

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E OS DESAFIOS PARA A  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DO CEFET / RJ, *CAMPUS* NOVA FRIBURGO.

KATIANE FAIAL SALGADO

JUIZ DE FORA

2025

KATIANE FAIAL SALGADO

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E OS DESAFIOS PARA A  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DO CEFET / RJ, *CAMPUS* NOVA FRIBURGO.

Dissertação apresentada ao Mestrado  
Profissional em Administração Pública, da  
Universidade Federal de Juiz de Fora como  
requisito parcial para a obtenção do título de  
Mestre em Administração Pública.

Orientador:

Prof. Dr. Angelo Brigato Ésther

JUIZ DE FORA

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Salgado, Katiane Faial.  
DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E OS DESAFIOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DO CEFET / RJ, CAMPUS NOVA FRIBURGO. / Katiane Faial Salgado. -- 2025.  
206 f.

Orientador: Angelo Brigato Ésther  
Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, 2025.

1. Racismo e administração pública. 2. Discriminação racial. 3. Ensino superior público. 4. Centro Federal de Educação Tecnológica. I. Ésther, Angelo Brigato, orient. II. Título.

**Katiane Faial Salgado**

**Discriminação Racial na Educação Superior e os Desafios para a Administração Pública : o caso do CEFET/RJ, campus Nova Friburgo**

Dissertação  
apresentada  
ao Mestrado  
Profissional em  
Administração  
Pública em Rede  
Nacional  
da Universidade  
Federal de Juiz de  
Fora como requisito  
parcial à obtenção do  
título de Mestre em  
Administração  
Pública. Área de  
concentração: Administração  
Pública

Aprovada em 09 de abril de 2025.

BANCA EXAMINADORA

**Prof. Dr. Angelo Brigato Ésther** - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

**Profa. Dra. Cláudia Henschel de Lima**  
Universidade Federal Fluminense

**Profa. Dra. Soraia Marcelino Vieira**  
Universidade Federal Fluminense

**Profa. Dra. Lilian Alfaia Monteiro**  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Juiz de Fora, 08/04/2025.



Documento assinado eletronicamente por **Soraia Marcelino Vieira, Usuário Externo**, em 09/04/2025, às 16:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Angelo Brigato Esther, Professor(a)**, em 09/04/2025, às 16:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Claudia Henschel de Lima, Usuário Externo**, em 10/04/2025, às 17:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lilian Alfaia Monteiro, Professor(a)**, em 15/04/2025, às 19:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf ([www2.ufjf.br/SEI](http://www2.ufjf.br/SEI)) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2338884** e o código CRC **304ABC16**.

Dedico esse trabalho a minha família, pelo apoio em todos os momentos, à Júlia, filha querida, por alegrar e inspirar meus dias, e ao Raphael, companheiro de vida, que costuma acreditar em mim, mesmo quando tenho dúvidas.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus pela vida, saúde, oportunidades e pessoas maravilhosas que cruzam meu caminho.

A minha mãe, Rosa, que ainda não compreendeu bem o que é um mestrado, mas que está comigo sempre, vem ajudar quando as coisas ficam difíceis e, mesmo sem compreender, apoia incondicionalmente, à você, todo o meu amor.

Ao meu pai, Nilson, que, de alguma maneira, sabe que as coisas estão caminhando e oferece o seu amor nos poucos momentos em que estamos juntos.

Ao Raphael, esposo amado, que permanece comigo nos momentos mais difíceis, com quem estou construindo uma família e aprendendo a cada dia sobre o amor, as relações e sobre mim mesma.

À Júlia, minha menina, que trouxe tantas coisas novas, tantos sentimentos, tanta alegria, tantos desafios, que me inspira e me enche de amor, amor que se renova a cada dia. Obrigada por ter vindo para essa família!

À Gabi pelo cuidado, amor e tempo que dedica aos cuidados da minha menina, e aos demais familiares ao mostrar que precisamos viver em comunidade, agradeço todo o carinho, apoio e amor.

Aos amigos queridos sem os quais a vida seria muito sem graça! Em especial, agradeço à Lorena, amiga de longa data que, como uma leoa, vence grandes desafios todos os dias. À Paula, que me inspira com sua objetividade, franqueza e carinho, mesmo à distância.

Aos colegas da turma Profiap 2022 pelo apoio nos momentos difíceis e pelo aprendizado, na longa jornada do mestrado.

Aos professores do Profiap com quem tive a honra de estudar, a vocês, toda a minha admiração. Em especial, agradeço ao professor Angelo, por aceitar o desafio de orientar a minha pesquisa, agradeço todas as dicas, as trocas, as reflexões, a paciência que teve comigo, o respeito e o carinho desde o início.

A algumas mulheres que me inspiraram a trabalhar o tema: À Lucia, colega de faculdade, mulher negra, graduou-se assistente social na terceira idade, com quem tive o prazer de conviver e ter amizade. À Nirvana, supervisora de estágio, mulher negra, assistente social, com uma trajetória incrível na profissão, admirada por onde passava, já na graduação me inspirou com o exemplo de participar de um coletivo feminista negro da cidade. À vocês, meus agradecimentos e carinho, ainda que póstumos.

Por fim, agradeço ao Cefet / RJ a honra de fazer parte dessa instituição, agradeço ao *Campus Nova Friburgo* pelo apoio e ajuda sempre que necessário, aos colegas de trabalho, em especial à equipe da Saped que tanto me inspira e faz do trabalho algo mais leve – Maria Luisa, Isabel, Regina, Cristina e Priscila, muito obrigada! E principalmente agradeço aos participantes da pesquisa que, com toda gentileza, cederam seu tempo para contribuir com o trabalho, de modo que ofereço toda a minha gratidão!

## RESUMO

Objetivo da pesquisa: Analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, *Campus* Nova Friburgo. Na construção do estudo, houve revisão de bibliografia com o objetivo de resgatar entendimentos sobre raça e racismo, formas de discriminação racial, racismo na administração pública e no ensino superior público. Além disso, o estudo buscou identificar pontos de melhorias em procedimentos e práticas institucionais, à luz das contribuições dos participantes.

Enquadramento teórico: a perspectiva teórica adotada insere-se na linha de pesquisa “Administração pública e organizações”, contribuindo com a análise de práticas institucionais adotadas, avaliando possibilidades de melhorias no campo da administração pública. Além disso, adota perspectiva interdisciplinar ao fomentar o debate do racismo nas instituições públicas, compreendendo-se que o racismo se apresenta de modo estrutural e se reproduz por meio das instituições. Assim, o tema em debate pode favorecer a implementação de práticas administrativas que combatem o racismo e suas expressões.

Metodologia: trata-se de uma pesquisa descritiva, de natureza predominantemente qualitativa, com utilização de revisão de bibliografia e pesquisa documental. Para coletar dados no campo, utilizou-se aplicação de questionário e entrevistas semiestruturadas com discentes de graduação do *Campus* Nova Friburgo do Cefet / RJ com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre o tema, considerando a perspectiva trazida por esse público.

Resultados: A pesquisa identificou, por meio dos elementos trazidos pelos participantes, que são necessários investimentos na construção e estruturação de políticas e práticas internas de enfrentamento a situações de discriminação racial, tais como a construção de protocolos e fluxos de atendimento, com articulação e integração de setores responsáveis pelo tratamento dos casos.

Originalidade/relevância: O racismo representa uma das maiores violações de direitos humanos. Assim, abordar o assunto no âmbito da administração pública pode representar uma estratégia para pautar o racismo institucional, trazendo centralidade para a responsabilidade das instituições em colocar o tema na agenda, vislumbrando sua superação, de modo que essa necessidade torna o assunto original e relevante dentro da administração pública.

Contribuições práticas (impacto): Por meio das contribuições dos estudantes e com base em pesquisa documental que buscou identificar boas práticas, foi possível propor uma minuta de política organizacional, apresentada por meio de um relatório técnico conclusivo. A proposta é capaz de contribuir com as discussões internas, representando um ponto de partida para a abordagem do tema, refletindo sobre a necessidade de estruturar objetivos e ações capazes de enfrentar a demanda institucionalmente.

**Palavras-chave:** racismo e administração pública; discriminação racial; ensino superior público; Centro Federal de Educação Tecnológica.

## ABSTRACT

**Aim of the research:** Analyze the actions and expressions of racial discrimination and the policies and practices used to combat it, according to the perception of undergraduate students at Cefet/RJ, Nova Friburgo Campus. The study involved a review of the literature in order to retrieve understandings of race and racism, forms of racial discrimination, racism in public administration and in higher public education. In addition, the study sought to identify points for improvement in institutional procedures and practices, in the light of the participants' contributions. **Theoretical framework:** the theoretical perspective adopted is part of the "Public administration and organizations" line of research, contributing to the analysis of institutional practices adopted, assessing possibilities for improvement in the field of public administration. In addition, it adopts an interdisciplinary perspective by promoting the debate on racism in public institutions, understanding that racism is structural and reproduced through institutions. In this way, the topic under debate can encourage the implementation of administrative practices that combat racism and its expressions. **Methodology:** This is a descriptive study, predominantly in qualitative nature, using a literature review and documentary research. To collect data in the field, we used a questionnaire and semi-structured interviews with undergraduate students at the Nova Friburgo Campus of Cefet / RJ with the aim of deepening our understanding of the subject, considering the perspective brought by this public. **Results:** The research identified, through the elements brought by the participants, that investments are needed in the construction and structuring of internal policies and practices to deal with situations of racial discrimination, such as the construction of protocols and service flows, with articulation and integration of sectors responsible for handling the cases. **Originality/relevance:** Racism is one of the biggest human rights' violations. Thus, addressing the issue within the scope of public administration can represent a strategy to address institutional racism, giving centrality to the responsibility of institutions in addressing and placing the issue on the agenda, envisioning its overcoming, so that this need makes the issue original and relevant within public administration. **Practical contributions (impact):** Through the students' contributions and based on documentary research that sought to identify good practices, it was possible to propose a draft organizational policy, presented by means of a conclusive technical report. The proposal is capable of contributing to internal discussions, representing a starting point for addressing the issue, reflecting on the need to structure objectives and actions capable of tackling the demand institutionally.

**Keywords:** racism and public administration; racial discrimination; higher public education; Centro Federal de Educação Tecnológica.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais marcos da legislação nacional e de ações institucionais no que se refere à questão racial brasileira .....	54
Quadro 2 - Resumo de boas práticas no combate à discriminação racial.....	67
Quadro 3 - Instituições e procedimentos de busca .....	70
Quadro 4 - Procedimentos da revisão bibliográfica .....	71
Quadro 5 - Registro de períodos e procedimentos envolvidos na aplicação do questionário .....	73
Quadro 6 - Entrevistas realizadas .....	75
Quadro 7- Categorias de análise entrevistas com discentes .....	77
Quadro 8- Categorias de análise entrevista com Ouvidoria Institucional.....	78
Quadro 9 - Classificação racial de discentes na pesquisa e no <i>campus</i> .....	83
Quadro 10- Percepções sobre discriminação ou preconceito racial no cotidiano.....	86
Quadro 11- Como estudantes vivenciaram situações de discriminação racial no <i>campus</i> . .....	88
Quadro 12- Características presentes na vivência de discriminação ou preconceito racial no <i>campus</i> .....	89
Quadro 13- Busca por ajuda. ....	92
Quadro 14- Indicação de políticas e instrumentos institucionais.....	93
Quadro 15- Informações sobre ferramentas de denúncia. ....	95
Quadro 16- Formas de apoio. ....	97
Quadro 17- Percepções sobre desigualdade racial no ensino superior no <i>campus</i> . ....	98
Quadro 18- Contribuições finais dos participantes sobre o tema. ....	99
Quadro 19 - Resumo da categoria “Percepções e vivências de discriminação racial” .....	118
Quadro 20- Resumo da categoria “Políticas e práticas institucionais indicadas”.....	124
Quadro 21- Resumo da categoria “Percepções estudantis sobre instrumentos institucionais: avaliando caminhos possíveis”. ....	133
Quadro 22- Resumo da categoria “Outros achados relevantes”.....	137
Quadro 23- Achados do “Painel Resolveu?” .....	139
Quadro 24- Resumo da categoria “Informações sobre a ouvidoria, recebimento de manifestações e políticas institucionais”. ....	140
Quadro 25- Resumo da categoria “Função da ouvidoria e fluxo de atendimento”. ..	144

Quadro 26– Resumo da categoria “Estratégias e papel da instituição”.....	146
Quadro 27– Resumo da categoria “Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação com a comunidade acadêmica”. .....	148
Quadro 28- Apontamentos sobre a revisão bibliográfica .....	167
Quadro 29– Levantamento sobre boas práticas no combate à discriminação em instituições públicas de ensino superior .....	176
Quadro 30 - Roteiro 1: Entrevista com discentes.....	181
Quadro 31- Roteiro 2: Entrevista com representante da Ouvidoria Institucional. ....	182
Quadro 32– Modelo de questionário utilizado na pesquisa.....	184

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>20</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>25</b>
2.1 RAÇA E RACISMO COMO CONSTRUÇÕES HISTÓRICAS .....	25
2.1.1 A construção histórica da raça e do racismo: a farsa biológica e a inferiorização do outro .....	26
2.1.2 Colonialismo: efeitos e resistências.....	31
2.1.3 Raça como um dos marcadores sociais: a questão da interseccionalidade.....	35
2.2 AS TRÊS CONCEPÇÕES DE RACISMO .....	36
2.2.1 Individual.....	36
2.2.2 Institucional .....	36
2.2.3 Estrutural .....	38
2.3 FORMAS E PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS.....	39
2.3.1 Preconceito racial .....	39
2.3.2 Discriminação racial .....	40
2.3.3 Racismo .....	42
2.3.4 Racismo em ambiente virtual: a questão dos discursos de ódio.....	44
2.4 RACISMO NO BRASIL E O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL.....	46
2.5 RACISMO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	50
2.5.1 Apontamentos entre racismo e administração pública .....	50
2.5.2 Enfrentamento do racismo na cena pública: evolução da legislação.....	54
2.6 RACISMO E ENSINO SUPERIOR PÚBLICO .....	60
2.6.1 A questão das cotas raciais na cena contemporânea: avaliação e possibilidades.....	60
2.6.2 Racismo como dificuldade adicional no percurso acadêmico.....	64
2.6.3 Reflexões sobre boas práticas no combate à discriminação racial .....	66
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>69</b>
3.1 NATUREZA E TIPO DE PESQUISA .....	69
3.2.1 Aplicação do questionário .....	71
3.2.2 Realização de entrevista .....	74
3.3 ANÁLISE DE DADOS .....	75
3.4 Ética em pesquisa .....	78
<b>4 ANÁLISE</b> .....	<b>80</b>
4.1 Análise do questionário .....	80
4.1.1 Caracterização dos participantes .....	81
4.1.2 Percepções e vivências de discriminação racial .....	85
4.1.3 Políticas institucionais, canais de denúncia, formas de apoio e reflexões gerais sobre o tema. ....	93
4.2 Análise das entrevistas.....	101
4.2.1 Percepções e vivências de discriminação racial .....	101
4.2.1.1 A vivência trazida por Abdias: “ <i>com quantos volts se mata um macaco?</i> ” .....	107
4.2.1.2 Efeitos da discriminação e/ou do preconceito racial .....	111
4.2.1.3 Sutil ou aberto: como discriminação e preconceito racial costumam aparecer? .....	114
4.2.1.4 Particularidades de um <i>campus</i> pequeno.....	115
4.2.2 Políticas e práticas institucionais.....	119
4.2.2.1 Canais de denúncia .....	120
4.2.2.2 Busca por ajuda .....	121

4.2.3	Percepções estudantis sobre instrumentos institucionais: avaliando caminhos possíveis.	125
4.2.3.1	Papel da instituição	130
4.2.3.2	Formas de apoio e ações afirmativas	131
4.2.4	Outros achados relevantes.	134
4.2.5	Apontamentos sobre a ouvidoria institucional	137
4.2.5.1	Informações sobre a ouvidoria, recebimento de manifestações e políticas institucionais.	138
4.2.5.2	Função da ouvidoria e fluxo de atendimento.	141
4.2.5.3	Estratégias e papel da instituição.	145
4.2.5.4	Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação com a comunidade acadêmica.	146
<b>5</b>	<b>PROPOSTA DE INTERVENÇÃO</b>	<b>149</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>150</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>158</b>
	<b>APÊNDICE A – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>167</b>
	<b>APÊNDICE B – LEVANTAMENTO DE BOAS PRÁTICAS</b>	<b>175</b>
	<b>APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA</b>	<b>181</b>
	<b>APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO COMPLETO</b>	<b>184</b>
	<b>APÊNDICE E – RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO</b>	<b>189</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No Brasil, as desigualdades raciais têm sua origem atribuída aos processos de constituição nacional. Desde a colonização europeia, o país foi se construindo com base na expropriação e exploração do trabalho de pessoas negras escravizadas (e também de indígenas), sem a devida distribuição dos frutos desse trabalho, e o que se observou foi a construção de uma sociedade bastante estratificada e desigual (ROSA, 2014).

Essas desigualdades se expressam no acesso a bens e serviços de cidadania, renda, educação, saúde, e estão diretamente relacionadas ao racismo, que representa uma das maiores violações de direitos humanos, ao colocar as pessoas negras em inúmeras situações de desvantagem, riscos e vulnerabilidades. Assim, Almeida (2019) define o racismo como uma forma de discriminação sistemática, fundamentada na raça, que se expressa de forma consciente ou inconsciente, mas que, ao fim, resulta em sistemas de privilégios para determinado grupo racial.

Além disso, Almeida (2019) destaca que o racismo é estrutural, pois provém da própria estrutura social, que está baseada em relações raciais desiguais. Em vista disso, atua de modo a moldar pessoas, instituições e toda a estrutura social para manter os privilégios de raça. Nesta mesma linha, Carneiro (2023, p. 20) acrescenta

São esses privilégios que determinam a permanência e a reprodução do racismo enquanto instrumento de dominação, exploração e, mais contemporaneamente, de exclusão social em detrimento de toda evidência científica que invalida qualquer sustentação para o conceito de raça. A sustentação do ideário racista depende de sua capacidade de naturalizar a sua concepção sobre o Outro.

Para Carneiro (2023), é preciso racializar o outro, aquele visto como distinto do padrão branco europeu, colocá-lo em posição inferior e, em seguida, garantir que ocupe mesmo os piores locais sociais, os de menor prestígio, como forma de assegurar que sua visão idealizada de inferioridade seja atingida. São os mecanismos de poder que operam para garantir as posições dos grupos privilegiados, naturalizando essas relações e diferentes formas de tratamento e posição social.

Ademais, no percurso histórico brasileiro, observou-se a negação da estrutura racista em que se baseiam as relações sociais, por meio do mito da democracia racial, que pregava a ideia de ausência de conflito racial e harmonia entre as raças (CARNEIRO, 2023). Por

consequente, necessário se faz confrontar essas ideias e problematizar o racismo e seus efeitos práticos no cotidiano de pessoas negras, como o enfrentamento de situações de discriminação racial, sobretudo em espaços de prestígio social como a educação superior.

Assim, no ensino superior brasileiro, o levantamento bibliográfico realizado na pesquisa demonstrou que, em linhas gerais, além das dificuldades comuns do percurso acadêmico, destaca-se a presença de dificuldades adicionais ocasionadas pelo racismo nas instituições educacionais.

Em complemento ao que foi exposto, com a ampliação do acesso de pessoas negras ao ensino superior, resultado da implementação da Lei de Cotas (Lei nº. 12.711/2012), como política afirmativa atuando no sentido de reparação histórica. Com isso, as instituições precisam promover mudanças profundas em seus sistemas a fim de receber essa diversidade, garantindo direitos, promovendo uma cultura que acolha as diversas origens, características, histórias e saberes, promovendo acesso e permanência, tanto material quanto simbólica (BARBOSA, M.C., 2022).

Assim, de acordo com Godoi e Santos (2021), a Lei de Cotas, aplicada na educação superior e técnica, conseguiu ampliar significativamente o acesso à educação superior no Brasil. Na análise dos seus dez (10) anos, observou-se um aumento relevante no acesso de estudantes provenientes de escolas públicas e de discentes negros. No entanto, esse efeito ainda é insuficiente para combater as desigualdades históricas, sendo recomendável a manutenção dessa política de ação afirmativa (GODOI e SANTOS, 2021).

No Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – Cefet/RJ, instituição pesquisada, a Lei de Cotas foi implementada no ano de 2013, por meio de orientação do Ministério da Educação – MEC. O processo foi descrito como confuso e imerso em um contexto de desconhecimento dessa política de ação afirmativa (MATOS, 2020). Em decorrência do aumento da presença de pessoas negras na instituição, foram identificadas oportunidades para refletir sobre formas de combate à discriminação racial, ainda muito presente no cotidiano institucional (COSTA, 2017).

Destarte, como questão motivadora, a pesquisa buscou identificar: quais são as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, *Campus Nova Friburgo*? Pretendeu-se, com a questão, aprofundar o olhar sobre as relações raciais na instituição, fomentando o debate e identificando oportunidades de melhorias no que se refere às tratativas institucionais frente às expressões de racismo, discriminação e preconceito racial.

Nesse sentido, a pesquisa teve como objetivo central analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, *Campus* Nova Friburgo. Para isso, foi necessário percorrer os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as percepções de estudantes de graduação quanto a práticas e expressões de discriminação racial.
- Identificar políticas e práticas institucionais de combate à discriminação por meio das percepções de estudantes.
- Analisar as percepções de estudantes de graduação sobre as políticas e práticas de enfrentamento das expressões discriminatórias de cunho racial.
- Propor estratégias de intervenção que possam contribuir para o combate à discriminação no âmbito do Cefet/RJ, campus Nova Friburgo.

O tema escolhido tem relação com a prática profissional da autora, que atua na função de assistente social, no Cefet/RJ, *Campus* Nova Friburgo. De acordo com os preceitos profissionais dos/as assistentes sociais, baseados na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei 8662/93), sobretudo fundamentada no Código de Ética do/a Assistente Social, que traz em seus princípios fundamentais o compromisso com o “empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças” (CFESS, 1993, VI, p.23). Assim, os compromissos profissionais direcionam a atuação no sentido das lutas por direitos, democracia, defesa dos direitos humanos, eliminação de preconceito e discriminação, entre outras lutas, fomentando a busca por justiça social.

Além do mais, o interesse no tema envolveu um questionamento relacionado ao racismo cotidiano, a fim de entender como são tratadas as situações de racismo e como o público de discentes de graduação percebe isso. Também deve-se acrescentar como relevante motivação para o estudo a participação da autora na “Comissão de Heteroidentificação” e, mais tarde, no coletivo institucional que ficou conhecido como “Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico Raciais”, ambos no âmbito do trabalho no Cefet / RJ. Essa interação profissional proporcionou maior aproximação com o tema, aguçando ainda mais a demanda de aprofundamento.

Acrescenta-se que a suspeita inicial da pesquisa é a de que poderiam existir dificuldades na tratativa de situações de discriminação racial na instituição pesquisada. Corroborando essa suspeita, o trabalho de Carvalho (2022) traz em suas conclusões que poucos estudantes

conhecem alguém que denunciou situações de discriminação racial, mesmo havendo parte expressiva de discentes que mencionaram tê-las vivenciado. Ou seja, parece haver uma lacuna no que se refere à busca por ajuda, ou mesmo relacionada à iniciativa de realizar a denúncia, e compreender esse universo pode auxiliar no desenvolvimento de melhorias em políticas e práticas institucionais no âmbito da administração pública.

Como justificativa da pesquisa, resgata-se os elementos indicados anteriormente, no que se refere ao entendimento do racismo como propulsor de violação de direitos humanos, sendo seu combate urgente e necessário para a construção de uma sociedade mais justa. Citam-se também os compromissos profissionais na defesa intransigente dos direitos humanos, e da suspeita inicial versar sobre uma possível dificuldade institucional na tratativa de situações de discriminação racial. Em conjunto, esses elementos fomentam a relevância em abordar o tema, problematizando-o e inserindo-o na agenda institucional, mesmo que de modo discreto, considerando o contexto institucional e as possibilidades da pesquisa de mestrado.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza predominantemente qualitativa, que permitiu a análise aprofundada do objeto considerando as percepções do público alvo e expondo as características identificadas (VERGARA, 1998). Além disso, a pesquisa se baseou em um estudo de caso que permitiu maior aprofundamento das relações que se estabelecem no contexto investigado. O campo de estudo utilizado foi o campus Nova Friburgo, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – Cefet/RJ. Utilizou-se análise documental e revisão bibliográfica para coleta de dados, e questionário e entrevistas para coleta de dados no campo. Houve a utilização de estatística descritiva e de análise de conteúdo categorial para análise dos dados coletados no campo.

Como principais resultados, a pesquisa destacou que situações de discriminação racial estão presentes no cotidiano acadêmico, aparecendo de modo sutil e aberto, expressando-se por meio de piadas e “brincadeiras”, convivência com uma cultura da tolerância, indícios de racismo disfarçado, grande desigualdade no quantitativo percebido de estudantes negros e brancos, de modo que os últimos formam extensa maioria. Ademais, as ferramentas e práticas para intervenção institucional diante de situações de discriminação racial carecem de melhorias, aliado ao fato de que os participantes da pesquisa desconhecem, de modo geral, canais institucionais para denúncia e políticas institucionais para atuar no tema.

Esta dissertação está dividida em cinco (6) capítulos, iniciando por esta introdução (Capítulo 1) que pretendeu expor a visão geral do tema pesquisado, por exemplo, por meio da contextualização do cenário e do problema de pesquisa, a suspeita inicial, os objetivos,

motivações e relevância da pesquisa. O capítulo seguinte (Capítulo 2) apresenta o referencial teórico utilizado como base de sustentação da pesquisa, estruturado em três (3) grupos temáticos, abordando os seguintes temas: Grupo 1 - Noções de raça e racismo na história; As três (3) concepções de racismo (individual, institucional e estrutural); Formas e práticas discriminatórias (racismo, discriminação e preconceito racial, racismo em ambiente virtual) e o mito da democracia racial. Grupo 2 - Racismo e a administração pública. Grupo 3 - Relações raciais e o ensino superior público, aproximando o estudo do campo de pesquisa.

O Capítulo 3 apresenta a metodologia adotada, destacando a natureza e o tipo de pesquisa, as formas de coleta de dados e sua posterior análise, além de aspectos éticos em pesquisa. No Capítulo 4, encontra-se a análise dos dados coletados na aplicação do questionário e na realização das entrevistas com discentes e com representante da ouvidoria institucional, análise essa que é seguida pelo Capítulo 5, que apresenta a proposta de intervenção para a situação identificada. Por fim, o Capítulo 6 traz as análises finais, destacando as considerações finais sobre a pesquisa, resgatando os objetivos e destacando os achados na pesquisa.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo tem por objetivo apresentar o recorte teórico de referência da pesquisa, seguindo três grandes grupos de temas, apresentados a seguir.

O primeiro grupo temático preocupou-se em trazer ao leitor noções de raça e racismo na história (aborda a inferiorização do outro com base em pressupostos do racismo científico, alguns efeitos do colonialismo e a interseccionalidade como interação de marcadores sociais); resgata as três (3) concepções de racismo (desde a perspectiva individual, passando pelas instituições e chegando a forma estrutural); aborda as principais formas e práticas discriminatórias (racismo, discriminação e preconceito racial, racismo em ambiente virtual) e finaliza esse grupo refletindo sobre o mito da democracia racial, trabalhando as particularidades do caso brasileiro.

O segundo grupo temático aborda o racismo e a administração pública, trazendo entendimentos iniciais sobre o que seria a administração pública, analisando como a temática racial aparece na administração pública, enquanto prática e enquanto disciplina, finalizando com a apresentação de formas de enfrentamento do racismo pela administração pública, abordando a evolução da legislação.

O terceiro e último grupo temático busca trabalhar as relações raciais e o ensino superior público, aproximando o estudo do campo de pesquisa. Para isso, menciona as políticas de ações afirmativas e as cotas raciais, traz elementos dos resultados de revisão bibliográfica sobre o racismo no ensino superior e finaliza com um levantamento de boas práticas no combate à discriminação racial no ensino superior.

### 2.1 RAÇA E RACISMO COMO CONSTRUÇÕES HISTÓRICAS

Esta seção tem o objetivo de apresentar ao leitor um resgate teórico sobre as ideias centrais na construção do racismo em perspectiva histórica e relacional. Para isso, serão apresentadas noções de raça, problematizando a infundada concepção da existência de raças biológicas com características superiores e inferiores como precursoras da inferiorização do outro, bem como sobre a consequência desse entendimento na construção do racismo. Também serão abordados aspectos do colonialismo nos processos balizadores de nossa sociedade, culminando com uma análise sobre os marcadores sociais, avaliando como o marcador raça,

em interação com outros, impacta sobremaneira nas experiências de vida de pessoas negras, trazendo a perspectiva interseccional.

### **2.1.1 A construção histórica da raça e do racismo: a farsa biológica e a inferiorização do outro**

Para compreender o racismo e seu funcionamento, faz-se necessária a problematização do termo raça, visto que estão intrinsecamente relacionados, e a compreensão sobre a raça é capaz de explicar as construções sobre o racismo.

De acordo com Munanga (2003), a ideia de raça serviria como um mecanismo para “classificar a diversidade humana em grupos fisicamente contrastados, denominados raças.” Quanto à origem do termo, Almeida (2019) discorre que tem estreita relação com a expansão mercantilista e a descoberta de novos territórios, sobretudo no século XVI.

A simples ação de classificar, demarcar tipos e diferenciá-los, parece fazer parte da natureza humana (MUNANGA, 2003). Esta ação é necessária para operacionalizar e compreender uma série de situações, como tipos de plantas, animais, alimentos, e essas classificações se originam de uma demanda de compreensão da diversidade e ajudam na organização do pensamento. Munanga (2003) relata que, baseado nessa necessidade, teve origem a classificação das raças com base na cor da pele (raça amarela, negra e branca).

Nesse movimento histórico, foi sendo construída a classificação de humanos baseada em raças biológicas, mesmo com o avanço das pesquisas na área da genética que revelaram que as diferenças genéticas entre as raças humanas não justificariam sua existência, visto que não há determinantes para afirmá-las e sim informações que colocam em xeque a existência da raça no quesito biológico e científico (MUNANGA, 2003).

Munanga (2003, p.5) afirma, ainda, sobre as raças biológicas que “os patrimônios genéticos são diferentes, mas essas diferenças não são suficientes para classificá-las em raças.” Nesse cenário, a falsa concepção da existência de raças biológicas foi usada para legitimar mecanismos de dominação e exploração, considerando, principalmente, que a raça branca carregaria características superiores às demais raças (negros e amarelos, por exemplo).

Nesse sentido, Almeida (2019, p. 18) acrescenta que o conceito de raça é “relacional e histórico”, visto que depende de condicionantes materiais, políticos, temporais e de como se estruturam as relações entre os indivíduos em determinado momento. Em meados do século XVI, o homem branco europeu intensifica seu contato com outras culturas e povos. De uma necessidade política e econômica, coloca-se enquanto figura padrão de homem “civilizado” e

tudo que era diferente dele, foi posto em condição de inferioridade. Segundo Guimarães (2007, p.6) “prevaleceu, por parte dos europeus, a repulsa pelos povos de cor, que se afastavam dos padrões estéticos e dos valores de sua civilização.” Portanto, a ideia de raça passa a existir para racializar determinados povos e diferenciá-los do padrão branco europeu.

Guimarães (2007) relata que houve um estranhamento por parte dos europeus quando se aproximaram mais dos africanos subsaarianos, sobretudo no século XVI. Atribuiu-se ali uma primeira impressão negativa a esses povos, visto que a cor negra carregava uma ideia negativa, nas palavras de Guimarães (2007) “significava a derrota, a morte, o pecado, enquanto o branco significava o sucesso, a pureza e a sabedoria.”

Munanga (2003) acrescenta que a distinção de pessoas baseada na raça acabou tendo papel relevante quando questões entre diferentes classes sociais foram expostas, como o caso dos francos (nobreza) e gauleses (plebeus) na França, em que os primeiros atribuíram a si mesmos o ideário de “sangue puro”, de superioridade, em detrimento dos gauleses que foram taxados como passíveis de dominação e até mesmo escravização.

Nesse contexto, pensar as raças passa a fazer sentido como forma de racializar o outro, como estratégia de inferiorizar o outro, aquele que seria diferente dos que detém poder político e exerceriam influência e/ou teriam poder de dominação, como ocorreu com o colonialismo europeu. De acordo com Almeida (2019, p. 20)

A classificação de seres humanos serviria, mais do que para o conhecimento filosófico, como uma das tecnologias do colonialismo europeu para a submissão e destruição de populações das Américas, da África, da Ásia e da Oceania.

Mais tarde, incentivado pelos ideais positivistas, utilizou-se o aporte do conhecimento científico para explicar as diferenças entre os humanos, usando relações determinísticas do tipo “a pele não branca e o clima tropical favoreceriam o surgimento de comportamentos imorais, lascivos e violentos, além de indicarem pouca inteligência.” (ALMEIDA, 2019, p. 21). Esse tipo de entendimento teve como resultado a ideia de racismo científico, amplamente aceita no século XIX. O peso e a influência do racismo científico podem ser mensurados quando consideramos a questão da autoridade que o conhecimento científico tem, ou seja, é visto como verdade quase que absoluta e só pode ser contestado por pessoas do próprio meio científico (ALMEIDA, 2019).

Assim, a associação entre características biológicas e culturais, por exemplo, passa a funcionar como elemento desencadeador do entendimento de raça. As distorções e julgamentos

do racismo científico serviram para legitimar a opressão, exploração e o apagamento das culturas por meio do colonialismo (ALMEIDA, 2019). Nessa mesma linha, Munanga (2003, p.5) se coloca a respeito das classificações de naturalistas dos séculos XVIII e XIX dizendo que elas sugeriram

Uma relação intrínseca entre o biológico (cor da pele, traços morfológicos) e as qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais. Assim, os indivíduos da raça “branca”, foram decretados coletivamente superiores aos da raça “negra” e “amarela”, em função de suas características físicas hereditárias, tais como a cor clara da pele (...).

Quanto mais distante do tom de pele branca, menos prestígio tinha o indivíduo, de modo que esse entendimento foi associado ao biológico, ao natural, em uma tentativa de justificar a opressão desses povos. Essa relação adentrou no imaginário das pessoas e, mesmo com a inexistência de raças humanas, essa ideia de raça que hierarquiza grupos humanos com base em suas características físicas e culturais, por exemplo, deu origem ao racismo (MUNANGA, 2003).

Nessa linha de pensamento, Guimarães (2007, p.12) salienta que as teorizações sobre raça, ao invés de ajudar, acabavam por reproduzir preconceitos comuns na tentativa de justificar “a dominação política, a exploração econômica e os sentimentos etnocentristas e classistas dos poderosos.”

Cabe acrescentar, ainda, uma reflexão sobre o uso do termo raça. Atualmente ele não é mais utilizado no sentido de classificar raças humanas como superiores ou inferiores. Há uma preocupação com o seu sentido político, resgatando toda a história e sentido de existência que foram negados às pessoas negras e outros grupos racializados (GOMES, 2005).

Também é muito comum observar, segundo a mesma autora, o termo “étnico-racial”, que procura considerar a “multiplicidade de dimensões e questões que envolvem a história, a cultura e a vida dos negros no Brasil.” (GOMES, 2005, p. 47). A autora ressalta que muitos estudiosos, aliás, preferem usar o termo “etnia” em detrimento do termo “raça” justamente para afastar a ideia do determinismo biológico tão prejudicial à construção do entendimento sobre a diversidade humana (GOMES, 2005, p. 49-50). Munanga (2003), no entanto, alerta que o uso do termo “etnia” para expressar “raça” poderia distanciar a discussão política que o termo “raça” é capaz de trazer.

Nesse sentido, Munanga (2003, p.12) faz uma reflexão importante para a compreensão da relação entre raça e etnia, em que a raça estaria em um plano mais universal, cabendo dentro dela diversas etnias que, por sua vez, teriam um caráter mais circunscrito em algum contexto local, cultural, histórico, etc. Nas palavras do autor

O conteúdo da raça é morfo-biológico e o da etnia é sócio-cultural, histórico e psicológico. Um conjunto populacional dito raça “branca”, “negra” e “amarela”, pode conter em seu seio diversas etnias. Uma etnia é um conjunto de indivíduos que, histórica ou mitologicamente, têm um ancestral comum; têm uma língua em comum, uma mesma religião ou cosmovisão; uma mesma cultura e moram geograficamente num mesmo território.

Além disso, Munanga (2003) problematiza que é preciso compreender as etnias em seu movimento histórico, afirmando que elas surgem e deixam de existir de acordo com os determinantes de espaço e tempo. O autor destaca que, ao usar o termo etnia, deve-se atentar para sua justa e correta definição, evitando confusões que podem acabar tendo o efeito de retirar e/ou suavizar a discussão política sobre a construção do entendimento de raça e do racismo.

Após essas reflexões iniciais, é preciso adentrar no entendimento sobre o racismo. Para Munanga (2003, p.8), “o racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural.” Assim, o racismo se baseia na concepção da existência de determinantes biológicos capazes de produzir aspectos superiores e inferiores entre as ditas raças humanas.

Pode-se dizer que é vasta a gama de conceituações sobre o racismo e esse esforço de compreensão teve origem nos anos 1920 (MUNANGA, 2003). Essas construções se pautaram em duas origens conhecidas. A primeira seria a origem mítica, baseada na história de Noé e dos três filhos, que seriam precursores das três raças. O filho Cam, representante da raça negra, teria se comportado “mal” em uma dada situação e foi punido pelo pai que o amaldiçoou com a escravização de seus descendentes. A segunda origem seria a origem histórica, baseada no racismo científico, que considera os aspectos físicos como determinantes sobre o comportamento (MUNANGA, 2003).

Para Almeida (2019, p.22), o racismo é compreendido como “uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.” O autor acentua que o racismo é “sistêmico”,

destacando a reflexão sobre como o racismo opera de modo organizado e reiterado em nossa sociedade, afastando a ideia de discriminação racial isolada.

Um ponto que merece destaque nesta problematização é a naturalização do racismo. É muito comum que a sociedade tente se afastar de reflexões sobre as condições de desigualdade racial. Isso ocorre porque a parcela que tem privilégios não deseja reconhecer esse fato e, no outro extremo, validar a dinâmica de como o racismo afeta a população negra de modo desigual. Na reflexão irônica de Gonzalez (2020, p. 78), podemos identificar que, para nossa sociedade, “negro tem mais é que viver na miséria. Por quê? Ora, porque ele tem umas qualidades que não estão com nada: irresponsabilidade, incapacidade intelectual (...). Daí é natural que ele seja perseguido pela polícia, (...)”

Almeida (2019) afirma que para se sustentar o racismo necessita de sujeitos que normalizam as discriminações e desigualdades raciais, que não se mostram afetados por elas. Além disso, o racismo precisa de sistemas que justifiquem ou expliquem por meio da razão essas mesmas desigualdades e discriminações. Assim, o racismo ocorre não apenas de modo consciente, mas principalmente perpassando as subjetividades dos indivíduos e, com isso, expressa-se mesmo que de modo inconsciente. Isso se dá por meio da ideologia, entendida aqui como uma “visão falseada, ilusória e mesmo fantasiosa da realidade” (ALMEIDA, 2019, p.41).

Nesse sentido, quando nos deparamos com uma pessoa negra, há todo um acionamento inconsciente de valores e entendimentos que são usados para que se faça uma leitura daquele indivíduo. Como nossas relações sociais foram construídas sobre práticas racistas, o julgamento trará visões racializadas daquele sujeito. Nas palavras de Almeida (2019, p.43)

O significado das práticas discriminatórias pelas quais o racismo se realiza é dado pela ideologia. Nossa relação com a vida social é mediada pela ideologia, ou seja, pelo imaginário que é reproduzido pelos meios de comunicação, pelo sistema educacional e pelo sistema de justiça em consonância com a realidade. Assim, uma pessoa não nasce branca ou negra, mas torna-se a partir do momento em que seu corpo e sua mente são conectados a toda uma rede de sentidos compartilhados coletivamente, cuja existência antecede a formação de sua consciência e de seus afetos.

No entanto, compreender a força dessas inscrições inconscientes não nos resguarda da responsabilidade que a sociedade tem em manter os sistemas de desigualdade racial. Essas inscrições racistas inconscientes se transformam em complexos sistemas de discriminação racial. Ou seja, são ideologias que sustentam práticas que acabam por moldar subjetividades e ideologias em um sistema complexo de retroalimentação (ALMEIDA, 2019).

Assim, por meio da ideologia, por exemplo, foram sendo estabelecidas práticas violentas que se disfarçavam de não violentas, desde o período colonial. Os colonizadores já usavam essa força para disseminar e conter impulsos da colônia. Esse movimento pode ser entendido dentro das estratégias ideológicas que foram e são usadas para a manutenção de relações desiguais de poder e baseadas no racismo (GONZALEZ, 2018).

Lélia Gonzalez (2018) acrescenta, ainda, reflexões sobre o racismo disfarçado e o aberto. Segundo ela, o racismo aberto é mais comum nas sociedades “de origem anglo-saxônica, germânica ou holandesa” (p. 130). Nesses casos, prevalece o entendimento da ancestralidade, da “gota de sangue”, em uma tentativa de manter a pureza da raça branca. Já o racismo disfarçado (ou “racismo denegado” de acordo com a autora) é mais comum nas sociedades latinas, em que prevaleceram “teorias de miscigenação, da assimilação e da democracia racial” (p. 130).

Ademais, Lelia Gonzalez traz a origem histórica dessas diferentes formas de expressão do racismo. Em sua análise, atribui ao caráter de extrema hierarquização das sociedades ibéricas em que cada coisa, pessoa e situação tinham seu lugar determinado, em alocações rigorosas e de difícil transposição. Nas palavras da autora

As sociedades que vieram a constituir a chamada América Latina foram as herdeiras históricas das ideologias de classificação racial (racial e sexual) e das técnicas jurídico-administrativas das metrópoles ibéricas. Racialmente estratificadas, dispensaram formas abertas de segregação, uma vez que as hierarquias garantem a superioridade dos brancos enquanto grupo dominante. (GONZALEZ, 2018, p.131)

Isso contribui para a compreensão das diferentes formas de expressão do racismo de acordo com cada sociedade. Por ser o racismo uma construção histórica e política, e que se apresenta de modo sistêmico e relacional, carregará características particulares dependendo da história de determinada sociedade. Partindo dessa conjectura, na próxima seção, de modo breve, abordaremos aspectos do colonialismo na construção de questões basilares de nossa sociedade, trazendo o foco para a crítica ao modelo eurocentrado de visão de mundo.

### **2.1.2 Colonialismo: efeitos e resistências**

Quijano (2005) trabalha o colonialismo a partir da noção de conquista e dominação, estabelecendo uma relação de poder que nasce das práticas de exploração e colonização dos

territórios americanos, principalmente. Além disso, o autor infere que a noção de raça é fundamental na construção do colonialismo, trazendo a raça como sua base de dominação. Esse movimento se deu, em suas palavras, com

A codificação das diferenças entre conquistadores e conquistados na ideia de raça, ou seja, uma supostamente distinta estrutura biológica que situava a uns em situação natural de inferioridade em relação a outros. Essa ideia foi assumida pelos conquistadores como o principal elemento constitutivo, fundacional, das relações de dominação que a conquista exigia. (QUIJANO, 2005, p. 117)

Nesse sentido, para Quijano (2005) a ideia de raça foi utilizada para naturalizar e autorizar a dominação, constituindo a Europa (pessoas brancas) como região dominante e legitimada a colonizar territórios povoados por pessoas consideradas naturalmente inferiores (pessoas não-brancas), o que justificaria esta forma de intervenção externa. Ademais, as práticas reiteradas de escravização e servidão, como base de enriquecimento dos conquistadores, fortaleceram uma visão de que apenas os brancos europeus, nobres, poderiam receber salários ou participar da administração colonial.

Destaca-se assim a constituição de todo um aparato social que colocava os dominados (não-brancos) em posições de desvantagem e exploração econômica, fortalecedora da noção de privilégio branco. Essas práticas foram enraizadas na construção social e histórica do Brasil, estabelecendo noções de hierarquia, em que apenas a cultura e o saber de base eurocentrada foram valorizados e difundidos. Nesta seara, já que o conhecimento está estritamente relacionado ao poder, como consequência da constituição colonial de nossa história, tivemos a exclusão de ideias e concepções das minorias políticas, sobretudo de pessoas negras e indígenas (QUIJANO, 2005).

Assim, nos processos coloniais, foram excluídas muitas vozes como as das populações periféricas ao eixo Europa-Estados Unidos da América. Aqui nos referimos às pessoas negras escravizadas e populações indígenas dissipadas, por exemplo (SILVA, T., 2018). Interessante destacar que a noção de superior e inferior associada ao colonizador *versus* colonizado ainda persiste mesmo após a independência das colônias. Essa relação de poder se mantém justamente pelo domínio das formas de produção e centralização do conhecimento, que ainda hoje se colocam em lugar de produção da verdade (SILVA, T., 2018).

Cardoso da Silva (2017, p. 236), ao avaliar o colonialismo e a universidade, reforça que os processos de difusão do conhecimento europeu, notadamente o racismo científico, e sua

reprodução pelos intelectuais brasileiros no século XIX, explicam a presença de uma “colonialidade intelectual que ainda vivemos no Brasil e que fundamenta a difusão contemporânea de um conhecimento colonizado, de base eurocêntrica (...)”. Assim, o fim da vinculação administrativa, com a extinção da colônia, não foi capaz de excluir outras amarras, como a utilização de epistemologias de base europeia.

A ideia de colonialidade do poder é central nesse entendimento, pois resgata a construção do eurocentrismo a partir do colonialismo, momento em que a Europa se coloca em posição de desenvolvida e, por isso mesmo, obriga-se a desenvolver os demais povos, considerados atrasados, primitivos, etc. (DUSSEL, 2005). Nesse âmbito, como forma de resistência, busca-se dar espaço e resgatar os pensamentos de fronteira, que vão além do conhecimento dominante de base europeia.

Os pensamentos de fronteira teriam por função trazer contribuições dos que ocupam posições subalternas, como forma de responder à visão de mundo eurocentrada (COSTA e GROSGOUEL, 2016). No entanto, Costa e Grosfoguel (2016), reforçam que a intenção do debate não é estabelecer novas hierarquias epistêmicas, mas sim dar o devido espaço e reconhecimento para o pensamento de fronteira, como forma de explicar e trazer a visão do outro lado, contribuindo para a superação desta forma de domínio.

Collins (2019) também contribui na discussão sobre a importância de dar lugar a epistemologias invisibilizadas, embora esteja tratando de uma problemática situada nos Estados Unidos da América – EUA, ela problematiza a apropriação dos espaços acadêmicos e de produção de sentidos, concluindo que as ideias de grupos excluídos, minoritários, citando especialmente pautas feministas negras, precisam fazer frente ao pensamento dominante, o que por si só já se caracteriza como uma grande luta. Nas palavras da autora

Como os homens brancos de elite controlam as estruturas ocidentais de validação do conhecimento, os temas, paradigmas e epistemologias da pesquisa acadêmica tradicional são permeados por seus interesses. Consequentemente, as experiências das mulheres negras estadunidenses, e de todas as afrodescendentes, foram sistematicamente distorcidas ou excluídas do que conta como conhecimento. (COLLINS, 2019, p.454)

Outra forma de resistir à centralidade do norte global é vista no pensamento de Lélia Gonzalez (2020). A autora trabalhou a categoria de “amefricanidade” trazendo uma crítica ao imperialismo norteamericano, quando se apropriam da América e se denominam “americanos”. A grande questão, segundo Lélia Gonzalez, estaria na utilização dos termos afro-americanos e

africano-americanos. Quando usamos esses termos estamos admitindo que só existem negros nos Estados Unidos, dada a apropriação da ideia de “americanos” apenas às pessoas estadunidenses. Nesse sentido, Lélia propõe a categoria “amefricanos” para democratizar a autodefinição e considerar os “outros países da América do Sul, Central, Insular e do Norte” (p. 134). Nas palavras de Gonzalez (2020, p. 134)

Quanto a nós, negros, como podemos atingir uma consciência efetiva de nós mesmo enquanto descendentes de africanos se permanecemos prisioneiros, “cativos de uma linguagem racista”? Por isso mesmo, em contraposição aos termos supracitados, eu proponho o de *amefricanos* (“*amefricans*”) para designar todos nós (Grifos da autora).

Gonzalez (2020) ressalta o valor metodológico da categoria proposta que “permite resgatar uma unidade específica” (p. 135), considerando a história dos povos que se firmaram por aqui. Além disso, Lélia traz o racismo como ponto de união dessas diferentes sociedades que se estabeleceram no continente, indicando-o como um sistema de dominação que se expressa pela “elaboração fria e extrema do modelo ariano de explicação, cuja presença é uma constante em todos os níveis de pensamento, assim como parte e parcela das mais diferentes instituições dessas sociedades” (p. 135).

Nesse sentido, os debates sobre o colonialismo pretendem construir resistências ao modo único de pensar e ver o mundo, baseado na perspectiva eurocentrada, de modo que é preciso compreender as influências do colonialismo na própria construção de sentidos, como nos percebemos e nos reproduzimos. Assim, não mais se admite a introjeção de sentidos exógenos, que tentam justificar a opressão vivenciada em diversos momentos, contextos e situações. Ademais, para não deixar de lado o olhar crítico quanto às ideias dominantes que circulam nos espaços do conhecimento, é preciso sempre considerar que existe uma ligação estreita entre “as relações de poder e o que conta como verdade” (COLLINS, 2019, p. 457).

Nesta mesma linha de pensamento, Carneiro (2023, p. 31) afirma ser urgente a incorporação de “abordagem teórica que desafie a filosofia política tradicional e incorpore as questões raça e racismo.” A autora faz menção ao contexto de domínio dos brancos dos espaços de poder, alertando que esses mesmos brancos não reconhecem que essas condições de privilégio racial estão relacionadas ao poder político.

A seção seguinte abordará os marcadores sociais, problematizando a interação desses marcadores, sobretudo os de raça, gênero e classe, refletindo sobre como impactam na vida de pessoas negras, usando a perspectiva interseccional.

### **2.1.3 Raça como um dos marcadores sociais: a questão da interseccionalidade**

A interseccionalidade, conceito que se originou no seio do movimento feminista negro, tem sua origem relacionada aos impactos que as sobreposições de marcadores sociais têm sobre os corpos femininos negros. O acúmulo teórico do feminismo negro demonstra que a ideia de um feminismo universal não dava conta de representar as demandas específicas das mulheres negras, discriminadas historicamente por serem mulheres e por serem negras. O componente estrutural do racismo ficava de fora dessa construção. Nesse sentido, nos afirma Akotirene (2019, p. 17) que é “da mulher negra o coração do conceito de interseccionalidade.”

Ao observar as contradições nas relações cotidianas, encontradas nos papéis desempenhados por mulheres brancas e negras na sociedade, é que se vislumbrou que essas interações são marcadas também pelo componente racial. Collins (2019, p. 47), em seu trabalho sobre o pensamento feminista negro, traz questões como “se as mulheres são supostamente passivas e frágeis, por que as mulheres negras são tratadas como “mulas” e designadas para tarefas pesadas de limpeza?”. Essa ideia de “mula do mundo”, ou seja, aquela que carrega todo o peso, associada às mulheres negras no contexto estadunidense, é bastante trabalhada pela autora, como forma legítima de protesto contra essas opressões. As questões trazidas por Collins (2019) demonstram essas contradições, que somente são compreendidas quando se consideram as sobreposições de marcadores sociais, sobretudo de gênero, raça e classe, funcionando como sistemas de opressões interseccionais.

Essas análises evidenciam que, além dos marcadores de classe e gênero, as mulheres negras sofrem com um marcador adicional, o da raça. Esse marcador as coloca em posição de desigualdade em relação aos homens brancos e negros e às mulheres brancas. Ou seja, o entendimento da interseccionalidade vem dar luz a essas sobreposições de marcadores, sobretudo o racismo que recai sobre as mulheres negras, imputando a elas mais uma forma de discriminação e as coloca em posições de menor prestígio social (AKOTIRENE, 2019).

O pensamento interseccional pode contribuir para evitar análises que tendem a reduzir a compreensão sobre os sujeitos, considerando os atravessamentos de marcadores sociais. Esses marcadores acabam por se somar e colocam indivíduos em situação de maior vulnerabilidade do que outros, a depender dessa interação de fatores, que não devem ser compreendidos de modo hierarquizante, mas sim analisados do ponto de vista da influência que exercem no contexto do sujeito (AKOTIRENE, 2019).

Entretanto, o foco desse trabalho recai na questão da “raça” e do racismo, embora elementos interseccionais atravessem a realidade observada. Assim, a seguir, o próximo tópico pretende expor as três concepções de racismo, norteadas os objetivos da pesquisa.

## 2.2 AS TRÊS CONCEPÇÕES DE RACISMO

Nesta seção, resgataremos informações de destaque acerca do entendimento sobre o racismo individual, institucional e estrutural. Tal ação se justifica para que se possa compreender as dimensões do racismo e como cada uma delas têm impactos diferentes sobre os indivíduos. Ademais, auxilia no entendimento de como a compreensão sobre o racismo evoluiu de ações individuais para uma dimensão mais ampla, que considera a estrutura social.

### 2.2.1 Individual

O entendimento sobre o racismo individual baseia-se na questão ética ou psicológica, denota uma irracionalidade, uma patologia (ALMEIDA, 2019). O que marca essa concepção é seu distanciamento da compreensão política do racismo, por exemplo. O foco do problema é direcionado para a subjetividade humana. O racismo individual, que também poderia ocorrer por ação de grupos isolados, não representaria uma demanda da sociedade, estaria no campo pessoal, podendo ser coibido pela ação do sistema de justiça ou por meio de ações educativas, por exemplo (ALMEIDA, 2019).

Almeida (2019) entende que essa concepção de racismo é limitada justamente por retirar o caráter político e histórico sobre o fenômeno, negando inclusive, a existência de sociedades racistas, já que todo o julgamento passa por uma visão moralista atrelada ao comportamento dos indivíduos de forma isolada.

### 2.2.2 Institucional

O racismo institucional deriva de processos institucionais capazes de promover tratamentos desiguais baseados na raça dos indivíduos (ALMEIDA, 2019). Sobre a compreensão das instituições, o autor afirma que os Estados, enquanto formas sociais, materializam-se nas instituições que são responsáveis por conferir relativa estabilidade aos sistemas sociais. Essa estabilidade deriva da capacidade que as instituições têm de “absorver os

conflitos e os antagonismos que são inerentes à vida social (ALMEIDA, 2019, p.26). ” Desse modo, evidencia que a compreensão sobre as instituições é central para se compreender as relações sociais.

Na dinâmica social, as instituições acabam tendo o importante papel de mediar os conflitos e interesses dos grupos sociais, estabelecendo normas a serem seguidas, em um processo baseado em relações de poder. Almeida (2019, p. 27) ressalta que as instituições são o resultado das lutas pelo “monopólio do poder social” e “carregam em si os conflitos existentes na sociedade”. Assim, as instituições carregariam os conflitos raciais presentes na sociedade.

Admitindo que os conflitos raciais estão presentes e são parte das instituições, e que essas instituições são constituídas de relações de poder, os grupos que estão no poder fazem uso do aparato institucional para perpetuar as relações que os mantêm naquela posição. A manutenção do poder depende da capacidade desses indivíduos de institucionalizar seus interesses e posições, estabelecendo “parâmetros discriminatórios baseados na raça” (ALMEIDA, 2019, p.27). O autor reforça, dessa forma, que são estabelecidas regras e padrões que permitem a manutenção desses indivíduos no poder e, ao mesmo tempo, trazem dificuldades para que pessoas negras possam ocupar esses espaços, além do cerceamento de discussões sobre racismo que contribuem para naturalizar as posições dos indivíduos nas instituições.

Por se basearem em relações de poder, ocorrem importantes processos de lutas e negociações, tensões que precisam ser encaminhadas para a relativa estabilidade das instituições. Com base nisso, os grupos que estão no poder precisam fazer concessões para os grupos ditos minoritários. Almeida (2019) cita o estabelecimento de políticas de ações afirmativas como resultado dessas tensões e lutas contra os sistemas institucionais de manutenção das desigualdades raciais.

De acordo com Almeida (2019), o racismo associado ao termo “institucional” foi trazido ao debate por Charles Hamilton e Kwame Ture na obra *Black Power: Politics of Liberation in America (1967)*. Para o autor, a partir dessa obra, ocorre o importante movimento de ampliação do entendimento sobre o racismo individual, contribuindo para a compreensão de como o racismo opera para além do comportamento individual ou isolado, tal relevância pode ser vista “na medida em que demonstra que o racismo é um dos modos pelo qual o Estado e as demais instituições estendem o seu poder sobre toda a sociedade (p.30). ” Destaca, ainda, a ideia trazida pelos autores “de que as instituições são fundamentais para a consolidação de uma supremacia

branca (p.30)”, ou seja, evidencia o modo como ocorre essa apropriação dos espaços de poder dentro das instituições.

### **2.2.3 Estrutural**

Segundo Almeida (2019, p.33), a compreensão do racismo estrutural decorre do pressuposto de que o racismo deriva da “própria estrutura social”, do modo como nossa sociedade se estabeleceu e se reproduz, ampliando a noção de complexidade quando comparado à dimensão do comportamento individual e às questões intrínsecas das instituições. Assim, por trás das concepções de racismo individual e institucional, temos como base uma sociedade estruturada sobre relações de raça desiguais e, para seu enfrentamento, é preciso “refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas.” (ALMEIDA, 2019, p.50).

Pensar o racismo de forma estrutural não deve ser sinônimo de ignorar formas individuais de racismo. Estas precisam continuar sendo combatidas e devidamente punidas, de acordo com a lei. No entanto, o entendimento relacionado à estrutura leva a discussão para considerar relações discriminatórias sistêmicas, em que a sociedade cria formas de manter pessoas negras em condições de inferioridade. Toda a estrutura social acaba por dar sustentação e atua de modo a viabilizar a reprodução do racismo. (ALMEIDA, 2019)

Além disso, pensar em como estão estruturadas as nossas relações sociais e raciais é relevante para que se possa romper com o entendimento de que ações individuais de combate ao racismo teriam o poder para resolver o problema. Almeida (2019) ressalta que ações antirracistas são necessárias em nossa sociedade para avançar nesse tema. Ou seja, o combate ao racismo também precisa ser sistêmico, estruturado e capaz de problematizar as desigualdades nas relações raciais.

Nesse sentido, para que a discriminação racial ocorra de modo sistemático, estrutural, deve-se compreender o caráter político do racismo. Um grupo só pode discriminar o outro quando estão estabelecidas relações de poder que dão ao grupo que discrimina poder e ferramentas para isso. Assim, por meio do poder político as majorias políticas conseguem impetrar desvantagens aos grupos minoritários (ALMEIDA, 2019). O autor ainda destaca que esse argumento invalida a ideia de “racismo reverso”, pois as minorias não detêm poder político suficiente para estruturar em nossa sociedade condições de desvantagem sistêmicas aos grupos majoritários.

Além do caráter político do racismo, a dimensão histórica também deve ser considerada. Isso ocorre em função da construção do processo histórico das diferentes culturas e nações. Em cada momento e lugar, as relações raciais adquirem significados específicos. A própria noção de raça varia no espaço e tempo. No entanto, o que merece maior atenção é que, apesar dessas diferentes construções, de acordo com Almeida (2019, p.37) “as classificações raciais tiveram papel importante para definir as hierarquias sociais, a legitimidade na condução do poder estatal e as estratégias econômicas de desenvolvimento.”

A próxima seção apresentará um resgate sobre o entendimento das formas e práticas discriminatórias com a intenção de agregar na distinção dos termos mais utilizados.

## 2.3 FORMAS E PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

Nesta seção, serão destacadas as maneiras como a discriminação racial aparece e é percebida em nossa sociedade. Para isso, a seguir faremos uma reflexão sobre preconceito racial, discriminação racial e racismo, considerados conceitos fundamentais para o entendimento sobre nosso objeto de pesquisa.

### 2.3.1 Preconceito racial

É muito comum associarmos o preconceito racial a apenas uma ideia negativa concebida previamente sobre a raça de alguém. No entanto, para entender o preconceito racial faz-se necessário reconhecer primeiramente que ele carrega a ideia de julgamento, estando circunscrito ao campo das ideias. Além disso, para Allport (1954, *apud* GUIMARÃES, 2007, p. 32), uma característica importante do preconceito é sua natureza irreversível, diferindo-o de um pré-julgamento, que se mostra passível de mudança e é, até mesmo, relevante para as relações humanas.

Assim, quando o preconceito está presente, há uma resistência em analisar as situações e aceitar novas opiniões, novos fatos. Em geral, as pessoas se recusam a aceitar que pensam de modo preconceituoso, o que dificulta o movimento de superação do preconceito racial (GOMES, 2005). Nessa mesma linha, Almeida (2019, p.22) infere que o preconceito racial “é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias.”

Guimarães (2007, p.33), apoiando-se em Allport (1954), menciona que o preconceito seria “um conjunto de julgamentos negativos sem fundamentos reais a respeito de um grupo social, capaz de gerar um gradiente de intolerância crescente, cujas causas devem ser buscadas primariamente no indivíduo e no seu grupo.” Esse gradiente seria baseado na possibilidade de “atitudes de preconceito” chegarem a se tornar “ações discriminatórias”.

Importante destacar que o preconceito racial é apreendido socialmente, por meio da reprodução de opiniões e atitudes presentes nas relações sociais e familiares. Assim, quanto mais um indivíduo é exposto a situações em que está presente a naturalização do preconceito, seja no seu meio mais íntimo ou mesmo em sociedade, mais impacto haverá na sua formação de opinião e na consequente reprodução do preconceito na sociedade (GOMES, 2005).

Além disso, pode-se ilustrar o preconceito racial por meio da disseminação de ideias negativas sobre grupos populacionais. Um exemplo disso, seria o entendimento, sem nenhum fundamento científico, de que pessoas negras seriam mais tolerantes à dor, sentiriam menos dor. Esta ideia preconceituosa acaba por reduzir as chances de mulheres receberem analgesia durante o trabalho de parto, por exemplo, figurando como um tipo violência obstétrica contra mulheres negras (CAMPOS e SARAIVA, 2023).

Acrescenta-se, ainda, dada a sua relevância, a concepção sobre o preconceito sutil. Para Guimarães (2007, p. 35), citando os estudos sobre escalas de preconceito de Pettigrew e Meertens (1995), o preconceito sutil seria “aquele revelado por pessoas com educação suficiente para se precaverem de qualquer insinuação de que suas opiniões são racistas ou preconceituosas.” Nesse sentido, para identificar o preconceito sutil faz-se necessário um refinamento na percepção e nas técnicas utilizadas, considerando atitudes politicamente corretas, mas que revelam preconceitos em suas entrelinhas.

### **2.3.2 Discriminação racial**

Diferentemente do preconceito racial, que é entendido mais no campo das ideias e atitudes cristalizadas, de difícil desconstrução, a discriminação racial carrega a ideia de ação, a ação de diferenciar, distinguir e, também, de conferir tratamento desigual. De acordo com Gomes (2005, p. 55), a discriminação racial pode ser entendida como “a prática do racismo e a efetivação do preconceito”. Nesta mesma linha, Guimarães (2007, p.44) define a discriminação como a “manifestação do preconceito em comportamentos”.

Nesse sentido, Almeida (2019) acrescenta uma reflexão importante, ao levantar que a relação fundamental na discriminação racial é a relação de poder. Sem a existência de relações de poder assimétricas (sobretudo pelo uso da força), não se poderia falar em discriminação racial. Assim, Almeida (2019, p.23) define a discriminação racial como “a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados”.

Gomes (2005) e Almeida (2019) destacam a existência de duas formas principais de discriminação racial: como discriminação direta e indireta. A primeira tem relação com “atos concretos de discriminação” (GOMES, 2005, p.56) e, para Almeida (2019, p.23), seria o “repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos, motivado pela condição racial”. Já a forma indireta é considerada até mesmo mais perversa em função de sua sutileza, deriva de práticas mais amplas disfarçadas de uma suposta neutralidade, e que culminam em desigualdades de oportunidades e podem ser vistas por meio de indicadores sociais, por exemplo (GOMES, 2005).

Ainda sobre a discriminação indireta, além de carregar uma pretensa ideia de neutralidade, pode-se dizer que ela está presente quando as desigualdades raciais não são consideradas (ALMEIDA, 2019). Para ilustrar, pode-se pensar no exemplo das epidemias de zika vírus e microcefalia que são “dimensões do racismo institucionalizado”, de acordo com Emanuelle Góes, citada por Akotirene (2019, p. 30). Nesse sentido, o racismo gera condições como a pobreza e a falta de serviços públicos, que deixam a população negra em situação de maior vulnerabilidade (AKOTIRENE, 2019).

Os tipos direto e indireto são consideradas formas de discriminação negativa, assim entendidas por trazerem prejuízos para os indivíduos. No entanto, também existe a discriminação positiva que são formas de tratamento desigual para grupos desigualmente afetados pela sociedade (ALMEIDA, 2019). Nesse sentido, pode-se dizer que são fruto do reconhecimento do poder público das consequências da discriminação negativa (indireta e direta) que, ao longo do tempo, cria disparidades entre grupos raciais e que necessitam de intervenção sistêmica e estrutural para que as condições entre os grupos possam se tornar igualitárias. Como principal exemplo, temos as políticas de ações afirmativas, que serão discutidas na subseção 2.6.1.

Por fim, resgata-se também o entendimento sobre a discriminação racial presente na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (BRASIL, 2022), a qual estabelece o seguinte em seu artigo 1º:

Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica. (Artigo 1º, inciso 1º)

A convenção traz ainda o entendimento de discriminação racial indireta, já abordado anteriormente, mas que importa ressaltar a luz dos termos da Convenção:

Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. (Artigo 1º, inciso 2º)

Tem-se, desse modo, um arcabouço bastante complexo quanto ao entendimento da discriminação racial. O desafio posto relaciona-se às possibilidades de superação dessas práticas no cotidiano.

### **2.3.3 Racismo**

Almeida (2019) acrescenta a visão sistêmica ao entendimento do racismo, refletindo sobre sua organização em nossa sociedade, afastando a ideia de discriminação racial isolada. Para o autor, em nossa sociedade, a manifestação do racismo ocorre de modo consciente ou inconsciente, pois perpassa as subjetividades dos indivíduos, de modo a naturalizar os sistemas de opressão por meio da ideologia, que tenta legitimar posições de privilégio racial do grupo branco em detrimento da inferiorização de pessoas negras.

Ademais, Almeida (2019) reforça que, para se sustentar, o racismo necessita de sujeitos que normalizam as discriminações e desigualdades raciais, que não se mostram afetados por elas. Destaca, também, o aparato ideológico na construção do racismo afirmando que “uma pessoa não nasce branca ou negra, mas torna-se a partir do momento em que seu corpo e sua mente são conectados a toda uma rede de sentidos compartilhados coletivamente, cuja existência antecede a formação de sua consciência e de seus afetos (p.43)”.

Além disso, Carneiro (2023), comentando sobre os privilégios de raça, reforça que o racismo é um instrumento de dominação e afirma que esses privilégios operam como mecanismos de poder para garantir as posições dos grupos privilegiados. A autora destaca também que a base do racismo é sua capacidade de naturalizar as relações de desigualdade entre as raças, contribuindo para que a parcela que tem privilégios não deseje reconhecer esse fato e, ao mesmo tempo, ocorre a validação das dinâmicas de desprestígio social que afetam a população negra, ou seja, há o entendimento de que eles estão no lugar em que deveriam estar mesmo.

Importante destacar também a rica definição de racismo presente na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada pelo Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013 e incorporada ao ordenamento jurídico pelo decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, a qual estabelece o seguinte em seu artigo 1º, inciso 4:

Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.

Em suma, reitera-se que o racismo é uma construção histórica, baseada na existência de hierarquias entre raças humanas, que gera condições de privilégio ou desprestígio racial a depender do grupo a que se pertença (ALMEIDA, 2019). Acrescenta-se que o racismo se apresenta de modo sistêmico em nossa sociedade, expressa-se de modo individual e institucional, e também de modo estrutural visto que as bases de nossa sociedade foram construídas e estão imersas no racismo (ALMEIDA, 2019).

Entendemos que a compreensão desses conceitos e de nosso percurso histórico pode contribuir nessa tarefa. Assim, a próxima seção abordará as peculiaridades do racismo no Brasil, abordando o mito da democracia racial.

### 2.3.4 Racismo em ambiente virtual: a questão dos discursos de ódio

Identificou-se ser relevante abordar o racismo nas redes sociais por entendermos que se trata de uma demanda atual e que tem suas nuances pelo próprio ambiente em que ocorre: o meio digital, que tem sido largamente utilizado pelas sociedades no século XXI.

De acordo com Trindade (2022), ainda persiste no Brasil a tendência de negar o racismo como problema social, herança do mito da democracia racial. Além disso, em seu estudo, o autor relata que as redes sociais hoje são usadas como campo de disseminação de ideias preconceituosas e racistas, ainda presentes no imaginário de nossa sociedade, e que são evidenciadas nos meios digitais como estratégias de manter pessoas negras em posições hierárquicas inferiores.

Nesse contexto, o autor trabalha a propagação de discursos de ódio em redes sociais. Para ele, posicionamentos racistas veiculados em redes sociais, abertamente ou camuflados, são considerados discursos de ódio que são entendidos como

Manifestações de pensamentos, valores e ideologias que visam inferiorizar desacreditar e humilhar uma pessoa ou um grupo social, em função de características como gênero, orientação sexual, filiação religiosa, raça, lugar de origem ou classe. (TRINDADE, 2022, p. 14)

Assim, os discursos de ódio têm aparecido cada vez mais nos ambientes virtuais, dada a forte presença dessas ferramentas em nossas vidas (TRINDADE, 2022). Ressalta-se que um agravante do uso de redes sociais é que elas possuem grande poder de disseminação e propagação instantânea, possibilitando a amplificação desses discursos, que não nascem nas redes, pelo contrário, já estão presentes no cotidiano físico das pessoas e são resgatados e utilizados nos contextos digitais (PEREIRA *et al.*, 2016; TRINDADE, 2023).

Para Pereira *et al.* (2016, p.18), “A tendência é a de que os agressores na internet tenham um comportamento mais extremo do que teriam fora dela”. Isso ocorre porque há uma ideia de anonimato, associada ao fato de estar por trás da tela, dois fatores que atuam de modo a conferir certa segurança a essas pessoas, que expressam preconceitos que elas já carregam, mas que talvez não seriam expressos em espaços físicos, por exemplo.

Ademais, para Trindade (2022), o uso de piadas e zombarias em redes sociais associadas à questão racial trazem, em sua essência, a seguinte questão

(...) no caso de piadas depreciativas, elas exacerbam as diferenças percebidas entre os grupos raciais, a fim de destacar atributos negativos do "outro" (ex.: "invasor", "delinquente" e "inculto", conforme analisado neste livro) e, em contraste, reafirmam as características normalizadoras do grupo hegemônico. Nessa dinâmica binária antagônica, a negritude é com frequência descrita como má, irracional, delinquente e sem educação em contraste com a branquitude. (TRINDADE, 2022, p. 106)

Essas questões fomentam a relevância de se refletir criticamente sobre o uso e a reprodução de piadas e brincadeiras racistas, entendendo-as como veículos que carregam ideias racistas. Ao serem lançadas no ar, provocam a perpetuação de posições desfavoráveis de pessoas negras em nossa sociedade, ao mesmo tempo em que legitimam posições de prestígio ao grupo branco pois, este, não é comparado reiteradamente a pessoas preguiçosas, que cheiram mal, que não podem ir longe, que tem cabelo ruim (que precisa estar preso ou amarrado), a animais, entre outros exemplos.

Além disso, o caráter cômico e leve da piada ou da brincadeira, passa uma visão inocente e despreziosa, sendo aceitas socialmente, o que evita conflitos abertos, mas que carregam esse poder de lembrar, muitas vezes, sutilmente, o lugar de inferioridade atribuído a pessoas racializadas (TRINDADE, 2022).

Nesse sentido, Pereira *et al.* (2016) trazem o diálogo e a aproximação sincera entre pessoas com características diferentes como estratégias para se atuar na crescente onda de disseminação de discursos de ódio, como os raciais, por exemplo. Os autores abordam em seu Dossiê o diálogo como estratégia para ampliar a tolerância e a aceitação.

Por outro lado, Trindade (2022) alerta para os riscos de naturalização dos discursos de ódio, contribuindo para que a sociedade perca a capacidade de se indignar diante de situações de desigualdade racial. Além disso, trabalha o perigo da lucratividade de discursos que tem grande engajamento, ou seja, temas polêmicos geram grande quantidade de repostagens e compartilhamentos, e são usados pelas plataformas como números para contratos de publicidade e afins, ou seja, geram lucro.

Como forma de abordar o tema, Trindade (2022) recupera ações educativas em escolas, trabalhando temas como a indissociabilidade entre os meios digitais e físicos, consequências legais, como buscar ajuda ou reportar, estratégias para evitar a amplificação e disseminação de discursos de ódio. Cita também campanhas educativas por parte de autoridades e ações por parte das instituições do Estado no sentido de regulamentação, políticas públicas e cobranças às grandes corporações que estão por trás dessas redes sociais.

## 2.4 RACISMO NO BRASIL E O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL

Partindo do entendimento de que o racismo se origina de uma concepção que prega a desigualdade entre características biológicas humanas, formando grupos naturalmente superiores e inferiores, no Brasil, de acordo com Guimarães (2007, p. 46), “o racismo surge na cena política brasileira, como doutrina científica, quando se avizinha a abolição da escravatura e, conseqüentemente, a igualdade política e formal entre todos os brasileiros, e mesmo entre estes e os africanos escravizados.”

Resgatando um pouco da história da construção de significados do racismo brasileiro, Guimarães (2007) reflete sobre o uso dos termos “negro”, “preto”, “classe” e “raça”. “Negro” era associado ao escravismo e, portanto, era um termo considerado ofensivo, evitado no cotidiano do país. Ao invés disso, preferia-se usar o termo “preto” e outros como “moreno”, “crioulo”, etc. para se referirem a pessoa “de cor”, este último também era de uso preferido. Muitas vezes, em artigos encabeçados e publicados por pessoas negras, era usado o termo “classe” no sentido de “raça” para distanciar a ideia negativa de raça, afastando o estigma de raça inferior, do suposto determinismo biológico.

Havia uma tentativa de aproximação da condição de branco entre pessoas negras. Isso se justificava pela fuga dos estigmas, preconceitos e não-lugar na sociedade. Assim, muitos preferiam a definição de “morenos” e buscavam esse distanciamento de uma identidade racial, por isso eram acusados (por pessoas do movimento negro) de estarem sendo preconceituosos com aqueles de sua própria raça. Esse argumento, embora tivesse a intenção de incitar uma reflexão que buscasse a construção de uma identidade racial, política e de lutas, acabava sendo usado também pelas pessoas brancas para justificar que “não existe preconceito no Brasil e que os problemas que os “negros” enfrentam são criados por eles mesmos, inclusive o preconceito.” (GUIMARÃES, 2007, p.16)

Nos anos 1920, começa a haver uma mudança na desconstrução do sentido pejorativo de “raça” e “negro”. Artigos da época demonstram uma tentativa de superar essa visão, ainda que ocorresse aos poucos no processo histórico (GUIMARÃES, 2007). O autor chamou de “revolução identitária” o processo de resgate e construção de uma ideia positiva de raça. Sobre esse processo, Guimarães (2007, p.19) afirma que

As bases ideológicas dessa revolução foram plantadas pela reapropriação e aproximação de dois termos científicos: “raça”, conceito da biologia do século XIX, ressignificado para designar uma comunidade histórica e espiritual

transnacional; e “cultura”, apropriado como um quase sinônimo do primeiro termo, para designar o conjunto de manifestações artísticas e materiais desse povo transnacional.

Assim, destaca-se o reconhecimento e resgate de uma ideia de cultura própria, vinculada às raízes africanas como essencial no processo de construção de uma ideia positiva de raça negra. Guimarães (2007) relata que, em nossa história, essa apropriação ocorreu “tardamente”. Uma das causas que podem ser levantadas foi a disseminação de concepções eugênicas. De acordo com Ésther (2024), a concepção de eugenia se baseia no entendimento da existência de raças superiores e inferiores, e a raça branca estaria no topo dessa hierarquia, fomentando estratégias de melhoramento racial. Nesse sentido, na história do Estado brasileiro, houve a adoção de políticas de embranquecimento da população, em que a cor branca haveria de ser predominante com o tempo, por meio da miscigenação, de modo a negar as possibilidades de valorização da diversidade racial.

No entanto, o que se observou por aqui é que, na contramão do que ocorreu em outros países, como nos EUA, em que as desigualdades raciais eram, de alguma forma, problematizadas e percebidas pela existência dos conflitos, no Brasil, desenvolvemos uma ideia de cortesia e harmonia entre as raças, de modo que as desigualdades raciais eram ignoradas e tidas como naturais, já que a existência dos conflitos que colocariam essas discrepâncias em evidência era silenciada e minimizada. Essas ideias formaram o que ficou conhecido politicamente como mito da democracia racial (GUIMARÃES, 2007).

Nesse âmbito, Gomes (2005) menciona as contribuições da obra *Casa-Grande e Senzala* (1933) de Gilberto Freyre, que ajudou a difundir a ideia de que as relações raciais no Brasil eram harmoniosas e, portanto, contribuiu na construção futura do que ficou conhecido como mito da democracia racial. A visão do autor era incentivada pela elite brasileira que tinha interesse nesse entendimento harmonioso das relações raciais no Brasil, visto que justificava suas posições na sociedade, ocultando as desigualdades raciais. As ideias de Freyre ficaram conhecidas no Brasil e em outros países, tendo influência até hoje, dificultando a luta contra o racismo.

Ademais, estudos sociológicos de meados do século XX indicavam a inexistência de preconceito racial no Brasil, influenciando na construção da ideia de democracia racial. Essa constatação ocorria, em geral, porque havia uma forte comparação com os Estados Unidos da América - EUA (GUIMARÃES, 2007). Baseavam-se em categorias construídas sobre as especificidades norte-americanas, funcionais naquele contexto, mas que produziram visões

equivocadas ao serem aplicadas aqui. Esse entendimento começa a ser questionado nos anos 1950 por autores como Florestan Fernandes.

Além do mais, o mito da democracia racial representou, assim, a negação de toda a estrutura de desigualdade racial brasileira. Incentivou-se uma ideia de que não existia preconceito racial e racismo no Brasil, de modo que as relações raciais se mostrassem de modo harmônico, passando uma falsa sensação de democracia. Esse fato foi capaz de aprofundar as desigualdades raciais, na medida em que produzia o silenciamento de práticas de discriminação racial nos níveis diretos e indiretos (GUIMARÃES, 2007).

O termo “mito” foi usado de modo simbólico, na tentativa de demonstrar justamente que fora construída uma visão divergente da realidade (GOMES, 2005). Tem-se como efeitos a negação da realidade racial brasileira e a manutenção desse sistema de opressão, prejudicando a construção de uma sociedade que se pretende mais justa e igualitária. Gomes (2005, p. 57) entende o mito da democracia racial como

Uma corrente ideológica que pretende negar a desigualdade racial entre brancos e negros no Brasil como fruto do racismo, afirmando que existe entre estes dois grupos raciais uma situação de igualdade de oportunidade e de tratamento.

Para Gonzalez (2020, p. 80), “como todo mito, o da democracia racial oculta algo para além daquilo que mostra.” A autora resgata o contexto dos desfiles carnavalescos e a representação da mulher negra nesse cenário. Discute como o endeusamento da mulher negra, no carnaval, contrasta com a realidade vivida por essas mulheres, muitas delas ocupando funções de menor prestígio social, como na função de empregada doméstica. Essa atribuição cotidiana, invisibilizada, opõe-se, ainda, aos holofotes do espetáculo carnavalesco que, mais uma vez, passa ao grande público a ideia de harmonia racial.

Gonzalez (2020, p.86), em sua reflexão sobre o racismo e sobre algumas situações impostas às mulheres negras desde o início da colonização, sinaliza como foram sendo definidos esses lugares secundários, de desprestígio. Como exemplo, cita o ato de jovens da casa-grande de cheirar roupas usadas por mulheres negras para ajudar a obter êxito em sua noite de núpcias, ou mesmo o papel da mucama que, de acordo com a autora, seria atualizado para o papel de doméstica, etc. A exceção ficaria pela função da “mãe preta” ou da “bá”. Gonzalez (2020, p. 87) citando Gilberto Freyre menciona “figura boa da ama negra (...) que cerca o berço da criança brasileira de uma atmosfera de bondade e ternura”. Em seguida, a autora comenta

que “nessa hora a gente é vista como figura boa e vira gente.” Aqui, também é possível destacar a visão de Freyre sobre a harmonia das relações raciais brasileiras, importante representante daqueles que entendiam que aqui não havia preconceito racial.

Nos anos 1950, esse cenário começou a mudar. “Costa Pinto (1953), Roger Bastide e Florestan Fernandes (1955) foram os primeiros a desafiar o cânone que os estudiosos de Chicago e de Columbia estabeleceram nas ciências sociais brasileiras(...)” (GUIMARÃES, 2007, p.42). Esse movimento representou uma mudança de paradigma importante para as relações raciais no Brasil: os sistemas de manutenção daquela ordem social que negava a existência do racismo estavam sendo contestados (GUIMARÃES, 2007).

Guimarães (2007) acrescenta que, entre os anos 1950 e 1960, estudiosos que contestaram as alegações da democracia racial, o fizeram tendo como foco de suas reflexões os preconceitos de cor e o racial, não tendo problematizado o racismo propriamente dito. Esse, por sua vez, foi trazido à cena por pessoas do movimento negro que sofriam com o racismo e que lutaram para que essa dimensão fosse incorporada ao debate.

Os movimentos de efervescência de uma ideia de raça e de luta coletiva, que terão como efeito a construção da luta contra o racismo, tiveram início quando, de acordo com Guimarães (2007, p.60) a “atitude passiva foi abandonada em favor da mobilização política e do cultivo da identidade racial. O desenvolvimento desse novo modelo pode ser acompanhado pela imprensa negra de São Paulo a partir dos anos 1920, em jornais como *Liberdade e Clarim*.”

Guimarães (2007, p. 61) acrescenta também o “Teatro Experimental do Negro, no Rio de Janeiro (1944-1964) e o Movimento Negro Unificado (a partir de 1978)”, como movimentos sociais relevantes na apreensão de sentido e construção coletiva da problematização da questão racial brasileira. Eram reivindicados direitos sociais e de cidadania, sobretudo a partir de 1980, quando a luta do movimento negro foi encarada como uma luta no seio da sociedade capitalista, e a opressão do povo negro ganhava centralidade nas reflexões.

Os debates sobre o racismo na cena brasileira, no período da retomada democrática, tiveram forte vinculação com o movimento negro, conforme já citado, caracterizando a vertente não-governamental. Além dela, há que se falar da vertente governamental, resumida em ações do estado que mostravam o reconhecimento sobre o tema, em um movimento de mediação do conflito de classes. Desse modo, Guimarães (2007, p. 79) afirma que

Em relação à população negra, a atualização legal foi feita com a criminalização do racismo, garantido pela constituição de 1988 e regulamentado pela lei 7.716, de 1989; já os marcos simbólicos principais

foram a criação da Fundação Cultural Palmares, em 1988, e a instituição de Zumbi, como herói nacional, em 1995.

Em síntese, o percurso histórico brasileiro, com suas nuances e particularidades, construiu no tempo um tipo de racismo velado, do qual não se podia falar, mas que era e continua sendo vivenciado pela população negra, e que esse silenciamento ainda produz efeitos para sua superação. Este resgate teve por finalidade considerar o contexto sobre o qual caminhamos e chegamos ao século XXI, ainda com inúmeros desafios em relação às questões raciais, a despeito dos avanços normativos e sociais nessa temática.

A próxima seção abordará as interlocuções do racismo na administração pública, trazendo um resgate sobre como o tema vem sendo abordado no campo e avanços na legislação, afim de problematizar o tema na agenda pública.

## 2.5 RACISMO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A presente seção tem o objetivo de apresentar ao leitor reflexões sobre o contexto da administração pública como espaço de expressão e reprodução do racismo. Assim, o texto foi construído explorando-se as formas pelas quais o racismo se apropria da estrutura das instituições, perpassa seu cotidiano, como se expressa por meio das ações ou omissões institucionais, além de resgatar o campo da construção de normativas capazes de reconhecer e trabalhar a demanda.

Para isso, houve a divisão entre dois (2) assuntos principais: na subseção 2.5.1, serão apresentados apontamentos entre o racismo e administração pública, caminhando entre seu entendimento enquanto disciplina e enquanto atividade. Já a subseção 2.5.2 abordará a evolução da legislação, entendida como avanços nas normativas do Estado frente ao reconhecimento das desigualdades raciais, como resultado do racismo presente em nossa sociedade.

### 2.5.1 Apontamentos entre racismo e administração pública

Considerando o resgate teórico elaborado até aqui, nesta seção, buscaremos relacionar o tema do racismo e da discriminação racial na administração pública, refletindo sobre como esses fenômenos adentram e se instalam nas organizações, como têm aparecido no campo da administração pública, e seu papel nas possibilidades de enfrentamento.

Nesse sentido, aponta-se que as desigualdades raciais, no Brasil, foram ignoradas por muito tempo, tanto pela sociedade civil quanto pela condução pública do Estado. Esta negação tem origem nos processos históricos discutidos anteriormente, sobretudo em função do mito da democracia racial (ROSA, 2014). Sobre o mito, Carneiro (2023) ressalta que, falar ou admitir a existência de preconceito racial no Brasil, era considerado algo desagregador de nossa cultura, e até mesmo era tido como atentatório contra o próprio país. Por outro lado, o ato poderia beirar a ingenuidade, em função do “pacto de silêncio no qual o problema está imerso” (CARNEIRO, 2023, p. 49).

Esse cenário começa a mudar a partir da redemocratização e se intensifica nos anos 2000 (SILVA, T., 2018). Os debates sobre o racismo na cena brasileira tiveram forte vinculação com o movimento negro e suas ações, que ficaram conhecidas como a vertente não-governamental de luta contra o racismo (GUIMARAES, 2007). Além dela, há que se falar da vertente governamental, resumida em ações do Estado que mostravam o reconhecimento sobre o tema, em um movimento de mediação do conflito de classes. Nesse sentido, Guimarães (2007, p. 79) afirma que

Em relação à população negra, a atualização legal foi feita com a criminalização do racismo, garantido pela constituição de 1988 e regulamentado pela lei 7.716, de 1989; já os marcos simbólicos principais foram a criação da Fundação Cultural Palmares, em 1988, e a instituição de Zumbi, como herói nacional, em 1995.

Em 2001, a realização da Conferência de Durban (III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas) representou um marco no que se refere aos compromissos assumidos pelo governo brasileiro com a adoção de políticas de reparação para atuar na questão racial brasileira (SILVA, T., 2018). A autora também afirma que nesse momento são destacadas informações estatísticas e utilizados “registros administrativos (SILVA, T., 2018, p.152)” para endossar os discursos de defesa de políticas públicas para atuar na demanda identificada.

Como consequência desse movimento, a questão racial começa a ser abordada em diversas áreas do governo, por exemplo, por meio de políticas de incentivo ao ingresso ao ensino superior, programas de saúde e educação antirracista (SILVA, T., 2018). Dentro dessa perspectiva, no ano de 2003, tem destaque a construção da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – Seppir, em nível federal, com o objetivo de conduzir as políticas específicas da área (SILVA, T., 2016).

Acrescenta-se, ainda, que essa omissão quanto à discussão racial também perpassou o campo dos estudos organizacionais e da administração enquanto disciplina (ROSA, 2014; CONCEIÇÃO, 2009; SILVA, T., 2016). De acordo com Rosa (2014), a área recebeu pouca atenção em função da tendência de evitar a temática racial (herança do mito da democracia racial), e também “por causa do flagrante distanciamento dos estudos organizacionais em relação aos estudos sobre relações raciais desenvolvidos no Brasil (p. 243)”. O autor critica a parca existência de estudos organizacionais brasileiros que consideram as características próprias das nossas relações raciais e, devido a isso, acabamos por utilizar estudos predominantemente da matriz norteamericana. O próprio número reduzido de pessoas negras, nos núcleos de construção de conhecimento na área, também contribui para a baixa inclusão da demanda racial nas produções brasileiras (ROSA, 2014).

Em levantamento realizado por Conceição (2009), nos seguintes periódicos nacionais: Revista de Administração Contemporânea – RAC, Revista de Administração de Empresas da FGV – ERA, Revista de Administração da USP – RAUSP e Organizações & Sociedade da UFBA, a autora apenas encontrou quatro artigos relacionados ao tema racial, no período compreendido entre 1997 e 2008. O conflito existente, segundo Conceição (2009), é que as demandas relativas à discriminação racial estavam chegando com frequência cada vez maior em ações governamentais e em levantamentos considerando o perfil de trabalhadores de empresas de diversos segmentos, entre outros. No entanto, essa demanda crescente não estava sendo representada adequadamente no setor de produções acadêmicas da administração.

Para Conceição (2009), algumas áreas são especialmente interessantes para abrigarem a discussão racial dentro da administração e dos estudos organizacionais e devem ser incentivadas, áreas como a do comportamento organizacional, a da responsabilidade social e a de gestão de pessoas, no nicho da gestão da diversidade, por exemplo. Além disso, o reconhecimento do racismo indireto e de como opera dentro das organizações favorece sua problematização, visto que nos espaços formais como as organizações públicas e privadas, o racismo se expressa, principalmente, de modo indireto por meio de omissões, de contratações que desconsideram quesitos raciais, da ausência de políticas capazes de atuar nas questões raciais, entre outras (CONCEIÇÃO, 2009).

Silva, T. (2019), em sua tese, acrescenta que houve um aumento nas produções acadêmicas sobre a temática racial nos últimos anos. No entanto, no campo específico da administração o número de produções ainda é considerado discreto. A autora destaca, também, a crescente presença de dados oficiais sobre raça e cor como ferramentas administrativas

capazes de atuar no reconhecimento público da discriminação e da desigualdade racial, a despeito de falhas como a subnotificação e inconsistências de informações.

Nesse sentido, Rosa (2014) problematiza como a estrutura das relações raciais brasileiras perpassa o cotidiano das organizações, em suas palavras, é preciso “pensar as organizações como um microcosmo social, que reproduz uma série de fenômenos que tradicionalmente estiveram presentes na sociedade brasileira, entre os quais as relações raciais (ROSA, 2014, p. 254).” Essa compreensão enriquece o entendimento acerca das dinâmicas presentes nas organizações, ao reconhecer que o racismo estrutura as relações que estão em sua base de reprodução, de modo que não se justifica pensar nelas como alheias a esse sistema cruel de discriminação e preconceito racial.

Ademais, o racismo e a discriminação operam de diversas formas a depender da posição e de características dos indivíduos em interação com o ambiente organizacional, alterando a configuração da diversidade nesses espaços (ROSA, 2014). Esse movimento é capaz, inclusive, de alterar a forma como uma pessoa se autoidentifica racialmente, dada a pressão que o sistema exerce sobre ela (ROSA, 2014).

Um dos desafios para o combate ao racismo passa pela evocação das desigualdades de acesso historicamente imputadas à população negra e a defesa do dever de reparação por parte do Estado. Assim, é preciso pautar a demanda dentro das instituições, inserir no planejamento e agenda de políticas públicas, como ferramenta de abordar essa demanda pública que impede o avanço de nossa sociedade (SILVA, T., 2019).

Acrescenta-se, ainda, que a Lei 12.990/2014, que dispõe sobre a reserva de vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, é um exemplo de política pública que atua nesse sentido, promovendo a inserção de pessoas negras em espaços antes negligenciados (LEITE, 2020). Essas ações atuam contribuindo nos avanços necessários dentro da própria estrutura pública, além de provocar impactos relacionados a visibilidade e colocação na agenda de demandas que podem passar despercebidas sem que essa representatividade esteja presente.

Resta-nos resgatar a relevância de abordar o racismo na administração, especialmente na administração pública, como forma de contribuir com a sociedade no combate a práticas e atitudes discriminatórias vivenciadas cotidianamente pela população negra. Faz-se necessário problematizar como se estabelecem as relações de poder entre indivíduos de diferentes identidades raciais, como se dá sua mobilidade, acesso a posições de prestígio, etc. (CONCEIÇÃO, 2009). Além disso, é preciso compreender como as organizações se preparam

para resguardar direitos de dignidade humana para todos e formas de buscar apoio diante de situações de algum tratamento desigual.

### 2.5.2 Enfrentamento do racismo na cena pública: evolução da legislação

Ao longo do tempo, por meio das lutas históricas dos povos negros, o Estado e a sociedade se viram em posição de implementar legislações e políticas públicas para combater as desigualdades raciais no país. Esses instrumentos são necessários para colocar em prática ações e garantias capazes de intervir no cotidiano dessa população, construindo perspectivas de equidade de acesso a bens, serviços e direitos (SOUZA, 2022).

Nesse sentido, no Quadro 1, a seguir, estão listadas as principais leis e ações institucionais implementadas ao longo do tempo para enfrentar as desigualdades raciais e o racismo no Brasil.

Quadro 1 - Principais marcos da legislação nacional e de ações institucionais no que se refere à questão racial brasileira

1831: “Lei Feijó”	Estabeleceu liberdade aos escravos vindos de fora do país, ao mesmo tempo em que imputava penas aos importadores de pessoas escravizadas.
1850: Lei Eusébio de Queiróz	Estabeleceu medidas para a repressão contra a importação de pessoas africanas.
1871: Lei do Ventre Livre	A partir da lei, os filhos nascidos de mulher escravizada eram considerados livres.
1885: Lei do Sexagenário	Estabeleceu a liberdade de pessoas escravizadas com 60 anos ou mais.
1888: Lei Áurea	Tardiamente, é promulgada a abolição da escravatura no país.
1951: Lei Afonso Arinos, Lei nº. 1.390/1951	Tipifica o racismo como contravenção penal.
1988: Constituição Federal	Garante os direitos fundamentais de todas as pessoas, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor e idade. Torna o racismo crime inafiançável e imprescritível.
1989: Lei Caó, lei nº 7.716, também conhecida como “Lei antirracismo”.	Estabeleceu a criminalização do racismo.
1995 – Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo, pela cidadania e a vida.	“Cerca de 30 mil pessoas se reuniram em Brasília para denunciar a ausência de políticas públicas para a população negra.” (Agência Brasil, 23/11/2005)
1996: Decreto Nº. 1.904, instituiu o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH).	Traz um subitem para tratar das questões da população negra, incentivando a aplicação de medidas de reparação, ações afirmativas, conforme lutas do movimento negro.

2001: A Declaração final da Conferência de Durban, assinada pelo Brasil.	Marco para a formulação de políticas públicas contra o racismo.
2001: Criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação Racial (CNCD).	Incentivo à adoção de programas de ações afirmativas no serviço público, por exemplo.
2002 – Decreto nº 4.228 - Criação do Programa Nacional de Ações Afirmativas	Estabeleceu medidas administrativas e de gestão para promover a diversificação dos cargos comissionados e das contratações na administração pública em âmbito federal.
2003 – Criação da secretaria especial de políticas de promoção da igualdade racial (SEPPIR)	Objetivo de assessorar o governo na temática racial e promover a igualdade racial, participação nas discussões e na formulação de diversas políticas.
2003: Inclusão obrigatória do estudo de "História e Cultura Afro-Brasileira" na grade curricular pela Lei de Diretrizes e Bases Nacional - Lei nº 10.639.	Tornou obrigatório o “ensino da história e cultura afro-brasileiras e africanas nas escolas públicas e privadas do ensino fundamental e médio”.
2010: Estatuto da Igualdade Racial - Lei nº 12.288.	Garante direitos, promove a igualdade de oportunidades, o combate à discriminação, etc.
2012: Lei de Cotas, lei nº 12.711.	Estabelece a reserva de vagas nas universidades públicas federais.
2014: Lei nº 12.990 – Cotas no serviço público federal.	Reserva 20% das vagas em concursos públicos na administração pública federal para pessoas negras.
2017: Ação declaratória de constitucionalidade 41	O Supremo Tribunal Federal – STF declarou a integral constitucionalidade da Lei 12.990/2014 (reserva de 20% das vagas, cotas no serviço público).
2022: Decreto nº 10.932 (promulga a Convenção interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, acordo firmado em 2013, Guatemala).	A Convenção teve seu texto aprovado pelo Congresso Nacional e recebeu <i>status</i> de emenda constitucional.
2023: Criação do Ministério da Igualdade Racial	Ministério responsável pela promoção de direitos, criação de políticas e diretrizes destinadas à promoção da igualdade racial e étnica.
2023: decreto nº 11.443 (reserva vagas cargos comissão)	Reserva 30% das vagas de cargos comissionados e funções de confiança para serem ocupadas por pessoas negras no âmbito da administração pública federal.
2023: decreto nº 11.785 (Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas)	Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas no âmbito da administração pública federal direta (promoção de direitos e a equiparação de oportunidades - populações negra, quilombola e indígena, pessoas com deficiência e mulheres).
2023: Lei nº 14.532 (injúria racial)	Alterou a Lei Caó e o Código Penal para tipificar como crime de racismo a injúria racial.

Fonte: elaboração da autora (2024) com base em Agência Brasil (2005); Barbosa M.C. (2022); Brasil – Ministério da Igualdade Racial (2024); Souza (2022); Gonçalves (2019); Ladeira (2019); Gonzaga (2017).

Esse resgate teve por objetivo ilustrar o terreno normativo-legal sobre a trajetória nacional no campo da temática racial. É possível destacar que, embora em muitos desses exemplos exista uma resposta institucional para as desigualdades raciais, na prática há que se aprofundar o olhar para a forma e os problemas que acompanharam tais demarcações normativas.

A Lei do Ventre Livre (1871), por exemplo, que tornava livres os filhos de mulheres escravizadas, nascidos a partir da vigência da lei, é entendida como repleta de contradições. A questão observada tem relação com a situação dessas crianças. Nascidas de mães escravizadas, continuavam a viver em um contexto de escravização, ou seja, embora livres, toda a estrutura ao seu redor continuava a ser escravagista. Não havia condições práticas de rompimento com aquela estrutura, de modo que a lei atendia de modo formal e ignorava o contexto dessas pessoas (GONÇALVES, 2019).

Além disso, antes do ato que formalmente tornou extinta a escravidão, houve a promulgação da Lei de Terras que restringia o acesso de pessoas negras como proprietárias de terras (GONÇALVES, 2019). A autora entende que esses e outros atos foram instituídos para dificultar, na melhor das hipóteses, o acesso dessa população aos bens e serviços considerados de relevância, consolidando a negação de sua cidadania. Pode-se citar também a Lei da Vadiagem (junho de 1888), promulgada logo após a Lei Áurea, que reprimia o comportamento ocioso “tendo sido aplicada, especialmente, contra escravos que, embora “libertos”, estavam destituídos de quaisquer ferramentas de inserção socioeconômica” (RODRIGUES, 2017, p.44).

Seguindo esse movimento de reconhecimento e luta por aparato legal antirracista, em 1951 foi promulgada a Lei Afonso Arinos, considerada um marco legal na área. No entanto, apesar de reconhecer a existência do racismo no Brasil, neste momento, o racismo ainda não foi considerado crime, e sim uma contravenção penal, com punições consideradas mais leves, o que gerou certa descrença em relação a sua aplicação (RODRIGUES, 2017).

Apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF 1988), o racismo foi descrito como “crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (BRASIL, 1988). Segundo Rodrigues (2017), a constituição atua de duas formas, reconhecendo o racismo no Brasil e tornando objetivas as possibilidades de ação diante de práticas de discriminação racial. Além disso, sua principal função foi a criminalização do racismo.

No ano de 1989, de modo a regulamentar a previsão da CF 1988, foi promulgada a Lei nº 7.716/89. A Lei Caó ou Lei de Crimes Raciais, como ficou conhecida, é um dos principais recursos normativos para o combate ao racismo. Além das previsões iniciais relacionadas ao impedimento aos direitos de ir e vir, e ao acesso a bens e serviços por pessoas negras, ao longo do tempo, algumas alterações na Lei Caó foram ocorrendo para dar conta das demandas reais que envolvem o universo do racismo.

Nas palavras de Rodrigues (2017, p.55 e 56), uma questão marcante que pode ser constatada no processo de evolução deste arcabouço legal é que “o preconceito e a discriminação são crimes com maior gravidade que a injúria simples”. Esse entendimento está relacionado à noção de coletividade, pois compreende-se como crime de preconceito racial a discriminação de um coletivo com características físicas semelhantes e, no quesito etnia, o pertencimento a um determinado povo (RODRIGUES, 2017). Nesse sentido, quando indivíduos são discriminados em razão de sua raça, por exemplo, muitas vezes, o entendimento de que o alvo era uma pessoa e não uma coletividade, levava os casos a serem interpretados como injúria simples, funcionando como um tipo de atenuante para a aplicação das leis antirracistas (RODRIGUES, 2017).

Sobre a injúria simples é importante destacar sua participação no universo do racismo. Está prevista no §3º do art. 140 do Código Penal Brasileiro (CPB). A injúria é um crime que pertence ao rol dos crimes contra a honra. Ela ocorre quando são proferidas palavras ou gestos com intenção de prejudicar a dignidade de alguém, em sua interpretação é necessária a presença de dolo, ou seja, de intenção de ferir a dignidade de alguém. Além disso, as circunstâncias, o modo e outros determinantes são considerados para a análise da injúria, o que torna uma tarefa complexa a sua identificação e comprovação (TEJO, 1998, *apud* RODRIGUES, 2017).

Ao longo do tempo, houve a necessidade de tipificar a injúria racial, visto que muitos casos apurados eram interpretados como injúria simples, distanciando do quesito racial (RODRIGUES, 2017). Nesse sentido, a injúria racial seria um enquadramento legal que serviria para não se perder de vista, nas análises dos casos concretos, a questão da injúria relacionada ao componente racial.

No entanto, mesmo com a tipificação da injúria racial, ainda continuou existindo um distanciamento da injúria racial dos crimes de racismo. Isso ocorreu visto que, para o enquadramento legal como crime de racismo, deveria haver a interpretação da noção de coletividade, de que a ação era direcionada à coletividade negra. Por outro lado, a injúria racial era evocada para casos individuais, ou seja, não atingiam a coletividade em razão da raça ou

etnia, mas sim um indivíduo. Assim, as punições ficavam na órbita dos danos contra a honra, com penas mais leves e distanciadas no contexto do combate ao racismo (COSTA *et al.*, 2021).

Costa *et al.* (2021) também abordam as limitações do entendimento e aplicação legal dos crimes de racismo e da injúria racial. Afirmam que, ao longo do tempo, foi necessário o estabelecimento do crime de injúria racial e, a despeito do componente racial, este tipo de injúria ainda continuou sendo entendido de modo afastado dos crimes de racismo. A alteração legal foi realizada no artigo 140 do Código Penal, pela Lei 9459/97, incluindo uma qualificação de injúria que abarcava a motivação racial. No entanto, nas palavras dos autores

Em 1997 foi introduzida uma alteração no ordenamento jurídico brasileiro, criando a chamada injúria racial, objetivando punir práticas de discriminação racial não abarcadas pelo crime de racismo. Nota-se já aí um problema de fundo: como discriminar racialmente e não praticar racismo? (COSTA *et al.*, 2021, p. 53)

Ficam evidentes, dessa forma, algumas limitações na análise de crimes de racismo. Na maior parte dos casos, a interpretação dada acabava por afastar a noção de crime racial. Costa *et al.* (2021, p. 54) demonstram isso ao problematizar que “a necessidade de comprovação de dolo específico de cunho racial é algo extremamente difícil de atestar, visto que a maior parte dos atos discriminatórios se dão de modo velado.” Além disso, os autores evocam a sedimentação do mito da democracia racial criando uma atmosfera de negação do racismo, contribuindo para interpretações atenuadas.

Costa *et al.* (2021) basearam seu estudo no julgamento do caso de racismo contra Heraldo Pereira, jornalista da TV Globo<sup>1</sup>. Em linhas gerais, o julgamento do caso foi enquadrado como injúria racial baseado no argumento de que a intenção do agressor não fora atingir uma coletividade, usando o entendimento majoritário vigente naquele momento. Após uma série de recursos, o caso foi parar no Superior Tribunal de Justiça - STJ, que equiparou o entendimento da injúria racial como crime de racismo, finalmente. Em 2017, ao ser provocado, o Supremo Tribunal Federal – STF pronunciou-se validando a posição do STJ e firmando o novo entendimento jurisprudencial no cenário brasileiro, que equipara a injúria racial ao crime de racismo (COSTA *et al.*, 2021; ESTADÃO, 2018).

Nesse cenário, reforça-se que as interpretações e conduções legais dadas aos crimes raciais, de alguma maneira, ignoravam a estrutura das relações raciais brasileiras, demonstrando

---

<sup>1</sup> O caso ocorreu por ofensas na internet realizadas no ano de 2009, com o uso de termos como “negro de alma branca”.

como o racismo adentra nas instituições e tenta manter as relações de poder existentes. Baseando-se na suposta neutralidade de aplicação da lei, sempre o fizeram ignorando o racismo tão presente nestes espaços de poder (COSTA *et al.*, 2021).

Desse modo, após a equiparação da injúria racial aos crimes de racismo, por força de jurisprudência, as lutas continuaram no sentido de incluir a injúria racial na Lei Caó. Essa conquista foi atingida somente no ano de 2023. A alteração ocorreu por meio da Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023, que mudou a Lei Caó, também conhecida como Lei de Crimes Raciais. De acordo com a alteração, a Lei Caó passou a contar com a seguinte definição em seu Art. 2º-A: “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.”

Com isso, no caso de injúria racial a pena ficou mais severa: reclusão de dois a cinco anos, multa e o crime é considerado inafiançável e imprescritível. Outros agravantes também foram colocados na lei, como por exemplo, se o crime for cometido por duas ou mais pessoas, ou por meio da internet, etc. Além dessa importante alteração, a lei também reforça dispositivos para o combate ao racismo em atividades esportivas e outras de natureza coletiva. Nas palavras do senador Paulo Paim (PT-RS)

O Brasil e o mundo têm testemunhado cenas de hostilização de atletas com inferiorização expressada por palavras, cantos, gestos, remessas de objetos sugestivos. Ocorrências semelhantes também se repetem em espetáculos culturais, artísticos e religiosos. A proibição de frequência [aos locais de eventos] tem apresentado bons resultados na experiência de alguns juizados especiais criminais, inclusive aqueles instalados nos próprios estádios. (Agência Senado, 12/01/2023)

Face ao exposto, pontua-se que as conquistas expressas nas alterações normativas são frutos da luta do movimento negro que convive duramente com as interpretações que tendem a minimizar os efeitos do racismo em nossa sociedade. Cada progresso legal conduz aos avanços necessários à construção de uma sociedade menos desigual, que não tolera e combate o racismo. Importante destacar que essas mudanças adentram nas estruturas das instituições, funcionando como ferramentas de mudança estrutural, ainda que esse processo ocorra de modo lento.

A próxima seção apresentará uma discussão sobre o racismo e o ensino superior público, como forma de aproximação com nosso setor de estudos.

## 2.6 RACISMO E ENSINO SUPERIOR PÚBLICO

Esta seção foi pensada para adentrar no universo das instituições de ensino superior públicas, nosso campo de estudo, contribuindo para a compreensão sobre como os atravessamentos raciais estão presentes e se reproduzem nestes espaços. Para começar a discussão, na subseção 2.6.1, apresentaremos um resgate sobre as políticas de ações afirmativas e as cotas raciais, enquanto ferramentas políticas e institucionais de inclusão de grupos marginalizados historicamente, como ferramenta de reparação, além de apresentar apontamentos sobre a revisão da Lei de Cotas.

Posteriormente, para identificar como a temática racial no ensino superior vem sendo investigada nas produções acadêmicas brasileiras, na subseção 2.6.2, apresentaremos apontamentos sobre a revisão bibliográfica realizada. Além disso, realizou-se pesquisa documental em sítios eletrônicos de instituições de ensino superior públicas do estado do RJ e em duas instituições de MG, a fim de identificar boas práticas no que se refere ao combate à discriminação racial. Um apanhado sobre os achados desse levantamento de boas práticas será apresentado na subseção 2.6.3.

### **2.6.1 A questão das cotas raciais na cena contemporânea: avaliação e possibilidades**

Em território brasileiro, a discussão sobre a necessidade de implementação de políticas públicas para atuar nas desigualdades raciais ganhou destaque a partir dos compromissos firmados pelo país na Conferência de Durban, África do Sul, ocorrida em 2001 (LEITE, 2020; SILVA, T., 2018). No entanto, antes da Conferência de Durban, na teia das discussões sobre direitos humanos e redução de desigualdades, destaca-se a instituição do Programa Nacional de Direitos Humanos I – PNDH I, de 1996, que trouxe em seu texto uma série de indicações para atuar nas demandas para a população negra.

O PNDH I (1996) elencou compromissos de incentivar o desenvolvimento de políticas antidiscriminatórias, inclusive fomentando a revogação de “normas discriminatórias infraconstitucionais” (PNDH I, 1996, p. 30). Destaca-se, nesse documento, a indicação de elaboração de políticas de ação afirmativa capazes de atuar nas desigualdades raciais identificadas no país, tanto na iniciativa pública, quanto na privada, sobretudo na educação profissionalizante, superior e técnica.

Segundo Moehlecke (2002, p. 203) a ação afirmativa é vista como “ação reparatória/compensatória e/ou preventiva, que busca corrigir uma situação de discriminação e desigualdade infringida a certos grupos no passado, presente ou futuro(...)”. Essa reparação deve ocorrer em termos sociais, econômicos, políticos e culturais e sua atuação ficaria circunscrita ao tempo necessário à superação da desigualdade que busca corrigir e/ou minimizar.

Ademais, somente em 1983, tem-se a formulação do primeiro projeto de lei com a proposição de política de ação afirmativa para negros, de autoria de Abdias Nascimento, deputado federal e importante personalidade das lutas do movimento negro brasileiro (MOEHLECKE, 2002). De acordo com a autora, essa iniciativa comportava ações como reserva de vagas para mulheres e homens negros no serviço público, ações antidiscriminatórias no setor produtivo privado e ações na educação, como a oferta de bolsas de estudos e inclusão e valorização da história e cultura africanas no ensino. Embora o projeto de lei não tenha sido aprovado, a iniciativa registra a evolução das lutas na cena brasileira.

Na educação superior, as primeiras ações afirmativas, representadas pela reserva de vagas ou cotas, foram implementadas, no ano 2000, por universidades estaduais do RJ (Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ e Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF). Em escala federal, a Universidade de Brasília - UnB foi pioneira, tendo implementado políticas de cotas em 2004, reservando 20% das vagas para pessoas negras (LEITE, 2020). Nesta esteira de debates, outras universidades públicas seguiram refletindo e propondo políticas afirmativas visando diminuir as desigualdades de acesso, tendo sido estabelecida a Lei de Cotas (Lei nº12.711/2012), em 2012, em nível federal, como fruto desse amadurecimento, muito embora sua implementação não tenha sido isenta de polêmicas e críticas.

Assim, na educação superior, a Lei de Cotas é um exemplo de política pública de ação afirmativa e que tem por objetivo contribuir na reparação das desigualdades históricas de acesso à educação superior e técnica no país. Para isso, prevê a reserva de 50% das vagas nas instituições de ensino superior e técnico da rede federal de ensino para estudantes oriundos de escolas públicas. Esse grupo é subdividido em outras categorias considerando renda, pretos e pardos (negros), indígenas e pessoas com deficiência.

No que se refere às polêmicas da Lei de Cotas, o ponto de maior crítica sempre foi a reserva de vagas para negros, sobretudo pelo histórico de nosso país em negar a existência do racismo e seus efeitos no acesso a bens e serviços públicos. No entanto, um ponto decisivo

nesta discussão foi a decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2012, no caso da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 (ADPF 186). De acordo com Leite (2020, p. 22), a ação foi proposta pelo “senador Demóstenes Torres contra as cotas para negros da UnB. Após deliberação, e com o voto do relator, Ricardo Lewandowski, se define que as cotas raciais adotadas pela universidade são compatíveis com a Constituição de 1988.” A partir dessa avaliação da suprema corte brasileira, houve ganho de força para as políticas de cotas, reforçando sua implementação e defesa em todo o país.

Ainda assim, ao longo dos anos, as denúncias de fraude ganharam destaque na política de cotas (LEITE, 2020). O uso inapropriado das cotas acabou sendo colocado em debate. Após intensos estudos e análises por parte de gestores e estudiosos da área, foram indicados mecanismos de validação da autodeclaração dos candidatos negros, como ferramenta complementar utilizada para evitar as fraudes. O principal mecanismo é a heteroidentificação. De acordo com a Portaria Normativa - PN nº4/2018 do Ministério do Planejamento, os procedimentos de heteroidentificação consistem na “identificação por terceiros da condição autodeclarada”. Os procedimentos são conduzidos por uma comissão, composta para essa finalidade, e seus membros devem ter formação e experiência comprovada na área. Na análise dessas comissões, apenas são consideradas as características fenotípicas dos candidatos (PN 04/2018).

Por força do amadurecimento e da amplitude do debate, seguindo as recomendações da PN 04/2018, a implementação das comissões de heteroidentificação vem ocorrendo nas instituições federais de ensino superior - IFES públicas com frequência cada vez maior. Essa medida administrativa representa o esforço das instituições em aprimorar a implementação e resguardar os objetivos da própria lei de cotas (LEITE, 2020).

O caráter temporário é característico das ações afirmativas, que são indicadas para atuar em demandas por determinado tempo, até que os objetivos tenham sido conquistados e a sua presença já não seja mais necessária. Com base nisso, a Lei de Cotas indicou, em um de seus itens, a previsão de revisão dentro de dez anos após sua promulgação. Em 2022, esse marco temporal foi alcançado levantando o debate sobre a manutenção ou não da Lei de Cotas (GODOI e SANTOS, 2021).

Godói e Santos (2021) reforçam que a Lei de Cotas logrou êxito ao aumentar consideravelmente a presença de estudantes negros e de escolas públicas no ensino superior público brasileiro. A pesquisa da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior – Andifes e do Fórum Nacional de Pró-reitores de Assuntos Comunitários

e Estudantis – Fonaprace, realizada em 2019, considerando o período de 2003 até 2018, demonstrou que o percentual de estudantes autodeclarados pardos passou de 28,3% para 39,2%, enquanto que o de estudantes autodeclarados pretos praticamente dobrou, passando de 5,9% para 12%.

Outro relevante dado que a pesquisa da Andifes/Fonaprace trouxe é que, no ano de 2018, o número de estudantes pretos e pardos somados ultrapassou o número de brancos em 7,9 pontos percentuais. Essa informação demarca o maior ingresso dessa população na educação superior, espaço de prestígio e que sempre foi campo de grande expressividade do abismo educacional entre brancos e negros no Brasil (ANDIFES, 2019). Além disso, a pesquisa permite inferir que o perfil racial de estudantes nas IFES tem se aproximado do perfil da população em geral, ou seja, as IFES, a partir das políticas de ações afirmativas e da Lei de Cotas, estão se tornando mais democráticas no que se refere ao perfil racial (ANDIFES, 2019).

Não obstante aos resultados favoráveis, Godoi e Santos (2021) apontam alguns itens que necessitam de melhorias na Lei de Cotas na ocasião de sua revisão, como a ampliação das cotas para a pós-graduação, a instituição do mecanismo de heteroidentificação complementar à autodeclaração racial como integrante da referida lei (hoje ele é previsto em uma portaria normativa), a avaliação de itens que permitem o uso incorreto da Lei de Cotas no serviço público no caso de concursos para docentes, a avaliação anual dos resultados da lei pelo poder executivo e distorções provocadas pelo quesito de renda per capita.

Além disso, Godoi e Santos (2021) destacam o forte e necessário tensionamento provocado pela inserção das pessoas negras nos espaços de saber e produção do conhecimento e alertam quanto ao fenômeno da *tokenização*, considerada uma forma de discriminação indireta, em que se admite a presença de pessoas negras, mas não há uma preocupação com a inclusão dessas pessoas de fato. Esse fenômeno pode ser observado quando não são consideradas as peculiaridades de pessoas negras, questões sobre o pertencimento material e simbólico, além de todo o peso do racismo estrutural e suas sequelas expressas em discriminação e acessos desiguais.

Neste momento, deslocamos novamente a discussão para as possibilidades de mudança que a presença desses corpos negros representam em nossas IFES. O reconhecimento do Estado e da sociedade quanto ao direito material de acesso ao ensino superior, fomentando condições materiais de acesso, como as políticas públicas de ações afirmativas e de permanência, capazes de inserir e provocar mudanças reais no *status quo* das universidades é visto como propulsor de mudanças na estrutura das nossas relações raciais. Para Godoi e Santos (2021, p. 26-27)

A academia tem-se tornado a fronteira (material e imaterial) com outros espaços que são de domínio colonial. Essa posição de fronteira permite que grupos díspares convivam e desenvolvam-se em integração uns com os outros e, ao mesmo tempo, intensifica conflitos e exacerba diferenças. (...) A pressão por uma transformação na academia pela diversidade e inclusão, que antes ocorria de fora para dentro, passa agora a ocorrer de dentro para fora.

Os autores trabalham ainda com a ideia de emancipação, em que são necessárias “transformações epistêmicas revolucionárias de modo a elevar o oprimido recém-integrado ao espaço acadêmico à condição de intelectual negro ou negra” (GODOI e SANTOS, 2021). Esse processo de inclusão na academia pode favorecer a construção de novas reflexões, novas abordagens e a colocação, na agenda de discussão, da questão do racismo na academia, do racismo estrutural e de possibilidades de leitura do mundo rompendo com a perspectiva única do saber colonial (COSTA e GROSFOGUEL, 2016).

### **2.6.2 Racismo como dificuldade adicional no percurso acadêmico**

Para aproximação com os debates atuais sobre racismo e educação superior, presentes nas produções acadêmicas brasileiras, optou-se pela realização de revisão bibliográfica. Os procedimentos de busca, os principais achados e reflexões sobre eles serão apresentados no Apêndice A, disponível na parte final desse trabalho. Nesta subseção, serão apresentadas algumas reflexões que demonstraram maior potencial para subsidiar as discussões deste referencial teórico.

Nesse sentido, inicia-se ressaltando que as teses e dissertações consultadas trouxeram uma contribuição mais geral retratando que, além das dificuldades comuns do percurso acadêmico, destaca-se a presença de dificuldades adicionais frente ao racismo nas instituições educacionais. Reconhecer esse fato e trazê-lo para o debate representa um compromisso das instituições no que se refere ao combate ao racismo e às desigualdades raciais.

Merece destaque a menção ao cotidiano racista e as vivências de situações de discriminação e preconceito, trazidas por relatos de estudantes. Além disso, há que se considerar as múltiplas sobreposições de marcadores sociais presentes nos sujeitos alvo de discriminação, mesclando questões de raça, classe, gênero, abarcando o entendimento de interseccionalidade e fomentando reflexões sobre formas de considerar esses marcadores e como incidem principalmente no acesso a bens e serviços (COSTA, A., 2019).

Outro fator de renome nas discussões foi a permanência material e simbólica (BARBOSA, M. C., 2022). Reflete-se que as políticas de ações afirmativas possibilitaram a ampliação e interiorização do acesso ao ensino superior pela população negra brasileira. No entanto, esse aumento precisa vir acompanhado de estratégias institucionais para possibilitar a permanência material, relacionada à subsistência, e também a simbólica, que seriam as demandas relacionadas ao pertencimento, ao enfrentamento do racismo, do preconceito, da discriminação, que ainda estão muito presentes.

A questão da denúncia apareceu nos trabalhos de Leite (2020) e de Rodrigues (2017). O primeiro concluiu seu estudo chamando a atenção para a responsabilidade das IFES no entendimento da fraude como problema estrutural, destacando que muitas vezes ocorre uma “boa” convivência com o fenômeno das fraudes no sentido de manter as relações de poder existentes, mantendo os privilégios da branquitude. Já Rodrigues (2017) trouxe importante discussão sobre a aplicação de leis antirracistas e as limitações envolvidas, evocando a complexidade na configuração de crimes de racismo, relacionando ao mito da democracia racial. Tais situações tem potencial para avaliar mecanismos com maiores chances de acerto, fomentando melhorias na administração pública.

As estratégias de gestão relacionadas ao racismo nas escolas e também mudanças nas estruturas administrativas para lidar com a ampliação do acesso de pessoas negras no ensino superior representam discussões capazes de abarcar uma demanda real das instituições de ensino. É preciso problematizar o racismo, como as instituições precisam se preparar para receber a população negra e quais impactos essa presença causa, além de refletir sobre como as instituições precisam se adaptar para acolher as novas demandas (CUNHA, 2021; GONZAGA, 2017).

Melo (2022) e Rodrigues (2017) exploraram as particularidades do racismo no âmbito de duas instituições, a primeira no sistema de justiça e a segunda em uma delegacia especializada. Melo (2022) destacou a naturalização das desigualdades no sistema de justiça, a forte hierarquia e a dificuldade no acesso de mulheres negras aos cargos de maior prestígio. Essas construções acrescentaram no que se refere às possibilidades de atuação das instituições e da administração pública frente às expressões de racismo.

Além disso, o estudo de Lima (2022) fez interessante reflexão sobre o racismo algorítmico, dada a expressão das tecnologias no cotidiano das pessoas, neste século, avaliando como o racismo se estrutura passando das pessoas para os sistemas, contribuindo com o enraizamento de preconceitos e estereótipos.

Os estigmas, estereótipos e preconceitos também se mostraram presentes nas discussões, sobretudo nos trabalhos de Carvalho (2022), Matos (2020) e Melo (2022), em avaliações que consideraram como essas construções operam nas instituições, seus impactos na formação de docentes, impactos sobre pessoas que passam a ser estigmatizadas por possuírem determinadas características ou que acessaram aquele espaço com base em alguma política, por exemplo, como as políticas de ações afirmativas.

Importante ressaltar os discentes como protagonistas do processo educacional. O trabalho de Costa, S. (2017) avaliou a trajetória de cinco (5) jovens que entraram por cotas raciais no Cefet/RJ, representantes da primeira turma de concluintes após a implementação da Lei de Cotas na instituição. Esse estudo trouxe o relato dos discentes ao reforçar a relevância que a instituição teve em suas vidas, como um divisor de águas, demonstrando o aumento de possibilidades e perspectivas que a educação é capaz de proporcionar.

O trabalho de Carvalho (2022) trouxe em seus resultados uma constatação que caminha na direção da suposição inicial do presente estudo, ao considerar a existência de dificuldades na tratativa de situações de discriminação racial na instituição pesquisada. As conclusões de Carvalho (2022) expressam que precisa haver maior investimento institucional para o enfrentamento de casos de denúncias de violações de direitos humanos.

Desse modo, as discussões presentes nos textos das teses e dissertações avaliadas demonstraram a atualidade do debate sobre o racismo nas instituições, sobretudo nas educacionais, fomentando possibilidades de práticas antirracistas e que participem do processo de democratização real do ensino superior público brasileiro.

O item a seguir tem o objetivo de complementar a discussão sobre racismo e instituições de ensino superior, trazendo elementos do levantamento realizado em sítios eletrônicos de algumas instituições sobre boas práticas no combate à discriminação racial.

### **2.6.3 Reflexões sobre boas práticas no combate à discriminação racial**

Para subsidiar nossas discussões, realizou-se pesquisa documental com o objetivo de identificar a existência de manuais, cartilhas, políticas, normativas e outras formas de estruturação de estratégias de combate à discriminação e ao preconceito racial em instituições públicas de ensino superior. O levantamento serviu para identificar boas práticas, lacunas e oportunidades de implementação de ações relacionadas ao combate à discriminação.

A busca foi realizada em sítios eletrônicos de doze (12) instituições de ensino superior, sendo 10 (dez) do estado do RJ e duas instituições do estado de MG (Cefet / MG e UFJF). O levantamento foi realizado por meio de uma pesquisa simplificada nos sítios eletrônicos (*sites*), procurando a existência de ouvidoria; de pró-reitorias ou similares de assuntos estudantis e comunitários, diversidade, inclusão, políticas étnico-raciais, além de busca por ações e programas institucionais de combate à discriminação. A seguir, teceremos breves considerações sobre os principais achados e o levantamento completo pode ser encontrado no Apêndice B, ao final desse texto.

Com base no levantamento de boas práticas, de modo geral, destaca-se que o tema costuma aparecer em notícias, informações sobre eventos, cursos, campanhas e notas de repúdio, abordando a discriminação por diversas motivações, principalmente por homofobia e racismo. As melhores práticas, no sentido de contar com maior estruturação e visibilidade, estão destacadas e resumidas no Quadro 2 disponível a seguir.

Quadro 2 - Resumo de boas práticas no combate à discriminação racial

Ação político-institucional em favor da diversidade, com destaque em <i>site</i> institucional.
Ouvidorias que se mostraram mais ativas na disseminação de conhecimento.
Dupla ouvidoria (comum e especializada).
Institucionalização de ações em normativas internas de combate a violações de direitos humanos.
Existência de Conselho Nacional (exemplo do México) representando a relevância dada ao tema em âmbito governamental.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

O Quadro 2 procurou resumir as melhores práticas identificadas. Teceremos alguns comentários aprofundando os pontos de destaque encontrados em cada uma delas.

Importante reforçar que a página da ouvidoria esteve presente em todos os sites, a diferença é que em algumas instituições as informações estão mais bem detalhadas. Observamos a existência de campanhas expostas na página da ouvidoria, como é o caso da UFRJ, na qual foi encontrada uma campanha de combate à discriminação, como a ouvidoria pode ajudar nisso, incluindo a presença de referências no tema.

Sobre as ouvidorias, outro ponto de destaque observado refere-se à UFJF, que possui uma ouvidoria convencional, apresentando cartilhas sobre direitos, de modo fácil de ser

localizado, em sua página digital. Além disso, a UFJF também possui ouvidoria especializada sobre políticas de ações afirmativas, ponto a ser valorizado por dar visibilidade ao tema, proporcionando um olhar mais cuidadoso e representando o reconhecimento institucional quanto ao tema.

Nas buscas realizadas, encontrou-se menção ao *Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación – CONAPRED*, um conselho governamental do México, criado por lei federal e que, entre outras atribuições, é dedicado a garantir o direito à igualdade e à não discriminação naquele país. O CONAPRED possui página (*site*) institucional dedicada ao combate à discriminação em que pode ser observada a existência de um sistema nacional, com programas e conselhos na área, demonstrando que o México possui um marco legal contra a discriminação.

Outro exemplo positivo foi visto no Cefet / RJ que possui um espaço no *site* institucional que informa sobre uma ação político-institucional chamada de "Cefet Plural". Neste espaço, em que o acesso ocorre por um *minibanner* fixo na página inicial, existe uma aba de campanhas com cartões temáticos, há formas de buscar ajuda e link com a ouvidoria. A iniciativa demonstra posicionamento institucional frente à diversidade, ao colocar-se em favor da pluralidade, vinculando campanhas e canais de denúncia e busca por ajuda.

Acrescenta-se que foram localizados dois exemplos de institucionalização de ações em normativas e esse ponto também merece destaque, dada a relevância que as normativas têm no contexto da administração pública. As normativas encontradas foram a "Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro" (UFRRJ, 2021) e os procedimentos para "coibir a prática de crimes de racismo e injúria racial no âmbito do Colégio Pedro II" (COLÉGIO PEDRO II, 2019). A presença dessas normativas contribui para criar protocolos para atuar e prevenir a ocorrência de situações de violações de direitos humanos, promovendo a equidade, demarcando um posicionamento institucional que reconhece essas demandas e estabelece diretrizes institucionais para toda a comunidade acadêmica.

Desse modo, reforçamos que tais iniciativas mostraram o potencial existente para abordar o tema nas instituições e esses exemplos poderão contribuir para o entendimento do campo, na busca por melhorias nas práticas administrativas das instituições públicas.

### 3 METODOLOGIA

Este capítulo tem como objetivo principal apresentar os procedimentos adotados na pesquisa, de acordo com a natureza, tipo, ferramentas de coleta e análise de dados, e ética em pesquisa.

#### 3.1 NATUREZA E TIPO DE PESQUISA

Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva de natureza predominantemente qualitativa, pois a investigação centra-se na análise do fenômeno sob a ótica de determinado grupo, considerando suas percepções e expondo as características analisadas (VERGARA, 1998). Nesse sentido, destaca-se que a investigação buscou analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, *Campus Nova Friburgo*.

Acrescenta-se que a pesquisa qualitativa tem características capazes de conferir “profundidade aos dados, dispersão, riqueza interpretativa, contextualização do ambiente ou entorno, detalhes e experiências únicas” (COLLADO; LUCIO; SAMPIERI, 2013, p.41). A utilização dessa abordagem proporciona a avaliação do objeto considerando a sua complexidade e as percepções do grupo sobre ele.

O campo de estudo utilizado foi o *campus* Nova Friburgo, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – Cefet/RJ. Trata-se, dessa forma, de um estudo de caso que permitiu maior aprofundamento das relações que se estabelecem naquele contexto. Além disso, a pesquisa buscou identificar as expressões e práticas de discriminação racial relacionadas ao cotidiano do *campus*, vivenciadas em função do vínculo com a instituição. Ademais, de acordo com Yin (2001), nos estudos de caso os eventos estudados possuem natureza contemporânea, podendo ser utilizadas técnicas como entrevistas e observação direta.

Além disso, ressalta-se que o estudo de caso realizado tem relevância por contribuir para a ampliação do entendimento sobre o racismo no cotidiano da instituição, identificando mecanismos institucionais para seu combate, e também avaliando pontos que podem ser melhorados, com base nos dados trazidos pela pesquisa. Nesse sentido, a pesquisa foi capaz de fomentar reflexões sobre os impactos do racismo na administração pública, como a

administração pública tem respondido aos preceitos legais sobre o tema e como deve caminhar para melhorias nesse sentido.

### 3.2 COLETA DE DADOS

Na condução da pesquisa, foram utilizadas informações documentais para caracterizar o grupo estudado, assim como para compreender e trazer elementos relevantes para o estudo do tema. Foram considerados documentos institucionais disponíveis nas plataformas digitais como o *site* institucional (<https://cefet-rj.br/>) e a Plataforma Nilo Peçanha – PNP. A PNP é uma base de dados da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (Setec/Mec) e tem o objetivo de compilar dados sobre a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (PNP, 2024). As bases de dados citadas são abertas, podem ser acessadas por qualquer pessoa, de modo a trazer maior celeridade à coleta de informações e reduzir riscos com possibilidade de recusa de acesso (YIN, 2001).

Além disso, a pesquisa documental também incluiu a realização de um levantamento para identificar boas práticas, lacunas e oportunidades de implementação de ações relacionadas ao combate à discriminação racial em instituições públicas de ensino superior. A busca foi realizada em sítios eletrônicos de instituições de ensino superior públicas do estado do RJ e de duas instituições do estado de MG. Apenas duas instituições mineiras foram incluídas na pesquisa pela limitação de tempo do mestrado. Houve a inclusão da UFJF, em função do vínculo da pesquisadora no mestrado, e o Cefet/MG foi escolhido por se tratar de uma instituição de natureza semelhante ao Cefet/RJ, nosso campo de estudos.

Assim, o levantamento de boas práticas foi realizado por meio de uma pesquisa simplificada nos sítios eletrônicos (*sites*) das instituições selecionadas, no período compreendido entre 15 de dezembro de 2022 e 18 de janeiro de 2023. No Quadro 3, disponível a seguir, são apresentadas as instituições pesquisadas e os procedimentos de busca.

Quadro 3 - Instituições e procedimentos de busca

<b>Estado e instituições pesquisadas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RJ (UENF; UERJ; UFRRJ, UFRJ, UFF; UNIRIO; IFF; IFRJ; Colégio Pedro II e o Cefet / RJ).</li> <li>• MG (UFJF e Cefet / MG).</li> </ul>
<b>Procedimentos de busca simplificada.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca por página da ouvidoria.</li> <li>• Busca pela existência de pró-reitorias ou similares de assuntos estudantis e comunitários, diversidade, inclusão, políticas étnico-raciais.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca por <i>links</i> com ações e programas institucionais de combate à discriminação.</li> <li>• Busca, utilizando a ferramenta de busca do próprio <i>site</i>, das seguintes palavras: “diversidade”, “inclusão”, “plural”, “discriminação”, "manual de combate", “racismo”, “boas práticas”, “manual”, de forma isolada e com algumas combinações.</li> </ul>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: elaborado pela autora (2024).

O estudo também utilizou pesquisa bibliográfica em sua composição. Assim, nos procedimentos de pesquisa, houve o estudo de materiais previamente publicados como textos de teses, dissertações, leis, artigos, periódicos, livros, sítios eletrônicos, na busca de compreensão do fenômeno estudado. Nesse sentido, para aproximação com os debates atuais sobre racismo e educação superior, presentes nas produções acadêmicas brasileiras, optou-se pela realização de revisão bibliográfica. O Quadro 4, disposto a seguir, traz um resumo das principais etapas envolvidas na revisão bibliográfica realizada.

Quadro 4 - Procedimentos da revisão bibliográfica

<b>Período:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 01/12/2023 até 18/12/2023.</li> </ul>
<b>Material pesquisado:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teses e dissertações publicadas a partir de 2012.</li> </ul>
<b>Plataforma digital utilizada:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catálogo de Teses e Dissertações da Capes.</li> </ul>
<b>Termos buscados:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Racismo"; “ensino superior”; “preconceito”; “universidades”; “instituições de ensino superior”; “étnico-racial”; “discriminação”; “Cefet/RJ”; com algumas combinações de busca entre eles.</li> </ul>
<b>Resultados:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezenove (19) trabalhos foram selecionados para análise mais aprofundada.</li> </ul>

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Acrescenta-se, por fim, que foram empregados dois instrumentos para coleta de dados no campo, a saber: questionário e entrevista. As subseções seguintes detalham os procedimentos adotados nas duas intervenções.

### 3.2.1 Aplicação do questionário

A fim de captar as percepções dos estudantes de graduação sobre o tema, aplicou-se um questionário com perguntas predominantemente fechadas, no intuito de rastrear se eles

percebem e como percebem as práticas discriminatórias em seu dia-a-dia, como lidam, avaliar sua segurança para denunciar e/ou buscar ajuda, se identificam ferramentas institucionais para denunciar ou mesmo a existência de políticas e práticas de enfrentamento.

De acordo com Vergara (2012), a utilização de questionários tem potencial para alcançar um grande número de pessoas, o que pode ser relevante para atingir os objetivos da pesquisa. A intenção dessa parte inicial era colher informações sobre a percepção geral dos estudantes sobre o fenômeno da discriminação racial e como ela afeta o cotidiano desses estudantes, construindo interlocuções com o referencial utilizado.

A pesquisadora elaborou um questionário eletrônico na plataforma *Google Forms*. Após ajustes e discussões sobre o modelo de formulário adotado, foi realizado o pré-teste a fim de observar questões quanto a sua aplicabilidade, objetividade, clareza, entre outros. O pré-teste foi realizado com a participação de estudantes de mestrado e de um professor de pós-graduação. O convite foi enviado para oito (8) estudantes de mestrado, sendo sete (7) da turma do Profiap 2022 da UFJF, uma mestranda convidada do mestrado em Psicologia da UFMG e um (1) professor da turma do Profiap 2022 da UFJF. Ao todo, obtivemos três respostas ao convite.

Como retornos, não houve registro de problemas técnicos no formulário, erros ou outros problemas próprios da tecnologia, também não foram registrados problemas com a ordem e evolução das questões. Houve sugestão da substituição de termos pontuais, acréscimo de uma ou outra questão que poderia ser relevante para a pesquisa, além de sugestão de correção de termos considerados informais ao tipo de pesquisa, e de outros que não traziam clareza às perguntas.

Com base nos comentários dos participantes do pré-teste, o questionário não se mostrou demasiadamente cansativo, foi claro em seus objetivos e mostrou-se adequado para contribuir com os objetivos da pesquisa. Para a seleção de participantes na pesquisa, os seguintes critérios foram adotados:

- **Critério de inclusão 1:** Ser estudante de graduação, na condição de estar matriculado a partir do segundo período, em algum dos quatro (4) cursos do ensino superior do *campus* Nova Friburgo do Cefet/RJ. Os calouros (1º período) não foram considerados em função do pouco tempo na instituição. Como os procedimentos desta etapa da pesquisa foram iniciados ainda no primeiro semestre de 2024, apenas foram considerados estudantes que ingressaram até o segundo semestre de 2023 (2023/2).
- **Critério de exclusão 1:** Foram desconsiderados participantes com menos de 18 anos de idade.

Assim, os critérios indicados foram inseridos nas regras do próprio questionário, houve um reforço ao critério de exclusão de participantes relacionado à idade, que foi incluído também no termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE. Após os ajustes necessários, o questionário foi enviado à instituição para que fosse encaminhado aos estudantes dos quatro (4) cursos de graduação.

O detalhamento das etapas seguintes quanto aos trâmites de aplicação do questionário são apresentados no Quadro – 5, disposto a seguir.

Quadro 5 - Registro de períodos e procedimentos envolvidos na aplicação do questionário

De 11/07/2024 até 01/08/2024	Realização de pré-teste e ajustes no questionário.
26/07/2024	Aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFJF (Número do Parecer: 6.967.820)
07/08/2024	Envio de e-mail com pedido, ao Cefet / RJ, <i>campus</i> Nova Friburgo, de autorização de envio aos estudantes.
De 07/08/2024 até 18/08/2024	Avaliação da instituição quanto ao atendimento dos requisitos da Lei geral de proteção de dados - LGPD.
19/08/2024	Autorização de prosseguimento da pesquisa pela instituição.
<b>21/08/2024</b>	<b>Envio do questionário aos estudantes convidando para participarem da pesquisa.</b>
De 28/08/2024 até 27/09/2024	Incentivo para captar mais respostas: divulgação em redes sociais da instituição, busca ativa de estudantes, contato com Centros Acadêmicos, cartazes, reenvio de e-mail, etc.
28/10/2024	Encerramento do questionário.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

De acordo com a instituição, o questionário foi enviado para 584 estudantes matriculados até 2023/2. O envio foi feito para os e-mails cadastrados na instituição, tanto pessoais quanto institucionais, sendo 584 institucionais e 583 pessoais. Como forma de complementar a divulgação, também foi realizado o envio de convite por redes sociais da instituição, colagem de cartazes em locais de grande circulação, abordagem pessoal pela pesquisadora, contato com Centros Acadêmicos.

### 3.2.2 Realização de entrevista

A segunda parte dos procedimentos de coleta de dados previa a realização de entrevista com estudantes autodeclarados negros (pretos e pardos), preferencialmente dentre aqueles que tenham tido alguma experiência com discriminação racial. Para convidar estudantes nesse perfil, um item no próprio questionário foi incluído para convidar o participante com estas características para uma entrevista, caso ele desejasse. Houve 5 (cinco) respostas a essa pergunta, uma sinalizando que talvez gostaria de ser entrevistada (ficou de avaliar, mas não entrou em contato), uma indicando que não gostaria de ser entrevistada e duas com resposta positiva ao convite de entrevista. Dessas duas, apenas um estudante respondeu ao agendamento e foi realizada uma entrevista com 1 (um) discente que relatou ter vivenciado situação de discriminação racial.

Além disso, para ampliar nossas possibilidades de análise, optamos por convidar discentes vinculados aos Centros Acadêmicos do *campus*. Essa estratégia logrou êxito e foram realizadas 3 (três) entrevistas, com a participação de representantes discentes de 3 (três) dos 4 (quatro) cursos do *campus*.

Acrescenta-se ainda que, no decorrer da coleta de dados no campo, observou-se a necessidade de entrevistar representante da ouvidoria institucional. Isso ocorreu porque, tanto nas respostas ao questionário, quanto no relato das entrevistas, houve pequena menção a esse setor. Isso chamou a atenção visto que a ouvidoria é um canal de grande relevância no que refere à possibilidade de apresentar manifestações (sugestões, elogios, denúncias, reclamações e solicitações) por parte de pessoas que utilizam serviços públicos. Assim, enviou-se convite para a ouvidoria institucional do Cefet / RJ, ao que fomos prontamente atendidos, e agendou-se uma entrevista remota, por videochamada, pelo aplicativo da *Microsoft Teams*.

Assim, ao todo foram realizadas 5 (cinco) entrevistas, assim discriminadas conforme Quadro 6, disposto na página a seguir.

Quadro 6 - Entrevistas realizadas

<b>Instrumento de pesquisa</b>	<b>de</b>	<b>Sujeitos da pesquisa</b>	<b>Amostra</b>	<b>Nomes fictícios<sup>2</sup></b>
Entrevista presencial	individual	Discentes vinculados aos Centros Acadêmicos	3	Participante 1 = Marielle Participante 2 = Joaquim Participante 3 = Milton
Entrevista presencial	individual	Discente com relato de vivência de discriminação racial	1	Participante 4 = Abdias
Entrevista remota	individual	Representante da ouvidoria institucional	1	Participante 5 = Sônia
<b>Total:</b>			<b>5</b>	

Fonte: elaborado pela autora (2024).

A realização de entrevistas teve o objetivo de aprofundar o olhar sobre o objeto investigado, considerando a perspectiva de estudantes que demonstraram interesse em falar sobre o tema. Para Vergara (2012, p.3) a entrevista consiste em “uma interação verbal, uma conversa, um diálogo, uma troca de significados, um recurso para se produzir conhecimento sobre algo.” Além disso, Yin (2001) acrescenta que as entrevistas possibilitam o direcionamento para a questão estudada e são capazes de evidenciar as percepções sobre determinado assunto, contribuindo para os objetivos do estudo.

### 3.3 ANÁLISE DE DADOS

Os dados coletados no questionário foram organizados e analisados por meio de estatística descritiva, como parte de uma etapa inicial que tem por objetivo realizar a descrição dos achados nesse instrumento de coleta. Para Reis e Reis (2002, p. 5), a estatística descritiva é utilizada para “organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características”. As autoras exemplificam como ferramentas descritivas “os muitos tipos de gráficos e tabelas e também medidas de síntese como porcentagens, índices e médias (p.5).”

Essa etapa de descrição do material coletado nos questionários forneceu subsídios para aprofundar e direcionar as perguntas que foram aplicadas nas entrevistas, além de auxiliar no processo de compreensão sobre o tema, no contexto da instituição pesquisada, colaborando na

<sup>2</sup> Nomes fictícios para preservação do sigilo da pesquisa. Os nomes foram inspirados em personalidades negras como Marielle Franco, Joaquim Barbosa, Milton Nascimento, Abdias do Nascimento e Sônia Guimarães.

construção de um tipo de mapeamento sobre práticas e expressões de discriminação racial no *campus* estudado.

Quanto às entrevistas, os dados coletados foram tratados por meio da análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2011), os métodos de análise de conteúdo contribuem para “a superação da incerteza (p. 35)” e o “enriquecimento da leitura (p. 35)”, ao possibilitar reflexões aprofundadas que caminham para possibilidades de generalização do que foi lido e aumento de produtividade com o olhar atento capaz de revelar conteúdos e estruturas muitas vezes imperceptíveis em um primeiro momento. Bardin (2011, p. 48) também afirma, de modo resumido, que a análise de conteúdo é

*Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (grifo da autora).*

Além disso, por se tratar de uma análise sistemática, quanto à organização da análise de conteúdo, Bardin (2011, p. 125) indica que os procedimentos passam por três fases: “1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.” Uma contribuição muito importante desse conjunto de técnicas é a possibilidade de analisar estatisticamente dados qualitativos, pois as informações qualitativas são transformadas em categorias estruturadas de modo a transitar no campo dos dados quantificáveis (BARDIN, 2011).

Neste estudo, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo categorial. Para Bardin (2011, p. 201) esta técnica “funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos.” De acordo com a autora, de maneira a complementar a análise categorial, o uso da análise temática permite a divisão do texto das entrevistas em temas principais, sendo que esta técnica é descrita como rápida e eficaz para discursos diretos (BARDIN, 2011), contribuindo para a compreensão do tema a partir das vivências dos participantes.

Ademais, de acordo com Guerra (2006, p. 69) “a análise de conteúdo pretende descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito.” Assim, para conduzir as análises, as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas, possibilitando a exploração do conteúdo. Com o material das entrevistas transcrito, foram iniciados os procedimentos de análise, com o cuidado de adentrar no universo trazido pelos participantes,

avaliando suas percepções sobre o tema. O objetivo desse estudo detalhado é filtrar as partes mais relevantes para a pesquisa, para aprofundamento.

Assim, na análise dos dados, seguindo as recomendações de Bardin (2011) e Creswell (2007), as seguintes etapas foram seguidas para codificação do material e o estabelecimento de categorias de análise:

- Transcrição de cada entrevista em documento de texto individual.
- Leitura e estudo preliminar, buscando visão geral dos dados dos textos, seus sentidos e impressões.
- Identificação e anotação de tópicos ou unidades de análise (o que está sendo transmitido).
- Aproximação de tópicos convergentes, divergentes e os particulares (questões de relevância para a pesquisa, baseado no referencial teórico).
- Agrupamento dos tópicos identificados, em que os grupos com características próximas foram transformados em categorias.
- Análise preliminar das categorias criadas, identificando sua aderência aos objetivos da pesquisa e ao referencial teórico.

Assim, as categorias de análise identificadas na análise das entrevistas com discentes, bem como a sua vinculação com os objetivos da pesquisa, estão dispostas no Quadro 7, a seguir.

Quadro 7– Categorias de análise entrevistas com discentes

<b>Objetivo central:</b> Analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, <i>Campus</i> Nova Friburgo.		
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categorias</b>
<b>Objetivo específico 4:</b> Propor estratégias de intervenção que possam contribuir para o combate à discriminação no âmbito do Cefet/RJ, <i>campus</i> Nova Friburgo.	<b>Objetivo específico 1:</b> Identificar as percepções de estudantes de graduação quanto a práticas e expressões de discriminação racial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepções e vivências de discriminação racial.</li> </ul>
	<b>Objetivo específico 2:</b> Identificar políticas e práticas institucionais de combate à discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas e práticas institucionais.</li> </ul>
	<b>Objetivo específico 3:</b> Analisar as percepções de estudantes de graduação sobre as políticas e práticas de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepções estudantis sobre instrumentos institucionais.</li> <li>• Outros achados relevantes.</li> </ul>

	enfrentamento das expressões discriminatórias de cunho racial.	
--	----------------------------------------------------------------	--

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados no campo (2024).

Quanto à entrevista com a ouvidoria, em função das características de se tratar de um setor institucional e do objetivo de aprofundar o entendimento sobre esse setor na instituição, bem como compreender sua participação em relação ao nosso tema, outro roteiro de perguntas foi utilizado. Posteriormente, outras categorias de análise foram criadas, seguindo os mesmos procedimentos indicados na construção das categorias de análise das entrevistas com discentes. Assim, o Quadro 8, a seguir, apresenta as categorias criadas.

Quadro 8– Categorias de análise entrevista com Ouvidoria Institucional

<b>Objetivo central:</b> Analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, <i>Campus</i> Nova Friburgo.		
Objetivos específicos		Categorias
<b>Objetivo específico 4:</b> Propor estratégias de intervenção que possam contribuir para o combate à discriminação no âmbito do Cefet/RJ, <i>campus</i> Nova Friburgo.	<b>Objetivo específico 2:</b> Identificar políticas e práticas institucionais de combate à discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informações sobre a ouvidoria, recebimento de manifestações e políticas institucionais.</li> <li>• Função da ouvidoria e fluxo de atendimento.</li> <li>• Estratégias e papel da instituição.</li> <li>• Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação com a comunidade acadêmica.</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados no campo (2024).

Após a codificação do material, as categorias (ou temas centrais extraídos do material analisado) são apresentadas no texto em forma de subseções que trazem os resultados identificados em cada categoria analisada, bem como a interpretação de seu significado.

### 3.4 ÉTICA EM PESQUISA

Importante destacar que a pesquisa passou pela aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Juiz de Fora (CEP / UFJF), por meio

do parecer consubstanciado do CEP/UFJF, com pronunciamento favorável à pesquisa, parecer CEP número 6.967.820 e CAAE 81392124.9.0000.5147.

Ressalta-se também que todos os participantes da pesquisa, seja por meio da participação no questionário ou na entrevista, atestaram sua concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em versão digital para o questionário e na versão física para as entrevistas.

## 4 ANÁLISE

Este capítulo tem o objetivo de apresentar a análise dos dados coletados no campo e será dividido em duas subseções principais, quais sejam: a análise do questionário e a análise das entrevistas com estudantes e com a ouvidoria institucional.

Nesse contexto, a subseção 4.1 consiste na apresentação das informações trazidas pelos participantes que responderam ao questionário. Por meio de estatística descritiva, os dados quantitativos foram organizados e descritos de modo sintético, por meio de gráficos, informações percentuais e tabelas capazes de compilar e descrever as informações consideradas relevantes ao estudo (REIS e REIS, 2022).

A subseção 4.2 traz a análise das entrevistas, as quais foram utilizadas como estratégia de aprofundamento para compreensão das percepções trazidas pelos discentes (YIN, 2001). Além disso, os dados coletados nas entrevistas passaram por análise de conteúdo (BARDIN, 2001).

### 4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

No que se refere ao questionário<sup>3</sup>, esse instrumento de coleta de dados foi utilizado pelo seu potencial de atingir um grande número de pessoas, além de ser de rápida divulgação, economizando tempo e recursos (MARCONI E LAKATOS, 2003; VERGARA, 2012;) e, por esses motivos, é capaz de trazer uma visão bastante representativa das percepções do conjunto de discentes pesquisado. Apesar disso, de acordo com Marconi e Lakatos (2003), há também limitações como a possibilidade de que o questionário tenha baixa taxa de retorno, resultado esse associado a vários fatores como a atratividade do material, o conteúdo do convite para participação, entre outros.

Apesar dos riscos de baixo retorno, o questionário foi proposto como forma de captar informações iniciais sobre as percepções gerais de discentes sobre o tema pesquisado. Além disso, o formulário também serviu como forma de filtrar possíveis candidatos a participação nas entrevistas.

O questionário permaneceu disponível para resposta no período compreendido entre 21/08/2024 até 28/10/2024. Foi enviado para 584 estudantes matriculados até o segundo

---

<sup>3</sup> O roteiro completo encontra-se disponível no Apêndice D.

semestre de 2023, por *e-mail*. Além disso, como estratégia de reforço, também foi realizado o envio de convite por redes sociais da instituição, colagem de cartazes em locais de grande circulação, abordagem pessoal pela pesquisadora, contato com Centros Acadêmicos.

O questionário foi encerrado para recebimento de respostas no dia 28/10/2024, contando com 28 respostas, duas tendo sido descartadas pelo recorte de idade, em mecanismo estabelecido no próprio questionário. Assim, nossas análises consideraram 26 respostas válidas. Algumas possibilidades podem ser apontadas para essa taxa de retorno: ocorrência de greve no ano de 2024, o que deixou o calendário mais apertado, ocorrência de férias e de semana de extensão no período de coleta de dados e a sensibilidade do tema.

Ressalta-se, também, que os dados coletados mostraram grande potencial para ampliar o entendimento sobre o tema, trazendo as perspectivas de discentes que tiveram o desejo e puderam contribuir com o tema. Além disso, o questionário contou com questões fechadas e abertas, de modo que as primeiras foram analisadas com base em estatística descritiva e as segundas, em função do teor que traziam, possibilitaram a realização de análise de conteúdo.

Passadas essas primeiras informações, adentraremos na apresentação e análise dos dados mais relevantes encontrados nas respostas ao questionário.

#### **4.1.1 Caracterização dos participantes**

Quanto à faixa etária dos participantes, constatou-se presença expressiva de discentes entre 18 e 25 anos (cerca de 50% das respostas), mostrando forte presença de jovens adultos no conjunto de respondentes, seguindo a média nacional de acordo com pesquisa da Andifes (2018). A seguir, houve 32% de respondentes na faixa de 26 a 30 anos. Já as faixas de 31 a 40 anos, de 41 a 50 anos e de 51 a 59 anos, contaram cada uma com 1 estudante. Não houve participante com 60 anos ou mais. Dois respondentes tinham até 17 anos e foram excluídos da pesquisa.

Importante destacar que utilizamos o critério de inclusão de discentes que estivessem cursando a partir do 2º semestre, por entendermos que teriam maior vivência na instituição, podendo contribuir mais com a pesquisa, de um modo geral. Assim, houve respondentes do 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º e 10º período, sendo a maior concentração do 3º período, contando com 23% de presença.

Quanto ao gênero, metade das pessoas informou ser do gênero feminino (50%) e a outra metade do gênero masculino (50%). Os campos “prefiro não dizer” e “outros” não foram

preenchidos. No que se refere à autoidentificação ou autodeclaração racial, a seguir apresentamos os dados em destaque no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Autodeclaração racial dos participantes do questionário.



Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

Destaca-se, no Gráfico, 1 que os participantes, em sua maioria, declaram-se brancos. Cerca de 57,7% dos estudantes (15 participantes) se autodeclararam como pessoas brancas, seguidas de 26,9% (7 estudantes) que se autodeclararam como pessoas pardas, e 15,4% (4 estudantes) que se autodeclararam como pessoas pretas. Assim, segundo os critérios utilizados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), que soma o número de pretos e pardos para formar o quantitativo de negros, temos 42,3% de estudantes negros que participaram do estudo nessa etapa (11 estudantes). Não houve participantes autodeclarados indígenas, amarelos ou que preferiram não dizer.

De acordo com dados coletados na Plataforma Nilo Peçanha (PNP, 2003), considerando os dados gerais (buscando pela classificação racial, por instituição, unidade e nome do curso) e o indicador matrícula, temos que a participação de discentes negros na pesquisa, na fase do questionário, foi percentualmente superior à presença de discentes negros no *campus* (42,3% na pesquisa contra 29% no *campus*). Essa informação pode indicar maior interesse desse público no tema em questão.

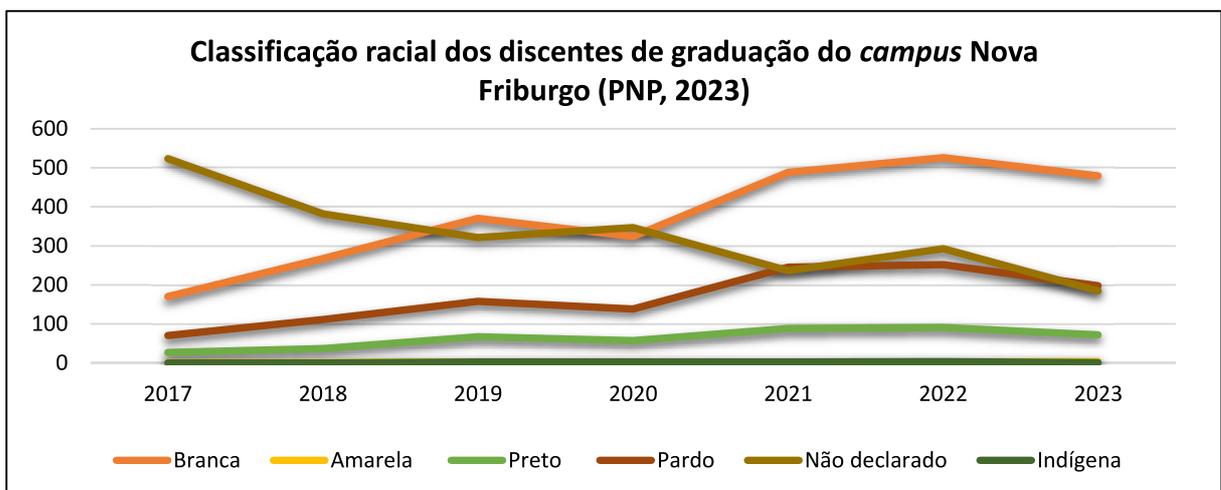
Esses dados estão agregados e comparados no Quadro 9, apresentado a seguir, que também apresenta a classificação racial de discentes do *campus* considerando dados da PNP (2023).

Quadro 9 - Classificação racial de discentes na pesquisa e no *campus*.

Classificação	Nº de participantes da pesquisa/percentual	Nº de estudantes matriculados/percentual (2023)
Branco	15 participantes (57,7%)	479 estudantes (51%)
Pretos	4 participantes (15,4%)	72 estudantes (8%)
Pardos	7 participantes (26,9%)	198 estudantes (21%)
Negros (pretos e pardos)	11 participantes (42,3%)	270 estudantes (29%)
Não declarado	-	185 não declarados (20%)
Amarelos e indígenas	-	3 estudantes amarelos (0%) e 1 estudante indígena (0%)

Fonte: Elaborado pela autora com base em dados da pesquisa e da PNP (2023).

Dos dados coletados na PNP (2023), pode-se apontar que as informações são baseadas em autodeclaração e, muitas vezes, o quesito racial não é mencionado, pois o indivíduo deixa em branco essa opção, o que explica o alto valor identificado como não declarado (185, ou 20% dos casos). Assim, cogita-se que os valores, dentro das classificações, poderiam sofrer alterações caso o número de “não declarados” fosse menor. No entanto, pode-se observar que esse cenário tem melhorado, visto que a série histórica mostra exatamente essa redução no tempo (382 em 2017 contra 185 em 2023), que pode estar associada à melhoria dos sistemas, informações de maior qualidade e avanços no que se refere à identificação racial, esses dados podem ser observados no Gráfico 2 apresentado a seguir.

Gráfico 2 – Evolução da classificação racial do *campus* ao longo do tempo.

Fonte: elaborado pela autora em 2024 com base na PNP (2023).

Além disso, quanto à caracterização geral dos discentes do *campus*, constata-se percentual de negros inferior (29%) ao valor encontrado na população brasileira no Censo de 2022, em que a população negra representou 55,5% do total (IBGE, 2022). Também é importante destacar, do Gráfico 2, que não houve, nos últimos sete (7) anos, aumento expressivo da presença de discentes pretos e pardos na instituição, a despeito da Lei de Cotas em vigor desde 2012. Parece ter havido ampliação da presença relacionada ao aumento no número de vagas, o que explicaria o comportamento das curvas de modo bastante similar tanto para brancos, pretos e pardos.

Ressaltamos que nosso objetivo não é de aprofundar nessa questão, mas algumas reflexões são importantes para compreendermos o cenário e o contexto da instituição. No entanto, uma indicação levantada pelos estudantes, em resposta ao questionário, foi a de que a cidade de Nova Friburgo, por ser uma cidade de colonização Suíça e majoritariamente europeia, acaba por ter em sua população uma maioria branca, e que boa parte dos estudantes é originário dessa cidade. O Censo 2022 corrobora essa informação, pois constata-se que a população branca da cidade corresponde a 66,3% do total, já os pardos ocupam 23,6% e os pretos correspondem a 9,9% do total (IBGE, 2022). Assim, os negros somam presença de 33,5%, número relativamente próximo ao de discentes negros da instituição em 2023 (29%), mas que ainda assim é menor.

Quanto à participação de pessoas com deficiência e/ou com necessidades específicas, a pesquisa registrou um (1) participante que declarou ter diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista com nível de apoio considerado leve.

O questionário também conseguiu respostas de discentes de todos os cursos, o que foi considerado um ponto bastante relevante no que se refere à representatividade. O curso Gestão de Turismo liderou com 30,8% dos participantes (8), seguido dos cursos de Sistemas de Informação e Engenharia Elétrica, ambos com 26,9% de presença (cada um com 7 participantes), e por último o curso de Licenciatura em Física com 15,4% do total (4 participantes).

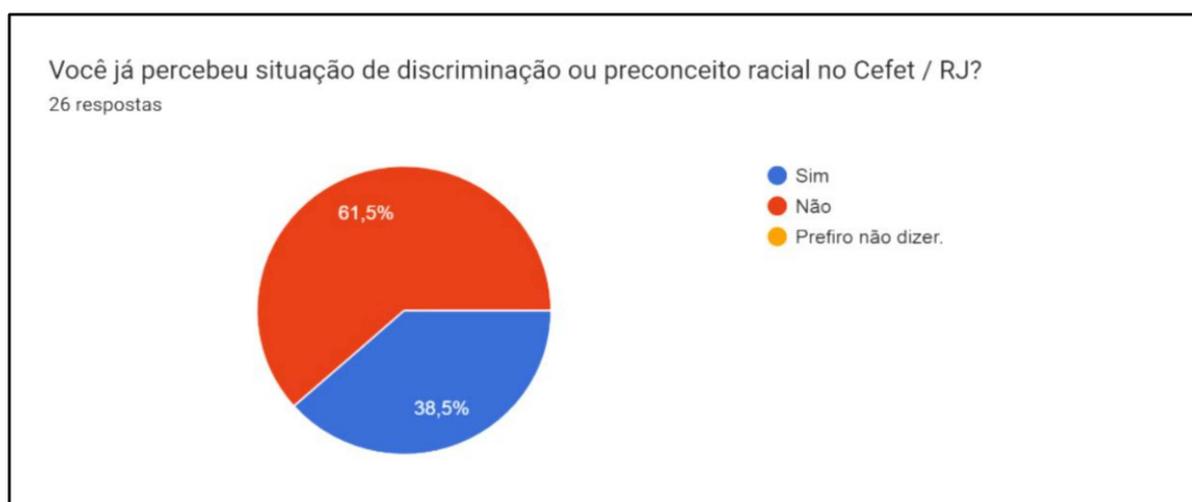
Outra informação relevante refere-se à forma de ingresso na instituição. Cerca de 57,6% dos participantes informaram ter ingressado por cotas para escola pública, com algumas associações (cotas raciais e renda familiar). Como todas as cotas são, antes de tudo, cotas para escola pública, a maior parte dos discentes que participaram da pesquisa é proveniente de escolas públicas. Esse dado pode revelar a importância da participação desse público em temas relacionados aos direitos de minorias políticas, a reflexões sobre acesso e permanência aos

espaços de prestígio da sociedade. Informa-se ainda que, quanto à forma de ingresso, 38,5% dos discentes informaram ter entrado pela ampla concorrência e 1 estudante preferiu não dizer como ingressou na instituição.

#### 4.1.2 Percepções e vivências de discriminação racial

A partir desse momento, avaliaremos as informações trazidas pelos discentes sobre as percepções e sobre vivências de situação de discriminação racial no *campus* Nova Friburgo do Cefet RJ. Assim, o Gráfico 3 apresenta dados iniciais sobre a percepção geral dos discentes, conforme demonstrado a seguir.

Gráfico 3 – Percepções sobre discriminação ou preconceito racial no *campus*.



Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

O Gráfico 3 demonstra que 16 estudantes (61,5%) relataram que não perceberam situação de preconceito ou discriminação racial no *campus*, no entanto, cerca de 38,5% dos participantes (10 estudantes) afirmaram que já perceberam. Desses 10 estudantes, metade afirmou que percebeu algumas vezes e a outra metade relatou ter percebido apenas uma vez. Entendemos que a frequência dessa percepção seria relevante justamente para identificar a presença do racismo no cotidiano da instituição, no sentido de avaliar a presença de casos “isolados” ou mesmo a persistência dessas ocorrências. Assim, o retorno identificado é o de que essas situações aparecem das duas formas, fomentando estratégias de combate que considerem as formas como essas expressões aparecem no dia-a-dia estudantil.

Além disso, do grupo que já percebeu situação discriminatória ou preconceituosa, constatou-se que metade (50%, 5 pessoas) é formada por pessoas brancas e outra metade por pessoas negras (50%, 5 pessoas, sendo 3 pardas e 2 pretas). Esse número chama a atenção para o que entendemos pelo reconhecimento do privilégio branco, ou seja, da necessidade de pessoas brancas perceberem as diferenças raciais e o que essas diferenças representam em termos de posição na sociedade e no acometimento de situações discriminatórias, por exemplo. Assim, esse número igual entre brancos e negros mostra que é possível e imprescindível que todos lutem por uma sociedade antirracista. Todos os cursos foram representados no grupo que já percebeu situação discriminatória.

Do grupo que relatou não ter percebido esse tipo de situação, identificou-se que a maioria é branca, contando com 62% dos participantes. Pretos e pardos somados representaram cerca de 37% desses estudantes. Nesse grupo, também destaca-se a presença de todos os cursos, sendo que Gestão de Turismo formou uma pequena maioria e Licenciatura em Física uma pequena minoria.

O Quadro 10, apresentado a seguir, expõe as principais maneiras como as situações de discriminação ou preconceito racial foram percebidas pelos estudantes participantes da pesquisa.

Quadro 10– Percepções sobre discriminação ou preconceito racial no cotidiano.

<b>Como estudantes perceberam a ocorrência de situações de discriminação racial. (Todas com uma ocorrência.)</b>
Racismo institucional (citação direta e sem detalhamento).
Tratamento inadequado de professor.
Atribuir ideias negativas a características físicas.
Presença desigual de discentes negros de acordo com o curso.
Discriminação velada ou em forma de sátira de modo velado.
Racismo em grupos de estudantes online.
Descrédito em trabalhos ou atribuir notas inferiores.
O tema da discriminação entendido como uma brincadeira.
Acusação de discriminação racial entendida como injusta.
Auxílio estudantil entendido como muleta, em sentido pejorativo.

Demanda de pessoa com deficiência ou com necessidade específica entendida como uma invenção da atualidade.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

O Quadro 10 procurou sintetizar as formas como os estudantes relataram a presença de discriminação ou preconceito racial no *campus*. Aqui resgatamos o entendimento de preconceito racial de Almeida (2019) que o compreende como um juízo ou uma percepção baseada em rótulos atribuídos a grupos racializados. Já a discriminação racial transmite a ideia da ação de distinguir e diferenciar, atribuindo tratamento desigual. A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (BRASIL, 2022) acrescenta também que a “Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência (...)”, ampliando seu entendimento. Gomes (2005) e Guimarães (2007) trabalham a ideia de que a discriminação seria o preconceito racial colocado em prática.

Assim, percebe-se uma variedade de ocorrências, desde a citação direta de racismo institucional, passando por diferenças ou inadequação de tratamento por parte de docentes, a própria presença desigual de discentes brancos e negros, a presença de sátira e entendimento de questões sérias como brincadeiras, racismo entre estudantes em grupos *online*, depreciação de características físicas, etc. Esses dados revelam o tamanho da demanda e importância de se manter o tema em debate, além de reavaliar e aprimorar estratégias de combate ao racismo e todas as formas de violações de direitos humanos.

Destaca-se também a presença de posições atentatórias contra apoio e assistência estudantil, que foi vista como muleta, em tom pejorativo e capacitista<sup>4</sup>, afinal, a muleta representa um apoio para quem dela necessita. Reconhecer as diferenças sociais e raciais, o abismo educacional brasileiro, pensar em como essas diferenças atravessam cada indivíduo de forma diferente, é necessário para que se internalize que é preciso haver discriminação positiva, por meio de políticas de ações afirmativas e de permanência estudantil, para que pessoas em condições desiguais possam acessar e usufruir de bens e direitos de forma equânime (MOEHLECKE, 2002).

---

<sup>4</sup> Capacitismo é entendido como o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência (CÂMARA, 2024).

Também se observou postura capacitista presente em uma situação mencionada por discente, em que, diante de uma demanda relacionada aos direitos de pessoas com deficiência ou com necessidades específicas, houve a posição de que essa demanda foi inventada na atualidade. Esta posição é entendida como uma postura não inclusiva, preconceituosa, que carece de estudos na área e é inconcebível no ambiente educacional comprometido com a diversidade e com os direitos humanos.

Além disso, houve uma citação de caso de acusação de racismo que foi entendida como injusta. Esse assunto será abordado na análise das entrevistas com discentes, visto que ele também apareceu em uma entrevista e foi possível colher maiores elementos para análise.

Analisaremos agora informações sobre relatos de vivência de situação de discriminação ou preconceito racial no *campus*. Houve relato de 5 pessoas que vivenciaram algum tipo de situação dessa natureza, o que representou 19,2% dos casos. Dessas 5 pessoas, duas são pretas, duas pardas e uma pessoa branca, pertencentes aos cursos de Engenharia Elétrica (2) e Sistemas de Informação (3). Apresentaremos a seguir o Quadro 11, que traz elementos dos relatos dos discentes participantes da pesquisa para entendermos como essas situações aconteceram.

Quadro 11- Como estudantes vivenciaram situações de discriminação racial no *campus*.

<b>Como estudantes vivenciaram a ocorrência de situações de discriminação racial. (Todas com uma ocorrência cada).</b>
Ofensas raciais em grupos <i>on line</i> de estudantes.
Discriminação e tratamento negativo por parte de professor.
Acusação infundada de roubo e presença de comentários maldosos (duas citações da mesma pessoa).
Acusação infundada de roubo/subtração/furto.
Atribuir ideias negativas a características físicas.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

Pode-se inferir, dos dados do Quadro 11, que os casos ocorreram em espaços de interações virtuais entre estudantes (ofensas raciais em grupos *on line*) e também em espaços físicos (acusação de roubo/furto). Assim como pode-se identificar que apareceu nas relações entre professor e estudante, que acaba por englobar uma série de fatores presentes nessas interações (sala de aula, espaços virtuais, relações de poder, etc.). Além disso, também indicou-

se a presença de comentários “maldosos”, evidenciando o modo como esses conflitos raciais aparecem, em geral nas entrelinhas, em meio a estratégias de disfarce, por exemplo (GUIMARÃES, 2007).

A atribuição de ideias negativas a características físicas tem raiz no que Guimarães (2007) aborda enquanto construção da ideia de raça, em que houve todo um esforço para racializar o outro, aquele com características diferentes da raça branca, tida como a detentora das melhores características e virtudes. Assim, um participante nos trouxe um exemplo, ainda muito presente em nosso cotidiano, que é o caso do cabelo crespo, entendido como cabelo ruim. Nas palavras do participante: “*Falaram que o meu cabelo não é tão ruim (...)*”, evoca-se uma reflexão que precisa ser feita e que está relacionada ao respeito e à valorização da diversidade, ainda presenciemos este tipo de situação e isso faz pensar em como o problema é grande e enraizado na sociedade, cultura e instituições.

A acusação de roubo/furto apareceu em duas participações, uma da própria pessoa sendo acusada e, na outra, uma pessoa relata que presenciou um colega negro sendo acusado de furto. Almeida (2019) aborda a questão dos mecanismos relacionados ao racismo, que ele opera de modo consciente e inconsciente. Assim, muitas vezes, de tanto assistir homens negros sendo alvo de ações policiais na televisão, por exemplo, e em inúmeras outras estatísticas negativas, constrói-se socialmente uma leitura desse homem negro: ele tende a ser sempre um alvo da polícia, é visto pela sociedade como um possível transgressor da ordem, etc. Esse racismo estrutural mostra sua cara diante desse tipo de situação, em que a pessoa apenas por ser negra, carrega todo um estigma social e sofre consequências disso em seu dia-a-dia.

Ademais, o Quadro 12, a seguir, tem o objetivo de apresentar as principais características encontradas nas situações de vivência de discriminação racial que nos foram indicadas na pesquisa.

Quadro 12– Características presentes na vivência de discriminação ou preconceito racial no *campus*

<b>Características encontradas nos 5 casos relatados</b>	
<b>Gênero?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feminino (uma ocorrência);</li> <li>• Masculino (4 ocorrências).</li> </ul>
<b>Frequência?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aconteceu algumas vezes (4 ocorrências);</li> <li>• Aconteceu uma vez (uma ocorrência).</li> </ul>
<b>Quem estava presente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outras pessoas estavam presentes (4 ocorrências);</li> <li>• Somente eu estava presente (uma ocorrência).</li> </ul>

<b>Partiu de quem?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De estudante (3 ocorrências);</li> <li>• De estudantes e servidores/professores (uma ocorrência);</li> <li>• De professor/a (uma ocorrência).</li> </ul>
<b>Sutil ou aberto?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sutilmente (3 ocorrências);</li> <li>• Abertamente (2 ocorrências).</li> </ul>
<b>Quais sentimentos se mostraram presentes?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incompreensão e culpa (por não ter percebido/compreendido) (uma ocorrência);</li> <li>• Indignação, raiva (uma ocorrência);</li> <li>• Preferir ficar quieto (uma ocorrência);</li> <li>• Impotência e “aprender a se defender” (uma ocorrência).</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

Como pode ser observado no Quadro 12, a maior parte das situações ocorreu com pessoas do sexo masculino (vítimas) e também foram situações que mostraram tendência de se repetir (aconteceram algumas vezes), ou seja, não foram casos “isolados”. Também merece destaque a informação de que, em geral, nos casos apontados, além do alegado agressor e da vítima, outras pessoas também estavam presentes. Essa informação nos faz pensar, mais uma vez, sobre a importância de trabalhar o assunto em momentos conjuntos, de reflexão conjunta, fomentando um sentimento de combate coletivo a qualquer forma de discriminação, sobretudo às atentatórias de direitos humanos.

Também se observou que as ocorrências oscilaram entre situações mais abertas e situações mais sutis, sendo que o modo sutil foi mais citado, apareceu em 3 ocorrências, em situações <sup>5</sup>como “atribuir ideias negativas a características físicas”, “discriminação e tratamento negativo por parte de professor” e “acusação infundada de roubo/subtração/furto”. Guimarães (2007) trabalha a questão do preconceito sutil, considerado aquele que aparece carregado de educação suficiente para disfarçar o racismo que baseia aquelas expressões. Assim, é necessário sempre avaliar de modo a identificar as entrelinhas, e incentivar que a questão seja problematizada, que venha à tona, como forma de trabalhar educativamente o tema.

Além disso, destaca-se que a maior parte das situações ocorreu entre os próprios estudantes. No entanto, em duas situações houve indicação de envolvimento de docente/servidor e de docente. Aqui ressaltamos o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que na seção II, Dos Principais Deveres do Servidor Público, temos que é dever do servidor público do executivo federal:

---

<sup>5</sup> Embora as citações possam remeter a ocorrências abertas e/ou diretas, o participante indicou que elas ocorreram no âmbito da sutileza, provocando reflexões sobre as dificuldades relacionadas ao seu combate e, até mesmo, dificultando as possibilidades de reação da pessoa vítima de discriminação racial.

(g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, **sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral** (BRASIL, 1994, grifo nosso).

Optou-se por indicar o Código de Ética por uma questão de base mais educativa e por entendermos que o Código trata com muita riqueza de muitas situações em que é indicado o zelo e a atenção ética. No entanto, inúmeros outros instrumentos podem ser citados para coibir falhas éticas e o cometimento de ilícitos administrativos, como por exemplo o artigo 121 da Lei nº 8.112/90, capítulo IV, que trata das responsabilidades dos servidores, afirmando que “o servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.”

Quanto às situações de discriminação ou preconceito racial entre os próprios estudantes, buscamos o documento institucional “Manual do Aluno da Graduação” também conhecido como “Regimento Interno dos Cursos de Graduação do Cefet / RJ”, mas não encontramos informações relativas a esse tipo de situação. O manual concentra informações sobre regime acadêmico, administração acadêmica, mobilidade, frequência, avaliação, colação de grau, biblioteca, programas institucionais, etc. (CEFET/RJ, 2013).

Aponta-se também os sentimentos que estiveram presentes ao passar por uma situação de discriminação racial. Houve indicação dos sentimentos de indignação, raiva, impotência. Também esteve presente a incompreensão e, após, sentimento de culpa relacionado ao fato de que a pessoa não percebeu que havia passado por uma situação de discriminação. “Preferir ficar quieto” foi uma opção diante de uma situação opressiva que, muitas vezes, leva ao silenciamento. Em outro extremo, uma pessoa apontou a necessidade de “aprender a se defender” como forma de se posicionar diante de situações dessa natureza. Destacamos, aqui, o quão dolorosa é a vivência de situações de discriminação racial, refletindo sobre os prejuízos sociais e acadêmicos que essas ocorrências podem significar (COSTA, A., 2019).

Quando perguntados sobre buscar ajuda diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, cerca de 69,2% dos participantes indicaram que buscaram ou buscariam ajuda (18 respostas), enquanto que 19,2% (5 estudantes) informaram que não buscaram ou buscariam ajuda, e 3 estudantes preferiram não dizer (11,5%).

Os estudantes que indicaram ter buscado ou que buscariam ajuda, tanto os que vivenciaram quanto os que perceberam situação de discriminação racial, indicaram que buscariam ajuda principalmente “da gerência acadêmica e diretoria da instituição”, liderando com 5 indicações, e dos “coordenadores de curso”, logo em seguida com 4 indicações. Assim, esses seriam os setores/profissionais mais procurados diante de uma demanda desse tipo, sendo um indicativo de público prioritário para ações de capacitação direcionadas ao enfrentamento do tema. Além desses, outros profissionais foram citados, ao que igualmente se aplica a recomendação de ações de capacitação. A seguir, o Quadro 13 apresenta dados sobre pedido de ajuda.

Quadro 13– Busca por ajuda.

<b>Procurou ou procuraria ajuda de quem?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Da gerência acadêmica e diretoria da instituição (5 ocorrências).</li> <li>• Coordenadores de curso (4 ocorrências).</li> <li>• Justiça, advogado, processo criminal (2 ocorrências).</li> <li>• Da polícia (2 ocorrências).</li> <li>• Psicóloga da instituição (2 ocorrências).</li> <li>• Não soube dizer e “em branco” (2 ocorrências).</li> <li>• Professores (uma ocorrência).</li> <li>• Amigos de fora da instituição (uma ocorrência).</li> <li>• SAPED/NAPNE (setores do CEFET) (uma ocorrência).</li> </ul>
<b>Fatores que impedem alguns de buscar ajuda.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dúvida sobre como ajudar de modo efetivo (uma ocorrência).</li> <li>• Entendimento de que não há solução (uma ocorrência).</li> <li>• Procuraria ajuda a depender do caso (uma ocorrência).</li> <li>• Considera a possibilidade de buscar ajuda se a situação de agravar (uma ocorrência).</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

Os discentes também apontaram fatores que os impedem ou impediriam de buscar ajuda. A dúvida sobre como ajudar e a ideia de que talvez não haja solução para o problema foram os fatores mais incisivos, pelo conteúdo que trouxeram. A dúvida sobre como ajudar pode ser trabalhada em ações educativas pela instituição, o Manual do Aluno, por exemplo é um instrumento que poderia trazer em seu conteúdo informações sobre o tema. Quanto à falta de solução, um discente relatou que “*Fica uma palavra contra a outra e ninguém irá tomar partido*”, demonstrando uma preocupação com a falta de solução e/ou com o descrédito nos processos e procedimentos adotados, o que nos remete aos trabalhos de Cunha (2021) e Gonzaga (2017) ao reforçarem que as instituições precisam se preparar para as demandas trazidas pela maior presença de estudantes negros nas IFES.

Outros dois discentes informaram que procurariam ajuda caso a situação se agravasse ou dependendo do caso. Aqui refletimos sobre a convivência com situações opressoras, dada a força das relações que estão estabelecidas, exercendo domínio sobre os indivíduos, em um processo difícil de se romper. Isso nos remete ao entendimento do racismo institucional, em que os grupos que estão no poder usam os aparatos institucionais para a manutenção de suas posições, e isso é feito por meio da produção de normas e padrões, trazendo, por exemplo, empecilhos para que pessoas negras ocupem esses espaços (ALMEIDA, 2019).

Incluímos uma pergunta sobre segurança para agir, com o objetivo de verificar se os discentes se sentiram seguros para agir diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial (tanto os que perceberam quanto os que vivenciaram). Das 7 respostas, apenas uma indicou que teve segurança para agir (14,3%), enquanto que a maioria informou que não se sentiu seguro/a para agir (57,1%, 4 pessoas). Um discente informou que sentiu receio de fazer qualquer coisa (14,3%).

Outro destaque está relacionado ao fato de que, nem sempre, a pessoa vítima percebe o que de fato ocorreu, nas palavras de um participante *“No momento eu não “me liguei” no preconceito. Depois caiu a ficha”* (14,3%, 1 pessoa). Essa questão remete novamente à Guimarães (2007), em relação ao preconceito sutil, que costuma aparecer de modo disfarçado, dificultando até mesmo a reação diante de alguma ocorrência. Assim, voltando ao ponto majoritário, a expressiva maioria apresentou receio ou insegurança para agir, sendo este um ponto indicado para investimento, compreender o que está por trás dessa insegurança e trabalhar em melhorias.

#### **4.1.3 Políticas institucionais, canais de denúncia, formas de apoio e reflexões gerais sobre o tema.**

Uma pergunta foi proposta para identificar se os estudantes conhecem políticas e instrumentos institucionais de combate à discriminação ou ao preconceito racial. Os dados resumidos são apresentados no Quadro 14, disposto a seguir.

Quadro 14– Indicação de políticas e instrumentos institucionais.

<b>Políticas instrumentais institucionais de combate</b>	<b>e de à</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não conhece (8 ocorrências).</li> <li>• Polícia (3 ocorrências).</li> <li>• A lei/legislação (2 ocorrências).</li> </ul>
----------------------------------------------------------	---------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>discriminação e ao preconceito racial indicados.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda Plural, associada à Biblioteca e eventos da Biblioteca (palestras e minicursos) (2 ocorrências).</li> <li>• Secretarias e diretórios do próprio CEFET (uma ocorrência).</li> <li>• Denúncias (uma ocorrência).</li> <li>• Pedagoga, psicóloga e coordenação do curso (uma ocorrência).</li> <li>• Conscientização, palestras e pôsteres (uma ocorrência).</li> <li>• Tolerância zero de um modo geral (uma ocorrência).</li> <li>• Sabe que é crime, cabendo processo (uma ocorrência).</li> </ul>
<b>Conhece o “Cefet Plural”? (Pergunta fechada)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% não conhecem (13 respostas).</li> <li>• 15,4% conhecem o Cefet Plural (4 respostas).</li> <li>• 15,4% já ouviram falar sobre o assunto (4 respostas).</li> <li>• 15,4% já ouviram falar sobre o assunto, mas tem dúvidas (4 respostas).</li> <li>• 3,8% informaram conhecer a Agenda Plural (1 resposta).</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

Destaca-se que, de um lado, houve boa concentração de estudantes que informaram não conhecer políticas ou instrumentos institucionais na temática (com 8 ocorrências) e, por outro lado, as demais ocorrências foram bastante variadas, citando setores, profissionais e estratégias de conscientização. Houve 3 indicações de acionar a polícia, entendida aqui como um caminho externo à instituição e, em 2 ocorrências, estudantes informaram a lei/legislação como ferramenta para combater esses casos. Destaca-se ainda a indicação da “Agenda Plural”<sup>6</sup> que foi associada à Biblioteca. Tal setor também foi citado por outro participante como responsável por ofertar palestras e minicursos que contribuem com o tema. Também foram registradas observações mais gerais como “tolerância zero” e “saber que se trata de um crime e que cabe processo”.

Além disso, em pergunta fechada que buscava identificar o nível de conhecimento dos participantes sobre política institucional disponível no *site* da instituição denominada “Cefet Plural”, 50% (13) dos respondentes disseram não conhecer a política, enquanto 15,4% (4) já tinha ouvido falar sobre o assunto, e outros 15,4% (4) indicaram que ouviram falar, mas que tinham dúvidas. Apenas 15,4% (4) responderam que conheciam o Cefet Plural. Assim, pode-se refletir que o conhecimento sobre esta política se mostrou discreto entre os estudantes analisados, o que pode sugerir que há espaço para se avaliar estratégias para sua divulgação no cotidiano da graduação. Um participante (3,8% das respostas) citou que conhece a “Agenda

<sup>6</sup> De acordo com pesquisa no Site do Cefet/RJ, a Agenda Plural do *campus* Nova Friburgo consiste em “dias reservados no calendário acadêmico com atividades complementares, transversais, buscando dar visibilidade a temas como combate a violências e discriminações, promoção de direitos, proteção do meio ambiente, entre outras.” (Disponível em: <https://www.cefet-rj.br/index.php/acessibilidade-inclusao-projetos>; acesso em 06 nov. 2024)

Plural” que consiste em uma iniciativa do *campus* Nova Friburgo para atuar em temas transversais (vide nota de rodapé número 5).

Salienta-se, nesse momento, que houve uma indicação da ferramenta “denúncia” como instrumento institucional de combate à discriminação. Quanto à denúncia, em item específico, quando perguntados se conheciam alguma ferramenta institucional de denúncia, chamou a atenção que 92,3% dos casos (24 participantes) informou que não conhecia, enquanto que apenas 2 participantes ou 7,7% dos casos responderam positivamente, alegando conhecer alguma ferramenta institucional de denúncia sobre discriminação ou preconceito racial. No detalhamento da pergunta, desses dois casos, apenas um estudante exemplificou qual ferramenta conhecia, e citou “*SERAC/NAPNE/SAPED*”<sup>7</sup>, que são setores institucionais.

Ainda sobre o universo da denúncia, apresentamos os dados resumidos no Quadro 15, disponível a seguir.

Quadro 15– Informações sobre ferramentas de denúncia.

<b>Conhece alguma ferramenta institucional de denúncia sobre discriminação ou preconceito racial?</b>	<b>Qual ferramenta?</b>
Não conhece (92,3%, 24 respostas).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não se aplica.</li> </ul>
Conhece (7,7%, 2 respostas).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serac/Napne/Saped (1 resposta).</li> </ul>
<b>Já denunciou ou conhece alguém que fez alguma denúncia sobre discriminação ou preconceito racial?</b>	<b>Qual foi o resultado da denúncia?</b>
Não denunciou ou não conhece alguém que fez denúncia (80,8%, 21 respostas).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não se aplica.</li> </ul>
Sim, já denunciou ou conhece alguém que fez denúncia (19,2%, 5 respostas).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não soube dizer (uma ocorrência).</li> <li>• Nenhum resultado (uma ocorrência).</li> <li>• Não obteve resposta (uma ocorrência).</li> <li>• Não aconteceu nada (uma ocorrência).</li> <li>• Ficou em dúvida se a pessoa realmente fez denúncia (uma ocorrência).</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

<sup>7</sup> Serac: Seção de registros acadêmicos. Napne: Núcleo de atendimento às pessoas com necessidades específicas. Saped: Seção de articulação pedagógica.

Das informações sobre denúncia, reforça-se que expressiva maioria não denunciou ou não conhece alguém que tenha feito alguma denúncia sobre discriminação racial (80,8%). No entanto, houve relato de 5 participantes que responderam positivamente (19,2%). Desse grupo, perguntou-se qual teria sido o resultado da denúncia, e as respostas mostraram uma realidade que pode contribuir para que o discente não busque denunciar, visto que a maioria relatou situações revelando o insucesso da denúncia. Assim, o que predominou em relação a essas denúncias foi não sei dizer o resultado, nenhum resultado, sem resposta, nada aconteceu. Um participante não soube dizer ao certo se havia sido feita a denúncia de um caso que ele presenciou.

O trabalho de Leite (2020) avaliou o fenômeno das denúncias em fraudes nas cotas raciais em uma IFES. Em suas reflexões, o pesquisador apontou que a fraude somente existe na instituição quando ocorre a denúncia, ou seja, formalmente é necessário que se realize a denúncia para que assuntos dessa natureza possam ser tratados com o devido cuidado. Usamos essa reflexão para o nosso nicho que envolve a possibilidade de denúncia de situações de discriminação ou preconceito racial. Sem a denúncia formal quais garantias essas pessoas teriam de que sua situação de fato foi recebida e analisada, como e quando serão respondidas? Essa retórica ilustra parte da complexidade e importância da denúncia formal.

Não sabemos, em detalhes, pelas limitações do questionário, o contexto das 5 denúncias citadas, e a estratégia de utilizar entrevistas teve justamente o objetivo de aprofundar essas lacunas. Assim, o tema da denúncia será abordado, de modo complementar, na análise das entrevistas, sobretudo na entrevista realizada com a Ouvidoria Institucional, que é o canal oficial de recebimento de denúncias, mas que não foi mencionado pelos participantes da pesquisa nesta etapa. Por ora, avaliando as percepções dos participantes, o caminho utilizado para denunciar parece não ter sido efetivo, cabendo à instituição avaliar formas de aprimorar o conhecimento desses canais de denúncia pelos discentes, pensando em formas de divulgação e sensibilização para a importância do tema.

Ademais, o questionário também se ocupou de identificar formas de apoio que são utilizadas quando estudantes passam por situações de discriminação ou preconceito racial. Quando perguntados se conheciam algum grupo ou coletivo institucional de apoio aos estudantes, cerca de 76,9% dos participantes disse que não conhecia (20 respostas), enquanto que 23,1 % (6 respostas) respondeu que conheciam algum grupo ou coletivo de apoio, essas indicações estão ilustradas no Quadro 16, a seguir.

Quadro 16– Formas de apoio.

<b>Grupos ou coletivos de apoio indicados.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coletivo Preto Joyce Souza, no Cefet Nova Friburgo (duas ocorrências).</li> <li>• Coletivo Feminista de Turismo (uma ocorrência).</li> <li>• Coletivo Negro (hoje não está em funcionamento) (uma ocorrência).</li> <li>• Diretório Acadêmico (uma ocorrência).</li> <li>• Setor Pedagógico (uma ocorrência).</li> <li>• Napne (uma ocorrência).</li> </ul>
------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

O coletivo Preto Joyce Souza<sup>8</sup> foi apontado por 2 participantes, liderando as indicações. Uma pessoa também apontou a existência do Coletivo Feminista de Turismo e do Coletivo Negro, informando que este último não está em funcionamento atualmente. O Diretório Acadêmico também se mostrou presente nas indicações de apoio. Esses apontamentos alertam para a importância desses grupos de estudantes que, coletivamente, por meio da junção de forças, buscam atuar em demandas que os atravessam no cotidiano institucional, de modo a contribuir para mudanças no espaço acadêmico (GONÇALVES, 2019).

Dois (2) setores institucionais foram citados como pontos de apoio: O Napne e o Setor Pedagógico, ambos com uma ocorrência cada. Cunha (2021) e Gonzaga (2017) trabalham em seus estudos sobre a necessidade de adaptação das instituições diante das demandas trazidas pela ampliação do acesso de pessoas negras às IFES. Assim, a lembrança desses estudantes ao indicar esses 2 setores pode representar a relevância de seu trabalho frente aos estudantes e, também, a necessidade de que essa noção de apoio seja ampliada, de modo que outros setores e profissionais sejam incentivados a atuar nessas demandas, conforme suas possibilidades.

A próxima questão abordada no questionário procurou fomentar uma reflexão geral relacionada à percepção dos estudantes sobre desigualdade racial no ensino superior, avaliando se eles identificam e como identificam isso no cotidiano do *campus*. Os dados resumidos estão dispostos no Quadro 17, apresentado na página a seguir.

---

<sup>8</sup> Nas palavras do participante: “O coletivo Preto Joyce Souza é uma iniciativa de alunos negros no CEFET-NF que tem o intuito de acolher estudantes negros e debater temas relacionados aos desafios cotidianos de pessoas negras.”

Quadro 17– Percepções sobre desigualdade racial no ensino superior no *campus*.

<b>Como percebem desigualdade racial no ensino superior no cotidiano do <i>campus</i>.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não percebem (8 ocorrências).</li> <li>• Maior presença de pessoas brancas (11 ocorrências).</li> <li>• Maior presença de professores brancos do que de negros (3 ocorrências).</li> <li>• Maior isolamento de pessoas negras (2 ocorrências).</li> <li>• Falta de representatividade no cotidiano acadêmico (uma ocorrência).</li> <li>• Preconceito contra cotistas raciais (uma ocorrência).</li> <li>• Preconceito em relação à associação a pessoas negras (uma ocorrência).</li> <li>• Principalmente em cursos de engenharia (uma ocorrência).</li> <li>• Privilégios dados a estudantes oriundos de escolas particulares (uma ocorrência).</li> <li>• Um pouco (uma ocorrência).</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

Embora a maior parte das respostas tenha indicado a percepção da presença de desigualdade racial no *campus*, houve 8 participantes que mencionaram que não percebem. Esse dado pode ser considerado um alerta para problematizar o tema na instituição, visto que temos cerca de 29% de estudantes negros (PNP, 2023), enquanto que a população negra brasileira representou 55,5% do total (IBGE, 2022). Cabe destacar que, no município de Nova Friburgo, a presença de pessoas negras é inferior à representação em nível nacional, computando 33,5% do total. Ainda assim, esse número é maior do que o percentual de estudantes negros no *campus*. Cabe refletir, complementando os dados numéricos, que a instituição atende pessoas de municípios vizinhos, de outras regiões do estado do RJ e até mesmo de outros estados. No estado do RJ, por exemplo, o percentual de pessoas negras é de 57,8% (IBGE, 2022), superando em muito a representatividade de negros no *campus*.

Em suas respostas, houve uso de adjetivos como “*irrisória*” para comentar sobre a presença de estudantes pretos na instituição. Pelo menos duas respostas supuseram que a presença desigual entre negros e brancos pode estar relacionada à origem da cidade de Nova Friburgo, assunto esse abordado anteriormente.

Em outro extremo, em relação à presença desigual de negros, um participante destacou que percebe “*maior concentração em setores como o de limpeza e de manutenção*”. Carneiro (2023) trabalha o racismo como instrumento de dominação, e que os privilégios de raça operam para manter os grupos no poder, assim, há todo um esforço em torno de ocupar os espaços de prestígio, delegando aos negros, por exemplo, posições de menor prestígio social, numa tentativa de validar que eles devem mesmo permanecer ali, que essas são suas posições naturais, minando possibilidades de acesso equânime visto que já se parte desse pressuposto.

A ideia de privilégio também apareceu em outro extremo, já que um participante indicou que “*alunos oriundos das escolas particulares têm constantes privilégios*”, remetendo ao que Carneiro (2023) aborda sobre os privilégios de raça, entendidos como estratégias utilizadas para a manutenção de pessoas brancas nos espaços de poder.

Além da presença desigual de negros e brancos, também houve menção ao isolamento de pessoas negras, questão que merece atenção para se pensar o pertencimento, tanto material quanto simbólico (BARBOSA, M.C., 2022). Este último relacionado ao pertencimento, ao enfrentamento das situações cotidianas que afastam esses estudantes desses espaços, como o racismo e a discriminação, por exemplo.

Também foram mencionados o preconceito contra pessoas cotistas e contra pessoas que andam juntas/estão associadas a pessoas negras. O estereótipo de cotista é entendido como mais uma forma de opressão, não bastasse todas as que aquele indivíduo que carrega marcadores sociais como raça, gênero, classe, origem, já passa durante toda a sua vida (CARVALHO, 2022; MATOS, 2020; MELO, 2022). Assim, a demanda aparece como mais um retrato do racismo institucional e estrutural, enraizado na sociedade e instituições, de modo que é preciso o constante investimento em seu combate (ALMEIDA, 2019).

Um espaço final foi colocado no questionário para que os participantes pudessem tecer comentários finais sobre o tema, caso desejassem. Listamos no Quadro 18 os destaques das contribuições dos participantes, conforme demonstrado a seguir.

Quadro 18– Contribuições finais dos participantes sobre o tema.

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entende que a inexistência de canal de denúncia leva ao silenciamento (uma ocorrência).</li> <li>• Propõe o incentivo para que o tema seja trabalhado em eventos, palestras e outros mais duradouros como cartazes, cartilhas, atividades e reuniões (uma ocorrência).</li> <li>• Indica melhorias no apoio à permanência (bandejão, apoio financeiro, alojamento) (uma ocorrência).</li> <li>• Indica que providências precisam ser tomadas em relação ao tratamento desigual por parte de professores (uma ocorrência).</li> <li>• Entende que a correria do dia-a-dia seria responsável pela pequena atenção dada ao tema, essa correria gera certa displicência com o tema (uma ocorrência).</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas ao questionário (2024).

Percebe-se, do Quadro 18, que um participante não identifica a existência de canal de denúncia na instituição, e que isso leva ao silenciamento. Essa questão foi entendida como muito relevante, pois demonstrou que os canais atuais podem não estar sendo compreendidos ou identificados pelos estudantes. Conforme trabalhamos anteriormente, abordaremos na etapa

das entrevistas um pouco mais sobre a Ouvidoria Institucional, bem como refletiremos sobre espaços para denúncia.

O trabalho educativo foi indicado por um participante, que reforçou que esses canais precisam ser mais duradouros, não somente como eventos e palestras mais pontuais (que também são importantes), dando como exemplo o uso de cartilhas, cartazes, atividades e reuniões. Entendemos que a sugestão agrega para avaliarmos as estratégias utilizadas no cotidiano para abordar o tema. O Manual do Aluno, por exemplo, não aborda temas como busca por ajuda, setores que podem ser buscados em caso de necessidade de apoio em temas como discriminação, questões raciais, diversidade, gênero, inclusão. Aqui trouxemos apenas um exemplo, mas entendemos que a ideia geral é fomentar estratégias capazes de deixar mais fluido o acesso a temas dessa natureza no cotidiano.

Por outro lado, uma contribuição indicou que as pessoas agem com certa displicência em relação ao tema, dada a correria do dia-a-dia e que por este motivo poderiam não se interessar por determinadas abordagens. Evocamos aqui as consequências do colonialismo em que, ainda hoje, temos uma grande valorização do conhecimento eurocentrado, e pautas como racismo, por exemplo, acabam não tendo tanto espaço. Essa desvalorização de outras epistemologias acaba sendo observada nas instituições que reproduzem esses efeitos (CARDOSO DA SILVA, 2017).

Também cabe destaque a contribuição que mencionou a importância do apoio estudantil para melhorar as condições de permanência dos estudantes, sobretudo daqueles que carregam marcadores sociais que podem significar maiores condições de vulnerabilidade (AKOTIRENE, 2019). A incidência do racismo provoca desigualdades de acesso e permanência à população negra, de modo que, ao acessar a educação superior, esse grupo necessita de apoio diferenciado, considerando suas particularidades.

Nesse sentido, a existência de apoio material na forma de restaurantes universitários, alojamentos, apoio financeiro e das muitas outras formas conforme prevê a Política Nacional de Assistência Estudantil (Pnaes), é condição indispensável para o sucesso da educação superior universal, gratuita, de qualidade, inclusiva, democrática, a qual defendemos. Sem a adoção desses suportes, a instituição contribui para excluir a população mais vulnerável de seus quadros, caminhando em sentido contrário ao da democratização do ensino superior (LEITE, 2020).

Por fim, destaca-se uma indicação que traz um apelo quanto ao tratamento desigual por parte de docentes, cobra-se que providências sejam tomadas. A contribuição desse participante

reforça o que abordamos anteriormente: o compromisso profissional dos servidores com o aparato normativo-legal que baliza o serviço público. Há que se observar tais direcionamentos, compreender a dimensão do trabalho na esfera pública e, de parte das instituições, deve-se observar tais regramentos, avaliar e apontar melhorias, além de responsabilizar, nos casos necessários, conforme estabelece a lei.

## 4.2 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Conforme indicado no capítulo 3 (Metodologia), na seção 3.3 (Análise de dados), quanto às entrevistas, resgata-se que houve a adoção de análise de conteúdo categorial conforme orientações de Bardin (2011) e Creswell (2007). Assim, os textos das entrevistas passaram por análise geral e detalhada, identificação de tópicos ou unidades de análise, procedimentos de agrupamentos dessas estruturas, identificando convergências, divergências e questões particulares, dignas de atenção conforme referencial teórico e objetivos da pesquisa, de modo a formar categorias de análise.

As quatro (4) categorias de análise identificadas para as entrevistas com discentes foram detalhadas na Seção 3.3 da Metodologia e, como forma de resgatar seu conteúdo, estão listadas a seguir:

- Percepções e vivências de discriminação racial (objetivo específico 1).
- Políticas e práticas institucionais (objetivo específico 2).
- Percepções estudantis sobre instrumentos institucionais (objetivo específico 3).
- Outros achados relevantes (objetivo específico 3).

Desse modo, as subseções seguintes apresentam as categorias identificadas, começando pelas entrevistas com discentes e finalizando com a entrevista com a ouvidoria, demonstrando os resultados e as reflexões encontradas sobre os temas mais relevantes para os objetivos da pesquisa.

### 4.2.1 Percepções e vivências de discriminação racial

A fim de facilitar a imersão dos participantes no contexto investigado, duas perguntas de cunho mais geral e reflexivas foram inseridas no roteiro semiestruturado das entrevistas. Além de introduzir o assunto, também buscamos identificar o entendimento deles em relação

ao universo da discriminação racial e do contexto institucional avaliando a presença de desigualdade racial no ensino superior.

Assim, quanto ao entendimento de discriminação ou preconceito racial os participantes trouxeram avaliações em dois polos principais: ideias mais sintéticas/genéricas e ideias mais específicas/detalhadas. No primeiro grupo, encontramos a associação da discriminação racial a outros tipos de discriminação como social, econômica e étnica, como uma situação partindo desses desencadeadores. Outro participante informou entender a discriminação como preconceito relacionado à raça da pessoa, a sua cor de pele ou em relação a sua etnia. Interessante notar que esses registros vieram dos participantes Milton e Joaquim, nessa ordem, pessoas autodeclaradas como brancas, demonstrando um certo afastamento da questão, possivelmente relacionado ao lugar que ocupam nessa sociedade, considerando a questão racial.

Os participantes Marielle e Abdias (autodeclarados como parda e como negro, respectivamente) trouxeram informações mais específicas. Marielle entendeu discriminação racial como algum tipo de menosprezo, de duvidar da capacidade da pessoa em função da raça, enquanto que Abdias disse que entende no âmbito da desumanização de pessoas puramente pela questão racial. O menosprezo, entendido inclusive como um tipo de tratamento desigual, e a desumanização que resume, de alguma maneira, o lugar de inferioridade atribuído às pessoas racializadas, leva-nos a refletir sobre a aproximação desses participantes de contextos e, até mesmo, de vivências racistas. Almeida (2019) aborda a desumanização como forma comum de expressão do racismo, que tem origem na atribuição de características de animais a pessoas de determinados grupos raciais, como forma de rebaixar ou retirar sua humanidade.

Quando o assunto abordado foi o entendimento sobre desigualdade racial no ensino superior e se eles achavam que estava presente na instituição, os quatro participantes alegaram com veemência que percebem sua ocorrência no Cefet RJ, *Campus Nova Friburgo*. Todos indicaram que percebem poucos discentes negros na instituição em relação ao quantitativo de brancos. Ao menos dois participantes informaram que percebem essa desigualdade no quantitativo de docentes, apontando a existência de um ou outro docente negro.

Nas palavras de Marielle “*a gente vê aqui um mundo branco... 80%, 70% são brancos.*” Para ela, quando pessoas negras olham a instituição de fora, isso pode ter efeitos na representatividade, visto que podem entender que ali não é lugar para elas, pois “*só tem branco ali, ali não é o meu lugar*”. Aborda inclusive que essa falta de representatividade afeta os interesses internos de estudantes, pois essa maioria branca pode não se interessar por temas de relevância para minorias políticas como é o caso do racismo, por exemplo.

Joaquim e Milton refletem sobre possíveis justificativas para essa presença pequena de negros na instituição. Milton faz reflexões sobre possíveis dificuldades de acesso, de permanência ou outros apoios que seriam necessários, apontando para a necessidade de refletir e compreender as questões envolvidas. Joaquim indica que pode ser por se tratar de uma instituição “*mais remota, porque a maioria daqui é de Friburgo e de regiões próximas*”, demonstrando que a região de Nova Friburgo concentra maior número de pessoas brancas.

Abdias também apontou a questão da concentração de estudantes da cidade e região como fator relevante para essa presença desigual de estudantes no quesito raça. Nas palavras do estudante “*Aqui, me soa um pouco, ainda, que absorve muito as pessoas da cidade*”. Ele relata também que uma outra instituição de ensino superior (estadual) presente na cidade têm uma quantidade maior de discentes negros, que sua convivência com esse público era proporcionalmente maior no tempo que esteve vinculado a essa outra instituição. Fazendo uma comparação, destaca que diferente do que percebe no *campus* Nova Friburgo, a outra universidade “*acaba agregando mais o Rio de Janeiro, o centro do Rio, né, pessoas mais do Rio, ou de São Paulo, Minas, era muito mais comum*”, apontando para a presença de público mais diverso.

Ainda no processo de comparação de suas experiências com outras instituições de ensino da cidade, Abdias pondera que “*Eu não sei se a cota do jeito que é aplicada aqui, ou aí pode ser também atrativo, eu não sei o que exatamente é, mas me parece que é a instituição mais embranquecida.*” Destaca-se que os estados têm autonomia para legislar dentro de algumas matérias, e o estado do RJ foi um dos pioneiros na implementação de cotas ou reserva de vagas para estudantes de escola pública e negros nas universidades estaduais. Cogita-se, assim, que ao comparar instituição estadual com o *campus* avaliado, possa de fato existir diferença nessa presença, sobretudo porque as cotas nas estaduais do RJ começaram nos anos 2000 e, na rede federal, foram intensificadas e regulamentadas mais à frente no tempo, pela Lei de Cotas, de 2012 (LEITE, 2020). No Cefet/RJ, a implementação ocorreu após a homologação da lei federal, ou seja, após 2012.

Destaca-se que discentes brancos apresentaram ideias mais genéricas quanto ao entendimento de discriminação racial, enquanto que discentes negros trouxeram maior detalhamento, apontando para a percepção dos diferentes pontos de partida relacionados aos marcadores sociais de cada indivíduo. No entanto, todos demonstraram entendimento suficiente sobre o tema.

Além disso, os participantes percebem a desigualdade racial no *campus*, sobretudo pela presença pequena de discentes negros comparada a de brancos, e apontam para possíveis reflexões, quais sejam: impactos da própria falta de representatividade no público externo (não se identificam como pertencentes àquele espaço) e no interno (baixa adesão a pautas minoritárias), acesso e permanência, relação com o entorno e perfil da região de Nova Friburgo, e relação com a trajetória das cotas na instituição.

Quanto à percepção da ocorrência ou vivência de situação de discriminação racial, metade dos discentes entrevistados afirmou que não percebeu ou vivenciou, e a outra metade já passou ou presenciou situação desse tipo.

Marielle relatou que não teve experiência com esse tipo de demanda, reforçando que não percebeu a ocorrência com ela, e que também não ficou sabendo de nenhum caso com outros estudantes. Ela, no entanto, acredita ter passado por preconceito etário em redes sociais. Esse assunto será abordado na Seção 4.2.4 (Outros achados relevantes). Por ora, avalia-se a possibilidade de que a interação de marcadores sociais possa favorecer a vivência de situações opressoras e discriminatórias, por meio do entendimento da interseccionalidade (AKOTIRENE, 2019). Essa avaliação tem relação com o fato de Marielle ser uma mulher parda com idade maior do que a média encontrada nos discentes de nível superior, a exemplo dos respondentes do questionário da pesquisa em que a média ficou entre 18 e 25 anos (cerca de 50% das respostas), valores próximos ao indicado em pesquisa da Andifes (2018).

Joaquim relatou que não percebeu preconceito ou discriminação racial de forma ativa. Ativamente, já percebeu em outros momentos de sua vida, sobretudo em experiências durante o Ensino Médio, com colegas negros. Em sua visão, no Brasil, temos uma cultura que favorece brincadeiras e piadas com o tema racial, o que entende como algo negativo. Relatou que já percebeu amigos fazendo piada com o tema e afirma que, nos dias de hoje, não há mais espaço para esse tipo de situação. Retoma a questão da piada em alguns momentos, demonstrando que isso parece fazer parte do cotidiano dos estudantes na instituição. Um exemplo pode ser visto no seguinte trecho

Talvez tivesse aquela questão de... mais subvertido, né? Uma piada que passa de lado, assim... coisa que... eu mesmo, pela minha criação, talvez eu não tenha pego, assim... visto como preconceito racial, mas... eu não vou falar que não teve (...).

As impressões trazidas por Joaquim sugerem a convivência com o racismo expresso nas entrelinhas, em piadas que reproduzem estereótipos e reforçam lugares de inferioridade, por exemplo (TRINDADE, 2022). Em outro trecho foi utilizada a palavra “subvertido”. A subversão, entendida como algo que não está exposto, demonstra a presença do racismo disfarçado, mais comum nas sociedades latinas, em que sua formação se baseou em estratificação racial e no estabelecimento de hierarquias a partir disso, mantendo o grupo branco em posições de poder, sendo desnecessária a adoção de formas de segregação racial abertas (GONZALEZ, 2018).

Em outro trecho da entrevista percebemos novamente essa relação com o racismo aberto e disfarçado. Nas palavras de Joaquim “*Pelo que eu saiba, não tem nenhum aluno aqui que é abertamente preconceituoso*” e “*(...) isso aqui é uma cultura, (...), é a cultura dessa brincadeira (...)*”. Essa percepção novamente transparece que pode haver a convivência com o racismo disfarçado, que não é nomeado pelo participante e nem é abertamente entendido como ofensivo, parecendo ser aceito como algo parte da cultura brasileira. Pode-se refletir também sobre o mito da democracia racial que aparece nessa ideia de cultura brasileira, ainda apegada a práticas que estamos compreendendo como racismo disfarçado de acordo com Gonzalez (2018).

Outro ponto trazido por Joaquim foi a lembrança de uma situação envolvendo acusação infundada de racismo no *campus*, a menção a esse tipo de situação também apareceu no questionário e optamos por abordá-la nesse momento. Ele ficou sabendo que, em uma outra turma, um estudante acusou um professor de racismo. No entanto, em sua visão e na dos colegas que repassaram a ele o ocorrido, a acusação foi infundada. Eles informaram que o estudante acusou o professor após ter sido pego colando em uma prova. Joaquim refletiu sobre a seriedade da acusação, dos impactos que isso pode ter na vida docente. Relatou que o caso repercutiu entre os docentes, houve reunião sobre isso, mas não soube dizer se o estudante envolvido realmente denunciou ou processou o docente sobre o caso, mas acha que ele não agiu dessa forma, visto que, em suas palavras “*ele não tinha base, não tinha nada, eu imagino que foi só palavra pra fora, pelo que eu saiba não.*”

Esse exemplo ilustra algumas situações que podemos recobrar de nossa pesquisa, como a descrença em fazer denúncia ou se pronunciar contra situações de discriminação racial, discutida na análise do questionário. Nesse relato, claramente temos apenas a presença do entendimento majoritário de uma instituição vista, pelos próprios participantes da pesquisa, como de maioria branca. Parece que não houve a exposição e a escuta da outra parte. Por que

esse estudante agiu dessa forma? Por que se sentiu discriminado? Será que suas vivências como estudante, em um contexto de convivência com piadas e brincadeiras de cunho racial, será que ele realmente não convive e poderia ter percebido de fato a ocorrência de uma discriminação naquele momento?

Essas retóricas pretendem apenas ilustrar que o relato parece ter trazido a visão de uma maioria branca que historicamente detém poder político e ferramentas institucionais que favorecem ou não o exercício de discriminação racial (ALMEIDA, 2019). O uso do “ou não”, na oração anterior, pretende elucidar que as possibilidades antirracistas em nossa sociedade passam pelo reconhecimento do privilégio branco, da crítica que precisa ser feita pelas pessoas brancas em relação as nossas estruturas e bases, reconhecendo a questão racial como estruturante dessas relações (ALMEIDA, 2019; CARNEIRO, 2023).

Além disso, destaca-se a dificuldade de se avaliar a cena para além daquilo que está posto e, interessante notar, que a presunção de inocência, resgatando termo jurídico, parece apenas estar presente quando o acusado é uma pessoa branca ou que esteja em uma situação de poder, aqui avaliando as relações de poder entre docentes e discentes. Quando um estudante negro é acusado de roubo ou furto, em contexto que será abordado adiante no texto e que também apareceu no questionário, parece que essa presunção de inocência simplesmente não é cogitada.

Reforçamos que nossa posição na pesquisa segue o referencial teórico utilizado, procurando propor reflexões a partir do entendimento de racismo em suas expressões individual, institucional e estrutural, de privilégio racial, do caráter político do racismo que está envolto nessas relações de poder estabelecidas na sociedade, entre outros pontos (ALMEIDA, 2019; CARNEIRO, 2023; GONZALEZ, 2018). Cabe-nos refletir sobre como o racismo se estrutura e é capaz de influenciar nesses acontecimentos cotidianos que acabam por impactar a vivência de discentes negros em espaços de privilégio, como a educação superior.

Seguindo a análise de como esses entrevistados perceberam situações de discriminação racial, Milton declarou ter presenciado uma situação em que um colega negro foi acusado de ter furtado objeto de uma colega. A situação ocorreu em um tipo de gincana promovida pela Atlético (coletivo intercurso de estudantes que promove diversas ações estudantis, sobretudo esportivas), Milton e o colega estavam participando da organização de algumas atividades, quando uma estudante branca chegou e acusou o amigo de Milton de ter furtado um objeto dela. Prontamente ele negou, disse que nem estava no local indicado, houve uma pequena discussão. Mais tarde ela achou o objeto e se desculpou, de certa forma envergonhada.

Segundo Milton, na hora ele não percebeu que tinha se tratado de uma prática ofensiva, discriminatória, afirmou que foi meio inocente, apenas percebeu quando, em suas palavras “*o meu colega reclamou comigo, e deu aquele... caraca, essa menina foi preconceituosa, porque não tinha nada a ver com ele, ele não estava nem na situação*”. Destacamos aqui o uso da palavra “inocente” no sentido de um distanciamento para a percepção de questões de natureza racial, possivelmente relacionado a sua condição de pessoa branca. Esse sentido fica ainda mais explícito na seguinte passagem “*infelizmente, como a gente não sofre tanto por isso, a gente acaba sendo um pouco mais inocente comparado a quem sofre na pele*”. Reiteramos a importância do reconhecimento da noção de privilégio branco (ou da predominância da branquitude), da análise crítica dos contextos, para o combate ao racismo cotidiano (CARNEIRO, 2023).

Além disso, o centro da questão relatada por Milton, a acusação de furto, remete-nos ao que Gonzalez (2020) problematiza em relação ao perfil de negro que paira no inconsciente de nossa população: aquele visto como irresponsável, de baixa capacidade intelectual, com características que atuam de modo a naturalizar que ele seja visto como inferior, possível transgressor da ordem e, por isso, como um alvo da polícia. Assim, os mecanismos institucionais e estruturais de nossa sociedade acabam por agir de modo a validar esse inconsciente que inferioriza a população negra (CARNEIRO, 2023).

Assim, dentro desse contexto, compreendemos o que baliza uma acusação sem fundamento como a relatada por Milton. Tais questões também têm raízes profundas ligadas a teorias eugênicas que se baseavam em pressupostos de superioridade da raça branca, logo disseminavam concepções negativas de outras raças, sobretudo dos negros (ÉSTHER, 2024).

#### 4.2.1.1 A vivência trazida por Abdias: “*com quantos volts se mata um macaco?*”

Diferente dos três casos analisados anteriormente, que representaram percepções sobre a ocorrência de discriminação racial no *campus*, o caso de Abdias trouxe um relato detalhado de sua vivência no assunto e fomentou a oportunidade de refletir, em profundidade, sobre questões envolvidas nesses casos. Por isso, esta seção foi dedicada a avaliar esse caso em particular.

Abdias relatou que, lá pelo ano de 2019, havia um grupo de *WhatsApp*<sup>9</sup> criado para comunicação entre os estudantes de seu curso. Ali eram colocados avisos gerais e discussões pontuais ocorriam. O grupo era administrado pelo Centro Acadêmico do curso. Nesse grupo, Abdias percebeu que começaram a acontecer muitos ataques racistas, principalmente, com o uso de memes<sup>10</sup> de cunho racista. Em sua visão, no ambiente virtual a questão ocorre da seguinte maneira

E veio naquela escalada, que eu acho que talvez seja muito comum, de dinâmica de rede social, de que tem um aluno, uma pessoa que força o limite. Aí eu achei engraçado. Aí vem uma segunda e força a mais. E vai numa crescente (...).

Assim, essas atitudes foram se repetindo e ficando mais recorrentes. De acordo com ele, por exemplo, eram colocadas figuras de pessoas negras fazendo alguma coisa, com a seguinte frase: “*negro foi longe demais*”. Com a presença frequente desses memes, Abdias informou que precisou se posicionar, levantou-se contra, de modo educado, não afrontoso.

Nesse meio tempo, relatou que estavam usando de modo recorrente a figura do corvo do desenho Pica-pau. Ele refletiu sobre a simbologia desse corvo que remete a Jim Crow<sup>11</sup>, personagem estadunidense criado a partir de visão estereotipada dos negros, de acordo com matéria de Suzane Jardim (2016). Para a autora “Nessas apresentações, ele incorporava o que achava ser o “típico negro”: um cara burro, vestindo trapos, fazendo trapalhadas e andando de maneira boba por aí”. O personagem fez sucesso entre os brancos e tornou-se um símbolo da visão inferior atribuída aos negros. Abdias não sabia exatamente se as pessoas que postaram esses memes sabiam da relação com o personagem Jim Crow, mas indicou que “*eles estavam usando aquele personagem pra falar dos negros*”.

Novamente Abdias se posicionou contra, afirmando que aquele era um personagem racista, e pediu para que parassem, ao que foi negado e apenas houve piora, em suas palavras: “*vocês estão cometendo um crime. Ou para, ou vou levar para a direção do Cefet, ou vou levar para a polícia.*” Nesse momento, outros estudantes negros do curso também se levantaram

<sup>9</sup> Trindade (2022, p. 76) informa que o *WhatsApp* é a segunda maior rede social utilizada por brasileiros, com 12 milhões de usuários ativos por mês.

<sup>10</sup> De acordo com Ton Torres (2016) “No contexto da internet, meme é uma mensagem quase sempre de tom jocoso ou irônico que pode ou não ser acompanhada por uma imagem ou vídeo e que é intensamente compartilhada por usuários nas mídias sociais.”

<sup>11</sup> Jim Crow personagem norteamericano que carrega estereótipo racista, saiba mais em <https://www.geledes.org.br/o-jim-crow-reconhecendo-estereotipos-racistas-internacionais-parte-ii>.

contra as postagens racistas dentro do grupo, começaram a se articular dada a escalada dos ataques. Na sequência, o grupo foi supostamente invadido e os ataques ficaram mais abertos e declarados, e a frase “*com quantos volts se mata um macaco?*” ficou sendo escrita por diversas vezes.

Abdias relatou também que eles solicitaram ajuda aos administradores do grupo, que também eram membros do Centro Acadêmico, mas não se posicionaram, preferiram não se envolver, e, conforme a situação foi se agravando, colocaram alguns estudantes que estavam se posicionando contra na qualidade de administradores “*ou seja, colocaram a gente na linha*”, nas palavras de Abdias. Mesmo contrariados com a posição de administradores, eles resolveram criar regras de convivência do grupo que seriam aplicadas a partir daquele momento. No entanto, houve novamente postagem que violava as regras propostas, de acordo com ele

Na primeira que vieram e fizeram de novo, obviamente. E quem excluiu não fui eu. Foi essa menina, que foi colocada como administradora. Que é uma menina branca, inclusive, isso é bom sempre frisar. Ela excluiu o rapaz. O rapaz veio ao privado dela e ameaçou ela. (...) O cara simplesmente ameaçou ela dentro do Cefet. Falou que ia atrás dela aqui dentro.

Com a progressão da situação, a ameaça direta a essa colega, e outros fatores, Abdias e os colegas criaram um Coletivo Negro e passaram a andar juntos por medo de alguma represália. Ao mesmo tempo em que buscaram ajuda da instituição e da polícia, pontos que serão abordados em outros tópicos no texto. Assim, nesse primeiro momento, procuramos apenas expor o relato de Abdias no que se refere a como ocorreram as situações de discriminação racial vivenciadas por ele (e seus colegas).

Fechando essa exposição inicial, Abdias informou que o que mais chocou foi que ele e os discentes negros que se voltaram contra o ocorrido já haviam passado por situações de discriminação racial antes em suas vidas, mencionando que isso é comum na vida de uma pessoa negra. Como exemplo, comenta sobre a presença de olhares suspeitos em lojas ou quando é frequentemente confundido com algum funcionário de supermercado. No entanto, destacamos sua fala a seguir

Só que esse caso em específico foi muito grave e muito singular (...). Então, não é como se o racismo não existisse, a gente já convive com isso. Só que esse caso em específico, que calhou de ser no Cefet, foi muito grave e o Cefet não soube lidar como instituição.

A seguir, serão expostas algumas reflexões centrais com base no relato do discente.

Como apontado por Abdias, o uso da rede social parece ter sido um ponto de relevância para os ataques sofridos. Trazemos a referência do contexto trazido por Joaquim das brincadeiras e piadas de cunho racial, vistas num primeiro momento no âmbito da brincadeira, mas que, ao olhar atento, e, sob leitura racialmente referenciada, mostra seu conteúdo racista e discriminatório. Relacionando os dois relatos, cogita-se que as brincadeiras presentes nos grupos de estudantes acabam por perpassar os espaços digitais, tomando dimensões capazes de escancarar posições racistas, atentatórias, violentas.

Resgatamos que Marielle também informou ter sofrido discriminação etária em rede social, o que fomenta ainda mais a necessidade de avaliarmos como essas ocorrências tem se apresentado, pensando formas de prevenção. A situação de Abdias evidenciou o que Trindade (2022) e Pereira *et al.* (2016) alertam quanto ao uso das redes sociais para a propagação de discursos de ódio: o caráter amplificador dessas redes, a pretensa sensação de anonimato, a velocidade em que as interações acontecem, de modo que esses e outros fatores acabam por tornar esse meio particularmente propício para esse tipo de conduta.

Assim, reitera-se a necessidade de reflexão sobre como a rede social (ou o ambiente de interação digital) pode favorecer a gradação de manifestações dessa natureza, visto que a situação indicada por Abdias rapidamente passou da postagem de memes racistas a ataque insinuando o extermínio de pessoas negras. Além disso, Trindade (2022) e Pereira *et al.* (2016) reforçam que essas atitudes preconceituosas e discriminatórias não nascem nesses espaços, elas já existem no consciente/inconsciente dessas pessoas e são expostas nos espaços digitais com tendência a serem mais extremas do que seriam em espaços não digitais. Isso ocorre pela falsa sensação de anonimato e pela proteção de estar atrás de uma tela, em que esses mecanismos favorecem a forte externalização de ideias preconceituosas. Abdias demonstrou compreender essa dinâmica ao indicar que um usuário força a barreira, e vai sendo seguido por outros, e acaba tomando uma dimensão maior em pouco tempo.

Destaca-se novamente a gradação das postagens e o posicionamento de retaliação diante do pedido de que parassem com as postagens racistas. O uso do termo macaco remete novamente a uma tentativa de negar a humanidade das pessoas negras, em atitude conhecida como desumanização (ALMEIDA, 2019). Além disso, a ameaça contra a colega também ilustra a proporção do agravamento que a situação foi tomando. Guimarães (2007, p. 33) aponta que ideias preconceituosas carregam o potencial de seguirem “um gradiente de intolerância crescente”, gerando a possibilidade do preconceito passar a uma ação discriminatória ou

atentatória como o caso da ameaça direcionada a colega branca que se manifestou contrária aos ataques no grupo.

A criação do Coletivo Negro<sup>12</sup> foi entendida como uma ação de resistência e de proteção, dada a gradação dos ataques. Por meio do coletivo, foi possível aos discentes discutir as situações que estavam ocorrendo, pensar em estratégias e buscar ajuda. Guimarães (2007) exemplifica que o abandono da posição passiva diante do racismo ocorreu, no Brasil, lá pelos anos 1920, dando lugar à mobilização política e à construção de uma identidade racial. Assim, reconhecemos na luta coletiva um dos caminhos, senão o único, capaz de provocar mudanças no cenário atual.

Por fim, destaca-se a menção de Abdias a outras formas de discriminação vivenciadas no cotidiano de pessoas negras. Para ele e para a maior parte dos colegas do Coletivo Negro, lidar com o racismo não era uma novidade, ao contrário, trouxe exemplos de como isso acompanha seu cotidiano, o que desafia toda e qualquer fala que negue a existência de racismo no Brasil. No entanto, chama a atenção para a gravidade do que ocorreu com eles na instituição, indicando que as tratativas institucionais não foram as melhores, em sua visão. Em tempo, adianta-se que o assunto será abordado mais adiante na subseção que explora formas de buscar ajuda.

#### 4.2.1.2 Efeitos da discriminação e/ou do preconceito racial

Diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, Marielle refletiu que, se isso ocorresse com ela, a consequência seria que iria se sentir deslocada, não aceita e que isso acarretaria inclusive prejuízos acadêmicos. No entanto, trouxe visão otimista afirmando que essas questões não a abalam visto que “*É porque o sonho é meu, não é de ninguém*”, retratando aqui a força que esse desejo pode ter e que acreditamos que move muitas pessoas contra situações desfavoráveis, sobretudo no contexto acadêmico, com a presença das desigualdades raciais brasileiras.

Por outro lado, Joaquim apontou que sairia da instituição se algo desse tipo acontecesse com ele, que desistiria do curso, visto que é uma instituição pequena e seria difícil prosseguir,

---

<sup>12</sup> Buscamos informações sobre o Coletivo Negro no *site* do Cefet/RJ, mas não encontramos. Também não se encontrou repercussão sobre o ocorrido, a exemplo de notícias no *site* ou outro tipo de referência ao fato e aos seus desdobramentos, como a visita que o *campus* recebeu de representante do Programa de Pós-graduação em Relações Étnico-raciais (PPRER) do Cefet/RJ.

citando que há turmas muito pequenas, com 3 estudantes, por exemplo. Milton, por sua vez, lembrando o ocorrido com o colega, informou que a consequência foi a redução do contato com a pessoa que o acusou de modo infundado, evidenciando impactos nas relações entre discentes.

Abdias em sua vivência no tema, relatou muitas consequências, resumidas e ilustradas nas falas destacadas a seguir.

A menina foi ameaçada, a menina branca. Uma das meninas que participou do coletivo negro, ela pediu transferência de unidade, porque não estava mais aguentando. As pessoas passaram a me evitar no Cefet. Eu não conseguia parceiros de laboratório. Eu sentava para almoçar (...), as pessoas levantavam e iam embora. Tive muita dificuldade na faculdade por conta disso. Eu parei de usar redes sociais. Eu não consigo mais usar rede social. É... me dá... Pânico. Eu passei a ter crises de ansiedade com a faculdade, não conseguir vir para a faculdade. Eu faço tratamento médico por conta disso. Faço terapia (...).

Das informações trazidas por Abdias, notam-se prejuízos de interação social, de natureza acadêmica, de saúde mental, e outros que articulam várias naturezas e que são difíceis de mensurar como a situação da ameaça e da solicitação de transferência em decorrência do acontecimento. Em linhas gerais, Abdias comentou que ele e os discentes do Coletivo Negro foram “*apartados do convívio com os outros alunos aqui do Cefet*” e que “*o grosso dos alunos do meu curso passaram a evitar as pessoas do coletivo negro*”.

Destaca-se também que Abdias relatou como bastante desconfortável o posicionamento de docentes que sabiam do ocorrido e que agiam de uma forma quando estavam com estudantes do coletivo, demonstrando compreender e apoiar a demanda e, quando em sala de aula, não se posicionavam, faziam “*vista grossa*” para as situações de segregação que os estudantes do Coletivo Negro estavam passando, nas palavras de Abdias “*rolou muito uma coisa de eu não quero me envolver*”. Reforça-se que as situações de segregação e rejeição são entendidas como represálias ao movimento contrário ao racismo praticado no grupo de estudantes *on line*. De alguma maneira, ao se levantarem, esses estudantes quebraram a ordem estabelecida, o silêncio, por conta disso foram vistos como aqueles que estavam incomodando.

Outra consequência apontada foi a solidariedade do Coletivo Feminista de Turismo. Segundo Abdias, essas estudantes fundaram o coletivo para se defender de situações de assédio que elas sofriam com relação aos alunos de Engenharia Elétrica, assunto que será abordado na subseção sobre outros tipos de discriminação. Esse movimento de aproximação foi evidenciado pelo estudante, que reconheceu a prática como positiva, diante de tantas represálias que eles estavam sofrendo. Esse apoio e possibilidade de troca foi considerado muito importante.

A questão da resistência apareceu de modo expressivo na fala de Abdias, ao refletir que, a despeito de todas as consequências negativas da situação, não havia outra maneira, ele não podia silenciar diante das situações ocorridas. Destacamos o trecho a seguir

A gente conseguiu marcar um espaço, porque não se trata muito... porque, tipo assim... até entendo as pessoas que não se levantam. Porque não é uma parada fácil. Mas, pelo menos pra mim e pras outras pessoas que se levantaram, era uma questão de existência. Você não tem como fechar os olhos pra isso. Tipo, eles não tão atacando qualquer um. Eles tão atacando a gente. É o fato de eu existir, de eu estar aqui, de eu estar lá, circulando no mesmo espaço que ele. É isso que ele está atacando, é isso que ele não quer, que essas pessoas não querem. E eu vou estar lá, eu vou circular nesse espaço, independente dele querer ou não e eu exijo respeito. Eu posso falar por mim, agora eu não posso falar mais pelo coletivo. Meus pais são negros. Meus pais tiveram as lutas deles. Não foi fácil. Eu não me levantar, eu não falar, não era uma opção. Eu tinha que falar.

No que se refere às lutas, Abdias relatou que tem essa referência em sua família, seus pais participaram do Movimento Negro e de partidos políticos. Ele também militava em sua cidade de origem e já participou de movimentos na cidade de Nova Friburgo, de modo que a militância parece fazer parte de sua história. Assim, esse posicionamento crítico e reflexivo para as questões raciais e outras demandas sociais, como a discriminação de gênero, que ele também observou, é favorecido nesse contexto de debates de ideias e atenção com questões de relevância social como esse tema.

Ademais, Abdias demonstra a compreensão para a dimensão estrutural do racismo, que não é meramente uma questão individual (ALMEIDA, 2019) e que a sua presença no ensino superior representa isso, exemplificando o momento em que ele adentra esse espaço de uma maioria branca e vivencia ataques que atentam contra pessoas negras, que trazem à tona estereótipos de inferiorização e até mesmo de extermínio.

Retomando a questão das consequências, Abdias relatou que “*é muito desgastante, que cansa demais.*” Durante todo o processo se sentiu muito exposto, pois a maior parte das pessoas sabia de tudo, aliada a toda a represália que sentiu, reforça o desgaste da situação. Além disso, com o passar do tempo, ele já não queria “*ficar remoendo isso, visivelmente, quando ninguém quer mexer nisso, é muito desgastante*” apontando agravantes para essa sensação de cansaço. Outro fator indicado foi o peso de observar seus amigos sofrendo, pessoas muito boas em sua visão, e que ele não podia fazer nada para ajudar. Assim, refletimos sobre o lugar que uma reclamação pode ocupar: de demanda legítima passa a ser entendida como uma constante

retomada, comparada ao fato de remoer, ou seja, de ficar voltando àquele ponto, dado o peso da situação e da maneira como foi se desenvolvendo.

Ao refletir sobre possibilidade de aprendizado para os envolvidos, Abdias demonstrou que acredita ter havido aprendizado para a instituição. Ele observou: *“Eu vi acontecer umas palestras sobre o tema (...). Já existia alguma palestra sobre o tema, eu acredito até que o tema hoje seja mais abordado no Cefet, mas isso foi posterior ao que aconteceu com a gente. No entanto, para os agressores ele não sabe se houve alguma consequência. Comentando sobre toda a exposição e consequências, comparando aos agressores, Abdias reflete*

E, basicamente, para as pessoas que fizeram o ataque, não aconteceu nada, até onde eu sei. (...) E quem fez? Tá guardado. Ninguém sabe quem é. Tipo assim, a gente sabe. (...) Mas... Tá vivendo a vida dele. Tá fazendo as provas. Tá estudando pra matéria. Tá passando nas matérias. Eu não, eu estou sendo afetado. (...) E pra mim hoje, de novo, eu quero deixar isso bem claro. Eu... Pra mim foi um trauma. Tanto que comecei a fazer terapia depois disso. E...e não é fácil pra mim reviver isso.

Desse modo, fica explícito nas informações trazidas por Abdias o desgaste do desenrolar da situação, consequências graves como a ocorrência de traumas, a necessidade de acompanhamento psicológico, a transferência da colega e a ameaça, consequências acadêmicas, além de toda a segregação e represálias decorrentes de seu posicionamento contrário ao racismo sofrido na rede social. Esses efeitos corroboram a descrença trazida pelos respondentes do questionário quanto a denunciar um caso de discriminação racial, sendo entendida como demanda de melhoria institucional.

#### 4.2.1.3 Sutil ou aberto: como discriminação e preconceito racial costumam aparecer?

A maior parte dos participantes das entrevistas informou que situações de discriminação ou preconceito racial costumam ocorrer principalmente de modo sutil (informação que também apareceu no questionário) e que relacionamos à conformação do racismo brasileiro, caracterizado pela negação de sua existência (GUIMARÃES, 2007) e disfarçado pelo mito da democracia racial.

Para Marielle, *“as pessoas usam máscara”*, relatando que acredita que ocorra mais nas entrelinhas. Joaquim relatou que a tendência é que ocorra mais no âmbito sutil, e assevera que muitos estudantes podem não relatar situações abusivas dessa natureza visto que *“muitas coisas acontecem no privado também”*. O contexto trazido por Joaquim remete a aulas com poucos

estudantes, avaliando que nessas situações eles poderiam estar mais expostos e poderiam não buscar ajuda, por exemplo. Milton, utilizando a experiência do colega, informou que ele já comentou sobre a ocorrência de preconceito sutil, que veio como formas de brincadeiras, mas que pela recorrência, acabava evidenciando um conteúdo preconceituoso (enaltecendo características de quem fala, em detrimento do outro que escuta).

Resgatamos Guimarães (2007) que entende o preconceito sutil como aquele que aparece de modo bastante educado, talvez até mesmo usando de postura politicamente correta, mas que traz nuances da presença de racismo. Destaca-se que essa sutileza exige mais cuidado em sua detecção e precisam existir mecanismos bem definidos para prevenção e tratativas, em caso de ocorrência, dada a sua capacidade de se disfarçar e de passar despercebido.

Por fim, Abdias apresenta um contraponto, afirmando que o racismo aparece das duas maneiras, tanto sutil, quanto abertamente. No entanto, na internet ele tende a se mostrar de modo mais aberto, sem muito filtro, pela própria característica dos meios virtuais, que amplificam expressões de demandas dessa natureza, como abordado no item 4.2.2.1. Nas palavras de Abdias “*É mais sutil no dia-a-dia e mais aberto quando se trata de redes sociais, internet no geral. Nas redes sociais e internet é uma coisa bem mais escancarada.*”

Em vista disso, ressalta-se a necessidade de estratégias para se prevenir e abordar casos dessa natureza, considerando que carregam, em sua maioria, características de sutileza, mas, a depender do veículo, há o predomínio de formas mais abertas de racismo.

#### 4.2.1.4 Particularidades de um *campus* pequeno

Três, dos quatro entrevistados, trouxeram reflexões sobre o tamanho do *campus* ou da cidade de Nova Friburgo, fato que entendemos estar relacionado a como ocorrem situações de discriminação ou preconceito racial no *campus* ou, pelo menos, em como essa característica pode influenciar nessas relações.

Marielle, em seu relato, abordou a questão da participação dos discentes do *campus*. Afirma que, pelo menos em seu curso, os colegas não costumam ser muito participantes em atividades ou mesmo para se posicionarem diante de questões que os incomodam. Segundo ela “*Eles não gostam de participar. A sociedade, aqui principalmente, eles não são muito militantes (...)*”. Ela entende que isso pode estar relacionado ao tamanho da cidade, afirmando que “*A cidade é um ovo. Então, quando você faz algo, é... A, B, C, D vai saber, entendeu?*” Relatou que incentiva os colegas a participarem mais, no entanto parece que eles têm medo.

Para ela, parece ser comum esse medo de ter conflito com algum professor, e isso prejudicar futuramente para conseguir estágio, em um concurso futuro, etc. Acrescenta ainda que sente que o ambiente na instituição, talvez refletindo alguma relação com a cidade, parece ser mais hierarquizado e isso pode atravessar as relações acadêmicas cotidianas. Em suas palavras: “*E você percebe isso que é muito assim hierarquizado, tem essa questão aí, o pessoal fica mais submisso até para argumentar, né?*”

Joaquim também abordou a questão do medo de professor, de um modo geral e medo de notas ruins, pois se você repetir vai ficar com esse docente ainda mais tempo, relacionando ao fato de que o *campus* é pequeno. Segundo ele “*a gente é muito pequeno. Mesmo contando os três cursos, a gente é menos de um curso lá do Rio de Janeiro.*” O fato de ser um *campus* pequeno, para ele, tem vantagens como poder resolver muitas coisas com simples diálogo e desvantagens como ficar sem professor caso algum seja afastado por problema. Ele citou isso no contexto de alguma situação envolvendo discriminação racial de professor contra estudante, ou outra questão que pudesse gerar algum afastamento do profissional da função que ocupa. Citou que nesses casos o curso fica sem docente por muito tempo, em geral.

Abdias, por sua vez, identificou diferenças entre a forma de abordagem de questões raciais em uma cidade como o Rio de Janeiro, capital do estado, e uma cidade de interior como Nova Friburgo. Ele relatou que, na capital, parece que o assunto é mais discutido, em suas palavras

É, não existe tanto tabu. As pessoas reconhecem que existe um problema. Aqui em Friburgo, e o Cefet sendo um reflexo da cidade, Então, no reflexo da cidade, aqui por ser uma cidade colonial (...), aqui tem uma percepção diferente. Aqui as pessoas, elas acreditam que o racismo está superado. O mito da democracia racial, de que a gente não precisa... o racismo talvez exista, na visão, é a sensação que me passa. O racismo talvez exista, mas que ele está sendo superado naturalmente. Não precisa fazer grandes esforços. É só... eu não sou, na visão da cidade. Eu não sou racista, então logo logo as pessoas racistas vão desaparecer e a coisa vai se resolver sozinha.

Ele aborda a questão de Nova Friburgo ser uma cidade colonial, considerada a Suíça brasileira, de maioria branca, e aponta que há também um grande contingente de pessoas negras que construíram a cidade e que foram marginalizadas em bairros de periferia. Comentou que conhece um casal de negros friburguenses, com idade para serem seus pais, que já vivem aqui há muitos anos e, segundo Abdias, “*eles sentem ainda essa tensão racial que permeia a cidade em alguns momentos*”. Ou seja, essa tensão existe, no entanto parece ser minorada, talvez

silenciada por mecanismos relacionados ao próprio colonialismo que, segundo Quijano (2005), utilizou-se da ideia de raça para autorizar e naturalizar a dominação de europeus (brancos) sobre outros povos, visto que os não-brancos eram considerados portadores de características inferiores.

Assim, para Abdias “(...)claramente eu sinto que a... que as visões da cidade transpassam a instituição. Isso pra mim tá bem claro. Só que eu sinto isso principalmente na mentalidade dos alunos”. Segundo ele, por haver muitos estudantes oriundos da cidade e região no *campus*, o que é natural pela proximidade, isso contribui para que temas importantes como racismo, cotas raciais, e outros, não sejam tão discutidos. Como ele disse anteriormente, parece que esses assuntos são considerados tabus, trazendo contribuições de como esse contexto precisa ser compreendido para uma abordagem do tema que chegue nessas pessoas.

Além disso, aliada a essa questão da discussão desses temas, destacamos as reflexões trazidas por Marielle e Joaquim, indicando que o contexto do *campus* e da cidade podem impactar nas relações de poder existentes, provocando medo, que pode influenciar em momentos em que esses estudantes precisam se manifestar, como é o caso da busca por ajuda diante de situações opressoras e discriminatórias.

Aqui cabe mencionar o trabalho de Araújo (2003) que faz uma extensa reflexão sobre a construção do “mito da Suíça brasileira” em relação à cidade de Nova Friburgo. O autor aborda as inúmeras estratégias utilizadas pela elite da cidade, desde o Brasil colonial até a fase da república, para se criar uma visão da cidade que remetesse a um imaginário europeu, branco, próspero e sem conflitos, de modo a conter os impulsos do operariado que se formava com a industrialização da cidade. O trecho a seguir destaca essa ideia

A criação desse mito é parte da implantação de uma cultura local voltada para a disciplinarização dos habitantes, para que mais facilmente se exercesse o domínio do capital industrial. Tratou-se, então, de se criar uma imagem de cidade de origem europeia, de população branca, onde não deveriam existir conflitos sociais (leia-se luta de classes). O "mito da Suíça brasileira" transformou-se no "mito do paraíso capitalista". Capitalista, por ser o resultado do domínio da iniciativa privada e "paraíso" por ser tida e havida como cidade "pacífica", sem conflitos, na concepção de um líder político liberal do município (ARAÚJO, 2003).

Assim, o que está por trás da criação desse mito, que foi e ainda é reforçado na cidade, pode ajudar a compreender as contribuições de Marielle, ao indicar que as pessoas da cidade não gostam de participar, que não seriam militantes no que se refere a se posicionarem frente a

inquietações e situações conflituosas. Anos de vivência sob constante pressão dessas ideias acabam por surtir efeito na própria cultura da cidade que é passada de geração em geração. Os componentes de disciplinarização das pessoas e da negação dos conflitos existentes parecem estar representados na fala de Marielle, Abdias e Joaquim.

Barbosa da Silva (2022) também nos auxiliou a compreender o contexto local com seu estudo sobre a construção da identidade de mulheres negras na cidade de Nova Friburgo. Ela resgatou muito da história da cidade revelando o apagamento das contribuições dos negros na sua construção, bem como a alocação dessa população nas periferias da cidade, inclusive com o surgimento favelas. Para a autora

O apagamento da população negra na construção histórica do município ocorre de maneira estratégica, a fim de que os pesos ocasionados pela violência, opressão e tortura proferidos pela escravidão não se sobressaíam na confabulada história sobre o município. Afinal, culturalmente, Nova Friburgo é uma cidade que não só brinda os colonizadores, como sustenta práticas que os vangloriam até os dias atuais.

Desse modo, destacamos o componente local de uma cidade de interior, com forte herança colonial, idealizada para ser uma Suíça brasileira, abrigando um *campus* universitário considerado pequeno, e esse contexto se traduz na presença de menor abertura para tratar de temas sociais relevantes como a questão racial, a presença de forte hierarquização das relações e o poder envolvido, gerando medo como resultado. Esse cenário parece abraçar as relações no *campus* e influenciar diretamente no posicionamento das pessoas, sendo relevante que isso seja considerado e aprofundado para se pensar em políticas compatíveis para o *campus*.

Com o objetivo de resgatar o conteúdo trabalhado, apresentaremos a seguir, no Quadro 19, um resumo dos principais temas discutidos na categoria de “Percepções e vivências de discriminação racial no *campus*”.

Quadro 19 - Resumo da categoria “Percepções e vivências de discriminação racial”

<p><b>Percepções sobre discriminação ou preconceito racial.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discentes brancos apresentaram ideias mais genéricas, enquanto que discentes negros trouxeram maior detalhamento.</li> <li>• Discriminação racial entendida como menosprezo, duvidar da capacidade da pessoa em função da raça, e também como desumanização de pessoas puramente pela questão racial.</li> <li>• Percebem a desigualdade racial pela presença pequena de discentes negros comparada a de brancos.</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicam reflexões como: impactos da própria falta de representatividade no público externo (não se identificam como pertencentes àquele espaço) e no interno (baixa adesão a pautas minoritárias).</li> <li>• Demandas de acesso e permanência.</li> <li>• Relação com o entorno e perfil da região de Nova Friburgo.</li> <li>• Relação com a trajetória das cotas na instituição.</li> </ul>
<b>Formas de discriminação racial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piadas e “brincadeiras”.</li> <li>• Cultura da tolerância e racismo disfarçado.</li> <li>• Acusação de furto.</li> <li>• Acusações infundadas.</li> <li>• Memes, discursos de ódio (especialmente em redes sociais).</li> <li>• Discursos sutis no dia-a-dia presencial e discursos abertos e ameaças nas redes sociais.</li> <li>• Presença de discriminações interseccionais: raça, classe, gênero, idade.</li> <li>• Possível influência do porte pequeno da cidade e da própria instituição (maiores possibilidades de retaliação às manifestações antirracistas).</li> </ul>
<b>Efeitos</b>	<p><b>Para as vítimas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A resistência como forma de existir: criação do Coletivo Negro, solidariedade do Coletivo Feminista, enfrentamento individual (menos comum).</li> <li>• Prejuízos e barreiras na interação social e na dinâmica acadêmica (sentimento de deslocamento e de não pertencimento).</li> <li>• Problemas de saúde mental (estresse, possível <i>burnout</i>, problemas psíquicos).</li> <li>• Transferências e desistências.</li> </ul> <p><b>Para a instituição:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de palestras e maior abordagem ao tema.</li> </ul> <p><b>Para os agressores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconhecido.</li> </ul>
<b>Sutil ou aberto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em geral ocorrem de modo sutil, mas quando se trata de redes sociais aparecem de modo escancarado.</li> </ul>
<b>Campus pequeno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cidade de interior e <i>campus</i> pequeno: menor abertura para temas como a questão racial.</li> <li>• Forte hierarquização das relações e o poder envolvido, o medo como resultado.</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados no campo (2024).

#### 4.2.2 Políticas e práticas institucionais

Quanto à identificação de políticas e práticas institucionais que atuam no tema da discriminação ou preconceito racial, três entrevistados informaram que desconhecem esses mecanismos na instituição, enquanto que um deles indicou saber de um local para buscar ajuda. No entanto, algumas ponderações foram feitas e as abordaremos a seguir.

Marielle disse não conhecer política ou prática, mas com o desenrolar do assunto conseguiu se lembrar da ocorrência de eventos sobre o tema, tendo indicado a importância de

sua ocorrência. Abdias também respondeu que desconhece e Milton informou que não conhece, mas sabe que existe.

Por fim, Joaquim foi o único que apontou alguma direção quanto à existência de políticas e práticas institucionais sobre o tema, ainda assim com alguma dificuldade de indicar exatamente o caminho, o que pode ser visto no trecho a seguir “*Eu sei que a gente, se a gente entrar em contato com a Secretaria, tem um órgão específico aqui no Cefet*”. Após algumas reflexões, ele indicou que esse órgão específico seria um setor de acolhimento, no qual as pessoas buscam apoio estudantil, etc. O setor que mais se aproxima é a Saped – Seção de articulação pedagógica e foi confirmado pelo estudante. Em seu relato, também indicou o Centro Acadêmico de seu curso como apoio institucional.

Neste ponto, teve destaque as poucas indicações (Saped, Centro Acadêmico e eventos) e o desconhecimento de políticas e práticas institucionais de combate à discriminação, que podem indicar a inexistência dessas ferramentas ou mesmo sua baixa divulgação, lembrando o que foi apontado por estudante quanto à desatualização do Manual do Aluno. Além disso, há que se recobrar a reflexão quanto ao racismo nas instituições (ou o racismo institucional): é preciso colocar o tema na agenda, pensar em políticas que atravessem e sejam capazes de se enraizar na cultura institucional como forma efetiva de combate ao racismo (SILVA, T., 2019).

#### 4.2.2.1 Canais de denúncia

O mesmo padrão se repetiu quanto aos canais de denúncia, também três entrevistados relataram não conhecer canal de denúncia institucional que poderia ser utilizado em caso de situação de discriminação ou preconceito racial. Assim, Marielle, Abdias e Milton não conseguiram identificar canal que poderia ser utilizado para denunciar situação dessa natureza.

No entanto, Joaquim fez um esforço e se lembrou de um local no *site* do Cefet/RJ, que ele não sabia bem aonde e nem o nome, mas ele pesquisou e sabia que existe. Em suas palavras “*Eu sei que tem uma no portal do Cefet. Eu não sei aonde. (...) Eu pesquisei, eu sei que tem uma ferramenta lá no portal do Cefet, mas como eu faço isso, eu vou ter que realmente falar que eu não sei.*” Com o desenrolar da entrevista, conseguiu indicar a ouvidoria e refletiu sobre a imensa dificuldade que ele teve para lembrar desse canal. Ficou imaginando que isso poderia ser bem pior para os demais colegas do curso, visto que ele, que faz parte do Centro Acadêmico de seu curso e que, em tese, deveria ter acesso a informações desse tipo. Nesse sentido, entende

que o quadro para a maioria poderia ser pior. Para ele “*É um pouco ofuscado pra gente como aluno, esses mecanismos*”.

Ao perguntar quais motivos poderiam estar envolvidos nesse desconhecimento, Joaquim citou que parece haver uma dificuldade de comunicação, afetando o nível de informação dos estudantes, lembrando o Manual do Aluno como uma ferramenta para viabilizar esse tipo de informação. De acordo com ele

A gente pessoalmente não fala sobre isso. E é uma coisa que eu acho muito importante, que isso aí acontece mais porque... faz tempo... ter o Manual do Aluno. O último manual do aluno que eu saiba que teve foi em 2018. (...) Mas o manual tá desatualizado em algumas coisas. (...) Eu pessoalmente queria ver uma nova edição do Manual. (...) Eu acho que é uma mistura de não comunicar com a gente. (...) Eu falaria que a maioria dos alunos tá ou no mesmo nível ou pior do que eu.

Assim, as informações trazidas por Joaquim denotam a necessidade de melhorias quanto à divulgação e disponibilização de ferramentas institucionais de denúncia, visto que o desconhecimento desses canais contribui para o silenciamento, na medida em que não se sabe o que fazer e como denunciar. Assim, conforme discutido anteriormente, o Manual do Aluno tem potencial para abrigar informações dessa natureza, de modo que incentivamos isso. Nas palavras de Joaquim “*Quanto mais fácil é de denunciar, mais provável eu vou denunciar quando acontecer alguma coisa*”.

#### 4.2.2.2 Busca por ajuda

Ainda tentando identificar políticas e práticas institucionais de combate à discriminação, refletimos com os entrevistados sobre a questão da busca por ajuda envolvida em situações de discriminação ou preconceito racial.

Marielle indicou que buscaria ajuda da psicóloga do *campus*, no sentido de tentar entender o que poderia estar acontecendo, o motivo pelo qual as pessoas são preconceituosas, entendendo que esse apoio seria importante.

Joaquim indicou que o estudante pode procurar a Secretaria, que lá eles informam sobre um setor de acolhimento, que atua com auxílio estudantil e, com ajuda, informou que seria a Saped. Também apontou o Colegiado e o Centro Acadêmico - CA de seu curso como possibilidade de busca por ajuda. Sobre o CA, relatou que eles conseguiriam começar um

diálogo e, em questões mais graves, entende que precisaria buscar ajuda de instâncias superiores.

Para Milton, o caminho indicado para buscar ajuda seria a Direção ou mesmo procurar a Secretaria para buscar orientações de como agir. Informou que se sente seguro em tentar solucionar a demanda com esses setores, reforçando que dessa forma poderia haver alguma tratativa educacional. Também indicou a polícia como forma de apoio, que inclusive seria um caminho indicado nesses casos.

O Relato de Abdias trouxe algumas oportunidades de aprofundamento para pensarmos nas formas de ajuda que tiveram maior ou menor êxito, oportunizando algumas reflexões.

Abdias, retomando o que aconteceu em sua vivência, informou que o primeiro passo foi solicitar ajuda na Coordenação de seu curso, conseguiu uma reunião com o coordenador, levou os materiais que estava juntando sobre o caso. No entanto, essa tentativa não logrou êxito. Em suas palavras “(...) *mostrei pra ele e ele começou a rir dos memes na minha cara. Eu... E ele falou que não podia fazer nada, que nada poderia ser feito, porque não era um veículo de comunicação, mas ele aconselhou: se você tá tão incomodado você pode ir na delegacia (...)*”.

Após isso, Abdias procurou a Direção para tentar apoio, afirmou que a Direção ouviu a demanda, mas que não aconteceu nada, parece não ter recebido muita atenção. Em seguida, buscou apoio da pedagoga da instituição que acolheu, registrou, orientou e encaminhou a demanda para a Direção. Segundo ele, após o encaminhamento da Pedagogia, a Direção chamou os estudantes que estavam passando pela situação, registrou, anotou os dados, ficou de verificar providências e indicou que eles acionassem a polícia.

No que se refere à polícia, Abdias relatou que não conseguiu fazer o boletim de ocorrência. Informou que da primeira vez que foi à delegacia estava vestindo roupa comuns, do dia-a-dia, e que foi deixado aguardando por muito tempo, mesmo a delegacia estando vazia, em suas palavras “*Fiquei lá esperando umas três horas, com a delegacia praticamente vazia. Aí resolvi voltar no dia seguinte, aí botei uma roupa mais formal, uma roupa mais de trabalho e tal.*” Resolveu se apresentar como estudante universitário de determinado curso e percebeu que foi atendido de modo um pouco diferente.

Após relatar o caso e apresentar os materiais que tinha a respeito, segundo Abdias “*O investigador na hora falou que, olha, seu caso é muito complicado, você quer fazer injúria racial. Eu falei, não, isso é um caso de racismo. Então eu não sei o que eu posso fazer por você. Eu vou levar para o delegado.*” Aqui, percebemos um exemplo da questão que fora discutida

no final da subseção 2.5.2 em que refletimos sobre empecilhos envolvidos na tratativa de crimes raciais, a trajetória do entendimento relacionado à injúria simples, após à injúria racial e, finalmente, a alteração normativa recente que equipara a injúria racial aos crimes de racismo.

Abdias tinha e tem conhecimento sobre essas nuances, e sabia que ao ser enquadrado como injúria racial, a questão era minorada em sua gravidade frente ao racismo, e não era esse seu entendimento. No decorrer dos acontecimentos, recebeu retorno da delegacia informando que só registrariam se fosse injúria racial, decidiu ir novamente à delegacia, acompanhado de um colega, e mesmo assim o registro de crime de racismo não foi feito. Sobre a postura adotada pela polícia, ele refletiu

A polícia de Nova Friburgo não aceitou, ela só aceitaria se fosse injúria racial. Como racismo, eles não aceitam. Porque injúria é uma pessoa xingando a outra. Naquele momento, né? Mas naquele momento era uma pessoa xingando a outra e tudo mais. Era uma coisa muito mais pessoalizada. Quando é um crime de racismo, é uma coisa muito mais estrutural, é uma coisa muito mais difusa, que vai bater em várias pessoas, em várias instituições. Mas eu não estou falando do que é. Estou falando do que eles... É, que deu pra sentir que era o pensamento deles. E o porquê que eles não queriam entrar nessa área. E também porque pegaria mal pra cidade.

Com isso, nenhum registro de boletim de ocorrência foi realizado em relação ao caso. Esse fato remete ao comentário de Abdias ao mencionar a vivência de racismo no dia-a-dia, ou seja, esse é um exemplo de postura que demonstra um entendimento que procura sempre afastar o racismo das relações brasileiras, negando sua existência. Além disso, em 2017, o STJ já havia firmado o novo entendimento jurisprudencial que equiparava a injúria racial ao crime de racismo (COSTA *et al.*, 2021; ESTADÃO, 2018), demonstrando ainda uma desatualização na prática adotada pela polícia quanto ao tema e chamando a atenção para o tempo que leva para que essas mudanças de entendimento surtam efeitos nas estruturas administrativas.

Por fim, como passos seguintes ao trâmite interno no Cefet/RJ, Abdias relatou que o *campus* recebeu a visita de servidores do Maracanã (*campus-sede*). Informou que eles foram muito acolhedores, ouviram toda a situação e trouxeram propostas de enfrentamento da questão, nas palavras de Abdias

A coisa foi tão complicada que a gente nem teve acolhimento durante muito tempo, só a pedagoga. Acho que o que melhor acolheu a gente. E depois foi o único momento que a gente teve acolhimento de novo, e continuou tendo com a pedagoga, mas foi o pessoal do Maracanã. (...) Propuseram algumas coisas, umas coisas muito simples, assim, tipo, ah, podemos fazer uma mostra de

cinema com o tema de racismo, para melhorar a situação aqui do campus. (...) palestras. (...) até aconteceu posteriormente, inclusive.

Relatou que essa visita foi muito importante, que de fato se sentiram acolhidos e apoiados, no entanto, de modo pragmático, em relação ao caso, sente que a instituição não fez muita coisa.

Além disso, cabe recapitular da seção 4.2.2.1, que Abdias comentou que membros do Centro Acadêmico de seu curso, administradores do grupo de *WhatsApp* em que ocorreu toda situação, informaram que não poderiam se manifestar quanto ao caso e, ainda, colocaram os colegas como administradores, ou seja, na linha de frente como mencionado por ele. A partir desse relato, Abdias refletiu que não entende o CA como uma boa possibilidade para se buscar ajuda, em função dessa postura de suposta neutralidade em que dificilmente eles tomariam partido de uma situação, sobretudo por serem amigos dos possíveis agressores.

Desse modo, para Abdias as formas de buscar ajuda que consideraram ir direto à coordenação, à direção e ao Centro Acadêmico, não surtiram efeitos. Aponta como mais efetivos o apoio da pedagoga e da psicóloga da instituição.

O Quadro 20, a seguir, traz um resgate dos principais pontos abordados na categoria “Políticas e práticas institucionais indicadas”.

Quadro 20– Resumo da categoria “Políticas e práticas institucionais indicadas”.

<b>Identificação de políticas e práticas institucionais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A maior parte desconhece, não soube indicar.</li> <li>• Eventos, Saped, Centro Acadêmico.</li> <li>• Necessidade de pautar o assunto institucionalmente.</li> </ul>
<b>Canais de denúncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicação da ouvidoria, mas com muita dificuldade e apoio.</li> </ul>
<b>Busca por ajuda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicóloga do <i>campus</i>.</li> <li>• Saped.</li> <li>• Colegiado.</li> <li>• Centro Acadêmico – CA.</li> <li>• Direção.</li> <li>• Secretaria.</li> <li>• Pedagoga.</li> <li>• Ressalvas foram apontadas para as possibilidades de apoio do CA, Direção e Colegiado.</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados no campo (2024).

### 4.2.3 Percepções estudantis sobre instrumentos institucionais: avaliando caminhos possíveis.

Após o exercício de identificação de políticas e práticas institucionais de combate à discriminação racial, buscamos fomentar a reflexão sobre quais ações seriam mais importantes, por parte da instituição, diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, avaliando pontos considerados mais relevantes nessa tratativa, fomentando também a criação de estratégias institucionais para lidar com o tema.

Nesta seara, Marielle pronunciou-se de modo crítico frente a não participação dos discentes brancos em ações institucionais de combate. Informou que o assunto está bastante trabalhado, de uma maneira geral, mas recobra que essas pautas parecem não interessar a essa maioria branca. Em suas palavras *“Porque é muito estranho, porque quando você vai fazer uma palestra, alguma coisa assim, os brancos não aparecem. Então, para que vai fazer palestra? Para negro? Só para ele saber se defender. Mas porque os brancos mesmo, eles ficam escondidos dentro de casa.”* Assim, entende-se que uma estratégia, para obter êxito, precisa considerar esse contexto de distanciamento da temática racial, compreendendo as resistências e dificuldades dentro dessas posturas, bem como considerar a diversificação dos temas abordados transversalmente nas disciplinas e atividades correlatas, buscando problematizar o assunto.

Ademais, como estratégia de combate à discriminação ou preconceito racial, Marielle problematizou que entende que a instituição parece estar distante da comunidade de seu entorno, sendo necessário que sejam feitas ações que estimulem essa integração e melhorem o conhecimento das pessoas sobre o Cefet/RJ. Em suas palavras *“fazer um projeto de extensão onde leve o Cefet, leve o nome do Cefet e que tragam eles para cá, para eles verem e se sentirem aqui, fazer mais eventos, não eventos internos, mas eventos que chamem a comunidade.”* Esse movimento poderia contribuir para que mais pessoas negras busquem a instituição, se reconheçam como pertencentes a esse ambiente, quebrando as expectativas sociais que negam esse pertencimento, contribuindo de fato nesse processo (SILVA, R., 2020).

Joaquim e Abdias concordaram que o acolhimento seria a primeira ação institucional diante de uma situação dessa natureza. Ambos apontaram questões mais no âmbito procedimental, de como tratar os casos que podem aparecer, enquanto Milton indicou estratégias educacionais.

Joaquim complementou que o próximo passo seria averiguar se o fato realmente aconteceu, visto que *“A gente não pode pressupor que tudo que alguém falou aconteceu. Tem que assumir que é inocente antes de ser julgado”*. Entendendo que precisa haver uma tratativa que seja capaz de acolher, compreender os fatos e *“dar sentença dado o que ele fez, né?”*. Essa sentença ele não conseguiu mensurar ou exemplificar, disse que foge de seu entendimento.

Assim, em sua fala, Joaquim relatou que acredita que os casos precisam ser acolhidos, compreendidos, assumindo a presunção de inocência como basilar, e, havendo a identificação de que ocorreu uma situação de discriminação ou preconceito racial, o caso precisa ser tratado com o rigor merecido, considerando que *“a gente tem que pressupor que todo mundo aqui é adulto e tem que ser tratado como adulto(...). Então se cometeu uma coisa que é um crime, tem que ser tratado como um crime. Se é uma coisa que a gente já falou que não pode, tem que ser tratado como isso”*.

Nesse destaque, Joaquim relembra a importância de se ter as regras de modo bem transparente, o que é e que não é aceitável, isso precisa ser muito bem delimitado para que seja cobrado diante de ocorrências. O estudante complementa que as pessoas costumam agir de modo inconsequente quando estão com raiva, em seus termos *“fazem besteira”*, e com isso admite que essas coisas podem acontecer e que a instituição precisa estar preparada para agir.

Ademais, em sua fala, Joaquim acrescentou que a promoção de eventos sociais, capazes de fomentar a interação entre discentes e a comunidade externa, poderia ser uma ideia para combater a discriminação. Para ele, nestes eventos, pessoas preconceituosas poderiam interagir com outras pessoas diferentes dela, de modo a estabelecer vínculo e permitir a reflexão sobre suas próprias ideias sobre o outro.

Abdias, por sua vez, relatou que, após o acolhimento, o próximo passo seria deixar a pessoa confortável para falar, recebendo a ou as denúncias que ela traz. Após isso, prosseguir com a questão dentro da instituição, dando andamento, orientando sobre o que vai acontecer e, principalmente, acolhendo e protegendo os envolvidos. Ele alertou que até mesmo a indicação de procurar a polícia, em seu caso, soou de uma forma distanciada, dando a entender que aquele problema não era também da instituição, em suas palavras

Até mesmo para encaminhar para a delegacia, porque falar para a pessoa, vai na delegacia, é um pouco até o problema não é meu (...). E quando a instituição está envolvida, talvez seja melhor para que a instituição se envolva até nesse processo de ajudar a encaminhar, fazer tudo... É, me pareceu... na verdade, o que me soa muitas vezes é que esse problema não é da instituição...

Essa possibilidade de cuidado da instituição no encaminhamento para órgão externo foi considerada muito relevante por Abdias, pois para ele essa foi mais uma situação que fez com que eles se sentissem sozinhos. Será que se eles tivessem sido acompanhados por representante institucional ou mesmo levassem algum documento oficial que os ajudasse naquele momento, o resultado da tentativa de registrar o boletim de ocorrência na delegacia seria outro? Não temos essa resposta, mas cabe refletir sobre as formas de melhorar as tratativas existentes. Além disso, reforçamos o que Almeida (2019) trabalha sobre o racismo institucional, ao refletir que as instituições carregam os conflitos raciais presentes na sociedade, de modo que essa demanda também expressa esse conflito, sobretudo quando Abdias diz que passa a impressão de aquele era um problema individual e não institucional.

Abdias também contribuiu ao indicar que é muito importante proteger os estudantes que estão expostos, informando aos professores as tratativas que estão sendo tomadas para que possam lidar com o assunto com tranquilidade, atuando de modo a evitar a ocorrência de “*burburinhos*”. Reforça que precisa haver essa proteção, em diversas camadas, visto que

(...) a partir do momento que você entra com esse tipo de denúncia na instituição, incomoda outras pessoas também da instituição. E como é que os alunos ficam? Que entraram com a denúncia no caso? Você fica numa sinuca de bico, de não saber se você pode falar, se o professor está se sentindo ofendido por alguma coisa... Fica uma situação muito esquisita.

Ele alerta para a relevância de ter esse cuidado com o assunto, que seja tratado com respeito e não denote algo velado, indicando que precisa haver clareza nas tratativas, e que docentes participem tomando conhecimento, entendendo que isso é melhor para todos. Ademais, Abdias relatou que precisa haver alguma consequência para quem cometeu discriminação ou agiu preconceituosamente. Refletiu sobre alguma forma de notificação aos possíveis agressores, que eles precisam ser implicados e ter ciência de que a situação está sendo avaliada institucionalmente, afirmando que “*no mínimo, notificar eles para que eles saibam que estão sendo analisados*”.

Milton, por seu turno, abordou a importância de uma tratativa educacional para esses casos, num primeiro momento, prevendo possibilidades mais severas em caso de reincidência. Para ele

Querendo ou não, além dessa situação que houve, pode ser que haja outras situações também e que as pessoas, às vezes, não façam por querer, façam sem querer. Então, sempre que está cultivando essa punição educacional, digamos

assim, essa conscientização, talvez seja bem importante ter esse ponto de apoio aqui dentro.

Para o estudante, a situação precisa ser encarada dessa forma e, havendo reincidência, talvez o indicado seja “*procurar um órgão mais duro pra isso*”, buscando alternativas civis, como procurar a polícia por exemplo. Ele traz o entendimento de que é necessário compreender o caso, verificar os motivos envolvidos, o contexto, o que levou a pessoa a cometer uma discriminação ou a agir preconceituosamente, num esforço de “*tentar entender e tentar ver primeiro, qualificar o grau daquilo*”.

A esse esforço de diálogo, escuta e compreensão da situação é que Milton parece indicar como uma dimensão educativa para abordar casos dessa natureza. Seria o esforço de implicar as pessoas, de um momento em que possam refletir sobre os impactos de seus atos, sua posição na sociedade de modo que leve à problematização do racismo no cotidiano institucional. Pereira *et al.* (2016) reforçam o potencial do diálogo e da aproximação de diferentes como estratégias frente à intolerância e a busca pela aceitação.

Por fim, Milton explorou reforçou o lugar das ações cotidianas como caminho de prevenção, de acordo com ele

Esse combate a gente vê muito nessas semanas de conscientização, é claro que essas semanas são importantes porque tem muito mais foco, mas acho que esse muito foco tem que ser todo dia, a todo momento, tem que ter, sei lá, um banner ali na frente, que seja, palestras semanais, nem que sejam remotas, coisas que promovem o combate.

Ele reitera que nossa cultura ainda carrega traços de convivência com discriminação e preconceito racial o que acaba passando nas relações familiares e sociais. Gomes (2005) corrobora essa reflexão ressaltando que o assunto precisa ser problematizado como forma de combater sua naturalização. Nas palavras do estudante

Acho que algumas... assim, quanto talvez até crianças tenham, familiares assim também, que costumam ser pessoas mais antigas, sabe, que tem aqueles pensamentos retrógrados, então acaba que crianças, sem querer, acabam levando aquilo pra fora, né? E acaba chegando a vida adulta e comete essas questões de preconceito, sem nem pensar, então acho que uma forma de conscientização seria, isso foi sem querer, mas é preconceito é racismo, isso não pode acontecer. Tem que de alguma forma moldar.

Em síntese, o ponto central trazido por Milton seria o foco em estratégias educativas cotidianas capazes de provocar mudanças nesses posicionamentos que aparecem muito enraizados, provenientes de posturas apreendidas no seio familiar e comunitário. Assim, não se pode negar a responsabilidade das organizações em seu compromisso com o combate ao racismo cotidianamente, pois elas são espaços de reprodução dessas relações raciais e não podem fechar seus olhos a esse fato (ROSA, 2014).

Outro aspecto abordado com os discentes foi a tentativa de compreender, a partir de suas percepções, quais ações seriam capazes de conferir maior segurança para as pessoas agirem diante de situações de discriminação ou preconceito racial.

Nesse aspecto, Marielle indicou que seria importante colocar panfletos espalhados em locais visíveis e de grande circulação, do tipo “*Preconceito racial é crime*”, destacando que não tinha observado esse tipo de material na instituição. Além disso, observou que assuntos dessa natureza costumam ser abordados apenas quando acontece alguma coisa, refletiu isso de um modo geral na sociedade e também na instituição, mas pensa que deveria ocorrer o oposto, em suas palavras “*Mas não precisa acontecer alguma coisa pra gente alertar. Tem que ter, né, um disque denúncia, um fale comigo, me procure, né, uma coisa desse tipo.*”

Joaquim, entendeu que a segurança passa pela noção de apoio institucional. Em suas palavras “*Eu acho que o mais importante é, de alguma maneira, é ela entender que o Cefet está atrás dela. Se ela reportar, ela não tem... irem atrás dela, no sentido assim... não podem culpar ela pelo que aconteceu.*” Neste momento, reforçamos a reflexão trazida por Abdias quando indicou a sensação de estar sozinho e de que o problema não seria da instituição. Reforça-se o lugar da instituição nesse processo, como espaço que fomenta vivências das mais diversas e que precisa compreender seu dever de apoio e retaguarda para seus discentes.

Por fim, Abdias refletiu sobre a importância de ações que chamou de “*socioeducativas*” que já ocorrem e devem continuar existindo, por meio de eventos, por exemplo. Destacou que elas promovem a reflexão e possibilitam o combate e segurança para estudantes se posicionarem diante do tema. Ademais, para ele o que confere segurança de fato é a clareza das informações quanto a pedir ajuda ou fazer uma denúncia, e saber os passos que serão seguidos diante de alguma ocorrência. Destacamos suas ideias no trecho a seguir

Primeiro ter de maneira muito clara para onde seguir com a sua denúncia, por que justamente a própria ideia de por onde eu vou, essa dúvida já gera uma incerteza de onde eu denuncio, de como eu vou agir, de que forma eu vou agir. Pra dar segurança, é primeiro ter a estrutura da coisa mais formalizada e mais

clara pra todos os envolvidos e disseminado pela faculdade disso, que é se acontecer alguma coisa comigo, para onde eu vou? O que vai acontecer? Como vão agir comigo? Como vão agir com quem fez a ação? E tudo mais. E como vai ser claro para todos os envolvidos? Como vai ser claro para a instituição? Acho que isso é bastante importante.

Assim, fica evidente em sua contribuição a necessidade de que haja alguma forma de norma, regulamento ou manual em que essas informações estejam concentradas e claras tanto para estudantes quanto para a instituição, como um apelo burocrático, no sentido da necessidade da racionalização dos procedimentos, demandando que a norma esteja escrita (SALGADO e GASPARETTO JÚNIOR, 2023).

#### 4.2.3.1 Papel da instituição

No que se refere ao papel da instituição em relação ao tema, Joaquim posicionou-se entendendo a instituição como uma espécie de juíza nesses casos, com o papel de avaliar os casos, julgar, impor sanções dentro de seu âmbito, incentivar a construção de políticas e trouxe novamente a questão da clareza das regras, que precisam estar discriminadas para todos em função da sutileza do assunto, segundo ele, precisa haver “*Regras claras para todos. Mas tem que ser bem claro mesmo, porque a sutilidade desse assunto é grande.*” Problematizando que um caminho para atuar na sutilidade que aparece nos casos dessa natureza é a clareza de regras e procedimentos.

Joaquim contribuiu com reflexões sobre o papel da instituição na divulgação constante do assunto, formas de combate, prevenção, etc. Como trabalhamos anteriormente, ele acredita que essas ações educativas devem ocorrer no cotidiano e não apenas em semanas de conscientização.

Abdias, em sua exposição, refletiu sobre o lugar da universidade na sociedade, como “*um lugar de troca de ideias e experiências também*”. Ele reflete que as pessoas saem de suas cidades e escolas, onde conviviam em grupos mais homogêneos, e quando chegam na universidade há toda uma inversão, entram em contato com pessoas de todos os lugares, origens. Essa diversidade existente na universidade deve fomentar a troca de ideias, aproveitando as palavras utilizadas

E começa a ter um fluxo de pessoas e ideias e vivências e... e... e todo tipo de diversidade. Então, a universidade acaba que ela é esse espaço de fluxo de ideias e de vivências. Então, tem que agir porque junto com esse fluxo vai

acontecer, eu acho natural que ocorra, essas tensões. É natural que ocorra, e a faculdade, a universidade tem que estar preparada para agir, para saber lidar e saber mediar esses conflitos. Porque eles vão acontecer, é natural que ocorra. Seja por questões socioeconômicas, questões raciais, questões de orientação sexual, que eu acho que é muito importante. E no meu curso específico eu também consigo ver muito isso ocorrendo em relação a gênero. E é uma parte bem importante.

Ele trabalha a universidade como local de descobertas e novas experiências, e reforça toda essa mistura uma hora ou outra vai culminar na existência de conflitos, que entende como naturais frente à diversidade. Alerta, ainda, para a importância do saber agir institucional, da necessidade de procedimentos e da clareza deles para a comunidade, reiterando a necessidade de que as instituições trabalhem para se adaptar às demandas que acompanham a chegada e ampliação de novos perfis de estudantes, bem como dos impactos da diversidade que deve ser característica desses espaços (CUNHA, 2021; GONZAGA, 2017).

#### 4.2.3.2 Formas de apoio e ações afirmativas

Destacamos, dentro das percepções estudantis sobre instrumentos institucionais, as estratégias de apoio diante de situações discriminatórias ou preconceituosas, sejam em âmbito estudantil ou institucional. De um modo geral, os quatro entrevistados relataram desconhecer a existência de coletivos de apoio no *campus* e as reflexões orbitaram sobre as contribuições e possibilidades dos Centros Acadêmicos – CA, abordadas a seguir.

Para Joaquim e Milton, o Centro Acadêmico - CA apareceu como uma fonte importante de apoio estudantil em casos de discriminação ou preconceito racial. Ambos reforçaram a importância de ter representação estudantil, de levar a demanda de modo coletivo e, nas palavras de Joaquim “*a gente é estudante, a gente entende como é, a gente entende essa situação. Ter representação também é bom.*” Acrescenta-se que o CA poderia fazer a ponte do diálogo, acolher, ali no âmbito entre discentes, no entanto “*subindo acima disso, para uma coisa mais institucional, a gente tem limites no que a gente pode fazer*”.

Joaquim também indicou o colegiado e os professores como forma de apoio, em suas palavras “*Pô, os colegiados, os professores também são muito chegados, assim, eu fico feliz que eu estou numa instituição pequena, os professores são excelentes(...)*”, refletindo sobre os esforços que já presenciou no sentido de apoio aos estudantes por parte dos docentes.

Sobre a atuação do CA, Milton enxerga uma vantagem que seria mais fácil, por exemplo, falar com a coordenação via CA do que individualmente. Aponta que essa representatividade pode proteger a pessoa que buscou ajuda do CA. Para ele, chegando esse tipo de demanda, o caminho seria um diálogo com a coordenação e direção, com autorização da pessoa, para ela ser representada pelo CA. Além disso, reconhece a complexidade desse apoio, mas enxerga como uma possibilidade.

Por outro lado, Abdias e Marielle informaram desconhecer coletivos de apoio. Para Marielle, o CA até seria uma fonte importante, mas percebe muita dificuldade com participação, os estudantes não estão participando muito do CA, lembrando a questão do perfil da cidade que ela entende que não seria de muita militância. Ela sugeriu, no entanto, que “*Podia fazer um movimento negro, uma sala representativa, né? Um espaço*”, avaliando a importância da luta e do debate coletivo para atuar no tema.

Abdias ponderou que não entende o CA como uma possibilidade de apoio em função de sua vivência, afirma que “*Centro Acadêmico, Atlético, essas coisas, que acabam reunindo os alunos, mas não são boas instituições confiáveis para lidar com esse tipo de situação*”. Ele justifica esse entendimento pelo fato de que esses centros são compostos por estudantes que, muitas vezes, não desejam tomar partido em situações dessa natureza, e que acabam tendo impactos na convivência entre os discentes. Em suas palavras

Porque casos de racismo abalam as convivências, principalmente quando, nesse caso específico, não sei se todos exatamente, mas abalam as convivências e as relações. Tira as pessoas da sua zona de conforto. Seja a relação entre os alunos, alunos são amigos, um é amigo do outro e tal, como é que alguém de um centro acadêmico vai entrar com uma denúncia, sendo um aluno, contra um professor, contra um... contra um outro aluno que também é amigo dele. Essas relações são muito complicadas. (...) É, eu acho que faz parte do caminho. Deveria ser um dos caminhos possíveis, mas já adianto que eu tenho muita... sou um pouco cético em relação à atuação do Centro Acadêmico e de outras instituições (...).

Assim, embora Abdias reconheça que seria um ponto importante de apoio, sua vivência apontou para entendimento oposto e fomenta reflexões sobre as limitações nas ferramentas de apoio identificadas. Cabe refletir quais ações poderíamos pensar para fortalecer esses espaços, seja o CA, sejam outros coletivos, para que de fato sejam buscados diante de situações de necessidade.

Outra contribuição importante dos participantes refere-se às ações afirmativas e apoio/assistência estudantil.

Assim, Marielle trouxe ponderações sobre as mudanças no cenário acadêmico com a implementação de políticas de ações afirmativas, em específico das cotas. Em alguns momentos, recobrou que no anos 1980, não havia esse incentivo, então a desigualdade racial nas instituições de ensino já foi muito pior. Nas palavras da participante “*Eu sempre falo para eles o seguinte que, em 1980, 85, mais ou menos, não tinha cota, não tinha nada disso. Ou você tinha dinheiro pra pagar um bom cursinho, ou você não entrava*”. Hoje ela percebe esse acesso mais facilitado e associou essa informação ao fato de perceber poucos docentes negros na instituição. Ao ser questionada, informou que não percebe resistências relacionadas a estudantes cotistas.

Resgatamos também a reflexão de Abdias ao mencionar as diferenças encontradas ao comparar o *campus* Nova Friburgo do Cefet / RJ com outra instituição de ensino superior estadual. Relata que na outra instituição percebia ser mais comum a discussão sobre Lei de Cotas e cotas raciais, reflexões sobre o assunto eram mais rotineiras. Também percebia maior proporção de pessoas negras e de cotistas em relação ao *campus*, assunto discutido na subseção 4.2.1.

Quanto a formas de apoio estudantil, Abdias destacou que entende que o *campus* faz esforços para colocar “*todos os alunos dentro da mesma ideia, dentro das mesmas qualificações, pelo menos do início do curso*”, avaliando como uma estratégia positiva de nivelamento.

Joaquim trouxe também reflexão sobre formas de apoio/assistência estudantil ao indicar a necessidade de bandeirão (restaurante universitário) e passagem de ônibus, demandas bastante críticas que observa no dia-a-dia. Ele trouxe a questão no contexto de que as dificuldades para se manter estudando são muitas e, principalmente para grupos mais vulneráveis, a questão pode ser ainda mais relevante para seu acesso e permanência. Aqui, encontramos o apelo para a constante avaliação, ampliação e aprimoramento de estratégias de assistência estudantil, ferramenta institucional de apoio na democratização do acesso e permanência estudantil.

O Quadro 21, disposto a seguir, pretende ilustrar as principais discussões da categoria “Percepções estudantis sobre instrumentos institucionais: avaliando caminhos possíveis”.

Quadro 21– Resumo da categoria “Percepções estudantis sobre instrumentos institucionais: avaliando caminhos possíveis”.

<b>Reflexões e caminhos possíveis.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As estratégias institucionais precisam considerar o contexto que pode se revelar por uma resistência ou desinteresse pelo tema.</li> </ul>
----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acolhimento como primeira ação institucional, proteção os envolvidos.</li> <li>• Compreender os fatos, implicando as pessoas frente aos seus atos, considerando a presunção de inocência.</li> <li>• Deixar a pessoa confortável para falar, receber suas denúncias, dar andamento à questão dentro da instituição, orientar sobre próximos passos.</li> <li>• Apoio institucional para buscar órgãos externos, reconhecendo que o problema é de todos.</li> <li>• Tratativas educacionais: diálogo, compreensão, orientação, responsabilização, ter rigor nas tratativas, buscar órgãos externos em casos de reincidência, ter regras claras e transparentes para todos, consequências para agressores.</li> <li>• Integração com a comunidade, divulgação e fomento ao pertencimento.</li> <li>• Eventos sociais, convivência com a diversidade interna e externa.</li> <li>• Estratégias de proteção aos envolvidos: professores precisam saber para evitar desinformação.</li> <li>• Estratégias educativas no cotidiano para combater o racismo enraizado, não somente em momentos/dias/semanas específicos.</li> <li>• Panfletos educativos do tipo: “Racismo é crime!” e divulgação de ferramentas de denúncia, fale conosco, etc.</li> <li>• Sentir que a instituição está com a pessoa, ela não está sozinha, trata-se de demanda institucional.</li> <li>• Clareza das informações para pedir ajuda/denunciar e saber os passos que serão seguidos diante de alguma ocorrência.</li> </ul>
<b>Papel da instituição</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um tipo de juiz (avalia os casos, julga, impõe sanções dentro de seu âmbito, incentiva a construção de políticas).</li> <li>• Divulgação constante do assunto, formas de combate, prevenção, ajuda.</li> <li>• A universidade como lugar de trocas de ideias e experiências: a diversidade, os embates e a necessária preparação institucional para lidar com isso.</li> </ul>
<b>Formas de apoio e ações afirmativas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em linhas gerais, desconhecem coletivos de apoio.</li> <li>• Centro Acadêmico – CA: representação e apoio coletivo, reconhecendo limites e possibilidades.</li> <li>• Como forma de apoio, houve a indicação do Colegiado e dos professores.</li> <li>• Reflexão sobre como incentivar e fortalecer espaços/formas de apoio.</li> <li>• Reconhecimento dos efeitos positivos das cotas, cenário começa a mudar.</li> <li>• Pouco espaço para discutir assuntos como cotas raciais.</li> <li>• Boa iniciativa de apoio: estratégias de nivelamento no início do curso.</li> <li>• Demandas institucionais apontadas: bandeirão e passagem de ônibus, aprimoramentos em assistência estudantil são necessários.</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados no campo (2024).

#### 4.2.4 Outros achados relevantes.

Durante as entrevistas, foram identificadas outras formas de discriminação ou preconceito, consideradas relevantes para constar na análise.

Assim sendo, Marielle informou que acredita ter sofrido preconceito etário. A situação ocorreu em mensagem recebida em redes sociais, segundo ela a pessoa escreveu “*Ah, eu já recebi até mensagem, né, no... Tanto no WhatsApp, quanto no Facebook, se comporta como*

*uma pessoa da sua idade*”. Informou que sente um certo distanciamento dos colegas e acredita que possa estar associado ao fato de ter mais idade do que a maioria dos discentes. Relatou que essas questões não a afetam, no entanto, cabe refletir sobre os impactos sociais e acadêmicos desse tipo de postura, que podem culminar em isolamento, tratamento diferenciado e, até mesmo, abandono do curso.

Além disso, sobre preconceito racial, ela refletiu que esse maior distanciamento que percebe dos colegas acaba por interferir no seu entendimento, ou seja, por não conviver tanto, pode não ter percebido nada. Refletimos ainda sobre a questão da interseccionalidade, sobre os atravessamentos de marcadores sociais que atingem os indivíduos de modo diferente (AKOTIRENE, 2019). Assim, até que ponto as características que Marielle carrega – mulher, parda, de meia idade – podem afetar sua vivência no contexto educacional? Essa rica contribuição nos faz pensar sobre as particularidades de cada pessoa e de como essas trocas podem favorecer o ambiente acadêmico.

Milton contribuiu com a discussão do apoio e assistência estudantil. Informou que o tema é evitado na instituição, parece que discentes evitam falar sobre isso e que receber esse tipo de apoio é considerado algo negativo. Afirmou ter presenciado “*uma discriminação econômica, social, assim, com relação as bolsas do Cefet(...), você vai querer pegar essas muletas?*”. Naquele momento, sentiu o peso do entendimento negativo dos auxílios estudantis, porque ele mesmo pensou em se candidatar para uma bolsa, visto que morava em outra cidade e o valor o ajudaria com custos de deslocamento.

Entendemos que a demanda está relacionada à compreensão do surgimento da universidade e o consequente entendimento de que a educação superior seria destinada à elite, a pessoas abastadas, de maior poder aquisitivo (ÉSTHER, 2024). Assim, ações afirmativas e apoio estudantil podem ser vistas de modo negativo por representarem uma contracorrente a esse entendimento que acaba por se fazer presente no consciente e inconsciente das pessoas. Tais posturas podem ser entendidas como resistências ao movimento de democratização do ensino. Ademais, esse aspecto precisa ser considerado pela instituição ao pensar estratégias relacionadas ao apoio estudantil, afinal, a questão pode demonstrar o desconhecimento de seus objetivos.

Abdias também contribuiu com a pesquisa ao levantar o problema da discriminação de gênero. Em diversos pontos da entrevista, destacou que no grupo de WhatsApp, além das questões racistas, havia muitas postagens de cunho machista. Relembrou o caso de ameaça sofrida pela colega branca. Antes disso, relatou que havia “*tipo, aqueles memes com figurinha*

*de terror muito machista, antimulher (...), figurinhas para diminuir as mulheres. É machista, pornográficos e por aí vai (...)*". Para ele, sempre que uma mulher se posicionava, a retaliação era visivelmente maior.

Além disso, informou que eles foram procurados pelo Coletivo Feminista de Turismo que surgiu justamente para se defender de posições machistas e do assédio que sofriam, principalmente, dos estudantes do curso de Engenharia Elétrica. Segundo ele, elas eram chamadas de burras pelo curso que escolheram, ou eram chamadas de idiotas quando não aceitavam participar de suas festas, etc. Nas palavras de Abdias *"Porque elas são pobres, porque elas são não sei o que. Era uma coisa bem pesada também que elas passavam e a gente começou a ter uma conversa"*. Abdias refletiu ainda sobre o curso de Engenharia Elétrica ser considerado um curso que tem maioria de homens e acaba havendo algum favorecimento a esse tipo de situação.

Além desses outros tipos de preconceito ou discriminação apontados pelos discentes, acrescenta-se que houve destaque para demandas como saúde mental e sobre o universo da inclusão e acessibilidade, sobre as quais foram tecidas algumas considerações a seguir, com base nas contribuições dos participantes.

Nesse sentido, Joaquim trouxe a importância de debater temas relacionados às pessoas com deficiência ou com necessidades específicas. Para ele, a presença desses discentes tem aumentado consideravelmente na instituição o que demanda que ela esteja preparada para lidar com suas especificidades. Argumenta que as dificuldades já são imensas para estudantes sem deficiência ou necessidades específicas e, para esse público, elas podem representar barreiras ainda maiores. O estudante também alertou sobre demandas de saúde mental, relacionadas à pressão por resultados, para dar conta de todas as exigências, isso pode comprometer demais a saúde e ele entende que esse é um tema que também merece investimento.

A questão trazida por Joaquim relaciona-se ao que foi pontuado por participante na etapa do questionário, em que o discente presenciou uma fala de docente expressando que acreditava que aquele tipo de demanda era uma coisa inventada no século XXI, desconsiderando toda a trajetória e avanços históricos das pautas relacionadas a esse grupo. Assim, os apontamentos desses estudantes reforçam a necessidade de adoção/reforço de estratégias capazes de disseminar informações e atuar de modo preventivo no que se refere a esse público.

Cabe-nos refletir sobre o espaço universitário como aquele capaz de abrigar a diversidade, como local de encontro de pessoas de diversas origens, formações, culturas,

características e condições. Assim, os grupos considerados minoritários precisam que sua presença seja garantida, protegida e incentivada, por meio de políticas institucionais e de “estratégias de enfrentamento e a desconstrução de elementos sócio-históricos que levaram à superioridade de alguns grupos e à inferiorização e invisibilidade de outros (FREITAS *et al.*, 2023).

Encerrando esta etapa, na página seguinte, o Quadro - 22 pretende resumir os principais elementos encontrados na categoria “Outros achados relevantes”.

Quadro 22– Resumo da categoria “Outros achados relevantes”.

<p><b>Outros tipos de discriminação, inclusão e saúde mental.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preconceito etário, com o alerta das opressões interseccionais, considerando os atravessamentos de marcadores sociais como gênero, raça, idade.</li> <li>• Preconceito e discriminação social: a visão negativa dos auxílios estudantis e o arraigado entendimento da universidade como espaço elitizado/da elite.</li> <li>• Discriminação de gênero: utilização de memes machistas e pornográficos, presença de assédio, discriminação e ameaça, a questão da maior presença de homens em alguns cursos.</li> <li>• Inclusão e acessibilidade: importante incluir o debate sobre os direitos de pessoas com deficiência ou com necessidades específicas.</li> <li>• Saúde mental: sugestão de tema a ser mais abordado em ações institucionais dadas as pressões do ambiente acadêmico e, acrescentamos, aos embates ocasionados pela própria diversidade encontrada nesse ambiente.</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados no campo (2024).

#### 4.2.5 Apontamentos sobre a ouvidoria institucional

Conforme indicado no início da seção 4.2, houve a necessidade de entrevistar representante da ouvidoria institucional a fim de aprofundar sobre as contribuições e possibilidades desse setor em nosso tema. Assim, os objetivos dessa entrevista se detiveram em identificar políticas e estratégias institucionais frente ao tema, e também avaliar e propor estratégias de melhorias em procedimentos institucionais.

Pelas especificidades dessa entrevista, outras quatro (4) categorias foram criadas e apresentadas em detalhe na Seção 3.3 da Metodologia. A seguir, as categorias estão listadas para recuperação do conteúdo:

- Informações sobre a ouvidoria, recebimento de manifestações e políticas institucionais (objetivo específico 2).
- Função da ouvidoria e fluxo de atendimento (objetivo específico 2).

- Estratégias e papel da instituição (objetivo específico 2).
- Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação com a comunidade acadêmica (objetivo específico 2).

Assim, tais categorias serão trabalhadas nas seções seguintes.

#### 4.2.5.1 Informações sobre a ouvidoria, recebimento de manifestações e políticas institucionais.

De acordo com Sônia<sup>13</sup>, a ouvidoria institucional do Cefet/RJ, antes de 2018, funcionava com acúmulo de funções em único servidor, que contemplava funções de ouvidor, corregedor, auditor, chefe. A partir dos anos de 2018 e 2019, data que não soube precisar, houve a adequação ao indicado nas normativas federais e o setor passou a contar com servidor ocupando a função exclusiva de ouvidor. Assim, segundo ela “*demorou até que ele, que virou ouvidoria, com ouvidor*”. Além disso, Sônia reforçou as garantias e seguranças legais aos servidores na função de ouvidores, que servem para proteção ao próprio trabalho da ouvidoria. Em suas palavras “*Ela tem uma coisa interessante que ela é protegida dessas questões políticas*”.

Sobre esta proteção às ouvidorias, Sônia comentou que existem aparatos legais que protegem esses servidores justamente para que cumpram a função de “receber, analisar e responder as manifestações dos usuários de serviços públicos” (Lei nº 13.460/2017, artigo 14, inciso I; CEFET/RJ/2024). Nesse sentido, a ouvidoria do Cefet/RJ encontra-se vinculada à Diretoria-geral, mas subordina-se e é fiscalizada pela Controladoria-Geral da União (CGU), como parte da estratégia de proteção a possíveis perseguições institucionais. Além da proteção contra questões políticas, por exemplo, Sônia afirmou que os ouvidores precisam ter histórico de conduta ilibada no serviço público e passam por inúmeras capacitações para o correto exercício da função de ouvidor/a.

Sônia acrescentou que, apesar dos avanços dos últimos anos, ainda existem desafios a serem vencidos pela instituição no que se refere à estruturação da ouvidoria. Em suas palavras, “*nossa avaliação ainda é muito baixinha, sabe? A gente ainda tem muita coisa para ver. (...) Então a gente ainda tem muito que caminhar*”. Assim, a despeito dessas melhorias, em relação ao nosso tema, Sônia indicou que a CGU lançou esse ano uma campanha contra o assédio e à

---

<sup>13</sup> Conforme Quadro 6, trata-se de nome fictício para preservação do sigilo da pesquisa, inspirado na cientista negra Sônia Guimarães.

discriminação, sobretudo racial, sendo atualmente o foco dos trabalhos das ouvidorias garantir a atuação nesse tema. Em suas palavras, conforme reforço da CGU “*esse ano a gente iria trabalhar para garantir a questão das denúncias de assédio e discriminação*”.

Nesse aspecto, quando perguntamos a quantidade e pedimos mais informações sobre manifestações de discriminação racial recebidas pelo Cefet/RJ nos últimos anos, Sônia relatou que “*é muito pouco, quase zero, é muito pouco. A gente tem um quadro e tem todas as manifestações de ouvidoria desse ano e não tem nenhuma sobre discriminação*”. Sônia indicou que fizéssemos consulta aos painéis disponibilizados pela CGU em relação às manifestações recebidas pela ouvidoria.

Com isso, a partir de consulta ao “Painel Resolveu?” da Controladoria Geral da União – CGU, utilizando determinados filtros<sup>14</sup>, foi possível constatar que, nos últimos seis (6) anos, a ouvidoria institucional do Cefet / RJ recebeu apenas duas manifestações relacionadas aos assuntos “discriminação, racismo e igualdade racial”. Um resumo da busca está disposto no Quadro 23 a seguir.

Quadro 23– Achados do “Painel Resolveu?”

<b>Total de manifestações: 2 (duas), ocorridas nos anos de 2023 (maio) e 2024 (agosto).</b>	Uma respondida. Tipo de manifestação: reclamação. Assunto: discriminação. Gênero do manifestante: feminino.	Uma arquivada. Motivo do arquivamento: falta de clareza/insuficiência de dados.
---------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados no Painel Resolveu? (2024).

Os dados do Quadro 23 corroboram as informações trazidas por Sônia, evidenciando o baixo número de manifestações sobre o tema na ouvidoria institucional. Essa informação acaba por entrar em conflito com elementos trazidos pelo questionário, em que tivemos pelo menos relato de cinco (5) casos de vivência de discriminação racial no *campus*, o que fomenta possibilidade de avaliação dos motivos da não utilização da ouvidoria para apoio nesses casos.

Embora Sônia tenha afirmado que não teve conhecimento de manifestações relacionadas à questão racial na ouvidoria, acabou por se lembrar de um caso que tomou conhecimento quando atuava em outro setor, relacionado aos Cursos de Graduação do *campus*-sede Maracanã.

<sup>14</sup> Relação de filtros utilizados: Esfera federal, poder executivo, órgão Cefet/RJ, todos os 6 tipos de manifestação, período de 01/01/2019 até 10/12/2024, assunto: racismo, discriminação, igualdade racial.

Quanto ao caso citado, relatou ter recebido um pedido de transferência de estudante de Nova Friburgo em função de desdobramentos relacionados a uma situação de racismo sofrida. O pedido foi feito via ofício do *campus* Nova Friburgo para essa coordenação. No ofício, havia um breve relato da situação ocorrida e das tratativas que já haviam sido realizadas, reforçando que a discente estava sofrendo consequências que a levaram a solicitar a transferência. Sônia e a equipe que recebeu o pedido fizeram as seguintes reflexões:

Meu Deus, aconteceu isso tudo lá em Friburgo? Ninguém nos passou nada. Agora estão falando que já resolveram, né? E isso tem que ir pro, tinha que ir para ouvidoria, isso tinha que ser feito uma denúncia (...). Então eu acho que o que existe assim no Cefet é, as pessoas tentam resolver os problemas. Sem, eu acho que, na verdade, as pessoas não tem noção do papel da ouvidoria e noção do quanto nós somos acessíveis.

Nesse relato, Sônia aponta para uma possível falta de articulação, em que, na condução dos casos, as pessoas acabam por não acionar a ouvidoria, geralmente por desconhecimento.

Outro tópico de interesse para nossos objetivos foi a existência de políticas institucionais que possam abordar o tema da discriminação racial. Quando perguntamos sobre o assunto, Sônia indicou que “(...) *existe sim. É, no papel deveriam existir várias coisas, mas assim ativamente, nem eu consegui encontrar*”. Relatou que perguntou sobre essa existência em algumas pessoas e foi indicada a procurar no *site*, demonstrando estar se referindo ao Cefet Plural, no entanto, relatou que o espaço não era trabalhado há um tempo, talvez carecendo de maior investimento. O Quadro 24, a seguir, resgata os pontos abordados nesta primeira categoria.

Quadro 24– Resumo da categoria “Informações sobre a ouvidoria, recebimento de manifestações e políticas institucionais”.

<p><b>Informações sobre a ouvidoria; Recebimento de manifestações sobre discriminação racial; e Políticas institucionais.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existência da Ouvidoria nos moldes da legislação desde 2018.</li> <li>• Subordinação à CGU, proteção política e treinamento de ouvidores.</li> <li>• Existem pontos a melhorar de acordo com avaliações institucionais.</li> <li>• Baixo recebimento de manifestações sobre questões raciais: reflexões sobre o desconhecimento do papel da ouvidoria.</li> <li>• Incentivo da CGU para tratar o tema em 2024.</li> <li>• Existem políticas no papel, ou deveriam existir, mas teve dificuldade para localizar.</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados na pesquisa (2024).

#### 4.2.5.2 Função da ouvidoria e fluxo de atendimento.

Quanto ao papel da ouvidoria, Sônia relatou que ele “*é enorme*”. Informou que além do que a lei determina, que é o caso de receber, analisar e responder manifestações de usuários de serviços públicos, eles ainda se ocupam de atividades como “*a gente faz parte de várias comissões. A gente (...) responde no PDI e no sistema porque ouvidoria está dentro. A gente responde a um monte de programas (...). É um trabalho enorme em relação a essa parte*”. Além disso, reforçou que o papel de diálogo e orientação que a ouvidoria tem, de que as pessoas podem procurá-los para orientações sobre “*o direito que ela tem. Então por isso é que é importante ela falar com ouvidoria*”.

Nesse aspecto, perguntamos sobre se a ouvidoria teria um papel específico, relacionado ao recebimento de demandas de natureza racial e Sônia respondeu que “*É total, porque nós somos o único, é o único por lei, por lei federal é o único. O único setor para o recebimento de denúncia no Cefet inteiro. É o único canal*”. Aqui, grifamos a fala da servidora em relação a ser o único canal de recebimento de denúncias e que não tem sido tão utilizado nas manifestações sobre a questão racial. Outro trecho a seguir ilustra sua contribuição

Os servidores e os alunos devem fazer suas queixas diretamente para a ouvidoria. Suas denúncias. Entendeu... que ali sim, que é o local de se tratar isso. Mas as pessoas não têm isso no Cefet ainda... é muito uma coisa... assim, vamos resolver entre a gente, né? E não é, na verdade, discriminação é para ser denunciada. Ouvidoria. (...) É pra ser tratado na ouvidoria. E as pessoas não sabem disso(...)

Sônia ressalta que as manifestações dos usuários seguem um fluxo elaborado para garantir que essas demandas estão tramitando na instituição e que leva em conta a sua complexidade, não devendo ser encaradas como questões simples. A ouvidoria segue manuais e várias orientações técnicas para essas tratativas, por isso os casos devem ser tratados por meio dela. Além disso, a servidora pondera que esse registro formal da manifestação do usuário alimenta o sistema nacional das ouvidorias, aglomerando dados que possibilitam o reconhecimento de demandas por parte do Governo Federal na elaboração de estratégias de intervenção como políticas, programas e projetos. Em suas palavras, quando não ocorrem esses registros

Para o governo federal, nunca aconteceu. Para as políticas públicas federais, isso nunca aconteceu, não está acontecendo. E aí, como que o Governo vai

fazer uma política em relação a algo que não chega para ele? Entendeu a importância da ouvidoria, porque somos nós que vamos avisar, ó, isso está acontecendo. Isso tem que ser tratado.

Ademais, buscou-se compreender qual o fluxo de procedimentos da ouvidoria quando ela recebe manifestação do tipo denúncia, por exemplo, com o objetivo de compreender os trâmites mais comuns nesses casos.

Em linhas gerais, Sônia explicou que as denúncias são recebidas e tratadas pelo “Fala BR” que é uma plataforma governamental integrada que recebe manifestações e as disponibiliza para órgãos e entidades do poder público. Quando a ouvidoria recebe a denúncia, eles têm um prazo para resposta. Informou que existem três encaminhamentos possíveis para a denúncia: para a Corregedoria, para a Comissão de Ética ou para a Auditoria. Ela reforçou que outras manifestações como elogio e reclamação, por exemplo, são encaminhadas para os setores aos quais se referem, mas a denúncia só pode ser encaminhada para esses três setores (Corregedoria, Auditoria ou Comissão de Ética).

Assim que a denúncia chega, os servidores da ouvidoria avaliam sua admissibilidade, analisando o relato trazido pelo denunciante, se está coerente, se foi possível compreender o que foi trazido, se existem elementos mínimos para que a denúncia seja tratada. Sônia relata que esses elementos mínimos conferem materialidade à denúncia, de modo que, quando não há materialidade, a denúncia não consegue ser tratada e é arquivada. Após essa análise inicial, a denúncia é encaminhada para ser investigada (termo usado pela participante) em um dos três setores indicados anteriormente (Corregedoria, Auditoria ou Comissão de Ética).

Sônia citou que a Corregedoria é acionada quando a denúncia envolve algum servidor. Por ser um órgão de correição, em suas palavras

(...)se for um servidor, fazendo a discriminação contra o aluno, aí a corregedoria vai tratar porque é um servidor (...). Ela pode exonerar, pode mandar para a justiça. Ele pode ser preso, pode ter que pagar indenização. Tem várias coisas, né? Ou pode só receber uma advertência, aí a corregedoria que vai cuidar disso, tá? Agora, se for aluno com um aluno, aí é uma outra questão, porque a gente não pode mandar para corregedoria... É dinâmica entre alunos, a corregedoria, ela só trata do servidor público (...) então, se for um grupo de alunos fazendo discriminação com uma pessoa ou com um grupo de pessoas (...) Aí já não pode ser mais levado para corregedoria. Aí a gente tem que levar pra diretoria de ensino, para direção geral, dependendo do caso.

Conforme explicitado no trecho destacado, quando a denúncia envolve estudantes o caminho usado é acionar a Diretoria de Ensino ou Direção Geral para conduzir a investigação da denúncia. No entanto, Sônia relatou não ter tido vivência com esse tipo de denúncia, por esse motivo não apresentou maior detalhamento, e afirmou que entre discentes o mais comum são manifestações de reclamação de serviços.

Assim, após a denúncia ser investigada pelos setores indicados (Corregedoria/Auditoria /Comissão de Ética ou Diretoria de ensino/Direção geral, nos casos de estudantes), a ouvidoria recebe a resposta desses setores, avalia se está a contento (se não estiver é devolvida ao setor para complementação) e depois responde ao denunciante pela plataforma “Fala BR”.

Sônia destacou que os casos sem materialidade, que são arquivados na plataforma “Fala BR”, são encaminhados para os setores aos quais se referem para ciência. Em suas palavras “*Às vezes a gente não pode dar continuidade pelo sistema da CGU, mas a gente também não se omite*”. Ela informou que a ouvidoria tem esse cuidado de encaminhar para que o setor tome conhecimento da demanda, oportunizando tratativas internas dos próprios setores. No entanto, esses casos chegam com menor “obrigação” de resposta, tratando-se apenas de uma comunicação interna, não havendo obrigação de resposta à ouvidoria por parte do setor, como ocorre nos casos de denúncia aceitas pelo “Fala BR” (com materialidade).

Durante a explicitação dos fluxos e em outros momentos da entrevista, a questão da admissibilidade da denúncia fomentou reflexão visto que ela precisa ter materialidade, caso contrário é arquivada. Foi possível compreender que a materialidade envolve elementos como a clareza do relato, a riqueza de detalhes, a indicação de testemunhas, a existência de elementos que comprovem ou ajudem a comprovar o relato, etc. Entendemos que esse conjunto de elementos pode representar, em determinadas situações, uma dificuldade para a utilização do serviço para denúncia de discriminação racial, que costuma ocorrer de modo sutil, nas relações cotidianas, circunscritas em relações de poder.

Por outro lado, Sônia contribuiu com reflexões reconhecendo a complexidade do trabalho da ouvidoria no recebimento de denúncias. Relatou que eles precisam estar muito atentos e que “*sempre tem que ver as coisas pelos outros ângulos*” e ponderou que “*Então, você entende como é delicado o nosso papel? Sabe, é muito delicado porque a gente não pode pular de um extremo pro outro*”, demonstrando que a ouvidoria precisa colher todas as informações, ter essa preocupação com o contraditório, cuidando para que situações sérias sejam tratadas com a devida atenção e filtrando situações que podem não ter respaldo na realidade ou que estejam desprovidas desses elementos que são considerados mínimos para o tratamento.

Desse modo, preocupados com a questão da materialidade, refletimos com Sônia sobre a dificuldade que isso pode representar em algumas situações de discriminação racial e se isso poderia funcionar como um desestímulo à denúncia. Sônia reforçou que, para evitar isso, o indivíduo, seja discente ou servidor, deve procurar a ouvidoria para orientações ou diálogo. Reforçou os canais para tirar dúvidas e para acolhimento, alertando para a própria frieza da plataforma “Fala BR”, outro ponto sobre o qual se pode refletir. Os ouvidores estão à disposição para essa escuta qualificada e para o diálogo, orientando a pessoa sobre como pode denunciar, como pode conseguir a materialidade necessária para a denúncia, entre outros pontos.

O Quadro 25, a seguir, resgata os pontos abordados na categoria “Função da ouvidoria e fluxo de atendimento”.

Quadro 25– Resumo da categoria “Função da ouvidoria e fluxo de atendimento”.

<p><b>Papel da ouvidoria e fluxo de atendimento.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A ouvidoria articula-se a vários sistemas e programas institucionais, além de ofertar diálogo e orientação aos usuários.</li> <li>• Por lei federal, ela é o único canal para recebimento de denúncia em toda a instituição.</li> <li>• Destaque para a cultura de resolver as coisas "entre a gente", deixando de utilizar a ouvidoria, baixo recebimento de denúncias sobre discriminação racial.</li> <li>• As reclamações alimentam o sistema do Governo Federal com dados e informações relevantes para a formulação de políticas públicas, programas e projetos.</li> <li>• Fluxo de tratamento de denúncia: recebimento pelo “Fala BR”, avaliação, admissão ou arquivamento. Admissão (tem elementos mínimos, materialidade): encaminhamento para setores que investigam a denúncia (corregedoria/auditoria /comissão de ética ou diretoria de ensino/direção geral, nos casos entre estudantes), recebe resposta dos setores, avalia e responde ao denunciante na plataforma “Fala BR”.</li> <li>• Mesmo nos casos arquivados (sem elementos mínimos, materialidade), a ouvidoria encaminha a demanda para ciência de setores envolvidos.</li> <li>• A materialidade como questão de reflexão: há casos em que pode ser difícil atingir essas exigências e a complexidade do papel da ouvidoria nisso.</li> <li>• Uma saída possível para a questão da materialidade: buscar a ouvidoria para acolhimento, orientação, diálogo.</li> </ul>
----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados na pesquisa (2024).

#### 4.2.5.3 Estratégias e papel da instituição.

Procurou-se identificar, junto à Sônia, qual seria o papel da instituição no combate ao racismo, discriminação racial e, também, desigualdade racial no ensino superior. Sônia respondeu que a instituição tem a responsabilidade de treinar servidores para que possam lidar com essas questões no dia-a-dia. Acredita que esse treinamento ou capacitação precisa chegar aos servidores para possibilitar melhorias nas atitudes e estratégias usadas por eles, em suas palavras

Agora, a instituição tem o papel de divulgar, entendeu, de abrir as portas, de fazer com que os servidores não fiquem surdos para ouvir essa demanda, que não passem a mão na cabeça, que não tentem resolver sozinhos, porque discriminação não é uma coisa para um professor resolver na sala de aula. Ela é uma coisa muito maior que isso. Não adianta separar os amigos, sabe, tentar. -Ah, não vamos falar de política? Ou: -Não vamos falar disso, cada um senta... Não fale na minha sala! Fale só quando estiver lá fora! Então, o que eu acho que é o papel da instituição é dar um treinamento para o servidor, poder (servidor que eu digo é todo mundo, tá, docente e administrativo) para os servidores poderem é... aceitar essa escuta e saber agir diante dela (...).

Ela reforçou que essa centralidade em capacitar e treinar tem sentido visto que muitas coisas não são naturalmente adquiridas pelos servidores, pois nem sempre carregam um letramento na área e estão capacitados a compreender aquela demanda para agir. Por isso, acredita ser essencial a oferta de capacitação por parte da instituição para os trabalhadores. Acrescenta ainda que a instituição é que tem o dever de ditar as normas, é ela que *“vai dizer pra todo mundo ajam assim, entendeu? Isso só com treinamento”*.

Quanto a estratégias de combate à discriminação racial, Sônia indicou que uma boa alternativa seria a criação de um programa institucional que abrangesse setores que fariam a recepção da denúncia, o acolhimento e outros apoios que o estudante pudesse necessitar. Para ela, o grande desafio é que os setores parecem agir de modo desarticulado, conforme destacado a seguir: *“A gente é compartimentado. No Cefet, em várias áreas, entendeu? E essas áreas começam a tratar os assuntos de forma particular, sem interagir”*. Nesta reflexão, Sônia reforçou que a pessoa que sofre discriminação precisa principalmente de acolhimento, e a desarticulação atrapalha também nisso.

Como estratégia para dar mais segurança aos estudantes, no sentido de se sentirem seguros para buscar ajuda diante de alguma situação, a participante relatou que *“Acho que atualmente é pedir para eles falarem com ouvidoria, que aí a gente vai dar todo esse*

*acolhimento*”. Ressaltou, dessa forma, que treinamento e a criação de programas institucionais entre setores que acolhem estudantes com esse tipo de demanda são as principais formas para abordar o tema.

O Quadro 26, adiante, traz um breve resumo dos assuntos trabalhados na categoria “Estratégias e papel da instituição”.

Quadro 26– Resumo da categoria “Estratégias e papel da instituição”.

<b>Estratégias e papel da instituição.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel de dar treinamento, capacitação aos servidores.</li> <li>• Ditar as regras: as formas de agir devem ser sempre veiculadas/reforçadas pela instituição.</li> <li>• Criação de programa institucional para articular setores.</li> <li>• O acolhimento como principal ação diante de um caso de discriminação: sempre orientar a buscar a ouvidoria.</li> </ul>
--------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados na pesquisa (2024).

#### 4.2.5.4 Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação com a comunidade acadêmica.

Sônia relatou que acredita que os procedimentos e ações da ouvidoria são efetivos, de um modo geral, afirmando que percebe que *“dentro do nosso sistema, tudo está bem redondinho”*, reforçando que não percebe grandes pontos de melhoria. No entanto, ao aprofundar mais o tema, indicou que acredita que a plataforma “Fala BR” acaba sendo *“muito seca”*, em suas palavras. Para lidar com essa questão, relata que é indicado que a pessoa faça contato com a ouvidoria pelos canais de atendimento, antes ou mesmo após ter feito a denúncia, pois assim entende que há maior interação, possibilidade de maior acolhimento, orientações sobre direitos, sobre como levantar informações para dar materialidade à denúncia, etc.

Ao refletir um pouco, indicou que as pessoas parecem ter medo de denunciar, entendendo isso como uma limitação, e apareceu também a falta de informação das pessoas como fator que pode cercear a busca pela denúncia. Novamente abordou, por meio de um exemplo, que percebe a existência de uma desarticulação dos setores, de modo que isso pode impactar nas tratativas de casos de discriminação racial na instituição. As questões indicadas podem ser trabalhadas com iniciativas institucionais de reforço na divulgação de informações úteis sobre a ouvidoria, bem como com iniciativas que fomentem a elaboração de fluxos administrativos para a recepção e o encaminhamento desse tipo de situação, questões que

poderiam ser trazidas por um programa institucional, conforme indicado na subseção anterior pela participante.

Ademais, indagamos sobre outras formas de atuação da ouvidoria, de que forma a ouvidoria poderia atuar no tema da discriminação racial e, novamente, apareceu a necessidade de um programa institucional, nas palavras de Sônia: “*Existem 1.000.000 de coisas para serem feitas, mas é o que eu digo, vários pontinhos fazendo, mas a gente precisa se unir, pensar um programa*”. Assim, em sua visão, um programa institucional poderia contribuir para a articulação de setores e ações, englobando a ouvidoria, para atuar no tema.

Além disso, Sônia indicou o nível de conhecimento de estudantes e servidores sobre a ouvidoria como ponto a ser melhorado. Relatou ter feito uma pesquisa por meio de questionário com servidores e o resultado demonstrou baixo conhecimento sobre a ouvidoria. A mesma pesquisa foi feita com estudantes, mas durante o período de greve e, por isso, não teve tanto retorno. No entanto, em função de outros dados, como por exemplo, os tipos de reclamações que chegam, visto que muitas vezes chegam perguntas sobre questões cotidianas, como por exemplo, como fazer trancamento de matrícula, questões banais, que não deveriam ser tratadas ali, demonstrando desconhecimento da ferramenta.

Assim, até mesmo para compreender esse possível desconhecimento sobre o setor, procurou-se avaliar como a ouvidoria se faz presente no cotidiano dos discentes. Sônia reforçou que, por todas essas observações, eles estão “*tentando fazer uma ouvidoria muito, muito próxima dos servidores e dos estudantes (...)*”. No entanto, ainda não conseguiram um momento adequado para reforçar as estratégias de divulgação e informação sobre o setor, mas isso está em pauta para o planejamento do próximo ano. Informou que, em 2024, houve período de greve, seguido de eleições municipais, festas de fim de ano, calendário apertado, etc. Relata que os momentos precisam ser bem escolhidos para que a estratégia seja bem sucedida. Assim, em suas palavras

Para divulgar a ouvidoria, a gente precisa ter um espaço onde todos estejam centrados e, aí sim, aí a nossa ideia é ir em todas as unidades, e falar da ouvidoria (...). A gente tem que esperar um momento em que a gente também vai ser ouvido, porque se ficar muita poluição, as pessoas tiverem muito é... preocupadas com outras coisas que estão acontecendo. Acaba que não se envolvem. Por isso é que eu digo da importância de você fazer as ações nos momentos certos.

Além disso, ela indicou a existência de diversas formas de contato que estão disponíveis na página eletrônica da ouvidoria, no *site* institucional, mas que são pouco utilizadas. Destaca que as informações estão lá, disponíveis, e o retorno é rápido, podendo ser utilizadas a qualquer momento pelas pessoas. No entanto, não há tanta procura. Resta-nos refletir sobre essa pequena participação das pessoas e em estratégias de fomento ao uso dos canais adequados em caso de necessidade.

O Quadro 27, a seguir, objetiva resumir as discussões da categoria “Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação com a comunidade acadêmica”.

Quadro 27– Resumo da categoria “Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação com a comunidade acadêmica”.

<b>Efetividade, limitações, melhorias nos processos e comunicação.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percebe bom funcionamento da ouvidoria, não identificando grandes pontos de melhoria.</li> <li>• Reconhece que a plataforma "Fala BR" é um pouco seca, faltando uma interação, mas que esta pode ser realizada se a pessoa fizer contato direto com a ouvidoria, pelos canais disponibilizados, como uma ação complementar ao registro da denúncia.</li> <li>• Medo de denunciar e falta de conhecimento sobre a ouvidoria como pontos que podem ser trabalhados.</li> <li>• Necessidade de um programa institucional, união de setores.</li> <li>• Reforço na divulgação da ouvidoria, estratégias para o ano de 2025.</li> <li>• Canais de atendimento disponíveis no site.</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados na pesquisa (2024).

## 5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

De modo resumido, as políticas públicas são entendidas como formulações governamentais destinadas a resolver problemas públicos. Por esse motivo, estão imersas no contexto de debates e interesses tanto de governos, sociedade e outros agentes que podem ter interesses naquele problema em específico (CELINA SOUZA, 2003). Destaca-se o ciclo de políticas públicas definido como “um ciclo deliberativo, formado por vários estágios e constituindo um processo dinâmico e de aprendizado” (CELINA SOUZA, 2003, p. 29). De acordo com autora, ele é composto pelas seguintes fases: definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação e avaliação.

Ainda neste universo, temos as políticas organizacionais. Tais políticas são definidas por Correia Barbosa (2015, p. 64) como um “conjunto de premissas, programas e ações sistemáticas”, que são elaboradas e implementadas dentro das instituições e servem para contribuir para se atingir os objetivos das políticas públicas, ou seja, estão em consonância com elas.

Assim, sugerimos que esta problemática seja colocada na agenda institucional e que siga os demais passos na formulação de políticas internas, capazes de enfrentar as demandas identificadas e possibilitar maior segurança para servidores, discentes e para a própria instituição no que se refere à discriminação racial. Assim, este estudo apresenta como produto técnico uma proposta de política organizacional com o objetivo de fornecer elementos mínimos para a estruturação de objetivos e estratégias para atuar no combate à discriminação racial no Cefet / RJ.

Ademais, uma política tem a capacidade de trabalhar o tema de modo mais amplo, como se fosse um guarda-chuva, trazendo em si possibilidades de ser pormenorizada e sistematizada em regulamentações, programas e projetos capazes de atuar nas especificidades encontradas. Como exemplo, cita-se a necessidade de criação de fluxos e procedimentos para tratar de ocorrências específicas, questão que apareceu como bastante relevante na pesquisa, e que atinge diretamente os usuários finais dos serviços prestados pela instituição.

Nesse âmbito, esta proposta surge considerando a identificação de um problema, apoiados nos elementos trazidos pelos participantes da pesquisa de campo e também em pesquisa documental que procurou identificar boas práticas no que se refere à discriminação racial. Portanto, tal ferramenta tem a intenção de contribuir com o debate já existente na instituição, trazendo os elementos ora identificados como relevantes para se atuar no tema.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, de acordo com as percepções de estudantes de graduação do Cefet RJ, *campus* Nova Friburgo. Assim, as investigações conduzidas, tanto na pesquisa documental e bibliográfica, quanto na pesquisa de campo, por meio do questionário e das entrevistas, permitiram inferir que existem pontos a serem melhorados nas tratativas institucionais em relação ao tema, como apontado a seguir.

Em relação ao primeiro objetivo específico, constatou-se, inicialmente, com base no questionário, que a maior parte dos discentes percebe desigualdade racial no ensino superior, principalmente pela maior presença de discentes brancos do que de negros. Quantitativamente, a presença de negros foi caracterizada como sendo irrisória e, levando a reflexão para uma percepção mais geral englobando os trabalhadores, alguns pontuaram que percebem maior concentração de pessoas negras lotadas em setores de limpeza e manutenção, considerados de menor prestígio social. Por outro lado, houve parte considerável de discentes que mencionaram que não percebem desigualdade racial.

Nas entrevistas com discentes, a presença de desigualdade racial também foi relacionada ao pequeno número de discentes negros comparado ao de brancos. Essa falta de representatividade reflete no público externo que pode não se identificar como pertencente àquele espaço e, no público interno, aparece como baixa adesão a pautas minoritárias, por exemplo.

A segunda questão abordada buscou perceber a compreensão dos entrevistados sobre discriminação racial, de modo que eles a descreveram como algum tipo de menosprezo, por meio de atitudes que colocam em xeque a capacidade da pessoa em função da raça, e também como desumanização de pessoas em função da raça.

Ademais, a presença desigual de negros e brancos foi relacionada a demandas de acesso e permanência, refletindo sobre o que estaria por trás dessa diferença, avaliando possibilidades de melhorias nas condições que favorecem que maior quantitativo de discentes negros venha e permaneça na instituição. Também foram apontadas questões relacionadas com o entorno e perfil da região de Nova Friburgo, considerada a Suíça brasileira, que possui população de maioria branca. Além disso, a trajetória das cotas na instituição foi citada, por meio de comparação com instituições estaduais, pioneiras na implementação de cotas, tendo maior

tradição no assunto, de modo que o resultado se mostrou perceptível ao participante que indicou maior presença de cotistas nessas universidades estaduais.

Questão igualmente preocupante foi a menção ao isolamento de pessoas negras, questão que merece atenção para se pensar o pertencimento material e simbólico (BARBOSA, M.C., 2022), fomentando estratégias capazes de atrair estudantes negros, investir em sua permanência e pertencimento a esse espaço, identificando fatores que prejudicam sua vivência acadêmica com qualidade.

Quanto à percepção de situações de discriminação racial no *campus*, com base no questionário, parte considerável dos participantes afirmou que já percebeu algumas vezes ou apenas uma vez, demonstrando a presença de racismo no cotidiano institucional. Esses estudantes indicaram essas percepções citando presença de racismo institucional, diferenças ou inadequação de tratamento por parte de docentes, presença desigual de discentes brancos e negros, presença de sátiras e brincadeiras, racismo entre estudantes em grupos *on line*, depreciação de características físicas.

Algumas dessas percepções foram reiteradas em relatos de vivência de discriminação racial, tendo ocorrido com discentes pertencentes aos cursos de Engenharia Elétrica e Sistemas de Informação, em espaços físicos e virtuais, no contexto das relações entre professor e estudante e entre os próprios estudantes. Ademais, os relatos indicaram que as situações de discriminação racial aconteceram algumas vezes, afastando a ideia de ocorrências isoladas. Além disso, quando a situação ocorreu, além da vítima e do alegado agressor, havia outras pessoas presentes, fomentando o combate coletivo ao racismo.

Percebe-se, assim, a presença do racismo disfarçado e sutil (GUIMARÃES, 2007), que carrega em suas entrelinhas o teor discriminatório, além de casos em que apareceu abertamente como a acusação infundada de furto e o caso de racismo em grupo *on line* de estudantes.

Destaca-se, também, que a maior parte das situações ocorreu entre os próprios estudantes. No entanto, houve indicação de casos envolvendo atitudes de docentes, fomentando a reflexão sobre componentes legais e normativos, estratégias de reforço à conduta ética de agentes públicos, bem como questões sobre responsabilização diante de condutas impróprias. Quanto aos estudantes, no que se refere ao nosso tema, constatou-se que o Manual do Estudante não carrega informações capazes de incentivar boas condutas, formas de buscar ajuda, responsabilização, etc., sendo um ponto indicado para investimento em informações dessa natureza.

A ocorrência de discriminação ou preconceito racial foi apontada pelos entrevistados pela presença de piadas e “brincadeiras”, pela convivência com uma cultura da tolerância e indícios de racismo disfarçado. Como exemplos de ocorrência, tivemos a acusação de furto, acusações infundadas, presença de memes e discursos de ódio (especialmente em redes sociais), discursos sutis no dia-a-dia presencial e discursos abertos e ameaças nas redes sociais, além da presença de discriminações interseccionais (raça, classe, gênero, idade).

Como efeitos da ocorrência de situações dessa natureza, para as vítimas, os participantes citaram a resistência como forma de existir, por meio da criação do Coletivo Negro, da solidariedade do Coletivo Feminista e do enfrentamento individual, considerado menos comum. Também foram citados prejuízos e barreiras na interação social e na dinâmica acadêmica (sentimento de deslocamento e de não pertencimento), problemas de saúde mental (estresse, possível *burnout*, problemas psíquicos) e transferências e desistências. Para a instituição, houve aumento de palestras e maior abordagem ao tema. Por outro lado, para os agressores, os efeitos são desconhecidos.

Além disso, os estudantes indicaram que, em geral, situações de discriminação racial costumam ocorrer de modo sutil, mas, quando se trata de redes sociais, aparecem de modo escancarado. O fato de Nova Friburgo ser uma cidade de interior, de se tratar de um *campus* considerado pequeno, o histórico da cidade de origem colonial, e das estratégias de construção de uma noção de Suíça brasileira no município, foram questões apontadas pelos discentes como relevantes para a compreensão do contexto e de como as relações se estabelecem localmente. Com base nisso, em suas reflexões, trouxeram suposições relacionadas a uma menor abertura para tratar de temas como a questão racial. Ademais, a construção histórica da cidade de Nova Friburgo parece ter contribuído para uma forte hierarquização das relações, aparecendo nas contribuições dos estudantes como medo e na discreta participação/posicionamento de discentes diante de situações conflituosas.

Quanto ao segundo objetivo específico, centrado em identificar políticas e práticas institucionais de combate à discriminação ou ao preconceito racial, destaca-se que houve boa concentração de estudantes que informou não conhecer tais instrumentos. Além disso, a ação político-institucional denominada “Cefet Plural” ainda não é de conhecimento da maioria dos participantes, sugerindo a necessidade de investimento nessas políticas e práticas para que sejam mais presentes no cotidiano dos discentes. Esse desconhecimento também predominou para os entrevistados, de modo que a maioria não soube indicar.

Sobre ferramentas de denúncia, chamou a atenção que a maioria expressiva dos discentes participantes da pesquisa desconhece ferramenta institucional para esse fim. Nas poucas menções à realização de denúncias, o que predominou foi o descrédito, visto que nada aconteceu ou não houve resposta. Assim, avaliando as percepções trazidas pelos participantes, o percurso da denúncia parece não ter sido efetivo, cabendo à instituição avaliar formas de aprimorar o conhecimento desses canais pelos discentes, pensando melhorias na divulgação e sensibilização para a importância do tema. Percepção semelhante apareceu com os entrevistados.

A maior parte dos discentes também relatou que não conhece formas de apoio diante de situações dessa natureza. No entanto, os poucos apoios indicados foram: O coletivo Preto Joyce Souza, o Coletivo Feminista de Turismo e o Coletivo Negro (este último não está em funcionamento atualmente, de acordo com o participante) e o Diretório Acadêmico. Ademais, dois (2) setores institucionais foram citados: O Napne e o Setor Pedagógico.

O mesmo padrão se repetiu nas entrevistas. Em linhas gerais, os participantes tiveram dificuldade de indicar coletivos de apoio. Assim, com o avanço das reflexões, o Centro Acadêmico foi citado como forma de representação e apoio coletivo. Entretanto, houve reflexões reconhecendo limites e possibilidades de sua atuação diante de situações de discriminação racial. Além do CA, como forma de apoio, houve a indicação do Colegiado e dos professores. Assim, fomenta-se reflexão sobre como incentivar e fortalecer espaços e formas de apoio para que estudantes possam identificar esses suportes diante de situações de discriminação ou preconceito racial.

Para buscar ajuda, os setores mais citados foram a gerência acadêmica, a diretoria da instituição e os coordenadores de curso. Como consequência, representam o público prioritário para ações de capacitação direcionadas ao enfrentamento do tema. Por outro lado, alguns participantes informaram que não buscaram ou buscariam ajuda, visto que sentem receio com a falta de solução e/ou com o descrédito nos processos e procedimentos institucionais, reforçando a necessidade de investimento no preparo para acompanhar as demandas trazidas pela maior presença de estudantes negros nas IFES (CUNHA, 2021; GONZAGA, 2017). Também se destaca que os estudantes participantes se sentem inseguros para agir diante de situações dessa natureza, questão diretamente relacionada à iniciativa de buscar ajuda.

Para obter ajuda, os entrevistados citaram que fariam contato com psicóloga e pedagoga do *campus*, Saped, Colegiado, Centro Acadêmico – CA, Direção e Secretaria. No entanto,

algumas ressalvas foram apontadas para as possibilidades de apoio do CA, Direção e Colegiado, indicando para reflexões importantes no que se refere à busca por ajuda.

Além da discriminação racial, os estudantes indicaram a presença de outros tipos de discriminação, como o preconceito etário (com o alerta para as opressões interseccionais, considerando os atravessamentos de marcadores sociais como gênero, raça, idade), o preconceito e a discriminação social (percebidos pela visão negativa dos auxílios estudantis e o arraigado entendimento da universidade como espaço da elite) e a discriminação de gênero (percebida por meio da utilização de memes machistas e pornográficos, presença de assédio, discriminação e ameaça, levantando a questão da maior presença de homens em alguns cursos, questão que precisa ser problematizada e pensada para se criar um ambiente mais seguro e confortável para as mulheres).

Também houve menção para aspectos relacionados à inclusão e acessibilidade, resgatando a importância de incluir o debate sobre os direitos de pessoas com deficiência ou com necessidades específicas no contexto acadêmico, alertando sobre o dever das instituições educacionais para atender esse público adequadamente e com toda a dignidade. Acrescenta-se ainda o destaque feito aos cuidados com a saúde mental de discentes. Houve sugestão de que o tema possa ser mais abordado em ações institucionais dadas as pressões do ambiente acadêmico e, acrescentamos, aos embates ocasionados pela própria diversidade encontrada nesse ambiente.

Com base nas contribuições da entrevista realizada com membro da ouvidoria, a pesquisa encontrou baixo recebimento de manifestações, na ouvidoria, sobre questões raciais, fomentando reflexões sobre o desconhecimento do papel desse setor. Ademais, identificou-se que houve incentivo da CGU para tratar o tema em 2024.

Além disso, também esteve presente uma certa dificuldade de indicar políticas institucionais para atuar no tema. Houve destaque para a cultura de resolver as coisas "entre a gente", deixando de utilizar a ouvidoria, questão associada ao baixo recebimento de denúncias sobre discriminação racial. Reforça-se que as reclamações recebidas pela ouvidoria alimentam o sistema do Governo Federal com dados e informações relevantes para a formulação de políticas públicas, programas e projetos, ou seja, se essas questões não chegam, contribuem para a invisibilização do problema.

Ainda sobre o papel da ouvidoria, destaca-se o cuidado que o setor tem de encaminhar os assuntos que chegam até eles, mesmo casos não tratados pelo sistema oficial, atitude que pode fomentar a articulação institucional frente a demandas de usuários. No entanto, aponta-se a questão da necessidade de materialidade da denúncia como um fator que pode inibir ou

dificultar a realização de denúncia pelos usuários. Assim, uma saída possível para essa questão, seria buscar a ouvidoria para acolhimento, orientação, diálogo. Acrescenta-se que a plataforma "Fala BR" foi descrita como um pouco seca, faltando uma interação, e esta pode ser realizada se a pessoa fizer contato direto com a ouvidoria, pelos canais disponibilizados (principalmente no *site*), como uma ação complementar ao registro da denúncia.

Além disso, destacamos o medo de denunciar, a falta de conhecimento sobre a ouvidoria e a desarticulação entre setores como pontos que podem ser melhorados, por meio de treinamento, capacitação aos servidores, reforço de regras, constante investimento em informação, de modo que as formas de agir devem ser sempre veiculadas/reforçadas pela instituição. Além disso, indica-se a criação de programa institucional para articular setores, e atuar nas demandas de acolhimento e encaminhamento de casos dessa natureza, sendo o acolhimento a principal ação diante de um caso de discriminação, e esta ação deve estar articulada à orientação de sempre buscar a ouvidoria.

No que se refere ao terceiro objetivo específico, que procurou avaliar as percepções estudantis sobre instrumentos institucionais, pensando em caminhos possíveis para atuar nas demandas relacionadas ao tema, destaca-se que é preciso considerar o contexto local na elaboração de estratégias de enfrentamento, pois este pode revelar a existência de resistência ou desinteresse pelo tema.

Diante de ocorrência de preconceito ou discriminação racial, o acolhimento e a proteção aos envolvidos foram apontados como primeira ação institucional. Como forma de proteção, houve menção ao fato de que professores precisam saber das ocorrências para evitar desinformação. Além disso, indica-se que a instituição aja no sentido de compreender os fatos, implicando as pessoas frente aos seus atos, considerando a presunção de inocência, deixando a pessoa/vítima confortável para falar, recebendo suas denúncias, dando andamento à questão dentro da instituição, orientando sobre próximos passos.

Ademais, foi indicado o apoio institucional para buscar órgãos externos, evitando de apenas encaminhar a vítima para que busque apoio externo sozinha, reconhecendo que o problema é de todos. Assim, estudantes demandam que é preciso sentir que a instituição está ao lado da pessoa, que ela não está sozinha, tratando-se de demanda institucional.

Destacam-se, ainda, as tratativas educacionais que foram evidenciadas, a exemplo do diálogo, da compreensão, da orientação, da responsabilização de possíveis envolvidos, de haver rigor nas tratativas, de buscar órgãos externos em casos de reincidência, de ter regras claras e transparentes para todos, bem como consequências para possíveis agressores. Essas estratégias

precisam estar presentes no cotidiano, de modo a combater o racismo enraizado, não somente em momentos/dias/semanas específicos. Os panfletos educativos do tipo: “Racismo é crime!”, também se mostraram presentes, além da divulgação constante do assunto, formas de combate, prevenção, ajuda, ferramentas de denúncia, fale conosco, etc.

A integração com a comunidade, divulgando os serviços da instituição, e o fomento ao pertencimento, tanto de discentes quanto do público externo, foram questões indicadas para atuar no tema, de modo a trazer mais diversidade para a instituição, vista de modo ainda muito embranquecida. Além disso, também foram citados os eventos sociais, a convivência com a diversidade interna e externa.

Como papel da instituição, houve menção a ser um tipo de juiz, capaz de avaliar os casos, julgar, impor sanções dentro de seu âmbito e incentivar a construção de políticas. Também tem o papel de dar clareza às informações sobre como pedir ajuda ou denunciar, demonstrando os passos que serão seguidos diante de alguma ocorrência. Salienta-se a ideia de universidade como lugar de trocas de ideias e experiências, com a presença da diversidade esperada para esse espaço, local em que os embates estarão presentes, incitando a necessária preparação institucional para lidar com esse movimento.

Merece destaque, dos apontamentos coletados em campo, o reconhecimento dos efeitos positivos das cotas, indicando que o cenário começa a mudar, resgatando maiores possibilidades de democratização do ensino superior público. No entanto, estudantes ainda percebem pouco espaço para discutir assuntos como cotas raciais, revelando contexto, de certa forma, conservador diante do tema.

Assim, uma boa iniciativa de apoio estudantil indicada foram as estratégias de nivelamento ofertadas no início de um dos cursos, de modo a garantir que os discentes possam começar os estudos com os mínimos necessários ao percurso acadêmico. Ainda na seara dos apoios, foram reforçadas a importância de haver bandeirão e passagem de ônibus, revelando que aprimoramentos em assistência estudantil são necessários.

Assim, com base nos achados da pesquisa, além dos pontos já indicados, reflete-se: Se o racismo é compreendido pela literatura como estrutural, institucional, sistêmico, relacional e histórico, dentre outras características, não se pode admitir que ferramentas para seu combate e denúncia sejam desconhecidas pelos usuários dos serviços prestados, podendo indicar que informações a respeito não estariam estruturadas o suficiente para serem lembradas e operacionalizadas.

Além disso, fez-se muito presente o apelo à clareza de normas e condutas, apontando para a necessidade de que essas regras estejam tipificadas, escritas, disponíveis e que sejam trabalhadas no cotidiano institucional. Uma indicação dessa natureza pode vir em manuais, como o Manual do Estudante, que poderia conter informações como regras de conduta, indicações de boa convivência e respeito à diversidade, formas de se buscar ajuda, caminho para denúncias, etc.

A clareza das condutas, de como a situação vai ser conduzida, confere segurança às pessoas que estão passando por situações de discriminação racial. Assim, a demanda de que existam fluxos administrativos, que envolvam setores, que juntos se articularão na resolução e encaminhamento de demandas, pode ser uma estratégia utilizada para melhorias nos procedimentos. Esses pontos podem ser abordados em políticas ou programas institucionais capazes de reconhecer o problema, de indicar caminhos, de promover articulação, prevenção e o tratamento adequado para expressões do racismo no cotidiano institucional.

Cabe destacar, ainda, que o não dito, na pesquisa qualitativa, tem seu valor. Essa assertiva pretende refletir sobre o volume de respostas ao questionário e a baixa sinalização de interesse em participar de entrevista, ambos considerados discretos, a despeito dos esforços de divulgação. Na análise dessa questão, sinalizamos que podem estar presentes inúmeros fatores, sobretudo pelo reconhecimento da delicadeza do tema. No entanto, não seria o caso de supor que o *campus*, caracterizado por maioria branca, ainda não acompanharia a atualidade e necessidade de pautar o racismo, encarando suas facetas de perpetuação como o silêncio, a opressão e a negação?

Nesse sentido, esta dissertação traz como Relatório Técnico Conclusivo – RTC (Apêndice E) uma sugestão de minuta de política institucional, baseada nos pontos identificados, como forma de devolver à comunidade cefetiana alguma diretriz para atuar em situações de discriminação ou preconceito racial. Por ser uma demanda bastante complexa, que envolve diversos setores, discentes, servidores e comunidade externa, acreditamos que uma política institucional poderá trabalhar os aspectos que a pesquisa identificou como frágeis no que se refere ao tema. Ademais, cabe destacar que o RTC, fruto desta pesquisa, tem suas limitações, mas acreditamos que o rico material coletado tanto na pesquisa de campo, quanto na pesquisa documental, a exemplo do Levantamento de Boas Práticas, poderá servir de base para que a instituição o aproveite para iniciar movimento em direção a melhorias nos fluxos existentes.

## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Primeira Marcha Zumbi, há 10 anos, reuniu 30 mil pessoas.** 13/11/2005. Disponível em: < <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2005-11-13/primeira-marcha-zumbi-ha-10-anos-reuniu-30-mil-pessoas>> Acesso em: 17 set. 2024.
- AGÊNCIA SENADO. **Sancionada lei que tipifica como crime de racismo a injúria racial.** 12/01/2023. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/01/12/sancionada-lei-que-tipifica-como-crime-de-racismo-a-injuria-racial>> Acesso em: 15 mai. 2024.
- ANDIFES, V **Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos(as) Graduandos(as) das IFES – 2018.** Brasília, DF: Andifes: Observatório Fonaprace: UFU, 2019. Disponível em: <http://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2019/05/V-Pesquisa-Nacional-de-Perfil-Socioecon%C3%B4mico-e-Cultural-dos-as-Graduandos-as-das-IFES-2018.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2024.
- ARAÚJO, João Raimundo. **Nova Friburgo: a construção do mito da Suíça brasileira (1910-1960).** 2003. Tese de Doutorado. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgleclefindmkaj/https://www.historia.uff.br/stricto/teses/Tese-2003\\_ARAUJO\\_Joao\\_Raimundo\\_de-S.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgleclefindmkaj/https://www.historia.uff.br/stricto/teses/Tese-2003_ARAUJO_Joao_Raimundo_de-S.pdf). Acesso em: 08 jan. 2025.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade.** São Paulo: Sueli Carneiro. Pólen, 2019. 152p.
- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural.** Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.
- BARBOSA, Marcelo Correa Cavadinha. **Permanência de estudantes no ensino superior: uma análise a partir das pertencas raciais.** Mestrado em Psicologia, Universidade de Fortaleza, Fortaleza – CE, 2021. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=12365825](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=12365825)>. Acesso em: 11 mai. 2024.
- BARBOSA DA SILVA, Débora. **Gênero, geração e raça: o cabelo como analisador para pensar mulheres negras em Nova Friburgo.** Rio de Janeiro, RJ. 2022. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/18379>. Acesso em: 08 jan. 2025.
- BARBOSA, Maria Carolina Rosa Orlando. **Avanços e Desafios nas Políticas de Promoção de Acesso e Permanência de Estudantes Negros (Cotistas) na Ufscar.** Mestrado em Educação, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos –SP, 2022. Disponível em: < [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=11206564](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11206564)>. Acesso em: 13 mai. 2024.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.
- BRASIL, Ministério da Igualdade Racial. **Linha do Tempo.** Disponível em: < <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/pl-de-cotas-no-servico-publico-1/linha-do-tempo>> Acesso em: 17 set. 2024.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça e cor.** Brasília, DF, Presidência da República, 1989. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm)>. Acesso em: 14 mai. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. **Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.** Brasília, DF, Presidência da República, 2022. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm)>. Acesso em: 14 set. 2024.

BRASIL. LEI Nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. **Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).** Brasília, DF, Presidência da República, 2023. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14532.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14532.htm#art1)>. Acesso em: 15 mai. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 02 mai. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Plataforma Nilo Peçanha.** PNP 2024: ano base 2023. Disponível em:<<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZDhkNGNiYzgtMjQ0My00OGVILWJjNzYtZWQwYjI2OThhYWY1IiwidCI6IjllNjgyMzU5LWQxMjgtNGVhYi1iYjU4LTgyYjJhMTUzNDZmZiJ9>> Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Portaria Normativa 04/2018, Ministério do Planejamento. **Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (...).** Brasília: 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/\_concurso\_PR4/Edital-405-18/1-Editais-e-Anexos/Portaria-Normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018---Dirio-Oficial-da-Unio---Imprensa-Nacional.pdf> Acesso em: 30 jul. 2024.

BRASIL. Lei Nº 11.892. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.** Brasília: DF, 29 de dezembro de 2008. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm)> Acesso em: 03 set. 2024.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. **Aprova o Código de ética profissional do servidor público civil do poder executivo federal.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm)> Acesso em: 30 de out. de 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 30 de out. de 2024.

CÂMARA dos deputados. **Acessibilidade na Câmara: glossário de acessibilidade** [Brasília]: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acesibilidade/glossarios/glossario.html> >. Acesso: 29 out. 2024.

CAMPOS, Daniel de Souza; SARAIVA, Vanessa Cristina dos Santos. **A carne mais barata do mercado é a carne negra: notas sobre o racismo e a violência obstétrica contra mulheres negras**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 28, p. 2511-2517, 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/sFDfnydHkyXcQLbLLPyjLkz/>> Acesso em: 17 mar. 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser**. Editora Zahar, 2023.

CARDOSO DA SILVA, Nádia Maria. **Universidade no Brasil: colonialismo, colonialidade e descolonização numa perspectiva negra**. *Revista Interinstitucional Artes de Educar*, v. 3, n. 3, p. 233-257, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/riae/article/view/29814/23115> Acesso em: 09 set. 2024.

CARVALHO, Maria Aparecida Alves Sobreira. **Os impactos dos estigmas e preconceitos nos saberes docentes da educação superior**. 2022. Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades. Disponível em: < <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/69281> >. Acesso em 06 fev. 2024.

CEFET/RJ. **Manual do aluno, regimento interno dos cursos de graduação, 2013**. Disponível em: <<https://www.cefet-rj.br/index.php/2015-06-12-17-56-40>>. Acesso em: 31 out. 2024.

CEFET/RJ. Página eletrônica da **Ouvidoria do Cefet/RJ, 2024**. Disponível em: < <https://www.cefet-rj.br/index.php/ouvidoria> >. Acesso em: 11 dez. 2024.

CELINA SOUZA. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. *Sociologias*, p. 20-45, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?for>. Acesso em: 06 fev. 2025.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Código de ética do assistente social**. Brasília: CFESS, 1993.

COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María Del Pilar Baptista. SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de pesquisa**. 5ªed. São Paulo: Mc-Graw-Hill. 2013.

COLÉGIO PEDRO II. **Institui procedimentos para coibir a prática de crimes de racismo e injúria racial no âmbito do Colégio Pedro II**. Portaria nº 4.282, de 30 de dezembro de 2019, Reitoria, Rio de Janeiro - RJ, 2019. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclefindmkaj/https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2020/Janeiro/PORT%204282\\_COIBE.pdf](chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclefindmkaj/https://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2020/Janeiro/PORT%204282_COIBE.pdf) >. Acesso em: 04 set. 2024.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento Feminista Negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. Tradução Jamilyne Pinheiro Dias. 1ª edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019. 495 p.

CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación. **¿Qué es el CONAPRED?** Cidade do México - México, 2024. Disponível em: < <http://www.conapred.org.mx>>. Acesso em: 04 set. 2024.

CONCEIÇÃO, Eliane B. **A Negação da Raça nos Estudos Organizacionais**. XXXIII Encontro da Anpad. Anais...São Paulo, 2009. Disponível em: [https://anpad.com.br/pt\\_br/article\\_search/archive?search%5Bq%5D=A%20Nega%C3%A7%C3%A3o%20da%20Ra%C3%A7a%20nos%20Estudos%20Organizacionais&search%5Bsub%5D=](https://anpad.com.br/pt_br/article_search/archive?search%5Bq%5D=A%20Nega%C3%A7%C3%A3o%20da%20Ra%C3%A7a%20nos%20Estudos%20Organizacionais&search%5Bsub%5D=). Acesso em: 23 jul. 2024.

CORREIA BARBOSA, Milka Alves. **A influência das políticas públicas e políticas organizacionais para formação de competências gerenciais no papel do professor-gestor no ensino superior: um estudo em uma IES federal**. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/15602>. Acesso em: 06 fev. 2025.

COSTA, Aline Cristina da. **Mulheres negras na universidade: trajetórias de vida e dimensão ocupacional do racismo**. Mestrado em Terapia Ocupacional, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos –SP, 2019. Disponível em: < [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=7769381](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7769381)>. Acesso em: 13 mai. 2024.

COSTA, Joaze Bernardino; GROSGOUEL, Ramón. **Decolonialidade e perspectiva negra**. Sociedade e Estado, Vol. 31, nº. 1. 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/6077>. Acesso em: 30 jul. 2024.

COSTA, Samantha Rodrigues de Oliveira Verçoza. **Um estudo sobre a política de cotas e a trajetória escolar de jovens negros do Cefet-RJ**. 2017. Tese de Doutorado. Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Disponível em: < [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5652582](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5652582)>. Acesso em: 04 fev. 2024.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. - 2. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2007.

CUNHA, Maria das Mercês Vieira da. **“Uma coisa é a lei no papel, outra coisa é a lei aqui na prática”**: a tessitura de processos coletivos de gestão para a implementação da lei nº 10.639/03 no cotidiano escolar. Dissertação de mestrado em Educação e Docência. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte – MG, 2021. Disponível em: < [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=11539811](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11539811)>. Acesso em: 07 ago. 2024.

DUSSEL, Enrique. **Europa, modernidade e eurocentrismo**. In: LANDER, Edgardo (org.) A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas, p. 24-32. Buenos Aires: Clacso, 2005.

ESTADÃO, Jornal. **STF confirma condenação de Paulo Henrique Amorim em caso de injúria racial contra Heraldo Pereira**. 13/06/2018. Disponível em: <

<https://www.estadao.com.br/emails/gente/stf-confirma-condenacao-de-paulo-henrique-amorim-em-caso-de-injuria-racial-contra-heraldo-pereira/>> Acesso em: 18 set. 2024.

ÉSTHER, Angelo Brigato. **Crítica da Universidade**. 1ª edição, Lutas Anticapital, Marília/SP – 2024.

FALCÃO, Camila dos Anjos. **O processo de significação da temática “preconceito” no direito e na psicologia: historicidade e estruturação em debate**. Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de Alagoas, Maceió – AL, 2020. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=9693838](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9693838)>. Acesso em: 13 mai. 2024.

FREITAS, Marina Carvalho; ÉSTHER, Angelo Brigato; SANTOS, Joelma Cristina. **Diversidade, estigmatização e pertencimento no contexto universitário**. Cadernos de Pesquisa, v. 53, p. e09940, 2023. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/55835MZ59zxm5FxTK3nPQtr/>>. Acesso em: 10 dez. 2024.

GODOI, Marciano Seabra de; SANTOS, Maria Angélica dos. **Dez anos da lei federal das cotas universitárias: avaliação de seus efeitos e propostas para sua renovação e aperfeiçoamento**. Revista de Informação Legislativa, v. 58, n. 229, p. 11-35, 2021. Disponível em: <[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril\\_v58\\_n229\\_p11](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p11)> Acesso em: 10 mai. 2024.

GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão**. In: Educação anti-racista: caminhos abertos pela lei Federal nº10.639/03. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. p. 39-62.

GONÇALVES, Mirian Lúcia. **Políticas públicas de ação afirmativa: possibilidades decoloniais no Ensino Superior**. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas - SP. 2019. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=7695534](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7695534)>. Acesso em: 08 mai. 2024.

GONZAGA, Yone Maria. **Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas: o caso da UFMG**. Doutorado em educação. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte – MG. 2017. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5187287](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5187287)>. Acesso em: 07 mai. 2024.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Org. Flavia Rios, Márcia Lima. 1ª edição. Rio de Janeiro. Editora Zahar, 2020.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. **Preconceito racial: modos, temas e tempos**. São Paulo, Cortez, 2007.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. 2022. **Panorama Censo 2022**. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>>. Acesso em: 28 de out. 2024.

JARDIM, Suzane. **O Jim Crow – Reconhecendo estereótipos racistas internacionais – Parte II**. Portal Geledés. 20/07/2016. Disponível em: < <https://www.geledes.org.br/o-jim-crow-reconhecendo-estereotipos-racistas-internacionais-parte-ii/>> Acesso em: 20 nov. 2024.

LADEIRA, Priscila Daniele. **Histórias Cruzadas: tramas de vida de estudantes negras graduandas da Universidade Federal de Viçosa**. Dissertação de Mestrado, mestrado em Educação, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa - MG, 2019. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=9202682](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9202682)>. Acesso em: 08 mai. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, Lucas Loureiro. **Ações afirmativas para negros na universidade pública na contemporaneidade: debates sobre identidades raciais a partir das denúncias de fraude nas cotas**. 2020. Disponível em: <[https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFJF\\_7ad5b26630a65f4475052a18d1ff22dd](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFJF_7ad5b26630a65f4475052a18d1ff22dd)> Acesso em: 30 jul. 2024.

LIMA, Bruna Dias Fernandes. **Racismo algorítmico: o enviesamento tecnológico e o impacto aos direitos fundamentais no Brasil**. Dissertação de mestrado em Direito, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão – SE, 2022. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=11395466](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11395466)> Acesso em: 30 jul. 2024.

MATOS, Allane de Souza Pedrotti. **“Acabou a qualidade da escola”: construção de estigma em narrativas sobre cotas de ingresso no Cefet/RJ**. 2020. Tese de Doutorado. PUC-Rio. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10810168](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10810168)> Acesso em: 21 de ago. 2024.

MELO, Bianca Fortes. **Mulata pra f..., preta pra trabalhar”: uma análise da trajetória profissional de servidoras públicas de uma instituição do sistema de justiça fluminense**. Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda – RJ, 2022. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=11458051](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11458051)>. Acesso em: 21 ago. 2024.

MENDONÇA, Francisco Wesley Oliveira. **Implicações Psicossociais do Preconceito e do Racismo em Estudantes Africanos da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileir**. Mestrado em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza – CE, 2017. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=5282753](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5282753)>. Acesso em: 11 mai. 2024.

MENDONÇA, Thais da Silva. **Entre outras mil, és tu... Futuro Professor: Percepções de estudantes de licenciatura sobre igualdade e preconceito**. Mestrado em Educação, Universidade do Estado do Pará, Belém – PA, 2018. Disponível em: <

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6321119](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6321119)>. Acesso em: 12 mai. 2024.

MOEHLECKE, Sabrina. **Ação afirmativa: história e debates no Brasil**. Cadernos de pesquisa, p. 197-217, nov. 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/NcPqxNQ6DmmQ6c8h4ngfMVx/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 29 jul. 2024.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO. 2003, 3. Palestra [...]. Rio de Janeiro: Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira, Universidade Federal Fluminense, p. 1-17, 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoos-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2024.

PAINEL RESOLVEU? **Central de painéis controladoria-geral da união**, 2024. Disponível em: < <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu>> Acesso em: 11 dez. 2024.

PEREIRA, Bia *et al.* **Dossiê intolerâncias visíveis e invisíveis no mundo digital**. Associação Brasileira de Comunicação Pública. São Paulo, SP, 2016. Disponível em: < <https://www.comunicaquemuda.com.br/dossie/intolerancia-nas-redes/>>. Acesso em: 21 nov. 2024.

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina1**. A Colonialidade do Saber: etnocentrismo e ciências sociais–Perspectivas Latinoamericanas. Buenos Aires: Clacso, p. 107-126, 2005. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7232729/mod\\_resource/content/1/Quijano.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7232729/mod_resource/content/1/Quijano.pdf)> Acesso em: 11 set. 2024.

REIS, Edna Afonso; REIS, Ilka Afonso. **Análise descritiva de dados**. Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG, v. 1, 2002. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.est.ufmg.br/portal/wp-content/uploads/2023/01/RTE-02-2002.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2024.

RODRIGUES, Denise Carvalho dos Santos. **Experiências de injúria racial e preconceito/discriminação em novos contextos sociais: um estudo sobre os boletins de ocorrência e os relatos de crimes raciais registrados na 2ª Delegacia de Polícia de Repressão aos Crimes Raciais e de Delitos de Intolerâncias (DECRADI/SP)**. 2017. Tese de Doutorado. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-20082018-153128/en.php>>. Acesso em: 08 abr. 2024.

ROSA, Alexandre Reis. **Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil**. Revista de Administração Contemporânea, v. 18, p. 240-260, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/B8QtSZTYVYnZj3TgT4kBN7P/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 23 jul. 2024.

SALGADO, Katiane Faial; GASPARETTO JÚNIOR, Antônio. **Interações entre modelos de administração pública: análise de elementos presentes em um Plano de Desenvolvimento**

**Institucional – PDI.** Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 15, n. 2, p. 139-157, 2023.

Disponível em:

<https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/3407/2114> Acesso em: 03 dez. 2024.

SILVA, Tatiana Dias. **Administração pública e relações raciais: Uma análise da produção científica entre 2011 e 2016.** Anais do VII Encontro de Administração Pública e Governança. São Paulo, SP, Brasil, 2016. Disponível em: <

[http://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=6&cod\\_edicao\\_subsecao=1318&cod\\_evento\\_edicao=84&cod\\_edicao\\_trabalho=22145](http://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=6&cod_edicao_subsecao=1318&cod_evento_edicao=84&cod_edicao_trabalho=22145)>. Acesso em 21 ago. 2024.

\_\_\_\_\_. **Gestão pública na zona do não ser: políticas públicas, igualdade racial e administração pública no Brasil.** Administração pública e gestão social, v. 10, n. 2, p. 148-159, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/download/5347/pdf/24321>> Acesso em: 24 jul. 2024.

\_\_\_\_\_. **Mudança institucional, discurso e instituições: políticas públicas de igualdade racial no governo federal de 2000 a 2014.** Tese de doutorado em Administração, Universidade de Brasília, Brasília – DF, 2019. Disponível em: <  
[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=7652879](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7652879)> Acesso em: 20 ago. 2024.

SILVA, Rosangela Souza da. **Corpos negros e identidades no tempo presente: experiências de estudantes do centro de formação de professores, da Universidade Federal Recôncavo da Bahia - CFP/UFRB.** Tese de doutorado em Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador – BA, 2020. Disponível em: <  
[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10392088](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10392088)> Acesso em: 20 ago. 2024.

SOUZA, Joanizia Feitosa. **Democracia étnico racial: a partir das perspectivas e obras de autoras e autores negros.** Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Ibirapuera, São Paulo - SP, 2022. Disponível em:  
<[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=13694237](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13694237)>. Acesso em: 08 mai. 2024.

TORRES, Ton. **O fenômeno dos memes.** Ciência e Cultura, On-line version, ISSN 2317-6660 2016. Disponível em: <  
[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252016000300018](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252016000300018)>. Acesso em 20 nov. 2024.

TRINDADE, Luiz Valério. **Discurso de ódio nas redes sociais.** Editora Jandaíra, Coleção Feminismos Plurais, São Paulo – SP, 2022.

UFRRJ. **Política de acolhimento às pessoas em situação de violência e promoção da equidade na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.** Deliberação nº 430 / 2021 - saoc (12.28.01.03), Conselho Universitário, Seropédica - RJ, 2021. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcgclefindmkaj/https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2023/07/2.-Delib-430-CONSU-2021-Politica-de-acolhimento-as-pessoas-em-situacao-de-violencia-2021-1.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. São Paulo, Editora Atlas SA, 2012.

\_\_\_\_\_. **Projetos e relatórios de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1998.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## APÊNDICE A – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para aproximação com os debates atuais sobre racismo e educação superior, presentes nas produções acadêmicas brasileiras, optou-se pela realização de duas revisões bibliográficas. Os procedimentos de busca, os principais achados e reflexões sobre eles serão apresentados a seguir.

A primeira revisão bibliográfica utilizou os seguintes critérios para seleção de fontes: documentos publicados em qualquer período e em qualquer idioma, nas plataformas Biblioteca Eletrônica Spell, Biblioteca Eletrônica SciELO e no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, cada uma com um tipo de pesquisa, seguindo peculiaridades das próprias plataformas, no período compreendido entre dezembro/2022 e janeiro/2023. O foco dessa primeira busca foi centrado nos termos “práticas discriminatórias” e variações. No entanto, por razões metodológicas, mais palavras foram acrescentadas à busca para que se pudesse chegar em resultados mais adequados e coerentes para nosso objeto de pesquisa.

Assim, a segunda revisão teve os seguintes critérios para seleção de fontes: teses e dissertações publicadas a partir de 2012, em qualquer idioma, na plataforma Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, no período compreendido entre 01/12/2023 e 18/12/2023. O foco dessa segunda busca foi centrado em termos como "racismo, ensino superior, preconceito, universidades, instituições de ensino superior, étnico-racial, discriminação, Cefet/RJ”, estabelecendo algumas combinações de busca. Ao final da aplicação dos filtros de aderência e relevância, foram selecionados dezenove (19) trabalhos para análise mais aprofundada. O Quadro 28, disposto a seguir, apresenta algumas ponderações sobre os achados na revisão.

Quadro 28- Apontamentos sobre a revisão bibliográfica

<b>Tipo de trabalho, título, autor e ano.</b>	<b>Apontamentos sobre o trabalho.</b>
Dissertação: Permanência de estudantes no ensino superior: uma análise a partir das pertencas raciais. (BARBOSA, M., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivência acadêmica e as desigualdades raciais no ensino superior.</li> <li>• Questão da permanência.</li> <li>• Aponta para dificuldades específicas derivadas do racismo no âmbito educacional aos estudantes negros.</li> </ul>
Dissertação: O processo de significação da temática “preconceito” no direito e na psicologia:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeamento bibliográfico das produções brasileiras, construindo extensa reflexão sobre preconceito, analisando o campo da Psicologia e do Direito.</li> </ul>

<p>historicidade e estruturação em debate. (FALCÃO, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversas formas de compreensão do preconceito, em suas nuances que consideram cultura, individualidade, aspectos raciais, sociais, de gênero.</li> </ul>
<p>Dissertação: Democracia étnico racial: a partir das perspectivas e obras de autoras e autores negros. (SOUZA, 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexão sobre o racismo, políticas públicas de combate, como as cotas raciais no ensino superior, e o racismo velado.</li> <li>• Problematisa, ainda, como a educação precisa se voltar para a diversidade étnica e racial, constituindo formas de coexistência que funcionem como estratégias de combate ao racismo.</li> </ul>
<p>Dissertação: Histórias Cruzadas: tramas de vida de estudantes negras graduandas da Universidade Federal de Viçosa. (LADEIRA, 2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relações raciais no ensino superior, considerando a perspectiva de estudantes negras e os pontos comuns na história de vida dessas mulheres.</li> <li>• Discriminação no cotidiano, as vivências universitárias, o acesso ao conhecimento, e a construção da identidade negra na perspectiva relacional.</li> </ul>
<p>Dissertação: Implicações psicossociais do preconceito e do racismo em estudantes africanos da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (MENDONÇA, F., 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aborda implicações psicossociais do racismo na condição de minoria social dos estudantes intercambistas (discentes africanos), estratégias de resistência, além de problematizar manifestações do racismo nestas experiências de intercâmbio.</li> <li>• O estudo demonstra diversas formas de exclusão, com manifestações individuais, institucionais e culturais de racismo, com predomínio do racismo cordial e, como resultados, tem-se a atribuição de estigmatização e estereótipos sociais.</li> </ul>
<p>Dissertação: Mulheres negras na universidade: trajetórias de vida e dimensão ocupacional do racismo (COSTA, A., 2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aborda a trajetória de mulheres negras na universidade, avaliando o cotidiano racista e a perspectiva interseccional.</li> <li>• Enfrentamento do racismo e permanência na universidade.</li> <li>• Suas motivações são as questões familiares, sociais e políticas. E os obstáculos seriam o preconceito racial, as dificuldades econômicas e a própria construção de sua negritude no espaço da universidade.</li> </ul>
<p>Dissertação: Entre outras mil, és tu... Futuro Professor: Percepções de estudantes de licenciatura sobre igualdade e preconceito (MENDONÇA, T., 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerou a percepção de igualdade e preconceito de raça e gênero, na perspectiva de discentes em fase de conclusão de suas licenciaturas.</li> <li>• Os resultados indicam a fragilidade da percepção de estudantes nos temas racismo e sexismo, problematiza essa lacuna na formação e o papel da universidade nesta promoção.</li> <li>• As iniciativas foram indicadas como fora do currículo, em iniciativas individuais.</li> <li>• Demonstrou a tendência de construção da igualdade e, ao mesmo tempo, uma recusa/resistência no reconhecimento do preconceito.</li> </ul>
<p>Dissertação: Ações afirmativas para negros na universidade pública na</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigou denúncias de fraudes na UFJF.</li> </ul>

<p>contemporaneidade: debates sobre identidades raciais a partir das denúncias de fraude nas cotas (LEITE, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denuncia que “a fraude “somente” existe para a instituição e para a sociedade brasileira com a denúncia, não com a exposição ou acusação.” (p. 197)</li> <li>• Conclui que a fraude muitas vezes é silenciada, aceita ou mesmo tolerada para a manutenção das relações vigentes, contribuindo com a manutenção da universidade como espaço privilegiado da branquitude.</li> <li>• Alerta sobre a responsabilidade das instituições universitárias com a democratização da universidade, reconhecendo a fraude como problema estrutural assim como o racismo.</li> </ul>
<p>Tese: Experiências de injúria racial e preconceito/discriminação em novos contextos sociais: Um estudo sobre os Boletins de Ocorrência (...) (RODRIGUES, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisa registros de queixas de crimes raciais em uma delegacia especializada.</li> <li>• Reflete sobre as manifestações de racismo, preconceito e discriminação, leis antirracistas e sua contextualização.</li> <li>• Aponta-se que a delegacia, apesar de especializada, não atende somente a crimes de discriminação racial.</li> <li>• Levanta questões como a complexidade de se configurar o crime de injúria racial e o mito da democracia racial.</li> </ul>
<p>Dissertação: Avanços e desafios nas políticas de promoção de acesso e permanência de estudantes negros (cotistas) na UFSCar (BARBOSA, MC., 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traz uma reflexão sobre permanência material e simbólica de estudantes negros na universidade, avaliando problemas e desafios da permanência universitária.</li> <li>• Reflete que o maior ingresso de pessoas negras no ensino superior, favorecido pelas cotas, demanda o avanço de medidas e programas institucionais, fomentando o acesso e, sobretudo, a permanência material e simbólica de pessoas negras.</li> </ul>
<p>Dissertação: Racismo algorítmico: o enviesamento tecnológico e o impacto aos direitos fundamentais no Brasil (LIMA, 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aborda o racismo estrutural algorítmico, avaliando conceitos de preconceito, discriminação, racismo, formas de enfrentamento com base nos direitos humanos.</li> <li>• Entende o racismo algorítmico na sociedade de informação, como um fenômeno sociotécnico, reflete sobre a inteligência artificial e os embates sobre sua regulamentação.</li> <li>• Indaga sobre as instruções humanas por trás dos recursos tecnológicos, além de concluir que a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD optou por não adentrar no uso de algoritmos frente a questões de discriminação.</li> </ul>
<p>Tese: Os impactos dos estigmas e preconceitos nos saberes docentes da educação superior. (CARVALHO, 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalha como os estigmas e preconceitos impactam os saberes docentes na formação em Direitos Humanos da Educação Superior.</li> <li>• Discute a chegada de novos perfis de estudantes decorrentes da expansão e interiorização do ensino superior brasileiro, e os estigmas e preconceitos que acompanham esse público mais diverso.</li> <li>• Aponta para dificuldades de institucionalização de formas de denúncia sobre preconceito e discriminação, reivindicando</li> </ul>

	maior visibilidade da instituição no enfrentamento de denúncias de violações de direitos humanos.
Dissertação: Uma coisa é a lei no papel, outra coisa é a lei aqui na prática”: (...). (CUNHA, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avalia estratégias de gestão para superação do racismo nas escolas, tendo produzido um recurso educacional, um guia de boas práticas.</li> </ul>
Dissertação: “Mulata pra f..., preta pra trabalhar”: uma análise da trajetória profissional de servidoras públicas de uma instituição do sistema de justiça fluminense (MELO, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avalia o papel dos discursos no processo histórico de construção de estereótipos.</li> <li>• Reflete sobre a naturalização das desigualdades, sobre a adoção de políticas públicas de ações afirmativas em concursos públicos e sobre o racismo.</li> <li>• Analisou a trajetória de mulheres negras em funções públicas e seu acesso a postos de liderança.</li> <li>• Identificou a ausência de servidoras negras nos cargos de maior prestígio e remuneração, além de problematizar o ambiente organizacional altamente hierarquizado (sistema de justiça) e a observação do advento de um novo estereótipo naquela instituição, o da cotista.</li> </ul>
Tese: Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas: o caso da UFMG. (GONZAGA, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pretendeu verificar se o maior ingresso de discentes negros (políticas de cotas) provocou impactos na estrutura de gestão da universidade.</li> <li>• Problematiza que, embora a universidade esteja aberta para as ações afirmativas e os impactos na gestão, a universidade ainda não trata essas políticas com a radicalidade necessária.</li> <li>• Reflete sobre a naturalização de preconceitos nos processos de gestão.</li> </ul>
Tese: Corpos negros e identidades no tempo presente: experiências de estudantes do Centro de Formação de Professores, da Universidade Federal Recôncavo da Bahia - CFP/UFRB (SILVA, R., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisa como se dá a construção da identidade negra em estudantes da formação de professores.</li> <li>• Trabalha a implementação das políticas de ações afirmativas no Brasil.</li> <li>• O ir e vir cotidiano dos estudantes como forma de construção dessas identidades, a presença desses corpos como componente político, social e cultural no processo de pertencimento ao espaço educacional.</li> <li>• Reforço à relevância das cotas e interiorização do ensino superior, possibilitando acesso a populações excluídas.</li> </ul>
Tese: Políticas públicas de ação afirmativa: possibilidades decoloniais no Ensino Superior (GONÇALVES, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faz um levantamento sobre as políticas de ações afirmativas no mundo e no Brasil a fim de compreender seus objetivos e, como, e por quê essas políticas entraram na agenda de diversos países e, mais tardiamente, do Brasil.</li> <li>• Pressupostos da modernidade/colonialidade, trazendo a crítica à hegemonia do pensamento e tradição sistema-mundo fundada na tradição eurocêntrica.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstrou que coletivos negros são propulsores de mudanças significativas no meio universitário e que está havendo maior espaço para novas epistemologias antes ignoradas.</li> </ul>
Dissertação: Um estudo sobre a política de cotas e a trajetória escolar de jovens negros do CEFET-RJ (COSTA, S., 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalho avaliou a trajetória de 5 jovens que entraram no Centro Federal Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ) por cotas raciais, analisando as relações e estratégias utilizadas para concluir o curso.</li> <li>• Traz os impactos das ações afirmativas, reflexões sobre juventudes e seus paradigmas, além de reforçar a trajetória de cotistas no Cefet / RJ.</li> <li>• Relatos dos estudantes demonstram que vivenciaram estranhamento, discriminação e solidariedade. Forte menção à importância que a instituição teve em suas vidas.</li> </ul>
Tese: “Acabou a qualidade da escola”: construção de estigma em narrativas sobre cotas de ingresso no CEFET/RJ. (MATOS, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explora como o estigma de cotista é criado, negociado ou desafiado no Cefet/RJ, construindo uma conversa sobre as cotas e o estigma de cotista.</li> <li>• Conclui que o discurso deslegitima as políticas de cotas. Identificou nos discursos presença de meritocracia, esforço individual, escada para o sucesso, e que as vagas públicas deveriam ficar em posse de determinado setor da sociedade, lugar esse que não pertenceria aos cotistas.</li> </ul>

Fonte: elaborado pela autora (2024) com base em: Matos, 2020; Costa, S., 2017; Gonçalves, 2019; Silva, R., 2020; Gonzaga, 2017; Melo, 2022; Cunha, 2021; Carvalho, 2022; Lima, 2022; Barbosa, 2022; Rodrigues, 2017; Leite, 2020; Mendonça, T., 2018; Costa, A., 2019; Mendonça, F., 2017; Ladeira, 2019; Souza, 2022; Falcão, 2020; Barbosa, 2021.

Com base nos achados da pesquisa bibliográfica, a educação superior foi o principal campo de estudos, conforme nossa busca estabelecia, e esteve presente em cerca de 13 (treze) trabalhos. No entanto, é importante destacar que nossa intenção era relacionar as fontes ao ensino superior, como ocorreu com a maioria dos casos, no entanto, trabalhos de outros campos mostraram potencial de enriquecer a pesquisa e foram incluídos pelas contribuições que fizeram ao debate. Além disso, os trabalhos selecionados correspondem ao período compreendido entre 2017 e 2022, trazendo perspectivas recentes e reflexões atualizadas sobre o tema.

Em três (3) trabalhos (FALCÃO, 2020; LIMA, 2022; SOUZA, 2022), por se tratar de exercício reflexivo teórico, não se identificou um campo específico de estudo, e sim uma intensa reflexão dos temas escolhidos, quais sejam: democracia racial, racismo algorítmico e preconceito no Direito e na Psicologia.

Nos trabalhos analisados, identificou-se que os assuntos mais abordados foram ações afirmativas, presente em cinco (5) estudos, e a questão das mulheres negras com três (3)

trabalhos. As ações afirmativas foram relacionadas a fraudes, gestão, possibilidades decoloniais, trajetória estudantil e estigma. Os estudos sobre mulheres negras versaram sobre a sua vivência no ensino superior e no serviço público. O assunto permanência no ensino superior e racismo apareceu, de modo mais abrangente, em dois (2) trabalhos. Em cinco (5) estudos o tema preconceito foi associado a demandas diversas tais como: estigma, igualdade, injúria racial, racismo e ensino superior.

No que se refere às metodologias adotadas, a maior parte dos trabalhos apresentou natureza predominantemente qualitativa, dois (2) tiveram natureza qualitativa e quantitativa, e três (3) trabalhos se basearam em exercício reflexivo teórico. Como métodos de pesquisa podem ser citados os estudos de caso, a pesquisa bibliográfica, a documental e a de campo. Além disso, os principais recursos utilizados para coleta de dados foram entrevistas, questionários, grupo focal, análise documental, observação participante, diário de campo, mapeamento bibliográfico. Para analisar os dados, constatou-se a análise de conteúdo, a análise temática, a análise estrutural das narrativas.

A seguir, seguem breves reflexões sobre alguns grupos de temas abordados nos trabalhos selecionados que ensejam destaque.

As pesquisas avaliadas demonstram que, além das dificuldades comuns do percurso acadêmico, destaca-se a presença de dificuldades adicionais frente ao racismo nas instituições educacionais. Por esse motivo, elas devem ser consideradas para a promoção de iguais condições de acesso e permanência, no sentido do enfrentamento e mitigação de fenômenos capazes de excluir a população negra dos espaços acadêmicos. Além disso, estão relacionadas com ideias preconceituosas enraizadas nesses espaços e que necessitam de constante problematização para serem superadas.

Nesse sentido, foi muito presente nos estudos avaliados a menção ao cotidiano racista e as vivências de situações de discriminação e preconceito. Reflexões sobre a interseccionalidade estiveram presentes para dar conta das múltiplas sobreposições de marcadores sociais presentes nos sujeitos alvo de discriminação, mesclando questões de raça, classe, gênero, entre outras.

Outro fator de renome nas discussões foi a permanência material e simbólica (BARBOSA, M. C., 2022), no sentido de que as políticas de ações afirmativas possibilitaram a ampliação e interiorização do acesso ao ensino superior pela população negra brasileira. No entanto, há que se falar em prover condições adequadas de permanência material (de subsistência) e simbólica (condições de pertencimento, vivência de preconceito, discriminação, racismo, etc.).

A questão da denúncia apareceu nos trabalhos de Leite (2020) e de Rodrigues (2017), e foi importante por seu potencial de contribuir na compreensão do percurso da denúncia nas instituições. Possibilitou refletir sobre como a denúncia foi tratada internamente, com o caso de denúncia de fraudes nas cotas raciais de uma universidade pública e, externamente, com o trabalho que avaliou denúncias de uma delegacia especializada em crimes de preconceito. Avaliar os pontos fortes e fracos dessas duas situações pode auxiliar para pensar mecanismos com maiores chances de acerto, fomentando melhorias na administração pública.

Outro assunto que chamou a atenção esteve presente nas reflexões sobre estratégias de gestão relacionadas ao racismo nas escolas (CUNHA, 2021), como as estratégias são conduzidas por estas instituições para a concretização das previsões legais sobre o tema. Além disso, o trabalho de Gonzaga (2017) teve por objetivo identificar se o maior ingresso de pessoas negras em uma instituição de ensino superior pública provocou mudanças em suas estruturas administrativas. Essas reflexões foram consideradas relevantes para nossa pesquisa por se tratar do campo da administração pública, sendo essencial que nosso olhar alcance a gestão e suas estratégias para lidar com o racismo.

A reflexão sobre as instituições também esteve presente nos trabalhos de Melo (2022) e Rodrigues (2017). O primeiro explorou as particularidades de uma instituição do sistema de justiça, e o segundo tratou sobre denúncias de uma delegacia especializada. Essas construções acrescentaram no que se refere às possibilidades de atuação das instituições e da administração pública frente às expressões de racismo, no sentido de argumentar sobre o papel dessas instituições na construção de políticas e práticas capazes de atuar nas demandas raciais presentes e enraizadas nesses espaços.

Destaca-se, também, o estudo sobre racismo algorítmico (LIMA, 2022). O trabalho fez interessante reflexão sobre esta forma de racismo, dada a expressão das tecnologias no cotidiano das pessoas, neste século, e como o racismo se estrutura passando das pessoas para os sistemas e retroalimentando o enraizamento de preconceitos e estereótipos. Sendo o Cefet/RJ uma instituição de origem e vocação para a área tecnológica, relevante seria considerar esse conceito e incluí-lo na investigação, sobretudo considerando a possibilidade de que apareça na etapa de campo.

Os estigmas, estereótipos e preconceitos também se mostraram presentes nos trabalhos de Carvalho (2022), Matos (2020) e Melo (2022), em avaliações que consideraram como essas construções operam nas instituições, seus impactos na formação de docentes, por exemplo.

Exemplifica-se, ainda, dada a relevância do olhar dos estudantes, protagonistas do processo educacional, o trabalho de Costa, S. (2017) que pretendeu conhecer a trajetória de cinco (5) jovens que entraram por cotas raciais no Cefet/RJ, representantes da primeira leva de concluintes após a implementação da Lei de Cotas na instituição (Lei nº. 12.711/2012). Esse estudo demonstrou as relações e estratégias usadas pelos discentes para concluir o curso. Além de ser importante para compreender a instituição pesquisada, o trabalho ainda trouxe o relato dos discentes ao reforçar a relevância que a instituição teve em suas vidas. Assim, cabe refletir sobre a inclusão da população negra, abrindo caminhos para a superação das desigualdades raciais tão estruturadas em nosso país.

Em suma, destaca-se uma informação relevante de pesquisa encontrada no trabalho de Carvalho (2022). Os resultados dessa pesquisa caminham na direção da suposição inicial do presente estudo, ao considerar a existência de dificuldades na tratativa de situações de discriminação racial na instituição pesquisada. As conclusões desse trabalho expressam que precisa haver maior investimento institucional para o enfrentamento de casos de denúncias de violações de direitos humanos.

Desse modo, as discussões presentes nos textos das teses e dissertações avaliadas demonstraram a atualidade do debate sobre o racismo nas instituições, sobretudo nas educacionais, fomentando possibilidades de práticas decoloniais, antirracistas e que participem do processo de democratização real do ensino superior público brasileiro.

O item a seguir tem o objetivo de complementar a discussão sobre racismo e instituições de ensino superior, trazendo um levantamento realizado em sítios eletrônicos de algumas instituições sobre boas práticas no combate à discriminação racial.

## APÊNDICE B – LEVANTAMENTO DE BOAS PRÁTICAS

A pesquisa documental realizada teve como objetivo identificar a existência de manuais, cartilhas, políticas, normativas e outras formas de estruturação de estratégias de combate à discriminação e ao preconceito em instituições públicas de ensino superior. O levantamento serviu para identificar boas práticas, lacunas e oportunidades de implementação de ações relacionadas ao combate à discriminação.

A busca foi realizada em sítios eletrônicos de instituições de ensino superior públicas do estado do RJ e de duas instituições do estado de MG, o Cefet / MG e a UFJF. Esta última foi incluída na pesquisa em função do vínculo da pesquisadora. Já o Cefet/MG foi escolhido por se tratar de uma instituição de natureza semelhante ao Cefet/RJ, nosso campo de estudos.

Sobre a natureza dos Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), torna-se importante resgatar que, no processo de construção das políticas de educação profissional e tecnológica, com todas as suas nuances, restaram apenas esses dois centros (Cefet RJ e Cefet MG), outras instituições de natureza semelhante seguiram a tendência de transformação em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Atualmente, os institutos federais, os dois Cefetes (MG e RJ), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, as Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais e o Colégio Pedro II, juntos, fazem parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conforme estabelece a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

O levantamento foi realizado por meio de uma pesquisa simplificada nos sítios eletrônicos (*sites*) das instituições selecionadas, seguindo os seguintes caminhos:

- Busca por página da ouvidoria.
- Busca pela existência de pró-reitorias ou similares de assuntos estudantis e comunitários, diversidade, inclusão, políticas étnico-raciais.
- Busca de *links* com ações e programas institucionais de combate à discriminação.
- Busca, utilizando a ferramenta de busca do próprio *site*, das seguintes palavras: “diversidade”, “inclusão”, “plural”, “discriminação”, “manual de combate”, “racismo”, “boas práticas”, “manual”, de forma isolada e com algumas combinações.

Além disso, a busca foi realizada no período compreendido entre 15 de dezembro de 2022 e 18 de janeiro de 2023. Foram pesquisadas doze (12) instituições de ensino superior, sendo duas federais do estado de MG (UFJF e Cefet/MG) e dez (10) do estado do RJ. Das instituições fluminenses (RJ), duas são universidades estaduais (UENF e UERJ), quatro (4) são

universidades federais (UFRRJ, UFRJ, UFF e UNIRIO), dois (2) são institutos federais (IFF e IFRJ), concluindo com o Colégio Pedro II e o Cefet / RJ. Como dito anteriormente, o Quadro 29, a seguir, apresenta os principais dados encontrados no levantamento.

Quadro 29– Levantamento sobre boas práticas no combate à discriminação em instituições públicas de ensino superior

Instituição	Sigla	Observações/Link/Normativas
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca	Cefet / RJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no topo do site.</li> <li>• Apresentação de uma política institucional chamada "Cefet Plural", embora não esteja disponível um documento mais amplo sobre a política no site. Cartões temáticos. Há formas de buscar ajuda e link com a ouvidoria. Acesso pelo <i>minibanner</i> fixo na página inicial.</li> <li>• Presença de campanhas de combate à discriminação.</li> </ul>
Instituto Federal do RJ	IFRJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no topo do site.</li> <li>• Existem traços de uma política de inclusão no site.</li> <li>• Coordenação Geral de Gênero e Diversidade - CoGED, ligada à pró-reitoria de extensão.</li> <li>• Diretoria de Diversidades e Ações Afirmativas.</li> <li>• Prêmio com o "Banheiro de Gente" (banheiro individual).</li> <li>• Campanhas de combate à discriminação.</li> </ul>
Universidade Federal do Estado do RJ	UNIRIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não foram encontrados traços de uma política de inclusão no site, nem de combate a formas de discriminação.</li> <li>• Possui pró-reitoria de assuntos estudantis.</li> <li>• A página da ouvidoria está visível no topo do site.</li> <li>• Campanhas de combate à discriminação.</li> <li>• Orientações sobre nome social, instruções normativas e boletins sobre direitos.</li> </ul>
Universidade Federal Fluminense	UFF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possui Pró-reitoria de assuntos estudantis e espaço dedicado às ações afirmativas no site.</li> <li>• Encontrou-se legislação básica: lei de cotas, heteroidentificação, etc.</li> <li>• Página da ouvidoria disponível na página principal do site.</li> </ul>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense	IFF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Página da ouvidoria disponível na página principal do site.</li> <li>• Portaria regulamenta o uso de nome social e reconhecimento de gênero.</li> <li>• Campanhas de combate à discriminação.</li> <li>• Núcleos de gênero nos campi.</li> </ul>
Universidade do Estado do Rio de Janeiro	UERJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no topo do site.</li> <li>• Na página principal existe uma aba chamada "Inclusão e Permanência" que detalha as ações afirmativas e de inclusão da UERJ.</li> <li>• Existe uma Pró-reitoria de Políticas e Assistência Estudantis. "Cartilha de Combate ao Racismo Religioso" (no entanto não foi possível baixar o arquivo, não localizado).</li> </ul>

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro	UENF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no site.</li> <li>• Criação da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (ProAC) em 2022.</li> <li>• Foram localizados manuais de boas práticas para pessoas com deficiência.</li> </ul>
Colégio Pedro II	Colégio Pedro II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no site.</li> <li>• Portaria nº 4.282, de 30 de dezembro de 2019. Institui procedimentos para coibir a prática de crimes de racismo e injúria racial no âmbito do Colégio Pedro II.</li> <li>• Coordenadoria Geral de Assuntos Estudantis - CGAE (dentro da pró-reitoria de ensino).</li> </ul>
Universidade Federal do Rio de Janeiro	UFRJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem pró-reitoria de assuntos estudantis.</li> <li>• A página da ouvidoria está visível no site, tem informações excelentes sobre discriminação e como a ouvidoria contribui no combate à discriminação.</li> <li>• Cartilha sobre mudança de nome.</li> </ul>
Universidade Federal Rural do RJ	UFRRJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no site.</li> <li>• Está disponível material sobre a estruturação do combate à discriminação, localizado na busca por palavras.</li> <li>• Existe um "Observatório de Direitos Humanos do Instituto Multidisciplinar da UFRRJ (ODHIM).</li> <li>• Localizada uma "Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro", aprovada em normativa interna, pretende criar protocolos, por exemplo.</li> <li>• Presença de cartilhas de combate à discriminação.</li> </ul>
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais	Cefet / MG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no site.</li> <li>• Possui "Secretaria de Política Estudantil", "Diretoria de Extensão e Desenvolvimento Comunitário" e "Diretoria de Desenvolvimento Estudantil", esses departamentos não são encontrados com facilidade no site.</li> </ul>
Universidade Federal de Juiz de Fora	UFJF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A página da ouvidoria está visível no site.</li> <li>• Possui ouvidoria especializada em políticas de ações afirmativas, a ouvidoria disponibiliza em seu site cartilhas sobre direitos.</li> <li>• Possui Pró-Reitoria de Assistência Estudantil.</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Com base no levantamento de boas práticas, de modo geral, o que se encontrou nos sites dessas instituições foram notícias, informações sobre eventos, cursos, campanhas e notas de repúdio, abordando o tema da discriminação por diversas motivações, principalmente por homofobia e racismo. O termo inclusão quase sempre foi associado às pessoas com deficiência ou com necessidades específicas, em menor número associado a outros grupos minoritários politicamente. Já o termo diversidade apresentou amplo aspecto, trabalhando as noções de

diferença, respeito e inclusão. Localizou-se, também, normativas que regulamentam internamente o uso do nome social.

Importante reforçar que a página da ouvidoria está presente em todos os sites, a diferença é que em algumas instituições as informações estão mais bem detalhadas. Em outras instituições existem campanhas expostas na página da ouvidoria, como é o caso da UFRJ, na qual foi encontrada uma campanha de combate à discriminação, como a ouvidoria pode ajudar nisso, incluindo a presença de referências no tema.

Além disso, no site da ouvidoria da UFRJ, encontrou-se uma referência importante que é o Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación – CONAPRED, um conselho governamental do México, criado por lei federal, dedicado a:

Promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, así como avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal. (Trecho do *site* institucional, disponível em <http://www.conapred.org.mx/que-es-conapred/>)

O CONAPRED possui página (*site*) institucional dedicada ao combate à discriminação em que pode ser observada a existência de um sistema nacional, com programas e conselhos na área, demonstrando que o México possui um marco legal contra a discriminação. O *site* é bem completo em termos de quantidade e qualidade de informações, contando com boletins, campanhas, material informativo, bibliografia, entre outros.

Outro ponto de destaque observado refere-se à UFJF, que possui uma ouvidoria convencional, apresentando cartilhas sobre direitos, de modo fácil de ser localizado, em sua página digital. Além disso, a UFJF também possui ouvidoria especializada sobre políticas de ações afirmativas, ponto a ser valorizado por dar visibilidade ao tema, proporcionando um olhar mais cuidadoso e representando o reconhecimento institucional quanto ao tema.

Já o Cefet / RJ possui um espaço no *site* institucional que informa sobre uma política institucional chamada "Cefet Plural". Não está disponível um documento mais amplo sobre essa política no site. Neste espaço, existe uma aba de campanhas com cartões temáticos, há formas de buscar ajuda e link com a ouvidoria, em que o acesso ocorre por um *minibanner* fixo na página inicial. A iniciativa demonstra posicionamento institucional frente à diversidade, ao colocar-se em favor da pluralidade, vinculando campanhas e canais de denúncia e busca por ajuda.

Acrescenta-se que, na UFRRJ, foi localizada uma "Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro" (UFRRJ, 2021), aprovada em normativa interna. A normativa pretende criar protocolos para atuar e prevenir a ocorrência de situações de violência, além de atuar na promoção da equidade, demarcando um posicionamento institucional que reconhece a violência e estabelece diretrizes institucionais para toda a comunidade acadêmica.

O Colégio Pedro II aproximou-se de prática semelhante ao caso da UFRRJ ao construir uma normativa interna que “Institui procedimentos para coibir a prática de crimes de racismo e injúria racial no âmbito do Colégio Pedro II”. Embora sucinta, a normativa define como “infração disciplinar gravíssima” a prática de racismo por docente, discente e técnico, também traz referências sobre como os casos deverão ser tratados e encaminhados.

Ressaltamos que este levantamento considerou apenas as informações contidas nos sites institucionais dessas organizações públicas de ensino, no período indicado, e também as limitações deste tipo de plataforma em que as informações podem estar mais ou menos acessíveis. Para maior aprofundamento, recomendar-se-ia a realização de consultas internas às instituições para complementação dos dados.

Outro apontamento que se faz necessário foi a localização geográfica, que considerou apenas o estado do RJ e duas instituições mineiras. Esse recorte justificou-se pela intenção de iniciar o mapeamento no estado natural da pesquisadora (RJ), e do Cefet RJ, complementar com o segundo Centro Federal de Educação Tecnológica existente (CEFET-MG) e, por fim, utilizar a instituição na qual o programa de mestrado é ofertado (UFJF). No entanto, num segundo momento, pode ser indicado ampliar a investigação para outros estados, dada a diversidade e riqueza de instituições e práticas em todo o Brasil, fato que não pode ser explorado dentro dos limites temporais, materiais e de recorte de objetivo da pesquisadora no programa de mestrado.

Em vista disso, a partir dos dados analisados, conclui-se que o levantamento cumpriu seu objetivo inicial de mapear boas práticas no combate à discriminação. De modo geral, as iniciativas mostraram-se bastante esparsas e com localização não tão privilegiada nos *sites*. Ou seja, foi necessário enveredar boa energia para sua localização, fato que pode ser vivenciado pelas pessoas que usam esses *sites* para buscar informações cotidianamente, representando uma dificuldade a mais.

As melhores práticas, no sentido de contar com maior estruturação e visibilidade, foram as práticas como o “Cefet-Plural”, a estratégia da UFRJ com uma ouvidoria que se mostrou

mais ativa na disseminação de conhecimento, a dupla ouvidoria da UFJF (comum e especializada) e as normativas da UFRRJ e do Colégio Pedro II, que trouxeram conteúdo estruturado com diretrizes sobre como agir, delimitando as ações, reconhecendo institucionalmente a existência dessas demandas. Outro exemplo importante foi a existência do CONAPRED, no México, representando a relevância dada ao tema no âmbito governamental. Tais iniciativas mostraram o potencial existente para abordar o tema e poderão contribuir para o entendimento do campo, na busca por melhorias nas práticas administrativas das instituições públicas.

## APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Quadro 30 - Roteiro 1: entrevista com discentes.

<p><b>Objetivo geral:</b> O objetivo central da pesquisa é analisar as ações e expressões de discriminação racial e as políticas e práticas de seu enfrentamento segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, Campus Nova Friburgo.</p>
<p><b>Objetivo específico 1:</b> Identificar as percepções de estudantes de graduação quanto a práticas e expressões de discriminação racial.</p>
<p><b>Perguntas para o roteiro de entrevista, objetivo específico 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. O que você entende por discriminação ou preconceito racial? Você poderia relatar um pouco de sua experiência em relação a esse tema aqui no Cefet / RJ?</li> <li>2. Com base em sua experiência como estudante do campus Nova Friburgo do Cafet / RJ, você já identificou, passou ou mesmo ficou sabendo de alguma situação de discriminação ou preconceito racial no Cefet/RJ? Saberá dizer a frequência? Estas atitudes partiram de quem, em geral?</li> <li>3. Se já passou ou ficou sabendo de alguém que tenha vivenciado alguma situação de discriminação ou preconceito racial, relate quais sentimentos estiveram presentes. Alguma coisa foi feita? O quê? Em algum momento, foi avaliada a possibilidade de procurar ajuda? Houve algum registro ou denúncia?</li> </ol>
<p><b>Objetivo específico 2:</b> Identificar políticas e práticas institucionais de combate à discriminação.</p>
<p><b>Perguntas para o roteiro de entrevista, objetivo específico 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Você conhece alguma política ou instrumento institucional de combate à discriminação ou preconceito racial? Em caso positivo, esses instrumentos mostram-se efetivos? Como você percebe essa demanda na instituição?</li> <li>2. Você conhece alguma ferramenta de denúncia sobre discriminação ou preconceito racial no Cefet/RJ?</li> </ol>
<p><b>Objetivo específico 3:</b> Analisar as percepções de estudantes de graduação sobre as políticas e práticas de enfrentamento das expressões discriminatórias de cunho racial.</p>
<p><b>Perguntas para o roteiro de entrevista, objetivo específico 3:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Com base em sua experiência, compartilhe conosco o que você entende por desigualdade ou preconceito racial no ensino superior, e se acredita que esteja presente na instituição?</li> <li>2. Diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, qual tipo de ação você identifica que seja mais importante por parte da instituição?</li> <li>3. Sobre possíveis situações de discriminação percebidas, elas possuem caráter mais aberto ou estão mais no âmbito da sutileza?</li> <li>4. Para você, qual seria o papel da instituição no combate à desigualdade racial no ensino superior?</li> </ol>
<p><b>Objetivo específico 4:</b> Propor estratégias de intervenção que possam contribuir para o combate à discriminação no âmbito do Cefet/RJ <i>campus</i> de Nova Friburgo.</p>
<p><b>Perguntas para o roteiro de entrevista, objetivo específico 4:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Com base em sua experiência, relate se você identifica alguma estratégia que poderia ser pensada para atuar no combate à discriminação ou preconceito racial?</li> </ol>

2. O que poderia ser feito para dar mais segurança às pessoas que passam por alguma situação de discriminação ou preconceito racial?
3. Diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, qual tipo de ação você identifica que seja mais importante por parte da instituição?
4. Você identifica algum grupo ou coletivo que atue de modo a apoiar estudantes que possam ter passado por situação de discriminação ou preconceito racial no Cefet / RJ?

Quadro 31- Roteiro 2: Entrevista com representante da Ouvidoria Institucional.

<p><b>Objetivo geral:</b> O objetivo central da pesquisa é analisar as ações e expressões de discriminação racial e as políticas e práticas de seu enfrentamento segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, Campus Nova Friburgo.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b> Identificar políticas e práticas institucionais de combate à discriminação por meio das percepções desses estudantes, de análise documental e contato com a ouvidoria institucional.</p>
<p><b>Bloco 1: percepções gerais sobre o tema, políticas e práticas institucionais, estratégias. (A ordem dos blocos pode ser invertida, perguntar ao participante por onde deseja começar)</b></p>
<p><b>Perguntas para o roteiro de entrevista, objetivo específico 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. O que você entende por discriminação ou preconceito racial? Você poderia relatar um pouco da experiência da ouvidoria em relação a esse tema aqui no Cefet / RJ?</li> <li>2. Você conhece/identifica alguma política ou instrumento institucional de combate à discriminação ou preconceito racial? Em caso positivo, esses instrumentos mostraram-se efetivos? Como você percebe essa demanda na instituição?</li> <li>3. Diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, qual tipo de ação você identifica que seja mais importante por parte da instituição?</li> <li>4. Para você, qual seria o papel da instituição no combate à desigualdade racial no ensino superior? E, acrescentando, qual seria o papel da ouvidoria nesse processo? A ouvidoria teria papel nessa seara?</li> <li>5. Com base em sua experiência, relate se você identifica alguma estratégia que poderia ser pensada para atuar no combate à discriminação ou preconceito racial na instituição?</li> <li>6. O que poderia ser feito para dar mais segurança às pessoas que passam por alguma situação de discriminação ou preconceito racial?</li> <li>7. Sobre possíveis situações de denúncia de casos de discriminação ou preconceito racial avaliadas pela ouvidoria, de um modo geral, elas possuem caráter mais aberto ou estão mais no âmbito da sutileza?</li> </ol>
<p><b>Bloco 2: detalhamento sobre procedimentos da ouvidoria.</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Em linhas gerais, o que é a ouvidoria?</li> </ol>

2. A ouvidoria é o principal canal de recebimento de denúncias na instituição? Há outros? O que se recomenda em relação a essa questão.
3. Saberia dizer a incidência de reclamações relacionadas à questão racial (discriminação, preconceito, racismo) no Cefet / RJ e, especificamente, em relação ao Campus Nova Friburgo? Ex.: recebemos tantas denúncias no período de (...).
4. Qual seria o papel da ouvidoria no recebimento de denúncia de discriminação, preconceito racial, racismo?
5. Poderia comentar brevemente sobre o fluxo da ouvidoria quando recebe esse tipo de denúncia? Quais são as tratativas mais comuns nesses casos?
6. Efetividade? Em sua visão, o que funciona e o que não funciona, no sentido do que você percebe como limitação do serviço aos usuários e o que pode ser melhorado?
7. Comente sobre possíveis limitações na tratativa de reclamações que transitam pela ouvidoria?
8. Você identifica outras formas de atuação da ouvidoria no que se refere ao tema? Comentar por gentileza.
9. Identifica possibilidade de melhorias nos processos de denúncia e tratativas de casos de discriminação e preconceito racial?
10. Você acredita que a ouvidoria é um canal acessível a todos? No sentido da existência de facilidades e dificuldades para o acesso e utilização desse canal.
11. Outras questões que achar importante.

## APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO COMPLETO

### Quadro 32– Modelo de questionário utilizado na pesquisa

#### **Percepções de estudantes sobre discriminação e preconceito racial no Cefet / RJ, *Campus Nova Friburgo*.**

Prezado (a), Sou estudante do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), pela Universidade Federal de Juiz de Fora, e gostaria de convidá-lo(a) para participar da minha pesquisa, por meio do preenchimento deste questionário. A pesquisa tem o objetivo de analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, Campus Nova Friburgo. Sua contribuição será útil para ampliarmos a compreensão sobre o objeto deste estudo, contribuindo com a problematização do tema na instituição.

Alguns informes sobre a pesquisa:

1. Você levará em torno de 10 minutos para responder.
2. Os participantes terão suas identidades preservadas durante toda a pesquisa.
3. Sua opinião é importante para pensarmos em melhorias na administração pública.
4. Se alguma pergunta causar constrangimento, fique à vontade para abandonar o questionário.
5. A pesquisa destina-se a pessoas com 18 anos ou mais. Caso tenha menos de 18 anos, agradecemos o interesse e solicitamos que desconsidere o convite para participar.
6. Os resultados da pesquisa estarão disponíveis futuramente no repositório do Profiap, disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/586>
7. Dados para contato, nome da pesquisadora responsável: Katiane Faial Salgado. Campus Universitário da UFJF, Faculdade/Departamento/Instituto: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis / PROFIAP, CEP: 36036-900, Fone: (22) 981868464, e-mail: [katianefaial@gmail.com](mailto:katianefaial@gmail.com).
8. Você só poderá participar da pesquisa após ler o **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE** e concordar com a participação, o TCLE será apresentado a seguir.

#### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Gostaríamos de convidar você a participar como voluntário (a) da pesquisa “Práticas discriminatórias com estudantes na educação superior e os desafios para a inclusão: o caso do Cefet / RJ campus Nova Friburgo.” A pesquisa mostra-se relevante por trazer ao debate a temática racial, centrando sua análise nas percepções de estudantes sobre ações e expressões de discriminação racial, e na existência de políticas e práticas para seu enfrentamento. Este estudo pode contribuir com a instituição ao considerar as ponderações dos estudantes na construção de uma sugestão de resolução institucional, capaz de trabalhar a demanda identificada e melhorar seus resultados. Nesta pesquisa pretendemos analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, Campus Nova Friburgo. Para participar, você precisa ter 18 anos de idade ou mais.

Caso você concorde em participar, solicitaremos que você responda a um questionário eletrônico com perguntas sobre ações e expressões de discriminação racial, bem como sobre políticas e práticas para seu enfrentamento, com base na vivência do participante enquanto estudante de graduação do Cefet RJ, campus Nova Friburgo. Em determinada pergunta do questionário, a depender das respostas, poderá haver um convite para participação em entrevista para aprofundar o tema. Como se trata de um convite, você é livre para aceitar ou recusar, sem que isso lhe cause qualquer prejuízo. Caso aceite participar, informamos que a entrevista será individual e realizada de forma presencial, no campus Nova Friburgo do Cefet RJ, seguindo um roteiro de perguntas previamente definidas, mas com abertura para que o participante expresse sua opinião livremente. A entrevista será gravada em áudio para posterior transcrição e análise de conteúdo, conforme concordância ou não do participante.

Esta pesquisa apresenta os seguintes riscos: a possibilidade de algum desconforto relacionado aos questionamentos propostos e a possibilidade de ocorrerem problemas decorrentes do uso de tecnologias, como algum erro no momento de responder ao questionário. No entanto, para diminuir a chance desses riscos acontecerem, você pode parar de responder ao questionário a qualquer momento, sem que isso lhe cause qualquer prejuízo. Os pesquisadores se comprometem a interromper a entrevista se o participante assim desejar, a qualquer tempo. O participante também pode se recusar a responder determinadas perguntas se assim desejar, não havendo implicações quanto a isso, e terão suas identidades preservadas, tanto na dissertação, quanto em publicações derivadas. O convite para a realização da entrevista será enviado via e-mail individual ao participante. Na pesquisa, a indicação de cada participante será apresentada por meio de códigos. Além disso, os pesquisadores tomarão os cuidados para a proteção dos dados coletados conforme as normas de segurança em pesquisa e pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, lei nº 13709/2018.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causa das atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito a buscar indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Para sua segurança, solicitamos que você guarde em seus arquivos uma cópia das respostas ao questionário, esta opção estará disponível no próprio questionário. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

1 - E-mail / 2 - Declaro que li as instruções e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que:

Sim, concordo em participar da pesquisa. / Não concordo em participar da pesquisa.

**Idade do/a participante.**

3. Qual é a sua faixa etária?

Até 17 anos. / De 18 a 25 anos. / De 26 a 30 anos. / De 31 a 40 anos. / De 41 a 50 anos. / De 51 a 59 anos. / 60 anos ou mais. / Prefiro não dizer.

**Período do curso.**

4. Está em qual período do curso?

Outro: / 1º período. / 2º período. / 3º período. / 4º período. / 5º período. / 6º período. / 7º período. / 8º período. / 9º período. / 10º período. / Prefiro não dizer.

**Ano de ingresso na instituição.**

5. Informe o ano em que ingressou na instituição. \*

Antes de 2015. / 2016. / 2017. / 2018. / 2019. / 2020. / 2021. / 2022. / 2023. / 2024. / Prefiro não dizer.

**Informações gerais sobre o participante da pesquisa.**

6. Qual é o seu gênero? \*

Outro: / Feminino. / Masculino. / Prefiro não dizer.

7. Como você se identifica em relação a cor da pele ou raça? \*

Outro: / Preto(a). / Pardo(a). / Branco(a). / Amarelo(a) / Indígena. / Prefiro não dizer.

8. Você tem alguma deficiência e/ou necessidade específica? \*

Não possuo deficiência e/ou necessidade específica / Posuo deficiência e/ou necessidade específica. / Prefiro não dizer.

9. Especificação sobre deficiência/necessidade específica.

**Curso e forma de ingresso.**

10. Qual é o seu curso? \*

Licenciatura em Física. / Gestão de Turismo. / Sistemas de Informação. / Engenharia Elétrica. / Prefiro não dizer.

11. Como ingressou no Cefet / RJ? \*

Outro: / Ampla concorrência. / Cotas para escola pública. / Cotas para escola pública e renda familiar. / Cotas raciais. Cotas raciais e renda familiar. / Cotas para pessoa com deficiência. / Transferência de outra instituição. / Prefiro não dizer.

**Percepção geral.**

12. Você já percebeu situação de discriminação ou preconceito racial no Cefet / RJ? \*

Sim / Não / Prefiro não dizer.

13. Certo, você relatou que já percebeu situação de discriminação ou preconceito racial no Cefet / RJ, informe a frequência:

Outro: / Percebi uma vez. / Percebi algumas vezes. / Prefiro não dizer.

Detalhamento: Poderia exemplificar como tal situação ocorreu?

**Vivência de discriminação ou preconceito racial.**

14. Você já vivenciou situação de discriminação ou preconceito racial no Cefet / RJ? \*

Outro / Sim / Não / Prefiro não dizer.

Detalhamento (frequência, Somente eu estava presente / Outras pessoas estavam presentes / Prefiro não dizer / outro.). (Convite para entrevista) (Detalhamento: Poderia exemplificar como tal situação ocorreu?)

**Origem da discriminação ou preconceito racial.**

15. A discriminação ou o preconceito racial sofrida/o ou percebida/o partiu de quem? \*

Outro: / De estudante. / De professor/a. / De técnico administrativo em educação. / De trabalhador terceirizado. / De servidor ocupando função de direção/chefia/coordenação. / Não sei identificar o agressor/a. / Prefiro não dizer.

16. A discriminação sofrida ou presenciada por você tinha relação com: \*

Gestos, palavras ou atitudes que ABERTAMENTE tiveram a intenção de discriminar.  
Gestos, palavras ou atitudes que SUTILMENTE tiveram a intenção de discriminar.  
Prefiro não dizer / Outro.

17. O que você sentiu quando vivenciou ou presenciou uma situação de discriminação ou preconceito racial? (Aberta)

18. Você se sentiu seguro/a para agir quando passou ou presenciou situação de discriminação ou preconceito racial?

Outro/ Prefiro não dizer. / Tive segurança para agir. / Não me senti seguro/a para agir. / Senti receio de fazer qualquer coisa.

#### **Caminhos possíveis.**

19. Diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, você sabe o que pode fazer?

Outro/ Prefiro não dizer. / Não sei o que posso fazer. / Tenho dúvidas em relação ao que posso fazer. / Sei o que posso fazer.

20. Diante de uma situação de discriminação ou preconceito racial, você procurou ou procuraria ajuda?

Sim / Não / Prefiro não dizer.

Procurou ou procuraria ajuda de quem? / Não procurou ou procuraria ajuda, por qual motivo?

#### **Políticas institucionais, canais de denúncia e reflexões gerais sobre o tema.**

21. Qual política ou instrumento institucional de combate à discriminação ou ao preconceito racial você conhece? Informe aqui sua resposta: (aberta)

22. Você conhece o Cefet Plural? \*

Outro / Sim / Não / Já ouvi falar sobre o assunto. / Já ouvi falar sobre o assunto, mas tenho dúvidas. / Prefiro não dizer.

23. Em sua opinião, que tipo de instrumento organizacional poderia ser mais efetivo para o combate à discriminação e/ou ao preconceito racial?

Outro/ Prefiro não responder. / Oferta de cursos e capacitações sobre o tema para estudantes e trabalhadores.

Oferta de cartilhas e manuais com orientações sobre o tema. / Política institucional. / Incentivo para que o tema seja abordado nas aulas. / Incentivo para que o tema seja abordado em atividades transversais como eventos, seminários, encontros, entre outras.

24. Você conhece alguma ferramenta institucional de denúncia sobre discriminação ou preconceito racial?

Não / Sim / Prefiro não dizer. / Qual ferramenta de denúncia você conhece?

**Ferramenta de denúncia.**

25. Você já denunciou ou conhece alguém que fez alguma denúncia sobre discriminação ou preconceito racial?

Sim / Não / Prefiro não dizer. / Resultado da denúncia: Saberia dizer qual foi o resultado da denúncia?

**Reflexões gerais.**

26. Em seu cotidiano no Cefet/RJ, você percebe a existência de desigualdade racial no ensino superior? De modo breve, comente sua resposta.

Sim / Não / Prefiro não dizer.

**Formas de apoio.**

27. Você identifica algum grupo ou coletivo que atue de modo a apoiar estudantes que possam ter passado por situação de discriminação ou preconceito racial no Cefet / RJ?

Sim / Não / Prefiro não dizer.

Em relação à pergunta anterior, qual ou quais grupos ou coletivos de apoio você conhece? (Aberta)

**Espaço final.**

Agradecemos muito você ter chegado até aqui! Antes de nos despedirmos, se desejar, deixamos um espaço para que você possa acrescentar outras informações importantes sobre discriminação ou preconceito racial no Cefet / RJ, Campus Nova Friburgo. (Aberta)

**APÊNDICE E – RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO**

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E OS DESAFIOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DO CEFET / RJ, *CAMPUS NOVA FRIBURGO*.

Relatório técnico conclusivo apresentado pela mestranda Katiane Faial Salgado ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Prof. Dr. Angelo Brigato Ésther como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



# **POLÍTICA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO RACIAL DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA GELSO SUCKOW DA FONSECA - CEFET/RJ**

Relatório Técnico Conclusivo

## POLÍTICA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO RACIAL DO CEFET RJ

Relatório técnico conclusivo apresentado pela mestranda Katiane Faial Salgado ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Prof. Dr. Angelo Brigato Éster como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



# SUMÁRIO

Resumo	03
Contexto	04
Público-alvo da proposta	05
Descrição da situação-problema	05
Objetivos da proposta de intervenção	06
Diagnóstico e análise	07
Proposta de intervenção	10
Responsáveis pela proposta de intervenção e data	18
Referências	19

## **RESUMO**

Ainda hoje, a sociedade brasileira carrega profundas desigualdades raciais em função das marcas da colonização de nosso território e dos processos de escravização de pessoas negras. Essas desigualdades se expressam no acesso a bens e serviços de cidadania, renda, saúde, educação, dentre outros. Assim, quando avaliamos o ensino superior, considerado espaço de prestígio social, destaca-se a presença de dificuldades adicionais enfrentadas pelos estudantes negros diante do racismo presente nas instituições. Desta forma, compreendendo que o racismo aparece como elemento estrutural em nossa sociedade, emerge a necessidade de se problematizar suas expressões e seus efeitos práticos no cotidiano acadêmico, como o enfrentamento de situações de discriminação racial. Nesta seara, este estudo buscou analisar as ações e expressões de discriminação racial e das políticas e práticas de seu enfrentamento, segundo a percepção de estudantes de graduação do Cefet/RJ, *Campus Nova Friburgo*. No que se refere à discriminação racial, a pesquisa identificou situações como o predomínio do desconhecimento sobre ferramentas de denúncia, políticas institucionais, normas de conduta, formas de buscar ajuda, fluxos administrativos. Também esteve presente o descrédito quanto ao ato de denunciar, a possível desarticulação de setores, além de contribuições para melhorias nos processos citados. Desse modo, este relatório técnico apresenta uma sugestão de minuta de política institucional, baseada nos pontos identificados pela pesquisa, trazendo tópicos considerados frágeis no que se refere ao tema. Assim, o enfrentamento de situações de discriminação racial revela-se como uma demanda bastante complexa, envolvendo diversos atores institucionais, discentes, servidores e até a comunidade externa, de modo que uma política institucional, por sua abrangência, pretende contribuir com diretrizes para melhorias nos procedimentos, fluxos e ação institucional.

## CONTEXTO

A pesquisa foi realizada utilizando o recorte do *campus* Nova Friburgo, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – Cefet/RJ. Buscou-se analisar as ações e expressões de **discriminação racial** e das políticas e práticas de seu enfrentamento, de acordo com as percepções de estudantes de graduação do *campus*. O *campus* Nova Friburgo possui quatro cursos de graduação (Sistemas de Informação, Engenharia Elétrica, Gestão em Turismo e Licenciatura em Física), além de contar com dois cursos técnicos integrados ao Ensino Médio (Administração e Informática).

Embora a pesquisa tenha utilizado o recorte da graduação, compreende-se que a minuta de política institucional poderá incluir também outros públicos além desse, como é o caso dos cursos técnicos, concomitantes e subsequentes ao Ensino Médio, bem como a pós-graduação. Além disso, embora se tenha utilizado o recorte do *campus*, entende-se que a minuta poderá ser utilizada por toda a instituição, visto que os achados, embora situados localmente, corroboram a bibliografia utilizada. Ademais, como ocorrem relações de interdependência entre os *campi*-avançados e o *campus*-sede, havendo estruturas administrativas que estão presentes apenas na sede, entende-se que a proposta terá mais chances de êxito se pensada globalmente dentro da instituição.

**Preconceito racial é entendido como uma ideia negativa concebida previamente sobre a raça de alguém. Ele carrega a ideia de julgamento, estando circunscrito ao campo das ideias. Uma característica é a resistência em rever essas ideias previamente concebidas, são de difícil desconstrução (GUIMARÃES, 2007).**

**Já a discriminação racial carrega a ideia de ação, a ação de diferenciar, distinguir e, também, de conferir tratamento desigual. De acordo com Gomes (2005, p. 55), a discriminação racial pode ser entendida como “a prática do racismo e a efetivação do preconceito”. Nesta mesma linha, Guimarães (2007, p.44) define a discriminação como a “manifestação do preconceito em comportamentos”.**



## PÚBLICO-ALVO

Este relatório tem como público-alvo mais imediato a administração superior do Cefet/RJ. No entanto, sua proposição abrange toda a comunidade interna da instituição (docentes, técnicos, trabalhadores terceirizados e estudantes), bem como a comunidade externa, ainda que indiretamente.

## DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Resistência como forma de existir, prejuízos e barreiras na interação social e na dinâmica acadêmica, problemas de saúde mental, além de transferências e desistências são alguns dos efeitos da ocorrência de situações de discriminação racial para os estudantes. Para a instituição, houve aumento de palestras e maior abordagem ao tema. Por outro lado, para os agressores, os efeitos são desconhecidos. Nesse sentido, além de evidenciar o peso dessas ocorrências para as vítimas, a pesquisa identificou que parece não ter havido consequências para agressores, questão que merece ser pontuada, visto que o racismo é crime, e não se pode mais conviver com suas expressões sem ferramentas mínimas para uma abordagem que considere a complexidade dessas situações.

Ademais, é necessário abordar o **racismo** no cotidiano, revelando suas facetas e o modo como opera, consciente e inconsciente, para que se possa de fato combatê-lo, ou seja, romper com práticas que convivem e parecem aceitá-lo, naturalizando a existência de desigualdades baseadas na raça. Nesse sentido, a pesquisa problematizou a existência de discriminação racial no contexto acadêmico, buscando elementos para compreender como tem ocorrido, bem como buscando formas de melhorar procedimentos institucionais para lidar com o tema.

**“Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes” (BRASIL, decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022).**

## OBJETIVOS DA PROPOSTA

A proposta de minuta de política organizacional tem como objetivo principal fornecer elementos indispensáveis para a estruturação de objetivos e estratégias para atuar no combate à discriminação racial, indicando formas de agir e condutas esperadas diante de situações de discriminação racial na instituição.

### **OBJETIVOS SECUNDÁRIOS PODEM SER CITADOS, TAIS COMO:**

- Incentivar que ações político-institucionais, políticas e práticas sobre o tema possam ser agregadas em documento único;
- Servir como ferramenta para aprimorar políticas e práticas institucionais;
- Fomentar a discussão sobre o tema em toda a instituição, de modo que a construção seja participativa e democrática;
- Unificar procedimentos e promover a articulação de setores, buscando o melhor atendimento às pessoas vítimas de discriminação racial;
- Promover diálogos dentro e fora da instituição, com a comunidade do entorno, disseminando práticas que pretendem incluir todos no espaço da educação superior, considerando a diversidade presente na sociedade brasileira.



## DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

Constatou-se que as situações de discriminação racial estão presentes no cotidiano institucional, tanto de modo **sutil**, quanto de modo escancarado, principalmente quando se trata de **meio virtual**. Foram apontadas a presença de piadas e “brincadeiras”, a convivência com uma cultura da tolerância e indícios de racismo disfarçado. Os participantes indicaram grande desigualdade no quantitativo percebido de estudantes negros e brancos, estes últimos formando extensa maioria, denotando que se trata de uma instituição ainda muito embranquecida. Representa um alerta, nesse sentido, a citação de que pessoas negras parecem ficar mais isoladas, indicando para a necessidade de se pensar estratégias de fomento ao pertencimento em todos os seus âmbitos.

**Guimarães (2007) trabalha a questão do preconceito sutil, considerado aquele que aparece carregado de educação suficiente para disfarçar o racismo que baseia aquelas expressões.**

**Nas redes sociais (meio virtual), o racismo aparece como forma de discursos de ódio, que são entendidos como “Manifestações de pensamentos, valores e ideologias que visam inferiorizar desacreditar e humilhar uma pessoa ou um grupo social, em função de características como gênero, orientação sexual, filiação religiosa, raça, lugar de origem ou classe (TRINDADE, 2022, p. 14)”.**

**Ressalta-se que um agravante do uso de redes sociais é que elas possuem grande poder de disseminação e propagação instantânea, possibilitando a amplificação desses discursos.**

As políticas e práticas institucionais de combate à discriminação racial parecem ser desconhecidas pelos estudantes, de um modo geral. Além disso, chamou a atenção que a maioria expressiva dos discentes desconhece ferramenta institucional de denúncia. Ressalta-se que, nas poucas citações de realização de denúncia, o que predominou foi o descrédito, visto que nada aconteceu ou não houve resposta, sendo relevante a construção de estratégias para aprimorar o percurso da denúncia, dando amplo conhecimento à comunidade acadêmica sobre como denunciar e os procedimentos que serão seguidos. Constatou-se, também, que predomina a insegurança frente a situações dessa natureza, de modo que os procedimentos e as informações precisam estar claros e se mostrarem efetivos para se combater tal situação.

O estudo também encontrou:

- Presença de preconceito etário;
- Preconceito e discriminação social (relacionado a bolsas de assistência estudantil, provavelmente relativo à renda); e
- Discriminação de gênero, questões que também precisam ser consideradas pela instituição.

Além disso, houve menção a aspectos relacionados à inclusão e acessibilidade, resgatando a importância de incluir o debate sobre os direitos de pessoas com deficiência ou com necessidades específicas na academia, além do destaque feito aos cuidados com a saúde mental de discentes.

Sobre o papel da ouvidoria institucional nessa temática, constatou-se pequeno número de reclamações sobre discriminação racial, questão que pode estar relacionada ao desconhecimento do papel desse setor.

Reforça-se que as reclamações recebidas pela ouvidoria alimentam o sistema do Governo Federal com dados e informações relevantes para a formulação de políticas públicas, programas e projetos. Além disso, a ouvidoria é considerada o único canal oficial para recebimento de reclamações na instituição, de modo que seu uso precisa ser incentivado por toda a comunidade acadêmica.

Ademais, quanto ao uso da ouvidoria, destaca-se que:

- Ocorre a presença do medo de denunciar.
- Há falta de conhecimento sobre a ouvidoria.
- Possível desarticulação entre setores.

Tais questões representam demandas a serem abordadas em políticas e ações institucionais para abordar o tema.



Pensando em caminhos possíveis, as seguintes questões foram apontadas:

- O acolhimento e a proteção aos envolvidos devem ser a primeira ação institucional.
- Postura da instituição: Agir no sentido de compreender os fatos, implicar as pessoas frente aos seus atos, considerar a presunção de inocência, deixar a pessoa/vítima confortável para falar, receber suas denúncias, dar andamento à questão dentro da instituição, orientar sobre próximos passos.
- Apoio institucional para buscar órgãos externos.
- Tratativas educacionais: diálogo, compreensão, orientação, responsabilização de possíveis envolvidos.
- As tratativas educacionais também incluem: assunto presente no cotidiano, uso de panfletos, divulgação constante do tema, formas de combate, prevenção, ajuda, ferramentas de denúncia, fale conosco.
- Integração com a comunidade: divulgação dos serviços da instituição e o fomento ao pertencimento (uso de eventos, estímulo à convivência com a diversidade).
- Papel da instituição: dar clareza às informações sobre como pedir ajuda ou denunciar, bem como sobre fluxos administrativos, formas de conduta. Tais informações podem vir em manuais, como o Manual do Estudante, por exemplo.
- A instituição de ensino superior pública deve ser entendida como lugar de trocas de ideias e experiências e, com a presença da diversidade esperada para esse espaço, os embates estarão presentes, incitando a necessária preparação institucional para lidar com esse movimento.
- Apoio estudantil e aprimoramentos em assistência estudantil são necessários, como, por exemplo: estratégias de nivelamento ofertadas no início dos cursos e o reforço quanto à importância de haver bandeirão, passagem de ônibus, etc.

**O racismo institucional deriva de processos institucionais capazes de promover tratamentos desiguais baseados na raça dos indivíduos (ALMEIDA, 2019).**

**Segundo Almeida (2019, p.33), a compreensão do racismo estrutural decorre do pressuposto de que o racismo deriva da “própria estrutura social”, do modo como nossa sociedade se estabeleceu e se reproduz, ampliando a noção de complexidade quando comparado à dimensão do comportamento individual e às questões intrínsecas das instituições. Assim, por trás das concepções de racismo individual e institucional, temos como base uma sociedade estruturada sobre relações de raça desiguais e, para seu enfrentamento, é preciso “refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas.” (ALMEIDA, 2019, p.50).**

Desse modo, as questões identificadas podem indicar que informações a respeito não estariam estruturadas o suficiente para serem lembradas e operacionalizadas pela comunidade acadêmica. Assim, aparece de modo bastante incisivo a demanda de que existam diretrizes e que sejam estabelecidos fluxos administrativos, envolvendo setores, que juntos se articularão na resolução e encaminhamento de demandas, sendo esta proposta parte de uma estratégia com o objetivo de promover melhorias nos procedimentos administrativos.

## PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

De modo resumido, as políticas públicas são entendidas como formulações governamentais destinadas a resolver problemas públicos. Por esse motivo, estão imersas no contexto de debates e interesses tanto de governos, sociedade e outros agentes que podem ter interesses naquele problema em específico (SOUZA, 2003). Destaca-se o ciclo de políticas públicas definido como “um ciclo deliberativo, formado por vários estágios e constituindo um processo dinâmico e de aprendizado” (SOUZA, 2003, p. 29). De acordo com autora, ele é composto pelas seguintes fases: definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação e avaliação.

Ainda neste universo, temos as políticas organizacionais. Tais políticas são definidas por Barbosa (2015, p. 64) como um “conjunto de premissas, programas e ações sistemáticas”, que são elaboradas e implementadas dentro das instituições e servem para contribuir para se atingir os objetivos das políticas públicas, ou seja, estão em consonância com elas.

Assim, sugerimos que esta problemática seja colocada na agenda institucional e que siga os demais passos na formulação de políticas internas, capazes de enfrentar as demandas identificadas e possibilitar maior segurança para servidores, discentes e para a própria instituição no que se refere à discriminação racial.

Ademais, uma política tem a capacidade de trabalhar o tema de modo mais amplo, como se fosse um guarda-chuva, trazendo em si possibilidades de ser pormenorizada/sistematizada em regulamentações, programas e projetos capazes de atuar nas especificidades encontradas. Como exemplo, cita-se a necessidade de criação de fluxos e procedimentos para tratar de ocorrências específicas, questão que apareceu como bastante relevante na pesquisa, e que atinge diretamente os usuários finais dos serviços prestados pela instituição.

Nesse âmbito, esta proposta surge considerando a identificação de um problema, apoiada nos elementos trazidos pelos participantes da pesquisa de campo e também em pesquisa documental que procurou identificar boas práticas no que se refere à discriminação racial. Portanto, tal ferramenta tem a intenção de contribuir com o debate já existente na instituição, trazendo os elementos ora identificados como relevantes para se atuar no tema.

A seguir, apresenta-se sugestão de minuta de política organizacional, seguida de plano de implementação.

## Minuta de Resolução

Resolução N° \_\_\_\_\_, de \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2025.

**Política de Combate à Discriminação Racial do Cefet RJ**

Dispõe sobre a Política de Combate à Discriminação Racial do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - Cefet/RJ, em todos os níveis e modalidades.

O (conselho deliberativo ou outro de competência para a assunto), (incluir dados de nomeação ou da reunião de aprovação), no uso de suas atribuições legais e considerando que:

- a) O racismo deve ser repudiado, conforme estabelecido no Art. 4º, VIII, da Constituição Federal de 1988 – CF/88;
- b) A prática de racismo constitui-se crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão, nos termos da CF/88, art. 5º, XLII;
- c) A Lei que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, preconiza que serão punidos, na forma da lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Art. 1º, Lei 7.716/89);
- d) A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/1996) possui como princípios a consideração com a diversidade étnico-racial, o respeito à liberdade e apreço à tolerância, dentre outros;
- e) A Lei nº 11.645/ 2008 tem o objetivo de incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”.
- f) O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) se destina a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.
- g) O decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

Resolve:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º** - Instituir a Política de Combate à Discriminação Racial do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - Cefet/RJ, em todos os níveis e modalidades de ensino, com o objetivo de promover o combate à discriminação racial, bem como o enfrentamento das desigualdades raciais e a prevenção a violações de direitos humanos no âmbito do Cefet/RJ.

**Art. 2º** - Para fins do disposto nesta Resolução, com base na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância e bibliografia especializada, considera-se:

**I - Preconceito racial:** É entendido como uma ideia negativa concebida previamente sobre a raça de alguém. Ele carrega a ideia de julgamento, estando circunscrito ao campo das ideias. Uma característica é a resistência em ver essas ideias previamente concebidas, são de difícil desconstrução.

**II - Discriminação racial:** É qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.

**III - Discriminação racial indireta:** É aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no item anterior, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

**IV - Racismo:** Consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.

**V – Racismo individual:** Baseia-se na questão ética ou psicológica, denota uma irracionalidade, uma patologia. O que marca essa concepção é seu distanciamento da compreensão política do racismo, por exemplo. O foco do problema é direcionado para a subjetividade humana. O racismo individual, que também poderia ocorrer por ação de grupos isolados, não representaria uma demanda da sociedade, estaria no campo pessoal, podendo ser coibido pela ação do sistema de justiça ou por meio de ações educativas, por exemplo (ALMEIDA, 2019).

**VI – Racismo institucional:** Deriva de processos institucionais capazes de promover tratamentos desiguais baseados na raça dos indivíduos (ALMEIDA, 2019).

**VII – Racismo estrutural:** Basei-se na compreensão do pressuposto de que o racismo deriva da “própria estrutura social”, do modo como nossa sociedade se estabeleceu e se reproduz, ampliando a noção de complexidade quando comparado à dimensão do comportamento individual e às questões intrínsecas das instituições. Assim, por trás das concepções de racismo individual e institucional, temos como base uma sociedade estruturada sobre relações de raça desiguais e, para seu enfrentamento, é preciso “refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas” (ALMEIDA, 2019, p.50).

**VIII – Discursos de ódio:** Nas redes sociais, o racismo aparece como forma de discursos de ódio, que são entendidos como “Manifestações de pensamentos, valores e ideologias que visam inferiorizar, desacreditar e humilhar uma pessoa ou um grupo social, em função de características como gênero, orientação sexual, filiação religiosa, raça, lugar de origem ou classe (TRINDADE, 2022, p. 14)”.

**Parágrafo único:** Para fins de execução desta política, a comunidade escolar ou acadêmica do Cefet/RJ, conforme consta no Estatuto institucional, aprovado pela Portaria nº 3.796/2005, é composta dos corpos docente, discente e técnico-administrativo e, ampliando esse entendimento, esta política entende que também é composta por trabalhadores terceirizados em serviço no Cefet / RJ.

## CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS E EIXOS

**Art. 3º** – São objetivos da Política de Combate à Discriminação Racial do Cefet/RJ:

I – Estruturar uma política de Combate à Discriminação Racial no Cefet/RJ, considerando a complexidade do combate ao racismo no cotidiano e a necessidade de reconhecimento institucional frente ao tema, considerando a responsabilidade de todos na construção de uma sociedade mais justa.

II – Admitir que o ambiente acadêmico, considerando todos os níveis de ensino, precisa representar a diversidade presente na sociedade brasileira. Para isso, é dever da instituição proporcionar meios para ingresso, permanência, êxito e pertencimento, preparando-se para acolher essa diversidade e contribuindo para que a vivência na comunidade acadêmica promova os direitos humanos.

III – Reconhecer a presença do racismo institucional e seus efeitos danosos na perpetuação de situações que culminam em discriminação e desigualdades, seja no acesso ou no uso de bens e serviços públicos, havendo a necessidade de medidas estruturadas e planejadas para o seu combate a curto, médio e longo prazo.

IV – Propor ações político-pedagógicas e de natureza multidisciplinar, mobilizando a comunidade escolar no sentido do combate coletivo ao racismo, repudiando suas expressões e contribuindo para o enfrentamento da discriminação racial no cotidiano institucional.

V – Garantir dignidade no atendimento aos usuários dos serviços institucionais, considerando que a inexistência de mecanismos estruturados de atendimento implica prejuízos nas tratativas de situações de discriminação racial, contribuindo para a manutenção de práticas discriminatórias e violando direitos da população atendida.

**Art. 4º** – São eixos estruturantes da Política de Combate à Discriminação Racial do Cefet/RJ:

**I – Prevenção e promoção:** Consiste em ações e no estabelecimento de agenda institucional com compromissos político-pedagógicos, de modo a trabalhar temas como racismo, discriminação e preconceito, bem como promover a convivência em condições de equidade com a diversidade, de modo permanente.

**II – Acolhimento:** Consiste no reconhecimento de que o acolhimento é a primeira ação esperada diante de situações de discriminação racial. Para tanto, é preciso investir nas equipes e setores responsáveis pelo acolhimento, considerando a complexidade da demanda, e estabelecendo protocolos a serem seguidos diante da ocorrência de situações dessa natureza.

**III – Denúncia:** Consiste em promover centralidade ao procedimento de denúncia, como parte do processo de enfrentamento da demanda, combatendo o silenciamento que é comum em situações de discriminação racial, permitindo a formalização das ocorrências, possibilitando o andamento interno, a apuração, o acolhimento e a responsabilização.

**IV – Responsabilização:** Consiste em admitir que nossa sociedade e nossas instituições ainda tratam do racismo sem a devida consideração de que ele representa um crime inafiançável e imprescritível. Nesse sentido, a instituição precisa divulgar suas regras de convivência, repudiando condutas discriminatórias, e prever formas de responsabilização, considerando o âmbito acadêmico-administrativo, bem como estabelecendo fluxos de encaminhamento para o sistema de justiça, de segurança pública e sistemas externos que atuam na garantia de direitos.

### CAPÍTULO III DAS AÇÕES E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

**Art. 5º** – Para atingir os objetivos desta política, considerando o Eixo Estruturante I, que trata da “Prevenção e promoção”, indica-se:

I – Criar uma Comissão Permanente de Prevenção e Combate à Discriminação Racial, com representação do *campus*-sede, dos *campus* avançados, de setores institucionais que trabalham com o tema (pós graduação, núcleos, entre outros) e representação discente, com a função de articular ações para a consecução da política, bem como promover acompanhamento e avaliação.

II – Adotar estratégias de disseminação de informações e campanhas de combate ao racismo e outras formas de discriminação, promovendo os direitos humanos, de modo pontual e continuado, contribuindo com o acesso à informação.

III – Promover cursos para toda a comunidade acadêmica, incentivando que os membros da comunidade escolar (docentes, técnicos e trabalhadores terceirizados) possam transitar nesses momentos formativos, promovendo trocas de experiências e articulação para o combate coletivo ao racismo.

IV – Dar ampla divulgação de ferramentas institucionais para buscar ajuda e realizar denúncia, bem como de outros locais para acolhimento.

V – Estabelecer estratégias capazes de promover a real inserção das questões étnico-raciais no cotidiano acadêmico, incentivando que as questões relacionadas ao racismo estejam presentes em aulas, discussões, palestras, linhas de incentivo à pesquisa, seminários, entre outras.

VI – Incentivar, apoiar e ampliar iniciativas como a ação político-institucional “Cefet Plural” e outras de natureza semelhante, como a realização de agendas que promovam a pluralidade e a diversidade, de modo que o combate ao racismo e à discriminação racial tenham destaque na construção da agenda acadêmica e institucional.

VII – Empenho com as políticas de ações afirmativas, compreendendo-as como compromisso de reparação histórica, assumido pelo Estado brasileiro, de modo a aprimorar o ingresso, a permanência, o êxito e a experiência educativa de qualidade, considerando o pertencimento e a permanência de minorias políticas como prioridade, como objetivo a ser seguido.

VIII – Compromisso com aprimoramentos em assistência estudantil, identificando formas de melhorias capazes de proporcionar os apoios necessários ao percurso de estudantes das mais diversas características, contribuindo para a manutenção da diversidade esperada para esse espaço.

IX – Promover estratégias para articulação com a comunidade externa, divulgando serviços institucionais, formas de ingresso, apoios oferecidos pela instituição, promovendo o amplo conhecimento do papel institucional na sociedade, fomentando, sobretudo, a procura e o ingresso cada vez mais diverso ao ambiente acadêmico.

**Art. 6º** – Para atingir os objetivos desta política, considerando o Eixo Estruturante II, que trata do “Acolhimento”, indica-se:

I – Identificar as equipes que fazem acolhimento, investir em capacitação e treinamento para atuar em situações de discriminação racial.

II – Promover estratégias de articulação entre as equipes e setores que fazem acolhimento, de modo a unificar processos e fluxos a serem seguidos.

III – Fazer constar em manuais, cartilhas e outras ferramentas institucionais dessa natureza as formas de buscar ajuda, caminhos para acolhimento e denúncia.

IV – Reconhecer a Ouvidoria Institucional como canal institucional oficial para manifestações de usuários de serviços públicos, sendo a denúncia um dos tipos de manifestação, de modo que deve haver, por parte de todos, o compromisso com o estímulo à denúncia formal na Ouvidoria de situações de discriminação racial.

V – Estabelecer, por meio de articulação entre setores, protocolos e fluxos administrativos para acolher, receber, acompanhar, tratar e encaminhar situações de discriminação racial, dando ampla divulgação a essas ferramentas.

VI – Considerar, na elaboração e execução de protocolos e fluxos administrativos, encaminhamentos internos e externos, como ao sistema de justiça, de segurança pública, de garantia de direitos, instâncias deliberativas, entre outras.

VII – Disponibilizar apoio psicológico, social e acadêmico aos denunciantes e denunciados em situações de discriminação racial, reconhecendo que os efeitos dessas ocorrências abalam diversos níveis da vida dos indivíduos.

VIII – Promover articulação com sistema de justiça e sistemas de garantias de direitos, de proteção e promoção de igualdade racial, como conselhos e organizações da sociedade civil, como forma de estabelecer vínculo, tornar mais forte a rede de proteção, fomentar parcerias e possibilitar o acompanhamento dos encaminhamentos realizados a essa rede.

**Art. 7º** - Para atingir os objetivos desta política, considerando o Eixo Estruturante III, que trata da "Denúncia", indica-se:

I - As ocorrências de discriminação racial devem ser formalizadas junto à Ouvidoria Institucional do Cefet/RJ, para as tratativas e encaminhamentos devidos. A Ouvidoria representa o canal central para recebimento de denúncias de discriminação racial praticadas por membros da comunidade escolar ou acadêmica, no âmbito do Cefet/RJ.

II - O combate ao racismo é dever de todos. Assim, tanto vítimas quanto testemunhas, podem registrar denúncia na Ouvidoria Institucional. Além disso, é dever dos agentes públicos denunciar situações de racismo ou discriminação racial, que tiver tomado conhecimento, no âmbito institucional.

III - Agentes institucionais na condição de chefes de departamento ou de setor, de coordenações, diretorias ou gerências, ou agentes em posição similar, são os indicados para dar encaminhamento às denúncias, fazendo o registro na Ouvidoria e orientando os interessados quanto aos procedimentos de apuração e processamento.

IV - Para garantir a execução do disposto no inciso III, os agentes em posição de chefia ou similar devem passar, periodicamente ou sempre que necessário, por cursos de qualificação ofertados pela instituição ou por instituições parceiras para garantir o adequado enfrentamento do tema.

V - Quanto à Ouvidoria Institucional, indica-se avaliação constante de seus procedimentos, articulando oportunidades de avanços nas possibilidades de atendimento aos usuários dos serviços institucionais, a exemplo da oferta de ouvidorias especializadas ou mesmo descentralizadas, considerando a realidade multicampi do Cefet/RJ.

VI - A Ouvidoria Institucional possui procedimentos próprios, como a utilização da plataforma "Fala.BR", a preservação do sigilo, os trâmites internos para apuração de denúncias, entre outros, e todos devem ser considerados e respeitados na articulação entre setores, bem como na construção de fluxos e protocolos integrados de atendimento.

VII - Os servidores lotados em setores incumbidos de apurar denúncias devem passar por cursos de qualificação ofertados pela instituição ou por instituições parceiras para garantir o adequado enfrentamento do tema.

**Art. 8º** - Para atingir os objetivos desta política, considerando o Eixo Estruturante IV, que trata da "Responsabilização", indica-se:

I - Estabelecer e/ou revisar normas disciplinares, indicando as condutas esperadas no ambiente escolar ou acadêmico e aquelas que não são toleradas, prevendo formas de responsabilização diante de condutas inadequadas, considerando o combate ao racismo e outras formas de violações de direitos humanos nessas previsões.

II - Fazer constar em manuais de estudantes, regimentos de cursos e outros dessa natureza, atualizando-os, se necessário, as normas de conduta esperadas no ambiente acadêmico, bem como as formas de responsabilização.

III - Para fins de responsabilização, serão consideradas pessoas que participarem ou instigarem, direta ou indiretamente, de ocorrências relacionadas à discriminação racial e ao racismo.

IV - Nas ocorrências, devem ser considerados tanto os espaços físicos como os espaços virtuais do Cefet / RJ, locais estes oficialmente estabelecidos pela instituição ou locais/espacos utilizados por discentes, docentes, técnicos ou trabalhadores terceirizados na condição de membro da comunidade escolar ou acadêmica, em que predomine o vínculo com o ambiente institucional.

V - A forma de responsabilização disciplinar e administrativa a ser aplicada aos discentes, docentes, técnicos ou trabalhadores terceirizados deve obedecer às especificidades de cada um desses grupos, considerando o prescrito nos regimentos, nas resoluções, nos códigos disciplinares e de ética existentes, e na legislação. Também deve ser considerada a idade, de modo que indivíduos menores de dezoito anos são considerados pessoas em desenvolvimento e gozam de proteção integral à luz da legislação, e essas indicações devem acompanhar os procedimentos disciplinares internos.

VI - Adicionalmente, podem ser indicadas medidas educativas como a participação em grupos reflexivos, em disciplinas ou cursos sobre racismo e discriminação racial a pessoas envolvidas em situações de que trata essa política.

VII - Os procedimentos de responsabilização serão aplicados após a conclusão de processos administrativos e disciplinares, conforme legislação e normativas internas, assegurando-se o direito ao contraditório e à ampla defesa.

VIII - A responsabilização nos âmbitos disciplinar, administrativo e educativo não exclui a responsabilização civil ou penal nos crimes de racismo.

**CAPÍTULO IV**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 9º** - Os casos omissos serão analisados pela Direção Geral, após a emissão de parecer da Comissão Permanente de Prevenção e Combate à Discriminação Racial.

**Art. 10º** - Os termos desta política poderão ser utilizados como referência para a atuação diante da ocorrência de situações homofóbicas e transfóbicas no âmbito do Cefet/RJ, seguindo recomendação do Supremo Tribunal Federal, considerando o entendimento do tribunal de que “as práticas homotransfóbicas qualificam-se como espécies do gênero racismo” (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26, ADO 26, STF, 2019).

**Art. 11º** - A Política de Combate à Discriminação Racial deverá ser amplamente divulgada à comunidade escolar ou acadêmica.

**Art. 12º** - Esta resolução entra em vigor na data de sua homologação/publicação.

(-----)  
Assinatura do Responsável

## PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO

### **Etapa 1 - Abril 2025**

Envio da proposta para atores institucionais de interesse no nível local, exemplos: Centro Acadêmico, Direção e Gerência Acadêmica, Neabi (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas), todos do campus Nova Friburgo.

### **Etapa 2 - Maio 2025**

Envio da proposta para atores institucionais de interesse no nível sistêmico, exemplos: DCE (Diretório Central dos Estudantes), Direção Geral e Direção de Ensino, Neabi Maracanã (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas), ForNeabis (Fórum dos Neabis do Cefet / RJ), CPICER (Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico-raciais).

### **Etapa 3 - Até agosto 2025**

Inclusão do tema na agenda institucional, divulgação sobre a importância do tema e realização de consultas à comunidade, de modo que a proposta seja democrática e participativa.

### **Etapa 4 - Até dezembro 2025**

Coleta de sugestões ao texto primário, adequações no texto e elaboração de versão final e consulta à comunidade sobre a versão final.

### **Etapa 5 - Até fevereiro 2026**

Consulta a instâncias de deliberação coletiva.

### **Etapa 6 - Março 2026**

Aprovação da política.

### **Etapa 7 - Até abril 2026**

Divulgação da política.

### **Etapa 8 - Até junho 2026**

Promoção de articulação de setores para implementar ações imediatas (adequações em procedimentos, elaboração de fluxos).

### **Etapa 9 - Até setembro 2026**

Regulamentação de pontos necessários.

### **Etapa 10 - Março 2027**

Avaliação da política.



## RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

### **Katiane Faial Salgado**

Mestranda Profiap – UFJF

[katianefaial@gmail.com](mailto:katianefaial@gmail.com)

### **Prof. Dr. Angelo Brigato Ésther**

Professor Titular da Universidade Federal de Juiz de Fora (FACC/UFJF). Pós-doutor pelo Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX (CEIS20), da Universidade de Coimbra (Portugal). Doutor e Mestre em Administração (CEPEAD/UFMG).

[angelo.esther@ufjf.br](mailto:angelo.esther@ufjf.br)

**Elaborado em 19 fevereiro de 2025.**



## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.
- BARBOSA, Milka Alves Correia. **A influência das políticas públicas e políticas organizacionais para formação de competências gerenciais no papel do professor-gestor no ensino superior: um estudo em uma IES federal**. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/15602>. Acesso em: 06 fev. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. **Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**. Brasília, DF, Presidência da República, 2022. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm) >. Acesso em: 14 set. 2024.
- COLÉGIO PEDRO II. Portaria nº 4.282 - **Coíbe a prática de crimes de racismo e injúria racial no âmbito do Colégio Pedro II**, 2019. Disponível em: < [https://www.cp2.g12.br/atos\\_administrativos/9943-portaria-n%C2%BA-4-282-co%C3%ADbe-a-pr%C3%A1tica-de-crimes-de-racismo-e-inj%C3%BAria-racial-no-%C3%A2mbito-do-col%C3%A9gio-pedro-ii.html](https://www.cp2.g12.br/atos_administrativos/9943-portaria-n%C2%BA-4-282-co%C3%ADbe-a-pr%C3%A1tica-de-crimes-de-racismo-e-inj%C3%BAria-racial-no-%C3%A2mbito-do-col%C3%A9gio-pedro-ii.html) >. Acesso em: 28 jan. 2025.
- GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão**. In: Educação anti-racista: caminhos abertos pela lei Federal nº10.639/03. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. p. 39-62.
- GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. **Preconceito racial: modos, temas e tempos**. São Paulo, Cortez, 2007.
- SOUZA, Celina. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias, p. 20-45, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?for>. Acesso em: 06 fev. 2025.
- UFRRJ. Deliberação nº58/2019 do Conselho Universitário. **Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade**, 2019. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgjciefindmkaj/https://institucional.ufrrj.br/residenciaestudantil/files/2021/10/Pol%C3%ADtica-de-Acolhimento-%C3%A0s-Pessoas-em-Situa%C3%A7%C3%A3o-de-Viol%C3%Aancia.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2025.
- TRINDADE, Luiz Valério. **Discurso de ódio nas redes sociais**. Editora Jandaíra, Coleção Feminismos Plurais, São Paulo – SP, 2022.
- UFSC. Resolução normativa nº 175/2022/CUn. **Política de Enfrentamento ao Racismo na UFSC**, 2022. Disponível em: < <https://pedagogia.ufsc.br/2023/03/17/resolucao-politica-de-enfrentamento-ao-racismo-na-ufsc/> >. Acesso em: 28 jan. 2025.

**Discente: Katiane Faial Salgado**, Graduada em Serviço Social ,  
mestranda em Administração Pública.

**Orientador: Prof. Dr. Angelo Brigato Ésther**, Professor Titular da  
Universidade Federal de Juiz de Fora (FACC/UFJF). Pós-doutor pelo  
Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX (CEIS20), da  
Universidade de Coimbra (Portugal). Doutor e Mestre em Administração  
(CEPEAD/UFMG)

Universidade Federal de Juiz de Fora

19 de fevereiro de 2025.