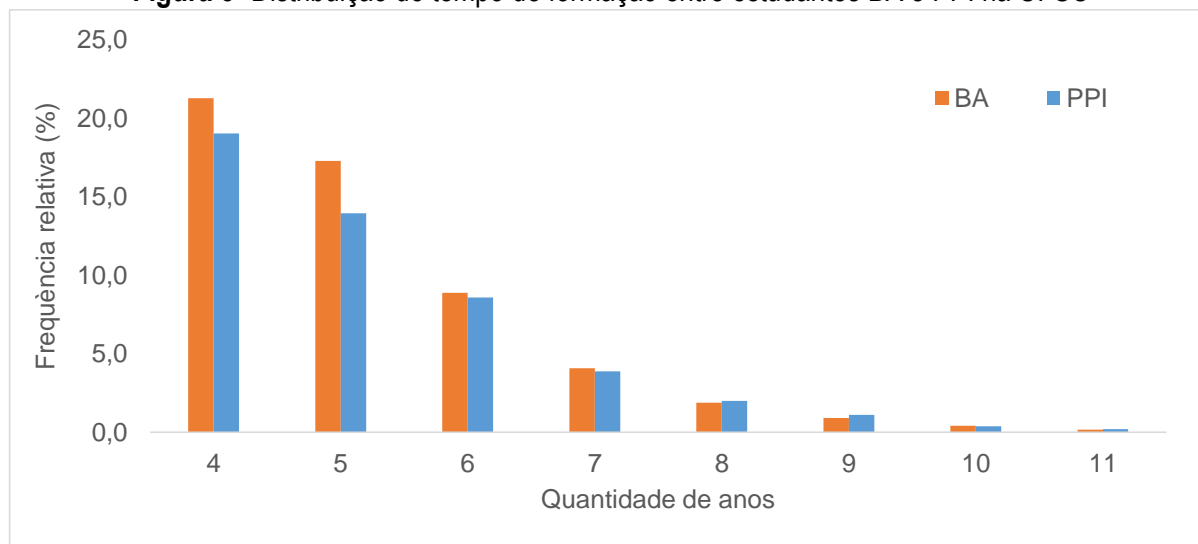
No que se refere à frequência de estudantes em relação a origem, os dados apresentam variações significativas entre os estados do Brasil. Por exemplo, em Santa Catarina (SC), a frequência de BA é maior do que a de PPI, cuja a disparidade alcança 21,5%. E no Rio Grande do Sul (RS) – segundo estado em número total de estudantes – embora a frequência de BA seja maior, a disparidade é menor, de 3,6%.

A forma de ingresso dos estudantes, que varia significativamente em relação à aplicação da política de cotas, com algumas formas apresentando disparidades consideráveis. Por exemplo, na forma de ingresso por vestibular e SISU, a frequência de PPI é maior que a de BA, com uma disparidade de -4,2 e -3,4, respectivamente. A frequência de BA é maior que a de PPI, nas formas de ingresso nas modalidades de retorno de graduado e transferência interna: 2,1 e 1,2 respectivamente. Essas diferenças ressaltam a importância de considerar a forma de ingresso dos estudantes ao planejar e implementar políticas de cotas, a fim de garantir uma distribuição equitativa e promover a inclusão de forma eficaz.

Somada à forma de ingresso, diferenças substanciais entre os estudantes BA e PPI são também observadas nas categorias de ingresso. Nesse caso, enquanto o grupo BA representa a maioria das vagas em quase todas as categorias, os PPI têm presença significativa somente em categorias específicas, como as dos programas de ações afirmativas.

Sobre o tempo de formação, e considerando o tempo médio de formação (quatro anos), a frequência de BA também é maior que a de PPI, com uma disparidade de 2,2%. E em parte representa que estudantes BA e PPI mostram diferenças nas trajetórias acadêmicas entre esses grupos (**Figura 3**).

Figura 3- Distribuição do tempo de formação entre estudantes BA e PPI na UFSC

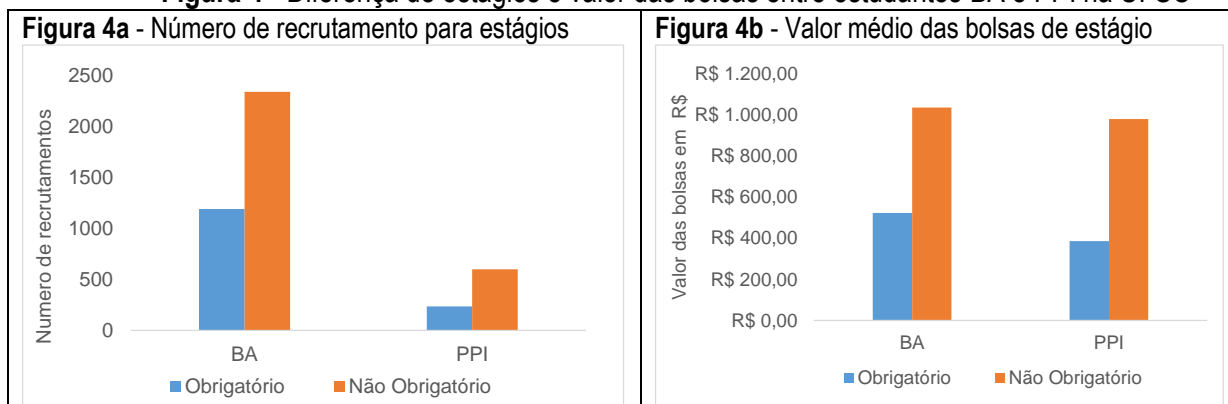


Org. Autores

Por exemplo, em relação à troca de curso, estudantes BA têm, em média, uma menor duração nos cursos antes de trocarem (4,92 semestres), enquanto os PPI apresentam índices ligeiramente maiores (5,18 semestres). No abandono os resultados não diferem significativamente, pois estudantes BA a média é de 5,25 semestres, enquanto os PPI apresentam médias de 5,21 semestres. Já na desistência, os PPI lideram com 4,24 semestres, seguidos pelos BA com 3,97 semestres. Por fim, na formação, não há grandes diferenças entre os grupos, com os PPI apresentando a menor média (9,26 semestres) e os BA a maior (9,68 semestres). Esse perfil mostra que, em média, o grupo BA leva menos tempo para trocar de curso, abandonar, desistir e se formar em comparação com o grupo PPI.

Esse argumento, se somado também ao número total de bolsas concedidas em diferentes programas ao longo dos anos para os estudantes, pode ser melhor interpretado pois, disparidades significativas entre estudantes BA e PPI são observadas em todas as modalidades (distribuição de bolsas, participação em programas, projetos, estágios, etc.) (**Figura 4**).

Figura 4 - Diferença de estágios e valor das bolsas entre estudantes BA e PPI na UFSC



Org. Autores

Por exemplo, enquanto as bolsas PIBIC apresentam uma predominância esmagadora para BA, com 93,8% das bolsas, os PPI representam apenas 15,1%. Da mesma forma, a participação em estágios mostra uma clara discrepância, com 96% dos estágios realizados por BA e apenas 22,7% por PPI no estágio (**Figura 4a**). Esses números ressaltam a necessidade de políticas mais inclusivas e equitativas para garantir oportunidades justas e igualdade de acesso a recursos e programas acadêmicos.

Esse cenário é ainda mais evidente quanto aos valores recebidos em estágios obrigatórios e não obrigatórios. As diferenças são inicialmente significativas entre estudantes BA não cotistas, que tendem a receber mais do que estudantes BA cotistas, e é ainda maior quando considerado o perfil estudantes PPI não cotista e cotista.

A diferença entre BA e PPI se dá também na quantidade de estágios desenvolvidos pelos estudantes e cada grupo (Figura 4b), e na média do valor das bolsas de estudo por estudantes BA é de R\$ 13,68 reais, enquanto que para PPI é de R\$ 10,10 reais. A diferença absoluta é R\$3,58 reais, o que por sua vez, em termos relativos, mostra que estudantes BA ganham em torno de 35,4% a mais do que os alunos PPI (**Figura 4b**). A distribuição dos valores entre estudantes então não é equitativa.

Em síntese, a análise do perfil dos estudantes da UFSC evidencia diferenças significativas entre os grupos BA e PPI em diversos aspectos, como idade, sexo, origem, forma de ingresso, categorias de ingresso, tempo de formação e participação em programas acadêmicos. Essas disparidades não apenas indicam injustiças nas experiências acadêmicas e nas trajetórias educacionais entre os estudantes, mas também ressaltam a importância de políticas mais inclusivas e equitativas para garantir oportunidades justas e igualdade de acesso. Tais políticas são essenciais para promover um ambiente acadêmico mais diverso, justo e acolhedor, que reflita a pluralidade da sociedade brasileira.

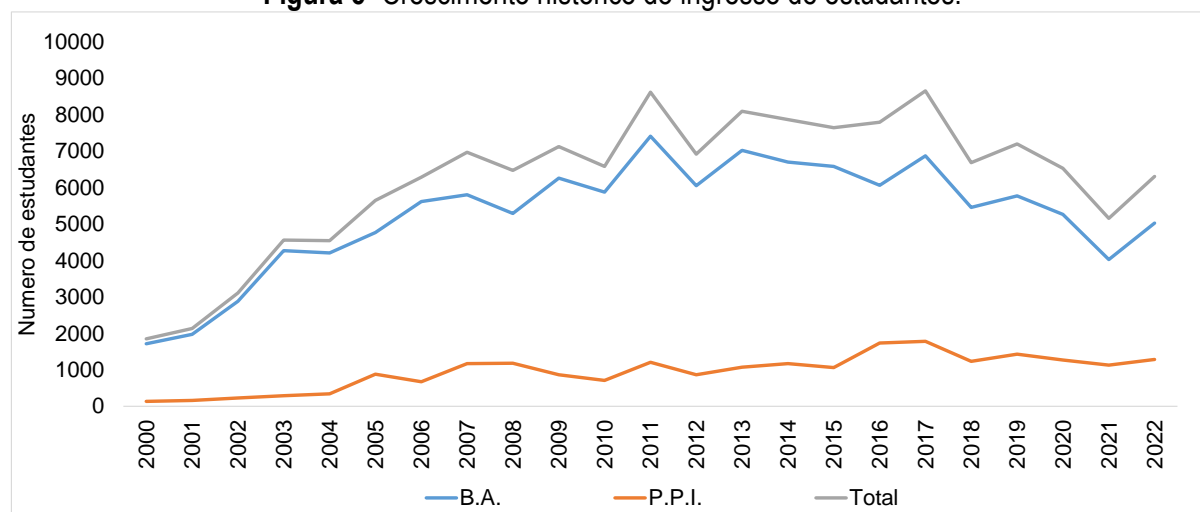
A compreensão dessas diferenças ao longo do tempo também pode ser fundamental para a avaliação das ações afirmativas implementadas até aqui, como também estimular a reflexão para superar os obstáculos institucionais que ainda promovem desigualdade racial entre os estudantes em particular, e do ensino superior como um todo.

Trajetória dos estudantes na UFSC

Dados históricos sobre a composição racial dos estudantes apresentados na **FIGURA 5**, destacam que as porcentagens de estudantes PPI e a porcentagem de estudantes BA ao longo dos anos de 2000 a 2022, apresentaram um aumento gradual, passando de 7,15% em 2000 para 21,88% em 2021, indicando uma maior diversidade racial na universidade ao longo do tempo.

Por outro lado, a porcentagem de estudantes BA apresentou uma tendência de queda, passando de 92,85% em 2000 para 78,12% em 2021, refletindo uma diminuição na predominância racial branca na universidade. Essas mudanças podem ser associadas ao momento da implementação das políticas de ações afirmativas implementadas em parte das universidades públicas brasileiras, e em particular na UFSC em 2007.

Figura 5- Crescimento histórico do ingresso de estudantes.



Org, Autores.

Esse argumento é fortalecido por um período de transição na composição racial dos estudantes entre os anos de 2005 e 2015. Durante esse período, a porcentagem de estudantes PPI aumentou significativamente, passando de 7,54% em 2001 para 15,56% em 2005 e continuando a crescer até atingir os atuais 21,88%, enquanto que a porcentagem de estudantes BA também apresentou diminuição consistente, passando de 92,45% em 2001 para 84,44% em 2005, continuando a diminuir até chegar a 78,12% em 2021.

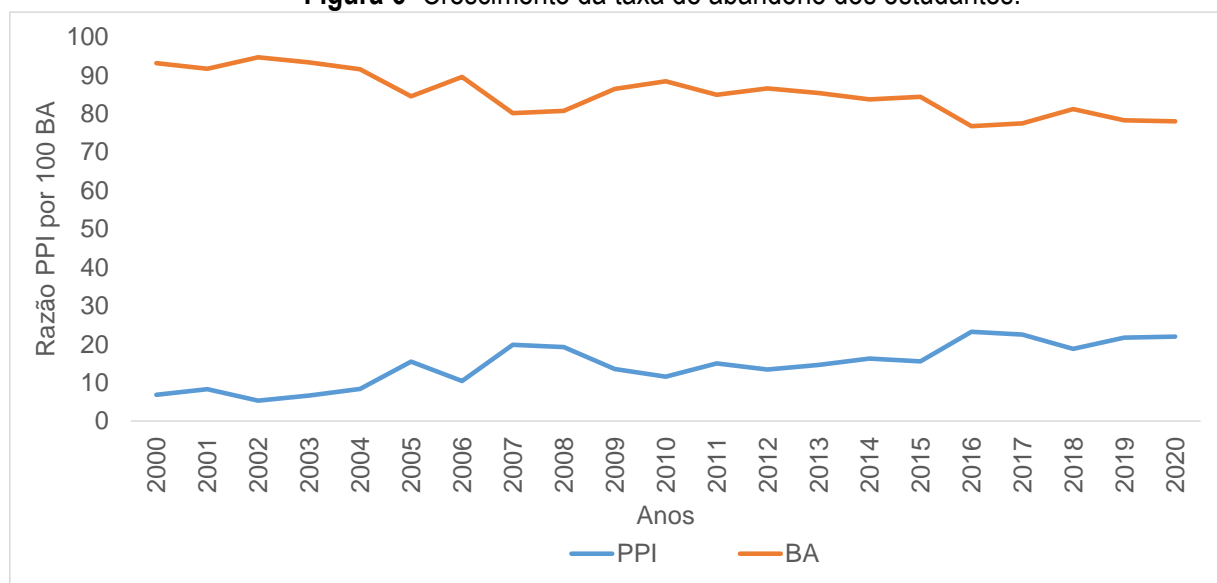
A mudança gradual nas porcentagens de PPI e BA ao longo desse período sugere um processo de transição importante na composição racial dos estudantes da universidade, com uma maior diversificação e representatividade racial sendo alcançada ao longo do tempo.

Quando associados aos dados de abandono, ao longo dos anos de 2000 a 2021, também houve uma tendência de aumento na diversidade racial dos estudantes da universidade, com um crescimento na porcentagem de estudantes PPI de 6,81% em 2000 para 29,39% em 2021, e uma diminuição na porcentagem de estudantes BA, de 93,19% em 2000 para 70,61% em 2021 (**FIGURA 6**).

A redução nos dados de abandono, obviamente, segue a proporcionalidade dos ingressos, sobretudo, pela equivalência percentual em torno de 23% de ganho para ambos os grupos de estudantes. Nesses aspectos, não há diferença estatisticamente significativa e em termos proporcionais nos processos de abandono dos estudantes da UFSC.

Contudo, também é possível identificar o mesmo período de transição na composição racial dos estudantes da universidade, observado entre os anos 2005 e 2015. Neste período, houve um aumento significativo na porcentagem de estudantes PPI, passando de 25,01% em 2005 para 33,49% em 2015, enquanto a porcentagem de estudantes BA apresentou uma tendência de queda durante esse período, passando de 84,55% em 2005 para 66,51%. Em termos proporcionais esse período marca a diferença de estudantes PPI, que apresentam 8% de ocorrência de abandono, enquanto que para os estudantes BA, essa diferença é de 18%.

Figura 6- Crescimento da taxa de abandono dos estudantes.



Org, Autores.

No que se refere aos dados de abono, a porcentagem de estudantes PPI apresenta tendência de aumento passando de 6,89% em 2000 para 21,47% em 2021, e estudantes BA tendência passa de 93,10% em 2000 para 78,53% em 2021. O período de transição na composição racial dos estudantes da universidade, com base nos dados fornecidos, pode ser identificado principalmente entre os anos de 2005 e 2016. Durante esse período, estudantes PPI aumentou significativamente, passando de 32,76% em 2005 para 25,62% em 2016, e BA, sai de 67,24% em 2005 para 74,38% em 2016.

Vale destacar que no período de período de 2000 a 2005, a diferença na porcentagem de abandono para estudantes PPI e BA era de 25,87 e 15,85 pontos percentuais, respectivamente. E no segundo período, a 2016 a 2021, a diferença na porcentagem de estudantes PPI e BA tem sido de -3,75 e -4,85 pontos percentuais. Mesmo que não haja diferença estatística significativa nos anos recentes, a tendência favorece o menor abandono de estudantes PPI em relação a estudantes BA.

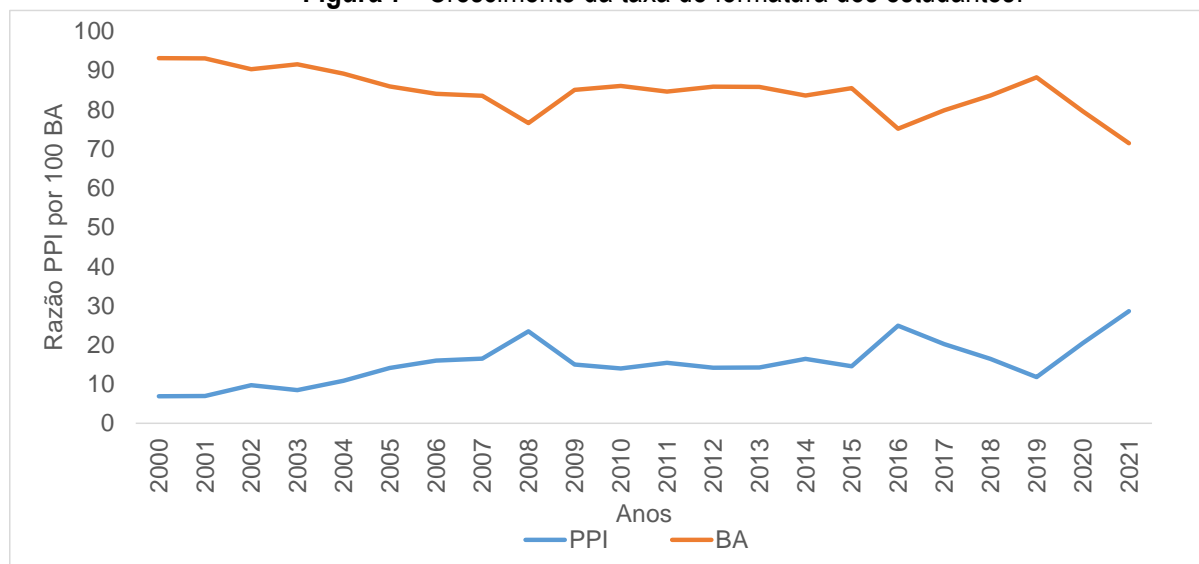
No que tange aos dados de formatura, a porcentagem de estudantes PPI apresentou um aumento gradual ao longo dos anos, passando de 6,89% em 2000 para 28,57% em 2021. Estudantes BA apresentou uma tendência de queda, passando de 93,10% em 2000 para 71,43% em 2021 (**FIGURA 7**).

O período de transição na composição racial dos estudantes da universidade, com base nos dados fornecidos também ocorre entre os anos de 2005 e 2015. Durante esse período, a porcentagem de estudantes PPI formados, passou de 25,01% em 2005 para 33,49% em 2015, e estudantes BA formados diminuiu de 84,55% em 2005 para 66,51% em 2015. A Figura 7 também indica acréscimo de 19,25 pontos percentuais para PPI, e -14,92 para BA. No período recente, 2015 a 2021, a diferença na porcentagem tem sido de 4,08 e -7,08 pontos percentuais para PPI e BA, respectivamente.

Em síntese, a análise dos dados revela uma tendência de aumento da diversidade étnico-racial na UFSC ao longo dos anos, especialmente destacada a partir de 2005 e 2007, seguida por um crescimento mais lento

até 2015 e 2016. No entanto, nos anos mais recentes, observa-se certa estagnação nessa tendência, sugerindo a necessidade de revisão e implementação de novas estratégias para promover a diversidade no ambiente acadêmico.

Figura 7 - Crescimento da taxa de formatura dos estudantes.



Org, Autores.

É importante ressaltar que os dados apresentados são apenas um recorte da complexa realidade étnico-racial do país, e que outros fatores podem influenciar a composição dos estudantes nas instituições de ensino superior, e na UFSC em particular. Uma análise mais detalhada dos dados poderia incluir a consideração de políticas de cotas e de permanência estudantil, e dos programas de inclusão da universidade, que desempenham um papel fundamental na promoção da diversidade e equidade no ensino superior. Essas políticas são essenciais para garantir que as universidades reflitam a diversidade da sociedade brasileira e ofereçam oportunidades igualitárias para todos os estudantes.

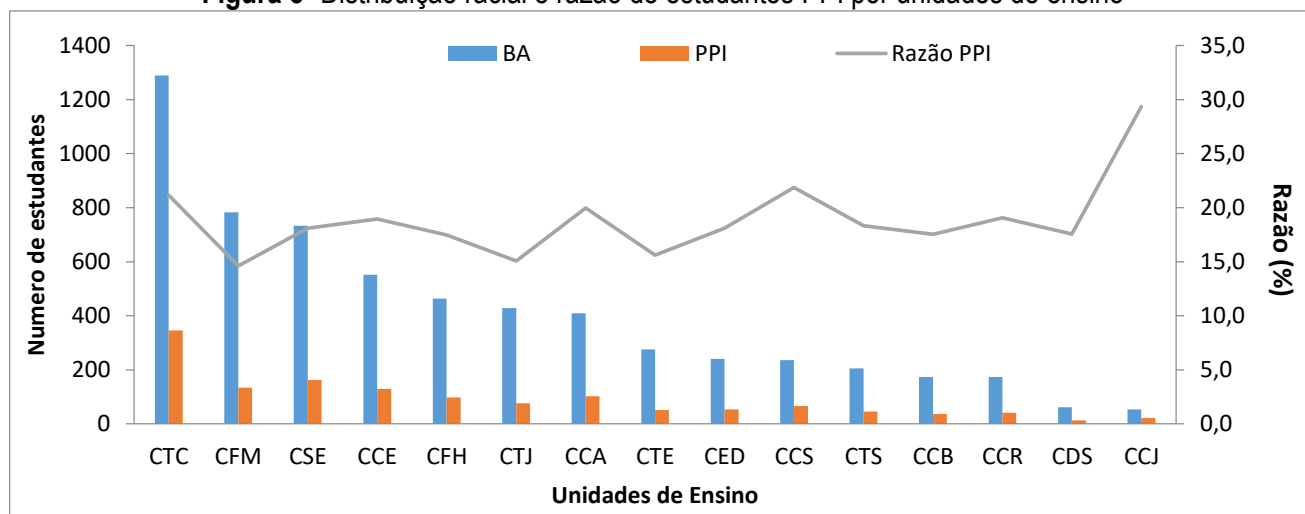
Além disso, é importante avançar também no reconhecimento as particularidades do cotidiano, que são de fato, os mecanismos que impactam diretamente no rendimento, no êxito, na permanência, no abandono e na formatura. Sobre esse aspecto tem sido bastante reconhecido que os impactos das violências, e do racismo no cotidiano afetam as condições psicológicas e autoestima dos estudantes, e esse fenômeno, se não assistido, também se define como racismo institucional.

Por isso, a análise desses dados revela não apenas mudanças na composição racial dos estudantes, mas também a eficácia das políticas de ações afirmativas na promoção da diversidade e inclusão racial no ensino superior. No entanto, é importante continuar monitorando e aprimorando essas políticas para garantir que elas continuem a promover a equidade racial e a inclusão de grupos historicamente marginalizados. Sobre esse aspecto, vale descrever a trajetória estudantil a partir das Unidades de Ensino.

Trajétoria dos estudantes por Unidade de Ensino

Quando separados por Unidades de Ensino, a trajetória dos estudantes do PPI e BA mostram conjuntamente a tendência de aumento de estudantes PPI e diminuição de BA ao longo do tempo, mas apresentam algumas diferenças que podem ser destacadas nas unidades de ensino (**Figura 8**).

Figura 8- Distribuição racial e razão de estudantes PPI por unidades de ensino



Org. Autores.

O Centro Tecnológico da UFSC (CTC) apresenta o maior número absoluto de estudantes entre todas as unidades de ensino (1635 estudantes). Sendo que estudantes PPI somam nesta unidade o conjunto de 346 pessoas, seguido pelo Centro Socioeconômico (CSE) (162 estudantes) e Centro de Ciências Físicas e Matemáticas (CFM) (134 estudantes). Por outro lado, a unidade de ensino com a maior razão PPI é o Centro de Ciências Jurídicas (CCJ), que apresenta 29,3% da proporcionalidade racial observada, seguido pelo Centro de Ciências da Saúde CCS (21,9%) e Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde CTS (21,2%).

No que se refere a trajetória dos estudantes entre 2000 e 2022, o Centro de Ciências Agrárias (CCA), apresentou quatro períodos importantes. O primeiro contempla os anos 2000-2004, cuja diferença entre BA e PPI diminuiu de 96,77% para 93,30%, indicando uma redução na predominância de estudantes brancos em relação aos autodeclarados PPI. Entre 2005-2009, a diferença entre BA e PPI continuou a diminuir, indicando uma tendência de maior diversidade étnico-racial na composição dos estudantes. De 2010-2014, a diferença entre BA e PPI permaneceu relativamente estável, indicando uma possível estabilização na distribuição étnico-racial dos estudantes nesse período. E entre 2015-2022, o aumento na diferença entre BA e PPI, sugerindo um possível retorno à predominância de estudantes brancos em relação aos autodeclarados pretos, pardos e indígenas.

Em seguida no Centro de Ciências Biológicas (CCB), é também a partir do ano de 2017 onde se observa o maior aumento de estudantes PPI. Em uma análise pormenorizada esse aumento é bastante lento em, já que somente entre 2009 e 2010, o percentual de PPI indica algum sinal de inversão na tendência étnico-racial,

quando os dados de estudantes PPI aumentaram de 9,74% para 9,89%, e BA caiu de 90,26% para 90,11%, Essa tendência é mais uma vez impulsionada em 2016 e 2017, cujo percentual de PPI aumentou de 17,90% para 19,61%, e BA caiu de 82,10% para 80,39%.

O Centro de Comunicação e Expressão (CCE) é o local onde os números de estudantes PPI e BA mostram uma distribuição variada ao longo dos anos, com algumas oscilações. O período de transição pode ser observado entre 2005 e 2006, o percentual de PPI aumentou de 8,73% para 20,55%, enquanto o percentual de BA caiu de 91,27% para 79,45%, indicando uma inversão na tendência étnico-racial. Entre 2015 e 2016, o percentual de PPI aumentou de 15,37% para 31,18%, enquanto o percentual de BA caiu de 84,63% para 68,82%.

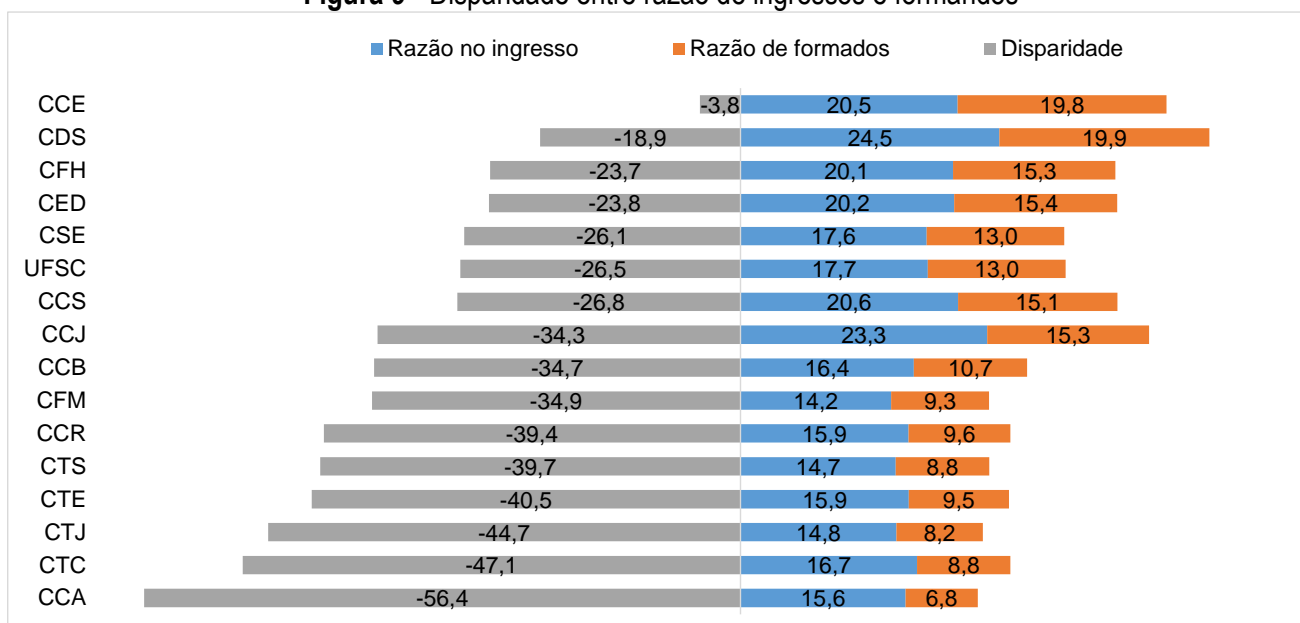
Já no Centro de Ciências Jurídicas (CCJ), os números de estudantes autodeclarados pretos e pardos (PPI) e de brancos e amarelos (BA) mostram uma distribuição variada ao longo dos anos, com algumas oscilações. O percentual de PPI tem uma tendência de crescimento ao longo dos anos, enquanto o percentual de BA tem uma tendência de queda, indicando uma possível maior diversidade étnico-racial ao longo dos anos. E não há um período de transição tão claro quanto nos outros conjuntos de dados. As variações nos números de estudantes PPI e BA são mais graduais ao longo dos anos, sem mudanças bruscas.

As unidades de ensino: Centro de Desportos (CDS), Centro de Ciências da Saúde (CCS), Centro de Ciências da Educação (CED), Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH), Centro de Ciências Físicas e Matemáticas (CFM), Centro Socioeconômico (CSE) e Centro Tecnológico (CTC) não apresentam período de transição marcado no tempo. O aumento gradual de estudantes PPI é evidente, e apresenta algumas variações anuais. E nas unidades de ensino: Centro de Ciências Rurais, Centro Tecnológico de Ciências Exatas e Educação (CTE), Centro Tecnológico de Joinville (CTJ) e Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde (CTS) os dados começam a ser registrados a partir de 2009, e a partir de 2021 e 2022, apresentam o maior número significativo de estudantes autodeclarados nas diferentes categorias.

A maioria dos centros apresenta uma razão de formados significativamente menor do que a razão de ingressantes PPI, o que indica uma alta taxa de evasão ou retenção. Os centros com as maiores disparidades são CCA, CTC e CTJ, com uma diferença de mais de 40 pontos percentuais entre as duas razões. Por outro lado, CCE apresenta a menor disparidade, com apenas 3,8 pontos percentuais de diferença entre ingressantes e formados, o que sugere a melhor taxa de conclusão de cursos em comparação com os outros centros (**Figura 9** - Disparidade entre razão de ingressos e formandos).

De outro modo, os dados de abandono, desistência e trancamento de estudantes PPI mostra padrões bem distintos e discrepâncias significativas entre as unidades de ensino. No que se refere inicialmente à taxa de abandono em relação ao total de estudantes matriculados na unidade, percebe-se uma variação considerável, como por exemplo, o CTS e CCB cuja taxa de abandono é de 13,3% e 17,9%, respectivamente e apresentam índices relativamente baixos. Os cursos do CCJ e CCS demonstram desafios significativos em relação à retenção de estudantes como um todo, com 35,4% e 21,4%.

Figura 9 - Disparidade entre razão de ingressos e formandos



Org. Autores

Para taxa de desistência, também CTS e CCB apresentam as menores taxas de desistência de 18,3%, e 17,5%, enquanto CTC e CCJ as maiores, com 21,1%, e 29,3% respectivamente. Nas taxas de trancamento, esse cenário é diferenciado: os valores menores são observados no CTS, que apresenta 4,5%, e CTC com 15,6%, enquanto as maiores taxas são observadas no CSE e CCJ, com 11,1% e 42,9%. De forma geral, ao comparar essas medidas com a média geral da UFSC, é possível identificar que o desempenho do CTS, CCR e CCS apresentam taxas de abandono abaixo da média da UFSC, enquanto CTC, CTE, CSE e CCJ as taxas de estão significativamente acima da média.

Esse quadro sugere a necessidade de estratégias específicas para lidar com o abandono acadêmico em diferentes cursos, sobretudo, no que se refere aos estudantes PPI, uma vez que, esses processos tem sido uma preocupação que impactam não apenas os estudantes envolvidos, mas também a qualidade dos cursos e seus programas de ensino. E como resultado final, os impactos serão sempre mais importantes para impedir estudantes PPI de continuarem e finalizarem seus cursos.

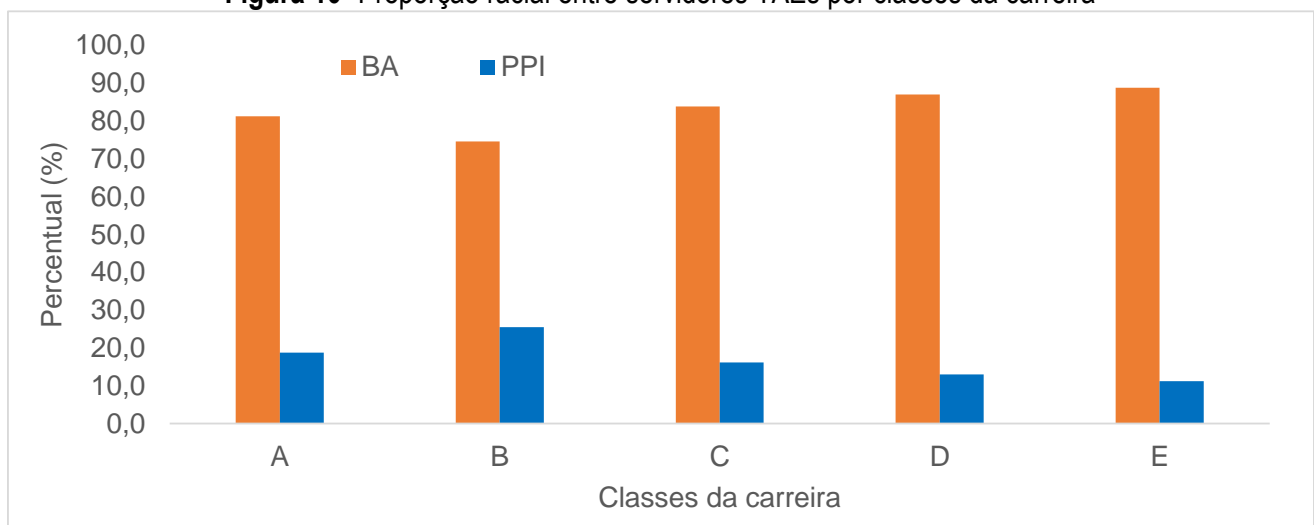
O PERFIL RACIAL DOS SERVIDORES

Atualmente, o quadro racial dos servidores da UFSC representa proporcionalmente 16,4% do universo de 3018 TAEs autodeclarados pretos, pardos e indígenas (PPI), e 9,1% de PPI do universo de 2594 docentes.

Proporção racial e indicadores de desigualdade racial entre TAEs

Em uma análise inicial da situação dos Servidores TAEs PPI e BA revelam disparidades significativas em relação à distribuição por sexo, e nas categorias da carreira o A, B, C, D e E (**Figura 10**). Em termos de distribuição por raça e sexo, os dados mostram que os servidores autodeclarados como BA representam uma porcentagem maior em relação aos PPI, tanto no total quanto por sexo. Por exemplo, enquanto os servidores BA representam 37,1% dos homens e 49,9% das mulheres, os PPI representam apenas 6,6% dos homens e 7,5% das mulheres. Esses números indicam uma disparidade significativa na representatividade racial.

Figura 10- Proporção racial entre servidores TAEs por classes da carreira



Org, Autores.

Ao analisar as categorias da carreira, a disparidade entre os grupos BA e PPI se mantém. Servidores BA representam a grande maioria em todas as categorias, com percentuais que variam de 81,3% a 88,8%. Por outro lado, os servidores PPI constituem uma pequena proporção, variando de 11,2% a 18,8%. Isso indica uma sub-representação significativa em relação aos BA na universidade.

Quando submetidas ao indicador de proporção racial, o cenário atual dos servidores TAEs mostra uma clara desigualdade em relação às diferentes unidades e departamentos da UFSC. As unidades com maior representatividade de BA são aquelas ligadas à gestão administrativa, como Coordenações e Departamentos Administrativos, com percentuais de 100% em muitos casos. Por outro lado, as unidades com maior representatividade de servidores PPI são aquelas estão respectivamente no Departamento de Validações, no Departamento Administrativo e na PROAFE, com 55,5%, 50,0% e 40,0% respectivamente. Diante dessas informações, a análise sobre o Índice de Disparidade Racial (IDR) nas diferentes unidades e

departamentos indica que alguns departamentos estão dentro dos limites aceitáveis de disparidade racial (20% da proporção), mas maior parte deve ser submetida à diversificação racial (**FIGURA 11**).

Por exemplo, setores classificados como Muito alto (IDR = 1), que contemplam a Coordenadoria de Gestão Estratégica (CGE/SEPLAN), Departamento de Assuntos Estudantis (DeAE/PRAE), Departamento de Esporte, Cultura e Lazer (DECL/SECARTE), Departamento de Fiscalização De Obras (DFO/PU), Departamento de Gestão da Informação (DPGI/SEPLAN), Departamento de Gestão da Moradia Estudantil (DGME/PRAE), Departamento de Projetos, Contratos e Convênios (DPC/PROAD), Diretoria Administrativa (DA/BNU), Museu de Arqueologia e Etnologia (MARquE/DGG), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI), "Secretaria de Educação a Distancia (SEAD), Secretaria De Segurança Institucional (SSI) e UFSC - TV (UFSC-TV/SECOM), sugere que uma distribuição racial absolutamente formada por servidores BA, e sugere que políticas de equidade precisam ser endereçadas. Setores classificados com IDR alto a moderado somam 48,4% da universidade, apresentam disparidade racial importante, está aquém dos 20% proporcionais, e precisam implementar ações para tornar o setor equitativo. Setores cujo IDF é baixo e muito baixo somam 35% dos setores da UFSC, contemplam a 20% proporcionais e podem variar até 50% de PPI no setor (**Tabela 1**).

Tabela 1 - Distribuição do IDR e vagas disponíveis para servidores TAEs

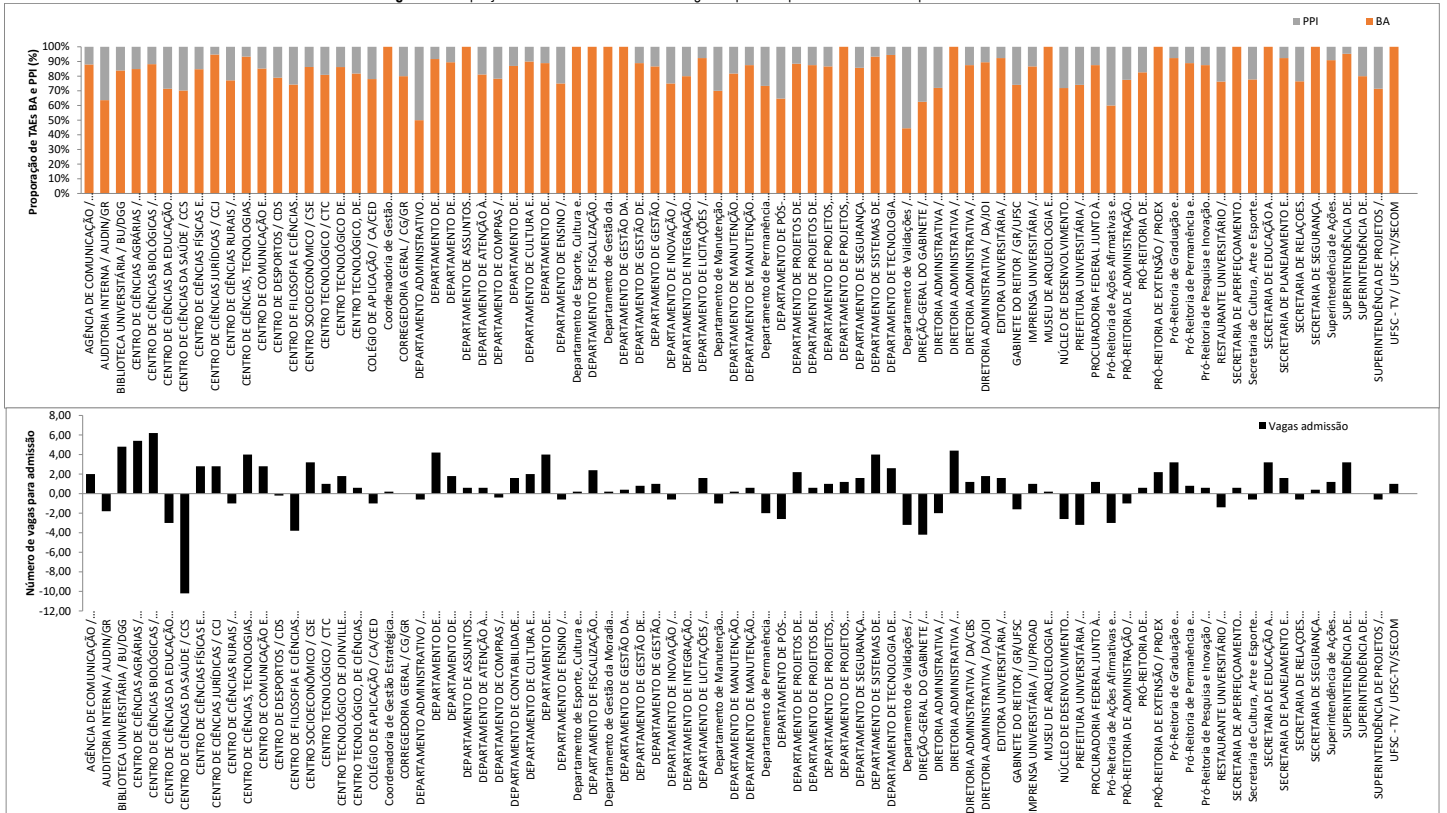
Classe	Muito Baixo	Baixo	Moderado	Alto	Muito alto
Quantis	0,10	0,35	0,50	0,65	0,90
Limites	0,18	0,35	0,43	0,60	1,00
Freq. Absoluta	6	11	16	9	14
Freq. Relativa (%)	10,7	19,6	28,6	16,1	25,0
Vagas admissão	14	25	31	84	8

Org. Autores.

A quantidade de vagas disponíveis auxilia nesse sentido, na medida em que indica a quantidade de servidores que precisam ser contratados para atingir o limite de 20% no setor. Por exemplo, há setores cujo IDR é muito baixo, como o Hospital Universitário, mas que para contemplar a meta de 20%, é necessário incluir 179 servidores, enquanto que a SEAI, que tem um IDR alto, incluindo um servidor PPI já pode atingir a metade 20%, e baixar sua classificação no IDR (**Ver anexo 1**).

Esse argumento destaca a importância de políticas de equidade e diversificação racial para combater o racismo institucional, e o IDR pode identificar os setores com alta disparidade, e sugere que a implementação de ações afirmativas e políticas de inclusão são fundamentais para promover a igualdade racial. Isso significa afirmar que a UFSC precisa implementar 109,6 vagas para TAEs autodeclarados PPI. Além disso, é importante promover a conscientização sobre questões raciais e incentivar o diálogo intercultural para promover a compreensão mútua e a valorização da diversidade..

Figura 11—Proporção racial de servidores TAEs e vagas disponíveis para servidores TAEs por setor administrativo.



O Hospital Uninvestiário (HU) apresenta 897 servidores, sendo 118 servidores PPI ou proporcionalmente 13,2%. Para atingir a meta de 20% de servidores PPI neste setor, resta implementar 61,4 vagas. Org. Autores

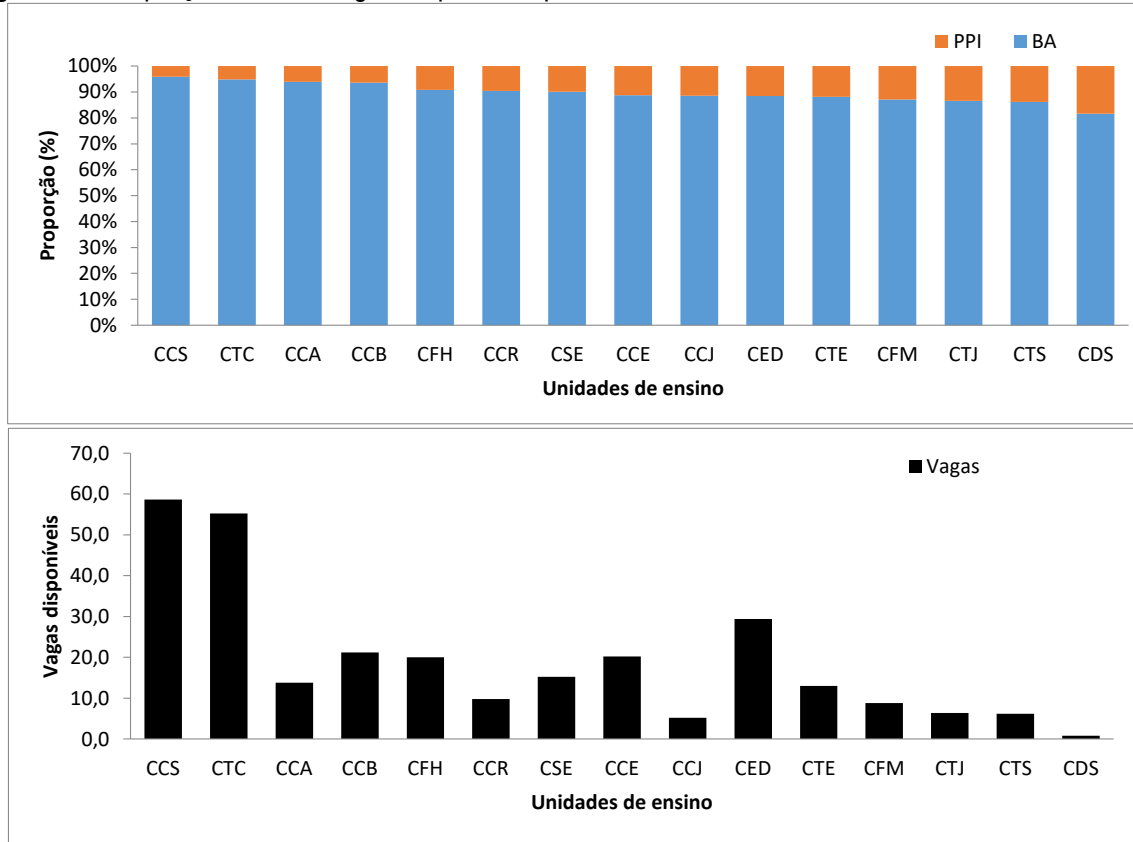
A implementação de políticas de equidade e inclusão deve se constituir como ação para representatividade racial, mas também para a promoção de um ambiente inclusivo e livre de discriminação

Ao considerar o argumento apresentado em relação à diversificação racial nos setores da UFSC, podemos relacioná-lo diretamente à possibilidade de combater o racismo institucional, e promoção de uma cultura organizacional mais justa e igualitária. Obviamente, para combater o racismo de forma efetiva, é necessário que além desse reconhecimento, a UFSC enfrente essas desigualdades raciais existentes em suas estruturas, e isso inclui não apenas a diversificação racial dos quadros de servidores.

Perfil e indicadores de desigualdade racial entre docentes

Diferentemente dos servidores TAEs, a proporcionalidade racial entre os servidores docentes na UFSC mostra uma média de 90,9% de docentes BA e 9,1% de docentes PPI (FIGURA 12 e Tabela 2). O Centro de Ciências da Saúde (CCS) apresenta a maior proporção de docentes BA, com 95,75%, seguido pelo Centro Tecnológico (CTC) com 94,60% e pelo Centro de Ciências Agrárias (CCA) com 93,55%. Os centros com as proporções mais baixas de docentes BA são o Centro de Desportos (CDS) com 77,50%, o Centro de Ciências Jurídicas (CTJ) com 84,52% e o Centro de Ciências, Tecnologias e Saúde (CTS) com 83,91%, correspondendo respectivamente a 22,05%, 16,0% e 14,4% de docentes PPI.

Figura 12- Proporção racial e vagas disponíveis para servidores docentes PPI nas unidades de ensino



Org, Autores.

Quando submetidos ao Índice de Desigualdade Racial (IDR), as unidades de ensino CCS e CTC são as que apresentam os maiores valores, e conseqüentemente a maior quantidade de vagas a serem implementadas para atingir 20% da proporcionalidade legal: essas unidades somam 113,8 vagas (**Tabela 2**). De forma geral, a UFSC precisa implementar 283,8 vagas para docentes autodeclarados PPI.

Tabela 2 - Distribuição do IDRe vagas disponíveis para servidores docentes.

Unidade	BA	PPI	Classe	Classe	Meta20%	Vagas
CCS	95,9	4,1	0,796	Muito Alto	73,6	58,6
CTC	94,9	5,1	0,744	Muito alto	74,2	55,2
CCA	93,9	6,1	0,697	Alto	19,8	13,8
CCB	93,6	6,4	0,679	Alto	31,2	21,2
CFH	90,8	9,2	0,541	Alto	37,0	20,0
CCR	90,4	9,6	0,521	Moderado	18,8	9,8
CSE	90,1	9,9	0,503	Moderado	30,2	15,2
CCE	88,7	11,3	0,437	Moderado	46,2	20,2
CCJ	88,5	11,5	0,426	Moderado	12,2	5,2
CED	88,5	11,5	0,424	Moderado	69,4	29,4
CTE	88,1	11,9	0,406	Baixo	32,0	13,0
CFM	87,1	12,9	0,355	Baixo	24,8	8,8
CTJ	86,6	13,4	0,330	Baixo	19,4	6,4
CTS	86,1	13,9	0,307	Muito baixo	20,2	6,2
CDS	81,6	18,4	0,082	Muito baixo	9,8	0,8
UFSC	90,9	9,1			518,8	283,8

Considerando o Índice de Desigualdade Racial (IDR) para os departamentos com os maiores valores, como Análises Clínicas, Automação e Sistemas, Botânica, Ciência e Tecnologia de Alimentos, Ciências Farmacêuticas, Ciências Naturais e Sociais, Engenharia de Produção e Sistemas, Engenharia Rural, Expressão Gráfica, Filosofia, Fonoaudiologia, Informática e Estatística e Oceanografia, são classificados como "Muito Alto". Esses 13 departamentos, que representam 16,3% dos departamentos da UFSC (**Tabela 3**), apresentam uma desigualdade racial significativa, indicando que a necessidade de políticas de equidade precisam ser endereçadas (**Figura 13**).

Tabela 3 - Distribuição geral do IDRe vagas disponíveis para servidores docentes.

Classe	Muito Baixo	Baixo	Moderado	Alto	Muito alto
Quantis	0,10	0,35	0,50	0,65	0,90
Limites	0,32	0,42	0,44	0,52	0,73
Freq. Absoluta	2	3	5	3	2
Freq. Relativa (%)	14,3	21,4	35,7	21,4	14,3
Taxa de admissão	7	28	80	55	114

Org. Autores.

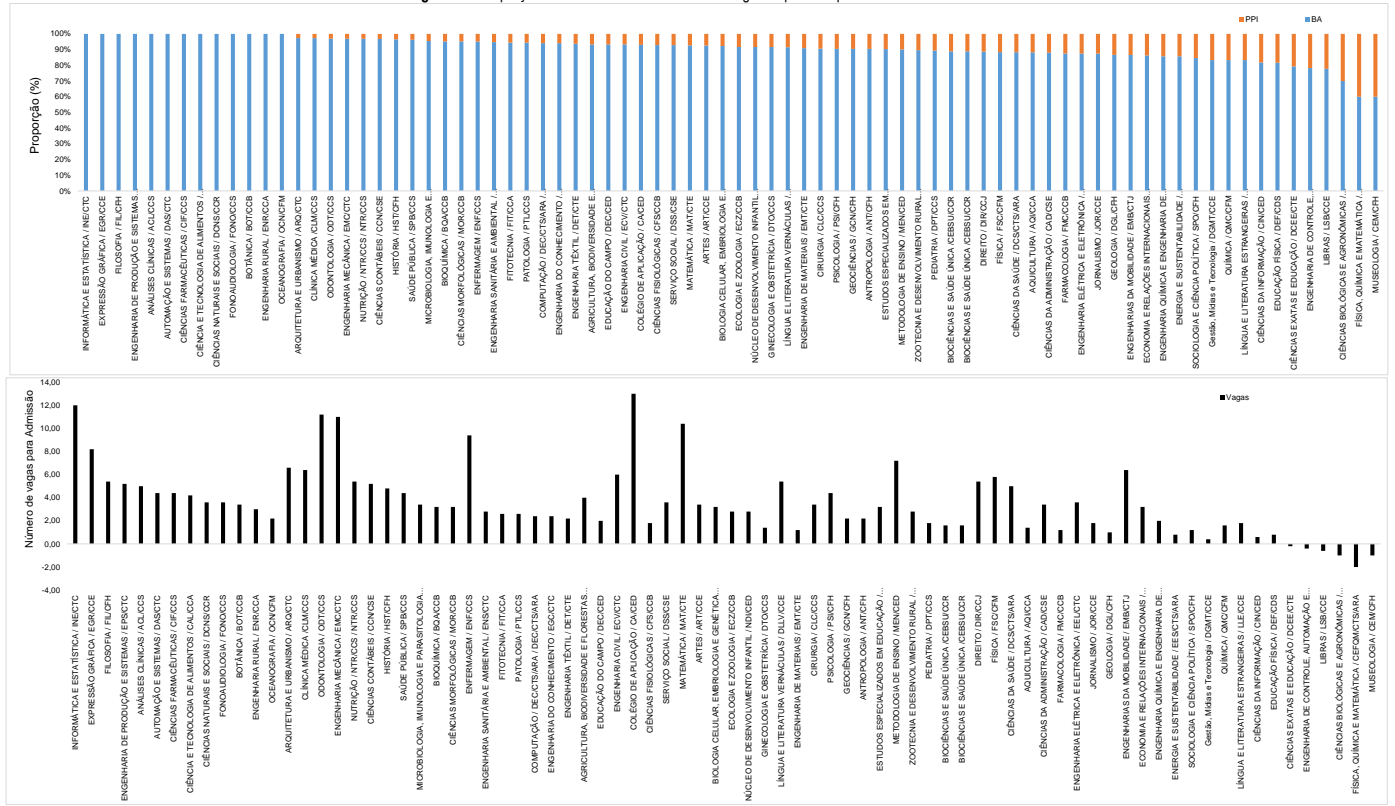
Por outro lado, os departamentos de Ciências Exatas e Educação; Engenharia de Controle, Automação e Computação; Libras; Ciências Biológicas e Agrônômicas; Física, Química, Matemática; e Museologia têm uma

disparidade racial muito baixa, e contemplam os 20% de proporcionalidade. Esses departamentos representam o universo de 7,5% dos 80 departamentos observados (**Tabela 3**).

De forma geral, o IDR revela o cenário que a grande dos departamentos da UFSC estão classificados entre valores baixos e moderados, que totalizam 55% do universo de 80 departamentos. Neste conjunto, o Colégio de Aplicação, Engenharias da Mobilidade, Matemática, Metodologia de Ensino e Física, são os que apresentam as maiores taxas de admissão, variando de 14 a 20 vagas para contemplar o mínimo de 20% da proporcionalidade.

Esses dados ressaltam as variações significativas nas proporções de PPI entre os diferentes centros da UFSC, indicando desigualdades socioeconômicas e étnico-raciais que podem influenciar nas condições de vida e oportunidades dos estudantes e comunidades atendidas por esses centros. Essas informações são fundamentais para a formulação de políticas e programas que visam promover a equidade e a inclusão na UFSC.

Figura 13 - Proporção racial de servidores docentes e vagas disponíveis para servidores docentes



Org. Autores

ESTRATÉGIAS DE COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL NA UFSC

A tomada de consciência do racismo institucional já tem sido garantida pela Resolução Normativa N° 175/2022/CUn, e inicialmente é suficiente para aumentar a credibilidade da instituição junto à classe trabalhadora, como também, apresentar seu caráter combativo e socialmente compromissada com a luta antirracista.

De outro modo, e a partir deste diagnóstico, o ponto de partida agora é definir medidas, metas e estratégias institucionais que possam ser implementadas no cotidiano da universidade e que visem à equidade proporcional entre os grupos raciais que a conformam. Essas ações devem sugerir mudança nas rotinas de trabalhos, nos fluxos administrativos e na cultura acadêmica de valorizar o papel da universidade pública como instituição de vanguarda que fomenta, pelo papel social que exerce, a conscientização racial e a emancipação cidadã como princípios para transformação e erradicação o racismo na sociedade brasileira.

Desta forma, nossa primeira avaliação é: se o desafio colocado pelo racismo institucional for concebido como obstáculo, de fato, ele deve atrasar a ampliação do processo de democratização da universidade, ou até mesmo assumir a impossibilidade de sua transformação. Estaremos mais conscientes das implicações da manutenção da ordem nefasta do racismo como prática institucional. Precisamos, enquanto instituição, admitir essa postura e a responsabilidade das decisões associadas.

Mas, se for entendido como uma questão, um cenário a ser superado, o diagnóstico serve como oportunidade de reflexão e de resolução de problemas antigos, que envolve tanto assumir a existência da desigualdade étnica, racial e de gênero na gestão, no ensino, na pesquisa e na extensão da instituição, como também a partir dela encaminhar um processo mais profundo e concreto de transformação da universidade com vias a garantir a equidade social, justa e antirracista.

Neste sentido, pode-se assumir que o racismo institucional na UFSC é uma questão a ser pensada e superada. Ela passa pelo reposicionamento da instituição em outra ordem de funcionamento, que impacta diretamente nas condições de normalidade das rotinas, das decisões e do cotidiano, sendo executada inicialmente pela equalização dos indicadores anteriormente apresentados. Por isso, sugere-se metas, cenários e estratégias a serem aplicadas para promover essa transformação.

Cenário atual do racismo institucional

Como apresentado, o racismo institucional na UFSC é evidente na disparidade racial entre estudantes e servidores, com uma predominância significativa de pessoas BA e em relação às PPI em todos os indicadores apresentados. O perfil dos estudantes da UFSC mostra uma diversidade étnico-racial em transformação, com uma tendência de aumento gradual dos estudantes autodeclarados PPI e uma diminuição paulatina dos estudantes BA ao longo dos anos. Essa mudança é atribuída, em parte, à implementação das políticas de ações afirmativas em 2007.

Nos anos mais recentes, essa tendência parece ter se estabilizado, sugerindo a necessidade de revisão e implementação de novas estratégias para promover a diversidade no ambiente acadêmico, sobretudo, no que se refere a trajetória dos estudantes, a experiência acadêmica e as possibilidades de formação com recursos financeiros mais justos.

A análise por Unidades de Ensino mostra variações significativas entre os cursos, com algumas unidades apresentando taxas de abandono, desistência e trancamento acima da média da UFSC, especialmente entre estudantes PPI. Esses dados destacam a importância de políticas mais inclusivas e equitativas para garantir oportunidades justas e igualdade de acesso, promovendo um ambiente acadêmico mais diverso, justo e acolhedor.

No universo de TAEs e Docentes, esse cenário é muito grave. Baseando nos índices de disparidade racial (IDR), observa-se que o racismo institucional é especialmente marcante nos setores classificados com "Muito Alto" em que a presença de TAEs e Docentes PPI é inexistente. Além disso, há departamentos com proporções muito baixas de docentes PPI, refletindo a falta de diversidade racial no corpo docente da universidade.

A síntese do cenário atual é ainda mais importante para explicação dessa gravidade. Por exemplo, com base na **Tabela 4**, o número de TAEs e Docentes autodeclarados PPI, que foram contratados pela universidade a partir dos editais de concurso público com reserva de vagas têm variado de 2015 (anos do primeiro edital) até 2024. Os anos mais expressivos foram 2017 e 2016 com 25 e 16 contratações para os TAEs, e 2019 e 2017 para os docentes com 5 e 4 contratações. Nos anos mais recentes, 2020 a 2022 as quedas nas contratações são bem importantes, e devem estar associada à variação na quantidade de vagas disponíveis nos editais que atualmente são unificados

Tabela 4– Quantidade de servidores admitidos nas vagas reservadas para candidatos PPI

Ano	TAEs	Docente
2015	0	3
2016	16	1
2017	25	4
2018	9	0
2019	14	5
2020	6	0
2021	2	0
2022	14	4
2023	8	0
2024	5	2
Total	99	19
Média	9,9	1,9

Org. Autores

O problema é mais grave, pois a soma de TAEs e Docentes admitidos são de 99 e 19 respectivamente, e indica que a média anual de contratação tem sido de 9,9 para os TAEs, enquanto que para os Docentes a

média não passa de 2 servidores por ano. Se consideradas essas mesmas proporções de entrada, somado ao quadro racial que a UFSC apresenta atualmente (494 de TAEs e 235 de Docentes), o alcance da proporcionalidade representativa de 20% nos setores, unidades e departamentos de ensino, de acordo com a Lei Federal 12.990 /2014, seria atingida somente em 2035 para TAEs, e no ano de 2173 para os docentes.

Isso significa afirmar que tanto o perfil racial de TAEs e Docentes demonstram de fato que a existência de práticas discriminatórias e exclusão de pessoas PPI nos diferentes setores da UFSC são importantes, e ainda mais graves no quadro dos docentes. O argumento atende críticas ao modelo de distribuição baseado no sorteio tem sido pouco eficiente para garantir a proporção de 20% de docentes PPI nos Departamentos de Ensino, uma vez que o cálculo abrange toda a instituição, resultando em um impacto generalista, e é na banca do concurso e no fluxo da distribuição da carreira docente que os mecanismos do racismo são praticados.

Assim, a implementação urgente de políticas de equidade racial se faz necessária e precisa ser endereçada para promover a inclusão e a diversidade na universidade, garantindo oportunidades justas para todos os membros da comunidade acadêmica.

Cenários futuros para promoção de igualdade racial para estudantes

De forma geral, a UFSC tem observado uma transformação demográfica em seu corpo discente, com um aumento da diversidade racial nos últimos anos. No entanto, essa tendência tem se estabilizado, o que indica a necessidade de políticas específicas para promover a equidade racial no ambiente acadêmico, em parte já apresentada no Artigo 18, Resolução Normativa Nº 175/2022/CUn.

Nesse contexto, a frente mais importante de implementação de **políticas de equidade racial** está na trajetória e na experiência acadêmica dos estudantes, especialmente no que se refere ao **recrutamento de estágio, e junto com ela a distribuição equitativa do número e valores de bolsas**. O estágio é uma etapa crucial na formação dos estudantes, pois proporciona experiência prática e facilita o acesso ao mercado de trabalho. Por isso, promover a equidade racial nessa etapa é fundamental.

Julgamos, que a **universidade então deve implementar campanhas junto às empresas recrutadoras, estimulando a contratação de estudantes autodeclarados PPI**. Essas campanhas podem incluir a divulgação dos benefícios da diversidade no ambiente de trabalho, a promoção de eventos de networking entre empresas e estudantes PPI, e a criação de políticas de incentivo à contratação desses estudantes.

Além de promover a inclusão e a diversidade, a contratação de estudantes PPI contribui para a redução das desigualdades sociais e para a valorização da formação acadêmica desses estudantes. É importante ressaltar que a implementação dessas políticas não só beneficia os estudantes PPI, mas também enriquece o ambiente acadêmico e fortalece o compromisso da UFSC com a equidade racial.

Contudo, esse incentivo não inibe a necessidade de **ampliação de políticas de permanência na universidade**. Os dados mostram que em termos de abandono, sobretudo nas fases iniciais, ainda é um

desafio a ser enfrentado, e o impacto imediato a partir do racismo, coloca um cenário desproporcional importante aos estudantes PPI, em relação às condições dos estudantes BA. Essa questão precisa ser ponderada e assistida.

Outra possibilidade é que as Unidades e Departamentos de Ensino sejam estimulados a elaborar políticas próprias de combate ao racismo institucional, seja por meio de levantamentos específicos ou diagnósticos, mas que possam subsidiar decisões que rebatem diretamente nas condições socioeconômicas, de saúde, de permanência, de rendimento e de êxito dos estudantes para cada curso. Os dados usados nesse diagnóstico, por exemplo, podem oferecer uma aproximação inicial do perfil racial do estudante por curso, bem como uma leitura de sua trajetória.

Em suma, a implementação de políticas de equidade racial no recrutamento de estágio e ampliação das políticas de permanência é fundamental para promover a inclusão e a diversidade na UFSC. Ao focar nessas frentes, a UFSC demonstra seu compromisso com a equidade racial e contribui para a construção de um ambiente acadêmico racialmente mais justo e equitativo, com impactos diretos na formação dos estudantes.

Cenários futuros para promoção de igualdade racial para servidores

Como destacado anteriormente, o quadro racial da universidade representa, proporcionalmente, 16,4% do universo de 3018 TAEs, e 9,1% do universo de 2594 docentes. Essa realidade equivale, em número absolutos, ao total de 494 TAEs e 235 docentes PPI. Conforme Artigo 5º, Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, inciso IX, a UFSC deve priorizar a convocação de docentes negros, indígenas e quilombolas aprovados em concurso diante de novas vagas departamentais, até o cumprimento de, no mínimo, 20% de representação nos departamentos de ensino.

Neste sentido, a transformação do cenário atual pode ser efetivada em diferentes estratégias, a **Tabela 5** apresenta à síntese as metas a serem definidas para garantir o alcance da proporção de 20% de servidores PPI na UFSC.

Tabela 5 – Metas para diversificação racial na UFSC

Cenários		Cenário 2030	Cenário 2040	Cenário 2050
Numero de anos		6	16	26
TAEs	Entrada anual	18,3	6,9	4,2
	Taxa de crescimento	3,4%	1,3%	0,8%
Docentes	Entrada anual	47,3	17,7	10,9
	Taxa de crescimento	14,1%	5,1%	3,1%

Org. Autores

A **Tabela 6** ajuda a qualificar esses cenários na medida em que apresenta os mesmos parâmetros para cada Unidade de Ensino separadamente. É possível observar que as taxas de crescimento anual e o número anual de entrada de docentes tendem a diminuir ao longo do tempo, indicando uma desaceleração ao passo que se exige mais tempo para atingir a meta de 20% da proporcionalidade racial na UFSC.

A vantagem desses cenários, de outro modo, é que cada Unidade de Ensino pode programar e planejar em acordo com os departamentos de ensino associados a melhor maneira de desenvolver a transformação da situação agora e no futuro.

Em síntese, para alcançar a proporção de 20% do quadro atual de servidores, que é de 603,6 e 518,8 para servidores TAEs e Docentes, respectivamente, a UFSC deve estabelecer metas bem objetivas, indicando prazos específicos curtos (2030), médios (2040) e longos (2050) seja como uma razão anual que promova um crescimento gradual da representação PPI, seja com os estabelecimentos de editais específicos para contratação de servidores autodeclarados PPI.

Tabela 6- Cenários de combate ao racismo institucional para Unidades de Ensino da UFSC

Unidade de ensino	Curto prazo - 2030		Médio prazo - 2040		Longo prazo - 2050	
	Entrada anual	Taxa de crescimento	Entrada anual	Taxa de crescimento	Entrada anual	Taxa de crescimento
CCS	9,8	30,4%	3,7	10,5%	2,3	6,3%
CTC	9,2	25,5%	3,5	8,9%	2,1	5,4%
CCA	2,3	22,0%	0,9	7,7%	0,5	4,7%
CCB	3,5	20,9%	1,3	7,4%	0,8	4,5%
CFH	3,3	13,8%	1,3	5,0%	0,8	3,0%
CCR	1,6	13,1%	0,6	4,7%	0,4	2,9%
CSE	2,5	12,4%	1,0	4,5%	0,6	2,7%
CCE	3,4	10,1%	1,3	3,7%	0,8	2,2%
CCJ	0,9	9,7%	0,3	3,5%	0,2	2,2%
CED	4,9	9,6%	1,8	3,5%	1,1	2,1%
CTE	2,2	9,1%	0,8	3,3%	0,5	2,0%
CFM	1,5	7,6%	0,6	2,8%	0,3	1,7%
CTJ	1,1	6,9%	0,4	2,5%	0,2	1,6%
CTS	1,0	6,3%	0,4	2,3%	0,2	1,4%
CDS	0,1	1,4%	0,1	0,5%	0,0	0,3%
UFSC	47,3	14,1%	17,7	5,1%	10,9	3,1%

Org. Autor

Nesse sentido, propõem-se duas estratégias, que partem dos atuais 9,1%, considerando taxas de crescimento e a entrada anual de candidatos PPI, e avaliando o cumprimento de, no mínimo, 20% de representação nos departamentos de ensino até 2030 (

Quadro 4). Separadas ou em conjunto, as duas estratégias fornecem um quadro abrangente e equilibrado para a promoção da equidade racial na universidade. E se a ação urgente (imediate) for combinada com a gradativa (longo prazo), a UFSC pode garantir não apenas uma mudança significativa na representatividade racial dos servidores, mas também uma transformação cultural duradoura que valoriza a diversidade e a inclusão em sua comunidade acadêmica, junto a sociedade.

Quadro 4 – Estratégias de combate ao racismo institucional na UFSC

URGENTE	GRADATIVO
Garantir a totalidade das vagas para candidatos PPI nos próximos concursos até atingir a meta de 20% (editais com vagas exclusivas).	Garantir a obrigatoriedade da reserva de vagas de 20% (ou mais) para candidatos PPI nos próximos concursos até 2030.
Trata-se de uma estratégia essencial para uma mudança rápida e significativa.	Essa estratégia reconhece a necessidade de um processo de transição cuidadoso.
Ao priorizar a contratação de docentes PPI de forma urgente, a UFSC demonstra um compromisso sério e imediato com a equidade racial.	Permite que a UFSC acompanhe de perto o progresso em direção à meta, e ajuste o cenário conforme necessário ao longo do tempo.
Emite um sinal claro de que a universidade está empenhada em promover a diversidade e a inclusão racial em seu corpo docente	Leva em consideração a disponibilidade/formação de candidatos qualificados e a capacidade de adaptação dos setores administrativos e departamentos.

Org. Autores

Em ambas as situações, recomendamos que a obrigatoriedade de reservas de vagas nos concursos públicos seja distribuída levando em consideração as taxas de admissão por setor e departamento de ensino, priorizando primordialmente aqueles que apresentam os IDR mais altos.

Síntese das recomendações

Pessoas autodeclaradas PPI na UFSC hoje representam proporcionalmente entre 20,3% de estudantes, 16,4% de TAEs, e 9,1% docentes. O cenário de transformação assim é mais relevante no quadro de servidores, e considerando o número de funcionários admitidos hoje, a meta de representação racial legal seria atingida somente em 2035 para TAEs, e no ano de 2173 para os docentes. Diante dos argumentos apresentados e desse cenário, as recomendações são:

Para o universo de discentes

- Avançar em políticas ampliadas de equidade racial na trajetória e na experiência acadêmica dos estudantes;
- Implementar campanhas de ações afirmativas junto às empresas recrutadoras para e estimular o recrutamento estudantes autodeclarados PPI em estágio;
- Implementar ações afirmativas nas modalidades de bolsa da universidade (extensão, iniciação científica, etc) para garantir a distribuição equitativa do número e valores;
- Ampliação das políticas de permanência na universidade e acompanhamento de rendimento e êxito.
- Estimular as unidades e departamentos de ensino a assistir as condições socioeconômicas dos estudantes, por meio de indicadores específicos e diagnósticos de racismo institucional.

Para o universo dos servidores

- Obrigatoriedade de reservas de vagas nos concursos públicos até que a meta de 20% seja alcançada. Prazo curto – 2030 / Estratégia de combate urgente.
- Sugere-se que a distribuição da reserva de vagas seja baseada primordialmente pelo IDR apresentado por cada departamento/setor, ou seja, inverter a lógica de sorteio para distribuição de vagas, priorizando primordialmente aqueles que apresentam os IDR mais altos (número de vagas a serem admitidas).
- Unificação e integração dos bancos de dados com definição cor/raça e se cotista ou não, e disponibilização das informações em série histórica;
- Estimular as unidades e departamentos de ensino a definir áreas e vagas de concursos públicos para atender a equidade racial, e reduzir o IDR a zero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório apresentou o perfil da comunidade e parte do cenário de racismo institucional observado e praticado na UFSC. De forma geral, entre os discentes, a definição do perfil auxiliou a identificar parte dos obstáculos e dos desafios específicos enfrentados por práticas racializadas e racistas. Esse processo não apenas permitiu uma abordagem mais precisa e eficiente na implementação de ações afirmativas a partir da história e trajetória dos estudantes, e contribuiu para a reflexão que é preciso avançar na implementação de políticas de equidade racial a partir do recrutamento de estágio (campanhas de promoção junto as empresas e instituições recrutadoras) e ampliação das políticas de permanência.

Entre servidores, a implementação simultânea das estratégias ou de pelo uma dos cenários de combate é fundamental para garantir que a UFSC não apenas alcance, mas também exceda sua meta de 20% de representatividade dos servidores PPI. Essa escolha não apenas demonstra um compromisso real com a equidade racial, mas sinaliza uma mudança transformadora e consistente na cultura acadêmica. Sem dúvidas, nos próximos anos a universidade será um ambiente mais inclusivo e diversificado, mais rico pela experiência e aprendizado com políticas de equidade racial e com muito potencial de inovação técnica e científica outro patamar de complexidade e referencia social.

No escopo da Resolução Normativa Nº 175/2022/CUn, a construção de políticas e protocolos para efetivação de práticas antirracistas, e avaliações críticas para neutralizar e impedir avanços de práticas racistas estão mais bem substanciados a partir deste documento.

Ao focar nas metas apresentadas, a universidade demonstra seu compromisso com a equidade racial e contribui para a construção de uma sociedade racialmente mais justa e equitativa. É hora da UFSC liderar mais uma vez pelo exemplo de sua competência e vanguarda, mostrando que a diversidade não é somente desejável socialmente, mas essencial para o avanço acadêmico, científico e tecnológico da universidade, e fundamental para seu desenvolvimento institucional.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.
- ARBOLEYA, A.; MEUCCI, S. Trajetórias de docentes negros no ensino superior brasileiro e a construção de significados para o mérito “incomum”. In: **Reunião equatorial de antropologia**, 5.; reunião de antropólogos do norte e nordeste, 14., 2015, Maceió. Anais [...]. Maceió: UFAL/UNIT, 2015.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Branquitude e poder: a questão das cotas para negros. In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação, 2005. p. 165-177. (Coleção Educação para Todos, v. 5).
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior 2018**. Brasília, 19 de setembro de 2019. Disponível em: https://download.inep.gov.br/microdados/microdados_educacao_superior_2018.zip. Acesso em: 11 nov. 2023.
- BRASIL. **Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Estabelece a obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afrobrasileira. Diário Oficial da União, 2003.
- BRASIL. **Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União. 1996.
- CAMPOS, Luiz Augusto. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Revista brasileira de ciências sociais**, v. 32, 2017.
- CARMICHAEL, Stokely; TURE, Kwame; HAMILTON, Charles V. Black power: **The politics of liberation in America**. Vintage, 1992.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Estudos e Pesquisas-Informação Demográfica e Socioeconômica, v. 41, 2019.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE; 2018.
- INEP. Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior - 2017**. Ministério da Educação. Brasília, DF: INEP, 2018.
- IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça - 1995-2015**. Brasília: Ipea, 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.
- KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Editora Cobogó, 2020.
- PACTO. Pacto promoção da Equidade Racial. **O Índice ESG de Equidade Racial: conceito, visão setorial e aspectos práticos da adesão**. 2022. Disponível em: http://pactopelaequidadederacial.org.br/assets/files/report_ieersetores_pacto.pdf. Acesso: 28 set. 2023.
- PASSOS, Joana Célia dos. A Atuação da Comissão de Validação de Autodeclarados Negros na UFSC: uma experiência político-pedagógica. **Revista da ABPN**, v. 11, n. 29, p. 136-158, 2019.
- PASSOS, Joana Célia dos. Relações raciais, cultura acadêmica e tensionamentos após ações afirmativas. **Educação em revista**. Belo Horizonte, v.31, n.2, jun, 2015, p.155-182.
- RATTS, A. J. P. Gênero, raça e espaço: trajetórias de mulheres negras. In: **Encontro Anual da Anpocs**, 27., 2003, Caxambu. Anais [...]. Caxambu: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, v. 27, p. 1-21, 2003.
- Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, de 29 de novembro de 2022. Dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas de manifestação no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://secarte.paginas.ufsc.br/files/2023/03/RN_1752022CUn_P
ol%C3%ADtica-de-enfrentamento-ao-racismo.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

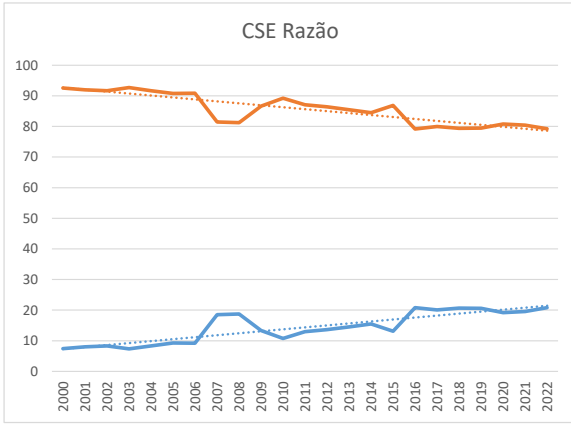
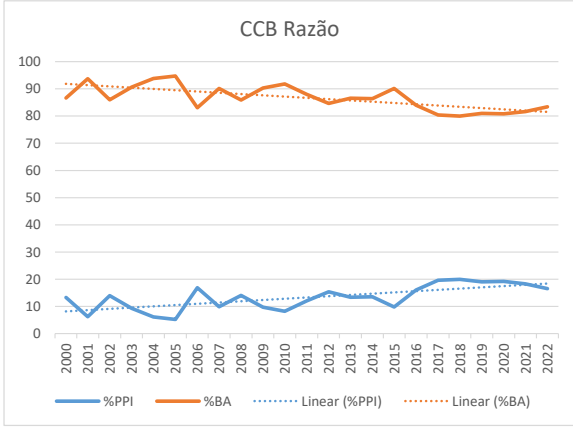
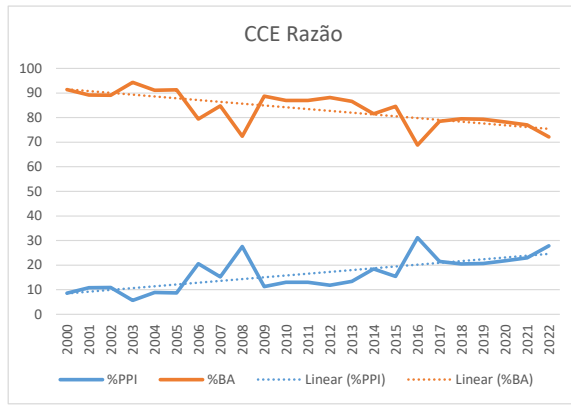
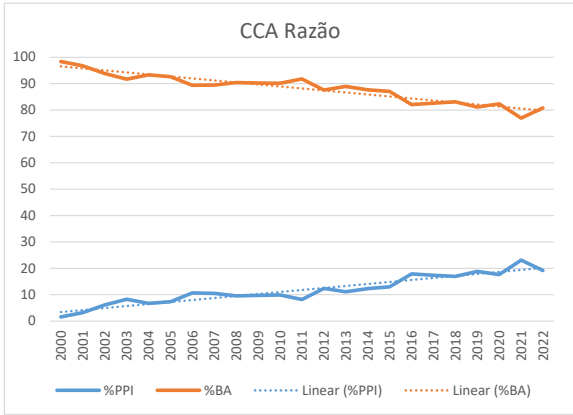
SCHWARTZ, Peter. '**A arte da visão de longo prazo**: Planejando o futuro em um mundo de incertezas'. Best Seller, 1ª Edição – 2000.

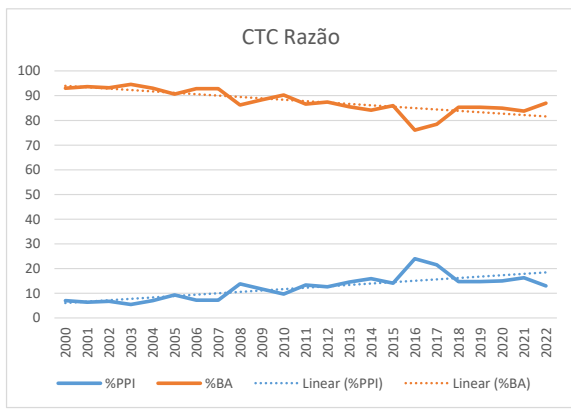
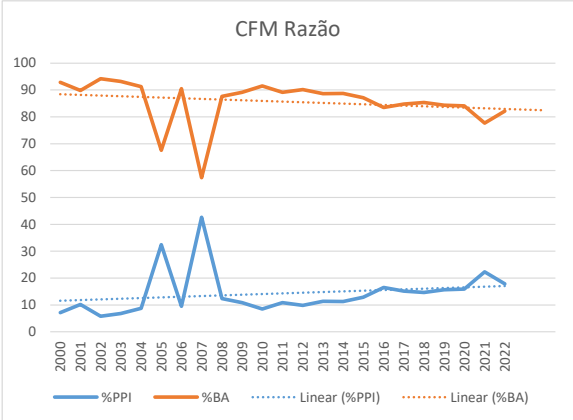
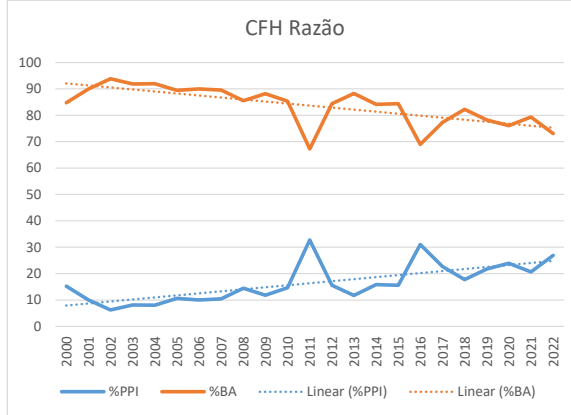
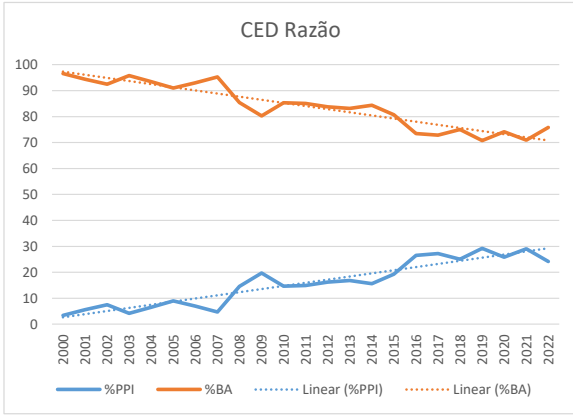
SILVA, Maria Nilza. Cotas raciais na universidade brasileira e a ideologia da meritocracia. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 17, n. 54, p. 1.207-1.221, jul./set. 2017.

UFMG. **Relatório técnico Comissão Especial instituída pela Portaria Nº 3.102/2022**. Assunto: Vagas reservadas para candidatos negros e pessoas com deficiência nos concursos públicos para cargos do Magistério Federal.

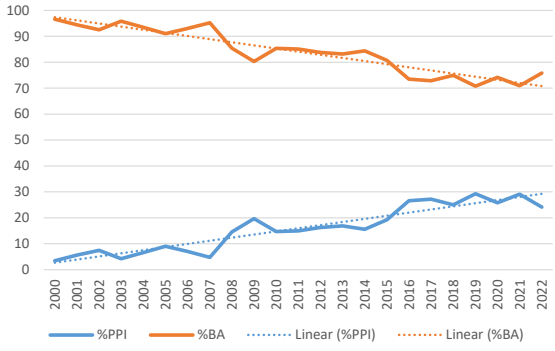
Anexo 1

Séries históricas da quantidade de estudantes por Unidade de Ensino

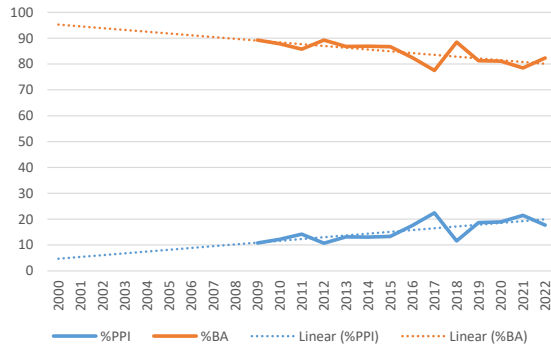




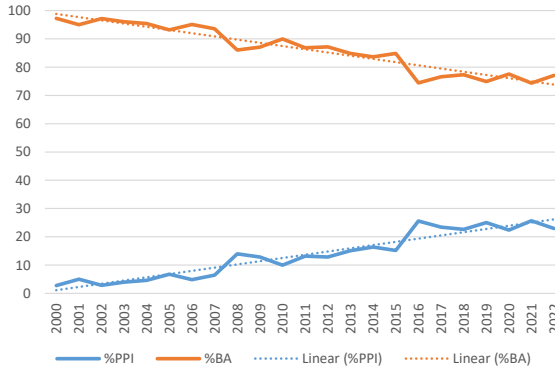
CCJ Razão



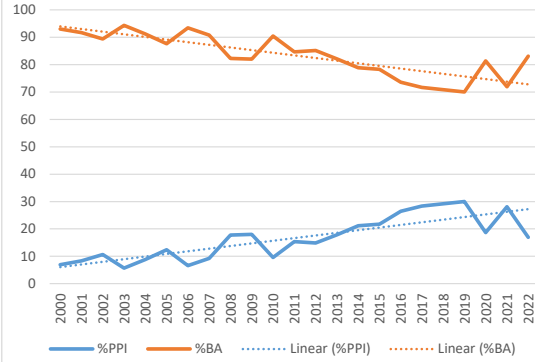
CCR Razão



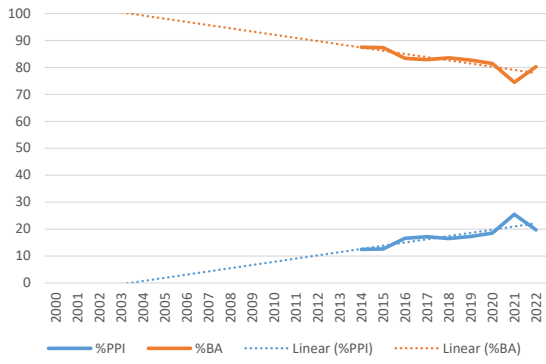
CCS Razão



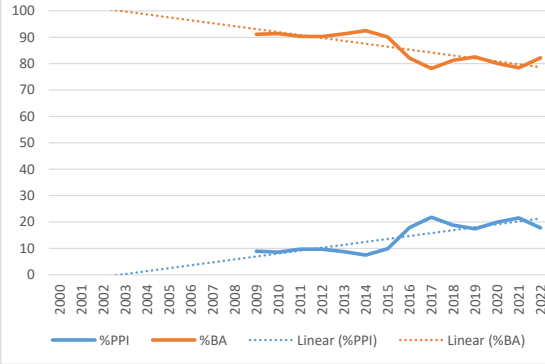
CDS Razão



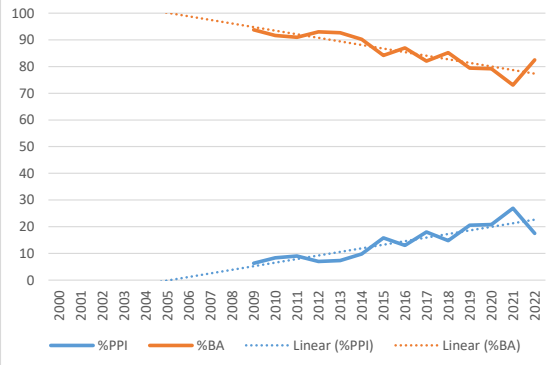
CTE Razão



CTJ Razão



CTS Razão



Anexo 2

Síntese das informações dos estudantes por ano

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não declarada	sem resposta	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	1	60	0	1	0	61	1	0	2562	62	2624	1,6129	98,3871
2001	2	87	1	1	1	89	3	0	2602	92	2694	3,26087	96,7391
2002	2	105	0	6	1	107	7	0	1757	114	1871	6,14035	93,8596
2003	5	150	2	10	2	155	14	0	61	169	230	8,28402	91,716
2004	1	166	1	9	2	167	12	0	73	179	252	6,70391	93,2961
2005	3	136	0	10	1	139	11	0	147	150	297	7,33333	92,6667
2006	3	148	0	15	3	151	18	0	160	169	329	10,6509	89,3491
2007	4	132	0	16	0	136	16	0	148	152	300	10,5263	89,4737
2008	2	196	0	12	9	198	21	0	120	219	339	9,58904	90,411
2009	2	276	0	26	4	278	30	0	95	308	403	9,74026	90,2597
2010	10	318	1	28	7	328	36	0	130	364	494	9,89011	90,1099
2011	6	352	0	24	8	358	32	0	246	390	636	8,20513	91,7949
2012	0	325	1	31	14	325	46	0	242	371	613	12,3989	87,6011
2013	3	310	0	28	11	313	39	0	188	352	540	11,0795	88,9205
2014	7	342	2	34	13	349	49	0	160	398	558	12,3116	87,6884
2015	7	315	2	31	15	322	48	1	183	370	553	12,973	87,027
2016	6	315	1	47	22	321	70	1	202	391	593	17,9028	82,0972
2017	1	331	0	52	18	332	70	82	156	402	558	17,4129	82,5871
2018	5	280	3	46	9	285	58	77	139	343	482	16,9096	83,0904
2019	4	315	4	49	21	319	74	72	188	393	581	18,8295	81,1705
2020	3	277	2	39	19	280	60	56	286	340	626	17,6471	82,3529
2021	5	188	1	37	20	193	58	68	148	251	399	23,1076	76,8924
2022	5	235	4	32	21	240	57	37	519	297	816	19,1919	80,8081

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não declarada	sem resposta	Total		Razão		
										total - SR	total brut	%PPI	%BA	
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2562	0	2562		
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2602	0	2602		
2002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1757	0	1757		
2003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	0	61		
2004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0	73		
2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	147	0	147		
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	160	0	160		
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	148	0	148		
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	0	120		
2009	2	56	1	6	0	58	7	0	95	65	160	10,7692	89,2308	
2010	4	119	0	10	7	123	17	0	130	140	270	12,1429	87,8571	
2011	1	150	0	24	1	151	25	0	246	176	422	14,2045	85,7955	
2012	3	205	0	18	7	208	25	0	242	233	475	10,7296	89,2704	
2013	4	240	0	32	5	244	37	0	188	281	469	13,1673	86,8327	
2014	1	311	0	36	11	312	47	0	160	359	519	13,0919	86,9081	
2015	6	268	1	35	6	274	42	1	183	316	499	13,2911	86,7089	
2016	2	257	0	49	6	259	55	1	202	314	516	17,5159	82,4841	
2017	2	226	1	57	8	228	66	82	156	294	450	22,449	77,551	
2018	7	177	0	22	2	184	24	77	139	208	347	11,5385	88,4615	
2019	2	159	0	25	12	161	37	72	188	198	386	18,6869	81,3131	
2020	2	144	0	24	10	146	34	56	286	180	466	18,8889	81,1111	
2021	2	137	0	27	11	139	38	68	148	177	325	21,4689	78,5311	
2022	0	163	0	30	5	163	35	37	519	198	717	17,6768	82,3232	

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não declarada	sem resposta	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	2	126	2	16	5	128	23	0	2562	151	2713	15,2318	84,7682
2001	0	162	2	10	6	162	18	0	2602	180	2782	10	90
2002	3	239	2	9	5	242	16	0	1757	258	2015	6,20155	93,7984
2003	3	326	0	21	8	329	29	0	61	358	419	8,10056	91,8994
2004	1	330	0	21	8	331	29	0	73	360	433	8,05556	91,9444
2005	4	309	1	32	4	313	37	0	147	350	497	10,5714	89,4286
2006	6	317	5	27	4	323	36	0	160	359	519	10,0279	89,9721
2007	4	339	1	31	8	343	40	0	148	383	531	10,4439	89,5561
2008	4	480	3	58	21	484	82	0	120	566	686	14,4876	85,5124
2009	5	300	0	22	19	305	41	0	95	346	441	11,8497	88,1503
2010	1	367	3	48	12	368	63	0	130	431	561	14,6172	85,3828
2011	5	405	128	49	23	410	200	0	246	610	856	32,7869	67,2131
2012	2	421	0	51	27	423	78	0	242	501	743	15,5689	84,4311
2013	4	544	1	53	19	548	73	0	188	621	809	11,7552	88,2448
2014	6	386	1	48	25	392	74	0	160	466	626	15,8798	84,1202
2015	2	404	6	48	21	406	75	1	183	481	664	15,5925	84,4075
2016	2	387	46	83	46	389	175	1	202	564	766	31,0284	68,9716
2017	4	516	3	100	50	520	153	82	156	673	829	22,734	77,266
2018	3	372	6	51	24	375	81	77	139	456	595	17,7632	82,2368
2019	1	390	2	63	44	391	109	72	188	500	688	21,8	78,2
2020	1	327	4	65	34	328	103	56	286	431	717	23,8979	76,1021
2021	4	257	3	41	24	261	68	68	148	329	477	20,6687	79,3313
2022	3	350	43	55	32	353	130	37	519	483	1002	26,9151	73,0849

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não declarada	sem resposta	Total		Razão		
										total - SR	total brut	%PPI	%BA	
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2562	0	2562		
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2602	0	2602		
2002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1757	0	1757		
2003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	0	61		
2004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0	73		
2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	147	0	147		
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	160	0	160		
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	148	0	148		
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	0	120		
2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	0	95		
2010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	130	0	130		
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	246	0	246		
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	242	0	242		
2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	188	0	188		
2014	7	266	0	28	11	273	39	0	0	160	312	472	12,5	87,5
2015	6	256	0	30	8	262	38	1	1	183	300	483	12,6667	87,3333
2016	7	289	0	47	12	296	59	1	1	202	355	557	16,6197	83,3803
2017	8	282	1	50	9	290	60	82	82	156	350	506	17,1429	82,8571
2018	12	226	0	36	11	238	47	77	77	139	285	424	16,4912	83,5088
2019	6	214	1	39	6	220	46	72	72	188	266	454	17,2932	82,7068
2020	8	238	1	42	13	246	56	56	56	286	302	588	18,543	81,457
2021	2	147	1	32	18	149	51	68	68	148	200	348	25,5	74,5
2022	2	173	0	34	9	175	43	37	37	519	218	737	19,7248	80,2752

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	1	25	1	3	0	26	4	0	2562	30	2592	13,3333	86,6667
2001	0	30	0	1	1	30	2	0	2602	32	2634	6,25	93,75
2002	2	41	1	3	3	43	7	0	1757	50	1807	14	86
2003	0	68	0	6	1	68	7	0	61	75	136	9,33333	90,6667
2004	1	75	1	4	0	76	5	0	73	81	154	6,17284	93,8272
2005	3	69	0	4	0	72	4	0	147	76	223	5,26316	94,7368
2006	1	58	1	9	2	59	12	0	160	71	231	16,9014	83,0986
2007	1	63	0	5	2	64	7	0	148	71	219	9,85915	90,1408
2008	6	110	0	16	3	116	19	0	120	135	255	14,0741	85,9259
2009	4	238	0	20	6	242	26	0	95	268	363	9,70149	90,2985
2010	0	156	0	11	3	156	14	0	130	170	300	8,23529	91,7647
2011	0	168	1	15	7	168	23	0	246	191	437	12,0419	87,9581
2012	1	159	0	20	9	160	29	0	242	189	431	15,3439	84,6561
2013	6	246	1	29	9	252	39	0	188	291	479	13,4021	86,5979
2014	1	158	0	18	7	159	25	0	160	184	344	13,587	86,413
2015	3	171	0	12	7	174	19	1	183	193	376	9,84456	90,1554
2016	2	150	0	21	8	152	29	1	202	181	383	16,0221	83,9779
2017	8	283	0	56	15	291	71	82	156	362	518	19,6133	80,3867
2018	2	158	0	28	12	160	40	77	139	200	339	20	80
2019	0	149	0	27	8	149	35	72	188	184	372	19,0217	80,9783
2020	0	118	0	18	10	118	28	56	286	146	432	19,1781	80,8219
2021	4	103	0	18	6	107	24	68	148	131	279	18,3206	81,6794
2022	1	135	0	22	5	136	27	37	519	163	682	16,5644	83,4356

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	4	210	0	6	0	214	6	0	2562	220	2782	2,72727	97,2727
2001	3	244	0	10	3	247	13	0	2602	260	2862	5	95
2002	3	338	2	5	3	341	10	0	1757	351	2108	2,849	97,151
2003	9	428	0	15	3	437	18	0	61	455	516	3,95604	96,044
2004	8	450	1	19	2	458	22	0	73	480	553	4,58333	95,4167
2005	19	433	0	30	3	452	33	0	147	485	632	6,80412	93,1959
2006	15	454	0	19	5	469	24	0	160	493	653	4,86815	95,1318
2007	9	441	1	24	6	450	31	0	148	481	629	6,44491	93,5551
2008	7	418	1	34	34	425	69	0	120	494	614	13,9676	86,0324
2009	5	475	0	47	24	480	71	0	95	551	646	12,8857	87,1143
2010	2	493	1	37	17	495	55	0	130	550	680	10	90
2011	5	503	1	40	36	508	77	0	246	585	831	13,1624	86,8376
2012	10	491	2	45	27	501	74	0	242	575	817	12,8696	87,1304
2013	11	472	3	52	31	483	86	0	188	569	757	15,1142	84,8858
2014	6	459	7	48	36	465	91	0	160	556	716	16,3669	83,6331
2015	3	456	3	62	17	459	82	1	183	541	724	15,1571	84,8429
2016	6	419	8	98	40	425	146	1	202	571	773	25,5692	74,4308
2017	6	406	7	91	28	412	126	82	156	538	694	23,4201	76,5799
2018	0	379	8	71	32	379	111	77	139	490	629	22,6531	77,3469
2019	2	411	11	87	40	413	138	72	188	551	739	25,0454	74,9546
2020	6	406	10	74	35	412	119	56	286	531	817	22,4105	77,5895
2021	2	305	10	72	24	307	106	68	148	413	561	25,6659	74,3341
2022	5	365	11	60	39	370	110	37	519	480	999	22,9167	77,0833

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	3	114	1	5	3	117	9	0	2562	126	2688	7,14286	92,8571
2001	0	132	1	8	6	132	15	0	2602	147	2749	10,2041	89,7959
2002	2	241	2	11	2	243	15	0	1757	258	2015	5,81395	94,186
2003	4	434	3	18	11	438	32	0	61	470	531	6,80851	93,1915
2004	4	404	2	28	9	408	39	0	73	447	520	8,72483	91,2752
2005	7	1055	10	365	135	1062	510	0	147	1572	1719	32,4427	67,5573
2006	5	765	5	59	17	770	81	0	160	851	1011	9,51821	90,4818
2007	19	463	6	291	61	482	358	0	148	840	988	42,619	57,381
2008	2	409	1	39	18	411	58	0	120	469	589	12,3667	87,6333
2009	9	982	4	91	26	991	121	0	95	1112	1207	10,8813	89,1187
2010	5	544	2	41	8	549	51	0	130	600	730	8,5	91,5
2011	8	509	1	43	19	517	63	0	246	580	826	10,8621	89,1379
2012	8	523	0	42	16	531	58	0	242	589	831	9,8472	90,1528
2013	8	586	1	56	19	594	76	0	188	670	858	11,3433	88,6567
2014	3	491	2	47	14	494	63	0	160	557	717	11,3106	88,6894
2015	5	535	2	52	26	540	80	1	183	620	803	12,9032	87,0968
2016	10	532	2	77	28	542	107	1	202	649	851	16,4869	83,5131
2017	2	751	2	94	39	753	135	82	156	888	1044	15,2027	84,7973
2018	5	466	1	64	16	471	81	77	139	552	691	14,6739	85,3261
2019	2	471	1	63	24	473	88	72	188	561	749	15,6863	84,3137
2020	1	438	1	56	26	439	83	56	286	522	808	15,9004	84,0996
2021	3	314	1	65	25	317	91	68	148	408	556	22,3039	77,6961
2022	2	371	1	50	30	373	81	37	519	454	973	17,8414	82,1586

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão		
										total - SR	total brut	%PPI	%BA	
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2562	0	2562		
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2602	0	2602		
2002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1757	0	1757		
2003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	0	61		
2004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0	73		
2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	147	0	147		
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	160	0	160		
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	148	0	148		
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	0	120		
2009	1	183	0	16	2	184	18	0	95	202	297	8,91089	91,0891	
2010	9	364	1	31	3	373	35	0	130	408	538	8,57843	91,4216	
2011	9	412	1	36	8	421	45	0	246	466	712	9,65665	90,3433	
2012	9	391	0	38	5	400	43	0	242	443	685	9,70655	90,2935	
2013	6	349	0	26	8	355	34	0	188	389	577	8,74036	91,2596	
2014	10	361	0	25	5	371	30	0	160	401	561	7,4813	92,5187	
2015	13	815	1	71	19	828	91	1	183	919	1102	9,90207	90,0979	
2016	12	447	1	73	26	459	100	1	202	559	761	17,8891	82,1109	
2017	17	381	0	80	31	398	111	82	156	509	665	21,8075	78,1925	
2018	13	329	1	65	13	342	79	77	139	421	560	18,7648	81,2352	
2019	11	325	2	51	18	336	71	72	188	407	595	17,4447	82,5553	
2020	4	282	0	58	13	286	71	56	286	357	643	19,888	80,112	
2021	12	228	0	54	12	240	66	68	148	306	454	21,5686	78,4314	
2022	9	292	0	54	11	301	65	37	519	366	885	17,7596	82,2404	

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	0	128	2	6	4	128	12	0	2562	140	2702	8,57143	91,4286
2001	4	170	3	11	7	174	21	0	2602	195	2797	10,7692	89,2308
2002	2	301	2	24	11	303	37	0	1757	340	2097	10,8824	89,1176
2003	8	495	3	21	6	503	30	0	61	533	594	5,62852	94,3715
2004	3	461	1	37	7	464	45	0	73	509	582	8,84086	91,1591
2005	4	498	1	34	13	502	48	0	147	550	697	8,72727	91,2727
2006	29	841	6	189	30	870	225	0	160	1095	1255	20,5479	79,4521
2007	19	944	5	137	31	963	173	0	148	1136	1284	15,2289	84,7711
2008	30	1079	6	326	91	1109	423	0	120	1532	1652	27,611	72,389
2009	18	833	2	78	28	851	108	0	95	959	1054	11,2617	88,7383
2010	8	660	1	79	20	668	100	0	130	768	898	13,0208	86,9792
2011	15	1061	2	108	51	1076	161	0	246	1237	1483	13,0154	86,9846
2012	6	717	1	47	49	723	97	0	242	820	1062	11,8293	88,1707
2013	7	634	0	62	37	641	99	0	188	740	928	13,3784	86,6216
2014	13	925	4	145	63	938	212	0	160	1150	1310	18,4348	81,5652
2015	10	612	2	73	38	622	113	1	183	735	918	15,3741	84,6259
2016	12	617	6	201	78	629	285	1	202	914	1116	31,1816	68,8184
2017	11	816	7	149	70	827	226	82	156	1053	1209	21,4625	78,5375
2018	4	558	6	93	46	562	145	77	139	707	846	20,5092	79,4908
2019	9	632	2	101	64	641	167	72	188	808	996	20,6683	79,3317
2020	12	584	2	105	59	596	166	56	286	762	1048	21,7848	78,2152
2021	8	431	2	85	44	439	131	68	148	570	718	22,9825	77,0175
2022	7	487	6	126	59	494	191	37	519	685	1204	27,8832	72,1168

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	1	39	1	1	1	40	3	0	2562	43	2605	6,97674	93,0233
2001	0	55	1	2	2	55	5	0	2602	60	2662	8,33333	91,6667
2002	2	65	0	6	2	67	8	0	1757	75	1832	10,6667	89,3333
2003	2	114	0	7	0	116	7	0	61	123	184	5,69106	94,3089
2004	0	114	1	9	1	114	11	0	73	125	198	8,8	91,2
2005	2	104	0	13	2	106	15	0	147	121	268	12,3967	87,6033
2006	0	113	0	8	0	113	8	0	160	121	281	6,61157	93,3884
2007	2	126	0	11	2	128	13	0	148	141	289	9,21986	90,7801
2008	3	108	1	15	8	111	24	0	120	135	255	17,7778	82,2222
2009	1	122	1	16	10	123	27	0	95	150	245	18	82
2010	0	123	1	8	4	123	13	0	130	136	266	9,55882	90,4412
2011	1	120	0	14	8	121	22	0	246	143	389	15,3846	84,6154
2012	0	109	1	7	11	109	19	0	242	128	370	14,8438	85,1563
2013	1	100	2	10	10	101	22	0	188	123	311	17,8862	82,1138
2014	1	96	0	16	10	97	26	0	160	123	283	21,1382	78,8618
2015	0	108	1	18	11	108	30	1	183	138	321	21,7391	78,2609
2016	0	100	2	21	13	100	36	1	202	136	338	26,4706	73,5294
2017	0	86	0	24	10	86	34	82	156	120	276	28,3333	71,6667
2018	2	100	1	26	15	102	42	77	139	144	283	29,1667	70,8333
2019	0	98	2	23	17	98	42	72	188	140	328	30	70
2020	0	96	0	16	6	96	22	56	286	118	404	18,6441	81,3559
2021	0	69	0	15	12	69	27	68	148	96	244	28,125	71,875
2022	1	112	2	12	9	113	23	37	519	136	655	16,9118	83,0882

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	3	332	4	15	8	335	27	0	2562	362	2924	7,45856	92,5414
2001	9	370	2	17	14	379	33	0	2602	412	3014	8,00971	91,9903
2002	9	531	4	25	20	540	49	0	1757	589	2346	8,31919	91,6808
2003	5	767	1	41	19	772	61	0	61	833	894	7,32293	92,6771
2004	5	755	0	46	23	760	69	0	73	829	902	8,32328	91,6767
2005	15	751	2	58	18	766	78	0	147	844	991	9,24171	90,7583
2006	15	1402	3	108	32	1417	143	0	160	1560	1720	9,16667	90,8333
2007	33	1798	11	343	63	1831	417	0	148	2248	2396	18,5498	81,4502
2008	20	1109	7	188	66	1129	261	0	120	1390	1510	18,777	81,223
2009	20	1303	2	142	60	1323	204	0	95	1527	1622	13,3595	86,6405
2010	11	887	1	72	35	898	108	0	130	1006	1136	10,7356	89,2644
2011	24	1847	3	186	89	1871	278	0	246	2149	2395	12,9362	87,0638
2012	9	822	1	82	48	831	131	0	242	962	1204	13,6175	86,3825
2013	17	1680	1	189	98	1697	288	0	188	1985	2173	14,5088	85,4912
2014	24	1112	5	120	83	1136	208	0	160	1344	1504	15,4762	84,5238
2015	12	895	3	80	54	907	137	1	183	1044	1227	13,1226	86,8774
2016	10	824	2	140	77	834	219	1	202	1053	1255	20,7977	79,2023
2017	19	1182	3	176	122	1201	301	82	156	1502	1658	20,0399	79,9601
2018	9	691	2	109	71	700	182	77	139	882	1021	20,6349	79,3651
2019	11	820	4	129	82	831	215	72	188	1046	1234	20,5545	79,4455
2020	8	728	2	116	57	736	175	56	286	911	1197	19,2097	80,7903
2021	8	563	2	90	47	571	139	68	148	710	858	19,5775	80,4225
2022	9	704	1	113	73	713	187	37	519	900	1419	20,7778	79,2222

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão		
										total - SR	total brut	%PPI	%BA	
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2562	0	2562		
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2602	0	2602		
2002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1757	0	1757		
2003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	0	61		
2004	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0	73		
2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	147	0	147		
2006	0	0	0	0	0	0	0	0	0	160	0	160		
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0	148	0	148		
2008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	0	120		
2009	0	45	0	2	1	45	3	0	95	48	143	6,25	93,75	
2010	0	232	0	15	6	232	21	0	130	253	383	8,3004	91,6996	
2011	3	290	1	19	9	293	29	0	246	322	568	9,00621	90,9938	
2012	4	289	0	17	5	293	22	0	242	315	557	6,98413	93,0159	
2013	4	286	0	17	6	290	23	0	188	313	501	7,34824	92,6518	
2014	3	282	1	23	7	285	31	0	160	316	476	9,81013	90,1899	
2015	4	236	0	28	17	240	45	1	183	285	468	15,7895	84,2105	
2016	2	293	0	31	13	295	44	1	202	339	541	12,9794	87,0206	
2017	7	235	0	43	10	242	53	82	156	295	451	17,9661	82,0339	
2018	4	278	0	40	9	282	49	77	139	331	470	14,8036	85,1964	
2019	2	211	4	38	13	213	55	72	188	268	456	20,5224	79,4776	
2020	1	208	4	33	18	209	55	56	286	264	550	20,8333	79,1667	
2021	2	169	5	41	17	171	63	68	148	234	382	26,9231	73,0769	
2022	5	245	3	31	19	250	53	37	519	303	822	17,4917	82,5083	

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla sem resp	Total		Razão		
									total - SR	total brut	%PPI	%BA	
2000	0	85	1	2	0	85	3	0	2562	88	2650	3,40909	96,5909
2001	0	85	0	4	1	85	5	0	2602	90	2692	5,55556	94,4444
2002	0	124	1	7	2	124	10	0	1757	134	1891	7,46269	92,5373
2003	2	181	1	5	2	183	8	0	61	191	252	4,18848	95,8115
2004	2	169	0	9	3	171	12	0	73	183	256	6,55738	93,4426
2005	3	159	0	14	2	162	16	0	147	178	325	8,98876	91,0112
2006	0	160	0	10	2	160	12	0	160	172	332	6,97674	93,0233
2007	2	159	1	7	0	161	8	0	148	169	317	4,73373	95,2663
2008	1	146	1	13	11	147	25	0	120	172	292	14,5349	85,4651
2009	3	160	1	25	14	163	40	0	95	203	298	19,7044	80,2956
2010	2	161	0	13	15	163	28	0	130	191	321	14,6597	85,3403
2011	1	164	0	14	15	165	29	0	246	194	440	14,9485	85,0515
2012	0	170	2	15	16	170	33	0	242	203	445	16,2562	83,7438
2013	2	151	0	12	19	153	31	0	188	184	372	16,8478	83,1522
2014	3	154	0	12	17	157	29	0	160	186	346	15,5914	84,4086
2015	2	149	0	21	15	151	36	1	183	187	370	19,2513	80,7487
2016	0	144	3	34	15	144	52	1	202	196	398	26,5306	73,4694
2017	1	133	2	34	14	134	50	82	156	184	340	27,1739	72,8261
2018	1	137	2	28	16	138	46	77	139	184	323	25	75
2019	0	150	1	40	21	150	62	72	188	212	400	29,2453	70,7547
2020	1	137	1	36	11	138	48	56	286	186	472	25,8065	74,1935
2021	2	103	2	28	13	105	43	68	148	148	296	29,0541	70,9459
2022	1	156	2	29	19	157	50	37	519	207	726	24,1546	75,8454

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	0	85	1	2	0	85	3	0	2562	88	2650	3,40909	96,5909
2001	0	85	0	4	1	85	5	0	2602	90	2692	5,55556	94,4444
2002	0	124	1	7	2	124	10	0	1757	134	1891	7,46269	92,5373
2003	2	181	1	5	2	183	8	0	61	191	252	4,18848	95,8115
2004	2	169	0	9	3	171	12	0	73	183	256	6,55738	93,4426
2005	3	159	0	14	2	162	16	0	147	178	325	8,98876	91,0112
2006	0	160	0	10	2	160	12	0	160	172	332	6,97674	93,0233
2007	2	159	1	7	0	161	8	0	148	169	317	4,73373	95,2663
2008	1	146	1	13	11	147	25	0	120	172	292	14,5349	85,4651
2009	3	160	1	25	14	163	40	0	95	203	298	19,7044	80,2956
2010	2	161	0	13	15	163	28	0	130	191	321	14,6597	85,3403
2011	1	164	0	14	15	165	29	0	246	194	440	14,9485	85,0515
2012	0	170	2	15	16	170	33	0	242	203	445	16,2562	83,7438
2013	2	151	0	12	19	153	31	0	188	184	372	16,8478	83,1522
2014	3	154	0	12	17	157	29	0	160	186	346	15,5914	84,4086
2015	2	149	0	21	15	151	36	1	183	187	370	19,2513	80,7487
2016	0	144	3	34	15	144	52	1	202	196	398	26,5306	73,4694
2017	1	133	2	34	14	134	50	82	156	184	340	27,1739	72,8261
2018	1	137	2	28	16	138	46	77	139	184	323	25	75
2019	0	150	1	40	21	150	62	72	188	212	400	29,2453	70,7547
2020	1	137	1	36	11	138	48	56	286	186	472	25,8065	74,1935
2021	2	103	2	28	13	105	43	68	148	148	296	29,0541	70,9459
2022	1	156	2	29	19	157	50	37	519	207	726	24,1546	75,8454

Ano	amarela	branca	indígena	parda	preta	B.A.	P.P.I.	não decla	sem resp	Total		Razão	
										total - SR	total brut	%PPI	%BA
2000	20	473	1	26	10	493	37	0	2562	530	3092	6,98113	93,0189
2001	14	520	3	24	9	534	36	0	2602	570	3172	6,31579	93,6842
2002	26	691	7	38	7	717	52	0	1757	769	2526	6,76203	93,238
2003	35	1042	2	47	13	1077	62	0	61	1139	1200	5,44337	94,5566
2004	23	1040	4	63	13	1063	80	0	73	1143	1216	6,99913	93,0009
2005	36	985	2	87	16	1021	105	0	147	1126	1273	9,32504	90,675
2006	22	1079	1	75	9	1101	85	0	160	1186	1346	7,16695	92,8331
2007	24	1039	4	67	11	1063	82	0	148	1145	1293	7,16157	92,8384
2008	22	961	2	92	63	983	157	0	120	1140	1260	13,7719	86,2281
2009	17	1027	1	91	46	1044	138	0	95	1182	1277	11,6751	88,3249
2010	22	1096	1	81	38	1118	120	0	130	1238	1368	9,69305	90,3069
2011	29	1029	2	88	73	1058	163	0	246	1221	1467	13,3497	86,6503
2012	20	1087	0	82	77	1107	159	0	242	1266	1508	12,5592	87,4408
2013	20	1063	1	100	83	1083	184	0	188	1267	1455	14,5225	85,4775
2014	33	994	3	117	74	1027	194	0	160	1221	1381	15,8886	84,1114
2015	15	987	1	106	57	1002	164	1	183	1166	1349	14,0652	85,9348
2016	13	896	3	204	79	909	286	1	202	1195	1397	23,9331	76,0669
2017	15	900	1	185	65	915	251	82	156	1166	1322	21,5266	78,4734
2018	27	915	2	121	39	942	162	77	139	1104	1243	14,6739	85,3261
2019	16	1078	2	136	50	1094	188	72	188	1282	1470	14,6646	85,3354
2020	22	991	3	129	47	1013	179	56	286	1192	1478	15,0168	84,9832
2021	20	731	2	108	36	751	146	68	148	897	1045	16,2765	83,7235
2022	15	962	4	101	41	977	146	37	519	1123	1642	13,0009	86,9991

Anexo 3

Distribuição do Índice de Disparidade Racial por setores – Universo dos TAEs

Índice de disparidade racial por setor da UFSC - Universo do TAEs

LOTAÇÃO	amarela	branca	parda	preta	indígena	não decl.	total	BA	PPI	Razão	IDR	Classe	Classe	Meta - Reser20%	Vagas admissão
Coordenadoria de Gestão Estratégica /CGE/SEPLAN	0	7	0	2	2	0	1	1	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,20	0,20
DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS ESTUDANTIS / DeAE/PRAE	1	102	10	5	5	1	3	3	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,60	0,60
Departamento de Esporte, Cultura e Lazer / DECL/SECARTE	1	94	7	5	5	0	1	1	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,20	0,20
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DE OBRAS / DFO/PU	1	66	5	2	2	0	12	12	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	2,40	2,40
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO / DPGI/SEPLAN	0	25	8	1	1	0	2	2	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,40	0,40
Departamento de Gestão da Moradia/Estudantil / DGM/EPRAE	2	71	15	8	8	0	1	1	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,20	0,20
DEPARTAMENTO DE PROJETOS, CONTRATOS E CONVÊNIOS / DPC/P	1	49	5	2	2	0	6	6	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	1,20	1,20
DIRETORIA ADMINISTRATIVA / DA/BNBU	0	18	1	0	0	0	22	22	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	4,40	4,40
MUSEU DE ARQUEOLOGIA E ETNOLOGIA / MARQUE/DGG	0	27	6	1	1	0	1	1	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,20	0,20
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO / PROEX	0	28	0	1	1	0	11	11	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	2,20	2,20
SECRETARIA DE APERFEIÇOAMENTO INSTITUCIONAL / SEAI	0	46	6	1	1	0	3	3	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,60	0,60
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO ADISTANCIA / SEAD	0	15	2	1	1	0	16	16	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	3,20	3,20
SECRETARIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL / SSI	0	49	7	5	5	0	2	2	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	0,40	0,40
UFSC - TV / UFSC-TV/SECOM	2	42	7	0	0	0	5	5	0	0,0	1,00	1.000	Muito alto	1,00	1,00
SUPERINTENDÊNCIA DE GOVERNANÇA ELETRÔNICA E TECNOLOGIA / SUGET/SEPLAN	0	88	7	7	7	1	21	20	1	4,8	0,75	0,751	Alto	4,20	3,20
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS / CCJ	0	25	4	0	0	0	19	18	1	5,3	0,72	0,724	Alto	3,80	2,80
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E REDES /DTIR	0	27	4	1	1	0	18	17	1	5,6	0,71	0,709	Alto	3,60	2,60
CENTRO DE CIÊNCIAS, TECNOLOGIA E SAÚDE / CTS/ARA	1	38	9	1	1	0	30	28	2	6,7	0,65	0,651	Alto	6,00	4,00
DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO / DSI/SETIC/SEPLAN	0	1	0	0	0	0	30	28	2	6,7	0,65	0,651	Alto	6,00	4,00
DEPARTAMENTO DE LICITAÇÕES /DPL/PROAD	0	4	1	0	0	0	13	12	1	7,7	0,60	0,597	Alto	2,60	1,60
EDITORA UNIVERSITÁRIA /EduFSC/DGG	0	1	1	0	0	0	13	12	1	7,7	0,60	0,597	Alto	2,60	1,60
Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica / PROGRAD	0	33	3	0	0	0	26	24	2	7,7	0,60	0,597	Alto	5,20	3,20
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO / SEPLAN	0	17	0	1	1	0	13	12	1	7,7	0,60	0,597	Alto	2,60	1,60
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL / DAP/PRODEGESP	0	43	0	0	0	0	36	33	3	8,3	0,56	0,563	Moderado	7,20	4,20
Superintendência de Ações Afirmativas e Equidades / SAAE/PROAFE	0	3	8	1	1	0	11	10	1	9,1	0,52	0,524	Moderado	2,20	1,20
DEPARTAMENTO DE CULTURA E EVENTOS / DCEVEN/SeArte	0	18	3	1	1	0	20	18	2	10,0	0,48	0,476	Moderado	4,00	2,00
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR / DAE/PROGRAD	0	20	3	0	0	0	19	17	2	10,5	0,45	0,449	Moderado	3,80	1,80
DIRETORIA ADMINISTRATIVA / DA/JOI	0	18	0	1	1	0	19	17	2	10,5	0,45	0,449	Moderado	3,80	1,80
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS / DDP/PROD	0	40	3	1	1	0	45	40	5	11,1	0,42	0,418	Moderado	9,00	4,00
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE IMOVEIS / DGI/DGG/UFSC	0	9	1	1	1	0	9	8	1	11,1	0,42	0,418	Moderado	1,80	0,80
Pró-Reitoria de Permanência e Assuntos/Estudantis / PRAE	0	1	0	0	0	0	9	8	1	11,1	0,42	0,418	Moderado	1,80	0,80
DEPARTAMENTO DE PROJETOS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA / DPAE/PROAD	0	12	0	0	0	0	26	23	3	11,5	0,40	0,396	Moderado	5,20	2,20
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS /CCB	0	2	0	0	0	0	76	67	9	11,8	0,38	0,380	Moderado	15,20	6,20
AGÊNCIA DE COMUNICAÇÃO /AGECOM/SECOM	0	1	0	0	0	0	25	22	3	12,0	0,37	0,371	Moderado	5,00	2,00
DEPARTAMENTO DE MANUTENÇÃO PREDIAL E DE INFRAESTRUTURA / DMP/PROAD	0	7	1	0	0	1	8	7	1	12,5	0,35	0,345	Moderado	1,60	0,60
DEPARTAMENTO DE PROJETOS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA / DPAE/PROAD	3	10	2	0	0	0	8	7	1	12,5	0,35	0,345	Moderado	1,60	0,60
DIRETORIA ADMINISTRATIVA / DA/CBS	1	8	3	0	0	0	16	14	2	12,5	0,35	0,345	Moderado	3,20	1,20
Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação / PROPESQ	0	4	1	0	0	0	8	7	1	12,5	0,35	0,345	Moderado	1,60	0,60
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO AUFSC / PF/UFSC	0	12	1	0	0	0	16	14	2	12,5	0,35	0,345	Moderado	3,20	1,20
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E FINANÇAS / DCF/SEPLAN	0	7	1	1	1	0	23	20	3	13,0	0,32	0,317	Baixo	4,60	1,60
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO / HU	0	9	2	0	0	0	897	779	118	13,2	0,31	0,311	Baixo	179,40	61,40
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PATRIMONIAL / DGP/PROAD	0	7	1	0	0	0	15	13	2	13,3	0,30	0,302	Baixo	3,00	1,00
DEPARTAMENTO DE PROJETOS, CONTRATOS E CONVÊNIOS /DPC/P	0	22	4	2	2	0	15	13	2	13,3	0,30	0,302	Baixo	3,00	1,00
IMPrensa UNIVERSITÁRIA / IU/PROAD	1	10	4	1	1	0	15	13	2	13,3	0,30	0,302	Baixo	3,00	1,00
CENTRO SOCIOECONÔMICO / CSE	0	23	3	0	0	0	51	44	7	13,7	0,28	0,281	Baixo	10,20	3,20
CENTRO TECNOLÓGICO DE JOINVILLE / CTJ	0	7	1	0	0	0	29	25	4	13,8	0,28	0,278	Baixo	5,80	1,80
DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA FÍSICA E PATRIMONIAL / DESEG/SEPLAN	0	6	0	0	0	0	28	24	4	14,3	0,25	0,252	Baixo	5,60	1,60
CENTRO DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO / CCE	0	13	0	1	1	0	54	46	8	14,8	0,22	0,224	Baixo	10,80	2,80
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS /CCA	0	24	2	1	1	0	112	95	17	15,2	0,20	0,205	Baixo	22,40	5,40
CENTRO DE CIÊNCIAS FÍSICAS E MATEMÁTICAS / CFM	0	28	2	0	0	0	59	50	9	15,3	0,20	0,201	Baixo	11,80	2,80
BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA / BU/DGG	0	17	1	0	0	0	124	104	20	16,1	0,16	0,155	Muito baixo	24,80	4,80
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS / PRD/PROAD	0	4	1	2	2	0	23	19	4	17,4	0,09	0,089	Muito baixo	4,60	0,60
CENTRO TECNOLÓGICO, DE CIÊNCIAS EXATAS E EDUCAÇÃO / CTE/PROAD	0	15	3	3	3	0	33	27	6	18,2	0,05	0,048	Muito baixo	6,60	0,60
DEPARTAMENTO DE MANUTENÇÃO PREDIAL E DE INFRAESTRUTURA / DMP/PROAD	0	18	5	1	1	0	11	9	2	18,2	0,05	0,048	Muito baixo	2,20	0,20
DEPARTAMENTO DE ATENÇÃO À SAÚDE / DAS/PRODEGESP	0	22	0	0	0	0	53	43	10	18,9	0,01	0,012	Muito baixo	10,60	0,60

CENTRO TECNOLÓGICO / CTC	2	12	2	0	0	0	110	89	21	19,1	0,00	0,000	Muito baixo	22,00	1,00
CORREGEDORIA GERAL / CG/GR	0	17	2	0	0	0	5	4	1	20,0	-0,05	-0,048		1,00	0,00
DEPARTAMENTO DE INTEGRAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL / DI	0	12	1	0	0	0	5	4	1	20,0	-0,05	-0,048		1,00	0,00
SUPERINTENDÊNCIA DE ORÇAMENTO / SO/SEPLAN	0	19	3	2	1	5	4	1	20,0	-0,05	-0,048		1,00	0,00	
CENTRO DE DESPORTOS / CDS	12	764	52	33	33	3	19	15	4	21,1	-0,10	-0,103		3,80	-0,20
DEPARTAMENTO DE COMPRAS / DCOM/PROAD	0	13	2	0	0	0	23	18	5	21,7	-0,14	-0,139		4,60	-0,40
COLÉGIO DE APLICAÇÃO / CA/CED	0	1	0	0	0	0	50	39	11	22,0	-0,15	-0,152		10,00	-1,00
Secretaria de Cultura, Arte e Esporte / SECARTE	0	23	1	4	4	0	27	21	6	22,2	-0,16	-0,164		5,40	-0,60
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO / PROAD	0	40	4	5	5	0	40	31	9	22,5	-0,18	-0,179		8,00	-1,00
CENTRO DE CIÊNCIAS RURAIS /CCR/UFSC	0	9	0	3	3	0	35	27	8	22,9	-0,20	-0,197		7,00	-1,00
SECRETARIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS / SINTER	1	30	7	1	1	0	17	13	4	23,5	-0,23	-0,232		3,40	-0,60
RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO /RU/PRAE	0	18	2	1	1	1	38	29	9	23,7	-0,24	-0,241		7,60	-1,40
DEPARTAMENTO DE ENSINO / DEN/PROGRAD	0	11	0	0	0	0	12	9	3	25,0	-0,31	-0,310		2,40	-0,60
DEPARTAMENTO DE INOVAÇÃO /DIN/PROPESQ	1	23	2	0	0	0	12	9	3	25,0	-0,31	-0,310		2,40	-0,60
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS / CFH	0	8	1	0	0	0	66	49	17	25,8	-0,35	-0,349		13,20	-3,80
GABINETE DO REITOR / GR/UFSC	0	7	1	0	0	0	27	20	7	25,9	-0,36	-0,358		5,40	-1,60
PREFEITURA UNIVERSITÁRIA / PU/UFSC	0	14	0	1	1	0	54	40	14	25,9	-0,36	-0,358		10,80	-3,20
Departamento de Permanência Estudantil /DPE/PRAE	0	29	1	4	4	0	30	22	8	26,7	-0,40	-0,397		6,00	-2,00
DIRETORIA ADMINISTRATIVA / DA/ARA	0	3	0	0	0	0	25	18	7	28,0	-0,47	-0,467		5,00	-2,00
NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL / NDI/CED	0	20	2	2	2	1	32	23	9	28,1	-0,47	-0,473		6,40	-2,60
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO /CED	0	16	0	0	0	0	35	25	10	28,6	-0,50	-0,497		7,00	-3,00
SUPERINTENDÊNCIA DE PROJETOS / SP/PROPESQ	0	12	1	0	0	0	7	5	2	28,6	-0,50	-0,497		1,40	-0,60
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE / CCS	1	12	0	2	2	0	104	73	31	29,8	-0,56	-0,561		20,80	-10,20
Departamento de Manutenção Externa /DME/PU	0	2	0	0	0	0	10	7	3	30,0	-0,57	-0,571		2,00	-1,00
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO/ DPG/PROPG	0	10	1	0	0	0	17	11	6	35,3	-0,85	-0,849		3,40	-2,60
AUDITORIA INTERNA / AUDIN/GR	0	20	1	0	0	0	11	7	4	36,4	-0,90	-0,905		2,20	-1,80
DIREÇÃO-GERAL DO GABINETE /DGG/UFSC	0	4	1	0	0	0	24	15	9	37,5	-0,96	-0,964		4,80	-4,20
Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidades / PROAFE	0	5	2	0	0	0	15	9	6	40,0	-1,10	-1,095		3,00	-3,00
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO /DA/PROEX	1	4	0	0	0	0	2	1	1	50,0	-1,62	-1,619		0,40	-0,60
Departamento de Validações /DEV/PROAFE	0	0	0	0	0	0	9	4	5	55,6	-1,91	-1,910		1,80	-3,20

Anexo 4

Distribuição do Índice de Disparidade Racial por setores – Universo dos Docentes

Índice de disparidade racial por setor da UFSC - Universo dos docentes

DEPARTAMENTO	CENTRO	amarela	branca	pardo	preto	não declarado	total	BA	PPI	Razão	IDR	Classe	Classe	Meta20%	Vagas
INFORMÁTICA E ESTATÍSTICA / INE/CTC	CTC	0	59	0	0	1	60	60,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	12,00	12,00
EXPRESSION GRÁFICA / EGR/CCE	CCE	0	41	0	0	0	41	41,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	8,20	8,20
FILOSOFIA / FIL/CFH	CFH	1	26	0	0	0	27	27,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	5,40	5,40
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E SISTEMAS / EPS/CTC	CTC	0	26	0	0	0	26	26,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	5,20	5,20
ANÁLISES CLÍNICAS / ACL/CSS	CSS	0	25	0	0	0	25	25,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	5,00	5,00
AUTOMAÇÃO E SISTEMAS / DAS/CTC	CTC	0	22	0	0	0	22	22,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	4,40	4,40
CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS / CIF/CSS	CSS	0	22	0	0	0	22	22,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	4,40	4,40
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALIMENTOS / CAL/CCA	CCA	0	21	0	0	0	21	21,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	4,20	4,20
CIÊNCIAS NATURAIS E SOCIAIS / DCNS/CCR	CCR	0	18	0	0	0	18	18,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	3,60	3,60
FONOaudiologia / FONO/CSS	CSS	1	17	0	0	0	18	18,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	3,60	3,60
BOTÂNICA / BOT/CCB	CCB	0	16	0	0	1	17	17,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	3,40	3,40
ENGENHARIA RURAL / ENR/CCA	CCA	1	14	0	0	0	15	15,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	3,00	3,00
OCEANOGRÁFIA / OCN/CFM	CFM	0	11	0	0	0	11	11,00	0,00	0,00	1,00	1,000	Muito alto	2,20	2,20
ARQUITETURA E URBANISMO / ARQ/CTC	CTC	1	35	1	0	1	38	37,00	1,00	2,63	0,87	0,868	Alto	7,60	6,60
CLÍNICA MÉDICA / CLM/CSS	CSS	2	33	1	0	1	37	36,00	1,00	2,70	0,86	0,865	Alto	7,40	6,40
ODONTOLOGIA / ODT/CSS	CSS	1	63	2	0	0	66	64,00	2,00	3,03	0,85	0,848	Alto	13,20	11,20
ENGENHARIA MECÂNICA / EMC/CTC	CTC	0	62	2	0	1	65	63,00	2,00	3,08	0,85	0,846	Alto	13,00	11,00
NUTRIÇÃO / NTR/CSS / NTR/CSS	CSS	1	29	1	0	1	32	31,00	1,00	3,13	0,84	0,844	Alto	6,40	5,40
CIÊNCIAS CONTÁBEIS / CCN/CSE	CSE	0	30	0	1	0	31	30,00	1,00	3,23	0,84	0,839	Alto	6,20	5,20
HISTÓRIA / HST/CFH	CFH	0	27	1	0	1	29	28,00	1,00	3,45	0,83	0,828	Alto	5,80	4,80
SAÚDE PÚBLICA / SPB/CSS	CSS	0	26	1	0	0	27	26,00	1,00	3,70	0,81	0,815	Alto	5,40	4,40
MICROBIOLOGIA, IMUNOLOGIA E PARASITOLOGIA / MIP/CCB	CCB	0	19	1	0	2	22	21,00	1,00	4,55	0,77	0,773	Alto	4,40	3,40
BIOQUÍMICA / BQA/CCB	CCB	0	20	1	0	0	21	20,00	1,00	4,76	0,76	0,762	Alto	4,20	3,20
CIÊNCIAS MORFOLÓGICAS / MOR/CCB	CCB	1	18	1	0	1	21	20,00	1,00	4,76	0,76	0,762	Alto	4,20	3,20
ENFERMAGEM / ENF/CSS	CSS	0	59	2	1	0	62	59,00	3,00	4,84	0,76	0,758	Alto	12,40	9,40
ENGENHARIA SANITÁRIA E AMBIENTAL / ENS/CTC	CTC	0	18	1	0	0	19	18,00	1,00	5,26	0,74	0,737	Alto	3,80	2,80
FITOTECNIA / FIT/CCA	CCA	0	16	1	0	1	18	17,00	1,00	5,56	0,72	0,722	Alto	3,60	2,60
PATOLOGIA / PTL/CSS	CSS	1	16	1	0	0	18	17,00	1,00	5,56	0,72	0,722	Alto	3,60	2,60
COMPUTAÇÃO / DEC/CTS/ARA / DEC/CTS/ARA	CTS	0	16	1	0	0	17	16,00	1,00	5,88	0,71	0,706	Moderado	3,40	2,40
ENGENHARIA DO CONHECIMENTO / EGC/CTC	CTC	0	16	1	0	0	17	16,00	1,00	5,88	0,71	0,706	Moderado	3,40	2,40
ENGENHARIA TÊXTIL / DET/CTE	CTE	0	15	0	1	0	16	15,00	1,00	6,25	0,69	0,688	Moderado	3,20	2,20
AGRICULTURA, BIODIVERSIDADE E FLORESTAS /DABF/CCR / DABF/CCR	CCR	1	27	2	0	0	30	28,00	2,00	6,67	0,67	0,667	Moderado	6,00	4,00
EDUCAÇÃO DO CAMPO / DEC/CED	CED	0	14	1	0	0	15	14,00	1,00	6,67	0,67	0,667	Moderado	3,00	2,00
ENGENHARIA CIVIL / ECV/CTC	CTC	0	42	2	1	0	45	42,00	3,00	6,67	0,67	0,667	Moderado	9,00	6,00
COLÉGIO DE APLICAÇÃO / CA/CED	CED	1	90	6	1	2	100	93,00	7,00	7,00	0,65	0,650	Moderado	20,00	13,00
CIÊNCIAS FISIOLÓGICAS / CFS/CCB	CCB	0	13	1	0	0	14	13,00	1,00	7,14	0,64	0,643	Moderado	2,80	1,80
SERVIÇO SOCIAL / DSS/CSE	CSE	0	26	1	1	0	28	26,00	2,00	7,14	0,64	0,643	Moderado	5,60	3,60
MATEMÁTICA / MAT/CTE	CTE	1	74	5	1	1	82	76,00	6,00	7,32	0,63	0,634	Moderado	16,40	10,40
ARTES / ART/CCE	CCE	0	25	2	0	0	27	25,00	2,00	7,41	0,63	0,630	Moderado	5,40	3,40
BIOLOGIA CELULAR, EMBRIOLOGIA E GENÉTICA /BEG/CCB	CCB	0	24	1	1	0	26	24,00	2,00	7,69	0,62	0,615	Moderado	5,20	3,20
ECOLOGIA E ZOOLOGIA / ECZ/CCB	CCB	1	20	2	0	1	24	22,00	2,00	8,33	0,58	0,583	Moderado	4,80	2,80
NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL / NDI/CED	CED	1	21	0	2	0	24	22,00	2,00	8,33	0,58	0,583	Moderado	4,80	2,80
GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA / DTO/CSS	CSS	0	11	0	1	0	12	11,00	1,00	8,33	0,58	0,583	Moderado	2,40	1,40
LÍNGUA E LITERATURA VERNÁCULAS / DLLV/CCE	CCE	0	42	4	0	1	47	43,00	4,00	8,51	0,57	0,574	Moderado	9,40	5,40
ENGENHARIA DE MATERIAIS / EMT/CTE	CTE	0	10	1	0	0	11	10,00	1,00	9,09	0,55	0,545	Moderado	2,20	1,20
CIRURGIA / CLC/CSS	CSS	1	28	2	1	0	32	29,00	3,00	9,38	0,53	0,531	Moderado	6,40	3,40
PSICOLOGIA / PSI/CFH	CFH	1	37	4	0	0	42	38,00	4,00	9,52	0,52	0,524	Moderado	8,40	4,40
GEOCIÊNCIAS / GCN/CFH	CFH	0	19	1	1	0	21	19,00	2,00	9,52	0,52	0,524	Moderado	4,20	2,20
ANTROPOLOGIA / ANT/CFH	CFH	0	19	0	2	0	21	19,00	2,00	9,52	0,52	0,524	Moderado	4,20	2,20
ESTUDOS ESPECIALIZADOS EM EDUCAÇÃO / EED/CED	CED	1	27	2	1	0	31	28,00	3,00	9,68	0,52	0,516	Moderado	6,20	3,20

METODOLOGIA DE ENSINO / MEN/CED	CEC	1	63	4	3	0	71	64,00	7,00	9,86	0,51	0,507	Moderado	14,20	7,20
ZOOTECNIA E DESENVOLVIMENTO RURAL / ZOT/CCA	CCA	1	25	2	1	0	29	26,00	3,00	10,34	0,48	0,483	Baixo	5,80	2,80
PEDIATRIA / DPT/CCS	CCS	1	16	2	0	0	19	17,00	2,00	10,53	0,47	0,474	Baixo	3,80	1,80
BIOCIÊNCIAS E SAÚDE ÚNICA / CEBSU/CCR	CCR	0	16	2	0	0	18	16,00	2,00	11,11	0,44	0,444	Baixo	3,60	1,60
BIOCIÊNCIAS E SAÚDE ÚNICA / CEBSU/CCR	CCR	0	16	2	0	0	18	16,00	2,00	11,11	0,44	0,444	Baixo	3,60	1,60
DIREITO / DIR/CCJ	CCJ	1	53	6	1	1	62	55,00	7,00	11,29	0,44	0,435	Baixo	12,40	5,40
FÍSICA / FSC/CFM	CFM	3	54	6	2	4	69	61,00	8,00	11,59	0,42	0,420	Baixo	13,80	5,80
CIÊNCIAS DA SAÚDE / DCS/CTS/ARA	CTS	1	52	6	1	0	60	53,00	7,00	11,67	0,42	0,417	Baixo	12,00	5,00
AQUICULTURA / AQ/CCA	CCA	2	13	1	1	0	17	15,00	2,00	11,76	0,41	0,412	Baixo	3,40	1,40
CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO / CAD/CSE	CSE	0	37	2	3	0	42	37,00	5,00	11,90	0,40	0,405	Baixo	8,40	3,40
FARMACOLOGIA / FMC/CCB	CCB	0	14	2	0	0	16	14,00	2,00	12,50	0,38	0,375	Baixo	3,20	1,20
ENGENHARIA ELÉTRICA E ELETRÔNICA / EEL/CTC	CTC	3	39	5	1	0	48	42,00	6,00	12,50	0,38	0,375	Baixo	9,60	3,60
JORNALISMO / JOR/CCE	CCE	0	21	2	1	0	24	21,00	3,00	12,50	0,38	0,375	Baixo	4,80	1,80
GEOLOGIA / DGL/CFH	CFH	1	12	2	0	0	15	13,00	2,00	13,33	0,33	0,333	Baixo	3,00	1,00
ENGENHARIAS DA MOBILIDADE / EMB/CTJ	CTJ	3	81	13	0	0	97	84,00	13,00	13,40	0,33	0,330	Baixo	19,40	6,40
ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS / CNM/CSE	CSE	0	43	7	0	1	51	44,00	7,00	13,73	0,31	0,314	Baixo	10,20	3,20
ENGENHARIA QUÍMICA E ENGENHARIA DE ALIMENTOS / EQA/CTC	CTC	0	29	5	0	1	35	30,00	5,00	14,29	0,29	0,286	Baixo	7,00	2,00
ENERGIA E SUSTENTABILIDADE / EES/CTS/ARA	CTS	0	12	2	0	0	14	12,00	2,00	14,29	0,29	0,286	Baixo	2,80	0,80
SOCIOLOGIA E CIÊNCIA POLÍTICA / SPO/CFH	CFH	0	22	4	0	0	26	22,00	4,00	15,38	0,23	0,231	Baixo	5,20	1,20
Gestão, Mídias e Tecnologia / DGMT/CCE	CCE	0	10	2	0	0	12	10,00	2,00	16,67	0,17	0,167	Muito Baixo	2,40	0,40
QUÍMICA / QMC/CFM	CFM	0	40	7	1	0	48	40,00	8,00	16,67	0,17	0,167	Muito Baixo	9,60	1,60
LÍNGUA E LITERATURA ESTRANGEIRAS / LLE/CCE	CCE	0	45	7	2	0	54	45,00	9,00	16,67	0,17	0,167	Muito Baixo	10,80	1,80
CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO / CIN/CED	CEC	0	26	5	1	1	33	27,00	6,00	18,18	0,09	0,091	Muito Baixo	6,60	0,60
EDUCAÇÃO FÍSICA / DEF/CDS	CDS	0	40	6	3	0	49	40,00	9,00	18,37	0,08	0,082	Muito Baixo	9,80	0,80
CIÊNCIAS EXATAS E EDUCAÇÃO / DCEE/CTE	CTE	0	23	5	1	0	29	23,00	6,00	20,69	-0,03	-0,034		5,80	-0,20
ENGENHARIAS DE CONTROLE, AUTOMAÇÃO E COMPUTAÇÃO / CAC/CTE	CTE	1	17	5	0	0	23	18,00	5,00	21,74	-0,09	-0,087		4,60	-0,40
LIBRAS / LSB/CCE	CCE	0	21	5	1	0	27	21,00	6,00	22,22	-0,11	-0,111		5,40	-0,60
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E AGRONÔMICAS / CECBA/CCR	CCR	0	7	3	0	0	10	7,00	3,00	30,00	-0,50	-0,500		2,00	-1,00
FÍSICA, QUÍMICA E MATEMÁTICA / CEFQM/CTS/ARA	CTS	0	6	3	1	0	10	6,00	4,00	40,00	-1,00	-1,000		2,00	-2,00
MUSEOLOGIA / CEM/CFH	CFH	0	3	1	1	0	5	3,00	2,00	40,00	-1,00	-1,000		1,00	-1,00