



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

GESTÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA BRASILEIRA: UM CAMPO DE APRENDIZAGENS

Yone Maria Gonzaga - UFMG

Resumo:

A educação brasileira tem sido apontada em relatórios oficiais e acadêmicos como um espaço em que as desigualdades sociais e raciais são persistentes. Estas evidências destacadas, sobretudo, pelos movimentos negros vêm exigindo do Estado brasileiro a adoção de políticas públicas capazes de promover a superação destas iniquidades. A partir dos anos 2000, políticas que objetivam à promoção da igualdade racial e a superação do racismo vêm sendo implementadas de forma mais sistemática, em vários setores. No campo educacional, merecem destaque as políticas de ação afirmativa (cotas ou bônus) destinadas à inclusão de negros em universidades públicas. Tais políticas foram normatizadas pela Lei Federal 12711/12 e vêm exigindo das administrações públicas ações efetivas nos processos de gestão da diversidade étnico-racial. Visando ampliar os estudos sobre a implementação destas políticas no ensino superior, apresentamos este artigo que tem como objetivo refletir sobre o processo de gestão da diversidade étnico-racial em uma universidade pública brasileira. Os dados foram obtidos através de análise documental e os resultados apontam a necessidade de ampliação deste campo de estudos.

Palavras Chave: Gestão - diversidade étnico-racial – universidade - políticas públicas



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

1. Introducción

Em 15 de outubro de 2012, o Diário Oficial da União publicou a regulamentação da lei 12711, que trata da reserva de vagas para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, de no mínimo 50% (cinquenta por cento) de estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, observando, também os critérios econômicos.

A lei garante, ainda, a reserva de percentual destas vagas para preenchimento por curso e turno de estudantes autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à destes coletivos pretos, pardos e indígenas na constituição da população da unidade da Federação onde se encontra instalada a instituição, segundo os dados organizados pelo último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Essa legislação vai ao encontro de luta histórica dos movimentos sociais, sobretudo, dos movimentos negros e de militantes anti-racistas e representa a inflexão do Estado às demandas colocadas por setores da sociedade, os quais vêm reivindicando ações em prol da democratização do acesso e permanência no ensino superior de grupos sociais historicamente discriminados.

Estas lutas que ganharam maior visibilidade a partir da primeira deste século, principalmente, após a participação brasileira na Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Conexas de Intolerância, realizada em Durban, 2001, contribuíram para fundamentar as demandas pelas Políticas de Ações Afirmativas, que, neste texto, são entendidas como

Conjunto de políticas públicas e privadas, de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de Gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo como objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e emprego (GOMES, 2001, p.40).

As ações afirmativas se definem também por serem de caráter compensatório, uma vez que “buscam corrigir situações de discriminação e desigualdade infringida a certos grupos no passado, presente ou futuro, através da valorização social, econômica, política e cultural destes” (Moehlecke, 2002).



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Mesmo após a publicação do estatuto legal, a implementação de Políticas públicas direcionadas para a população negra, nas universidades públicas federais, continua causando controvérsia no seio da sociedade brasileira. Nota-se que a crítica à adoção de ações afirmativas para grupos e populações marginalizadas é menos intensa do que quando se destina especificamente aos sujeitos negros. Neste aspecto, o discurso se bipolariza: cotas sociais versus cotas raciais.

No afã de conter o avanço de conquistas do segmento negro nas universidades públicas, os “contrários” às leis de cotas reatualizam velhos discursos: *mestiçagem* (o Brasil é um país mestiço, portanto, a mestiçagem é “uma vantagem e não um problema” como nos diz CARVALHO (2005, p.96); *mérito acadêmico* (a meritocracia individual seria negada, reforçando a ideia de que aos negros falta a “aptidão” para tal nível de ensino); *defasagem da educação básica* (o Estado deve investir na educação básica para que os/as estudantes oriundos de escola pública sejam preparados e tenham possibilidade de pleitear uma vaga no ensino superior); *inconstitucionalidade* (buscam respaldo em ordenamentos jurídicos, como artigo 5º. da Constituição Brasileira, o qual apregoa que “todos são iguais perante a lei”, para dizer da inconstitucionalidade do Estado promover ações diferenciadas para determinados grupos).

Esse argumento da inconstitucionalidade foi utilizado pelo partido político Democratas em questionamento às cotas raciais implementadas pela Universidade de Brasília (primeira federal a aderir ao sistema) e foi rechaçado pelo Supremo Tribunal Federal, em votação histórica, ocorrida em abril de 2012. Em seu voto, o relator Ricardo Lewandowski salientou que

a aplicação do princípio da igualdade, sob a ótica da justiça distributiva, considera a posição relativa dos grupos sociais entre si. Mas, convém registrar, ao levar em conta a inelutável realidade da estratificação social, não se restringe a focar a categoria dos brancos, negros e pardos. Ela consiste em uma técnica de distribuição de justiça, que, em última análise, objetiva promover a inclusão social de grupos excluídos ou marginalizados, especialmente daqueles que, historicamente, foram compelidos a viver na periferia da sociedade (voto do Relator) disponível em www.stf.jus/arquivo/cms/noticias/anexo/ADP.

Apesar de toda a articulação de parte da sociedade brasileira avessa às políticas e dos discursos com conotações racistas veiculados, principalmente, pela mídia hegemônica, “até 2008, 51% das universidades públicas estaduais e 41,5% das



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

universidades públicas federais brasileiras haviam adotado alguma ação afirmativa” (SANTOS, 2012, p.11).

Na avaliação da pesquisadora do IPEA, Luciana JACCOUD, “os programas de ação afirmativa vêm democratizando o acesso ao ensino superior e diversificando o perfil racial e social do corpo discente das instituições” (JACCOUD, 2008, p.153).

Partindo do pressuposto de que é prerrogativa do Estado promover a justiça distributiva, garantindo aos cidadãos acesso aos bens socialmente produzidos, como a educação de qualidade e, se há quase uma década convivemos com as experiências afirmativas nas universidades públicas brasileiras, nos cabe refletir como tem sido a gestão destas políticas focalizadas nos espaços acadêmicos. Quais as ações têm sido viabilizadas pelo Estado no intuito de garantir a permanência bem sucedida de estudantes que acessaram as universidades públicas utilizando a política de reserva de vagas (cotas) ou bônus?

Em pesquisa documental, encontramos considerável referencial teórico versando sobre a conceituação de políticas afirmativas, a implementação das mesmas nas universidades públicas, bem como de pesquisas de trajetórias de estudantes oriundos das camadas populares. Todavia, são incipientes os estudos destinados a compreender como tem se efetivado os processos de gestão da diversidade racial e como a mesma tem impactado os processos acadêmicos e administrativo-burocráticos de tais instituições, o que demonstra a relevância deste trabalho.

Ressaltamos que neste artigo o conceito de raça, “refere-se ao reconhecimento de uma diferença que nos remete a uma ancestralidade negra e africana. Trata-se, portanto, de uma forma de classificação social construída nas relações sociais, culturais e políticas brasileiras” (GOMES, 2010, p.2).

Na categoria “negros” são incluídos todos os sujeitos autodeclarados pretos e pardos, seguindo classificação utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

2. Ampliando a compreensão sobre as políticas afirmativas no Brasil

2.1 - Políticas Públicas



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

O termo Políticas Públicas tem aparecido com frequência nos debates nacionais e, de acordo com a pesquisadora SOUZA (2006, p. 20), o ressurgimento do mesmo é decorrente de três fatores:

a política de contingenciamento de gastos imposta pela legislação de diretrizes orçamentária aos governos federal, estadual e municipal; o repensar do papel do Estado na proposição de políticas universalistas de bem-estar a todos os cidadãos; e, por último, as demandas por inclusão trazidas por setores alijados dos bens sociais, como educação, saúde, trabalho, segurança, lazer, transporte, alimentação, etc., sobretudo nos países em desenvolvimento, onde a convivência lado a lado de riqueza e bolsões de miséria, denota que a democracia não está de todo consolidada.

A política pública pode ser definida como um conjunto de decisões que produzem ações relativas à alocação imperativa de recursos por parte de instituições governamentais. Tais decisões são de caráter público, pois visam atender os interesses de uma sociedade ou parte dela. As ações conjugam decisões e interesses e são estrategicamente selecionadas “conforme a hierarquia da preferência dos atores envolvidos, expressando uma adequação entre os fins pretendidos e os meios disponíveis para alcançá-los” (SIMAN, 2005, p.36).

Neste trabalho, Políticas Públicas devem ser entendidas como

o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real (SOUZA, 2006, p.26).

Tomando por base este conceito, percebemos que a implementação de políticas públicas repercute na economia e nas sociedades, criando antagonismos e tensões, haja vista os argumentos “dos contrários” às cotas raciais (FRY, 2008), o que nos leva a pensar o quão necessário se faz romper com os conceitos hegemônicos e valores construídos ao longo da história que hierarquizam ou discriminam determinados grupos em função do pertencimento racial ou características fenotípicas, tornando-os invisíveis ao alcance de tais políticas e negando-lhes o usufruto dos direitos garantidos a todas as pessoas.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

À proposição de políticas antecede o conhecimento dos sujeitos a quem se destinam. Por essa razão, para se conceber ou implementar as políticas públicas é preciso explicar as interrelações entre Estado, política, economia e sociedade, trazendo para a arena da discussão “disciplinas que partilham um interesse comum na área e têm contribuído para avanços teóricos e empíricos, como economia, ciência política, sociologia, antropologia, geografia, planejamento, gestão, ciências humanas e sociais aplicadas” (SOUZA, 2006, p.27), sem perder de vista o sujeito coletivo para o qual as mesmas são traçadas.

Concebendo as Políticas Afirmativas com recorte racial para ingresso de estudantes negros/as nas universidades federais como Políticas Públicas implementadas pelo Estado Brasileiro, a partir das demandas políticas apresentadas pelos Movimentos Sociais Negros, intelectuais anti-racismo e assumidas por alguns setores sociais, cabe-nos interrogar, com urgência, como têm sido o processo de gestão das mesmas no interior destas instituições, pois, na concepção de SISS,

o papel desempenhado pela variável educação nos processos de implementação da cidadania dos afro-brasileiros se reveste de fundamental importância por guardar uma estreita relação com a inserção de membros desse grupo nos vários níveis ocupacionais e de renda no mercado de trabalho (SISS, 2012, p.29).

2.2 Movimento Negro e a luta pelas Políticas de Promoção da Igualdade Racial

Remonta de longa data a luta dos coletivos negros em prol dos bens socialmente produzidos, principalmente, a educação, entendida como possibilidade de alteração dos meios de vida. A partir da década de 1980, no contexto da redemocratização do país, essa luta ganha novos contornos, pois a militância negra começa a incluir o racismo e a discriminação racial nos debates sobre democracia, justiça e igualdade, fazendo com que o tema das desigualdades raciais apareça com mais frequência nos debates públicos e acadêmicos, forçando uma alteração na agenda política brasileira.

Esse debate ganhou corpo em 1995, ano de Tricentenário de Imortalidade de Zumbi dos Palmares e fez com que o então presidente Fernando Henrique Cardoso reconhecesse oficialmente a existência o racismo no país, comprometendo-se a envidar



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

esforços para mudar os quadros de iniquidade. De início, instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), que tinha como incumbência pensar e propor políticas de Estado capazes de superar o racismo.

A mobilização social atingiu maior visibilidade em 2001, durante a preparação da Conferência de Durban. Orientados pela prática social e, munidos de resultados de pesquisas (IPEA; (HENRIQUES, 2001) que apontavam as iniquidades raciais, os militantes e intelectuais negros ratificaram a importância da educação básica e superior no processo de produção de conhecimento sobre si mesmo e sobre os Outros e a importância destas no acesso ao mercado de trabalho em cargos e empregos de melhor repercussão financeira e simbólica e, ainda, a possibilidade de formação de quadros intelectuais e políticos.

Signatário do acordo internacional, o Estado brasileiro foi impelido a elaborar políticas que vão ao encontro das deliberações da Conferência de Durban, como preceitua, em seu artigo 99, que

Estados Nacionales deberían elaborar planos de ação capazes de promoverem a diversidade, igualdade, equidade, justiça social, igualdade de oportunidades e participação para todos. Deveriam, também, criar condições para a participação efetiva de todos nas tomadas de decisão e o exercício dos direitos civis, culturais, econômicos, políticos e sociais em todas as esferas da vida com base na não-discriminação (DURBAN, 2001 p.12).

Após a Conferência, temas como políticas de afirmativas com recorte étnico-racial para ingresso nas universidades e no trabalho, saúde da população negra, racismo institucional, etc. ganharam reforço nas pautas de reivindicações da militância negra, provocaram (e provocam) inquietação social, uma vez que no Brasil, vigora o Mito da Democracia Racial, o qual postula a convivência harmônica entre as três raças que constituem o povo brasileiro, negando, portanto, a necessidade de implementação de políticas diferenciadas.

Segundo GOMES (2010, p.5) “as demandas do movimento negro, a partir de então, passam a afirmar, de forma mais contundente, o lugar da educação básica e superior como um direito social”.

3. Gestão da diversidade racial: um campo em aberto



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Etimologicamente, a palavra gestão advém do verbo latino gero, gessi, gestum, gerere e, de acordo com BUENO (2007, p.387), significa gerência, ou administração. Para os pesquisadores FIDALGO e MACHADO (2000, p.172), gestão é “a ação de administrar e se ocupar de interesses, atividades ou situações, organizando e fazendo uso adequado dos meios disponíveis”.

Na avaliação de MANNING, LAUDARES et all, a gestão pública pode ser entendida como

a máquina que implementa as políticas públicas (órgãos governamentais, servidores públicos, sistema de gestão financeira e as regras processuais que os normatizam), em vez de uma máquina que elabora políticas públicas (corpos legislativos, gabinete, dirigentes, etc.) MANNING, LAUDARES et all (2009, p.98).

São prerrogativas do Estado prover e gerenciar as ações públicas que vão ao encontro das demandas da população, distinguindo que tipo de política se adequa a que tipo de necessidade garantindo a equidade “aos coletivos diversos - tratados historicamente como desiguais” (GOMES, 2010, p.6).

Considerando o tensionamento gerado na sociedade em torno da implementação de políticas de discriminação positiva no ensino superior e o período relativamente curto de efetividade de tais políticas em universidades brasileiras, o processo de gestão da diversidade étnico-racial configura-se como algo novo, um campo em aberto, carregado de tensão, uma vez que envolve interesses e posições diversificadas.

No momento em que os dados do Censo Demográfico de 2010, revelam que a população autodeclarada negra ultrapassa os 50% da população brasileira, (43,1% pardos e 7,6% pretos), torna-se imprescindível que o Estado brasileiro reconheça que, por razões históricas políticas e sociais, este segmento têm tido seus direitos negados e implemente políticas afirmativas voltadas para este público, e se ocupe dos processos de gestão das mesmas, pois não basta implantar a política, é preciso monitorar, avaliar e fazer as adequações necessárias.

ZONINSEIN (2006, p.21) nos chama a atenção:



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

as ações afirmativas não podem ser concebidas como mero processo burocrático de realocação de recursos disponíveis, com investimentos de baixo custo e a expectativa de resultados automáticos. Para serem efetivas, é necessário considerar a gestão das instituições envolvidas, bem como a proposição de mecanismos institucionais destinados a maximizar seus benefícios potenciais.

Para este autor,

essas ações devem ser desenhadas para combater especificamente as desigualdades herdadas, que resultam não só da falta de recursos econômicos do indivíduo, mas também de sua identidade étnico-racial (FERES, ZONINSEIN, 2006).

A chegada de coletivos negros, indígenas, quilombolas, etc. às instituições de ensino superior impõem ao Estado, de modo geral, e às universidades, de maneira específica, um desafio: a realização da gestão pública dos recursos disponíveis para propiciar, de fato, condições equânimes de permanência destes sujeitos.

As pesquisadoras Mayorga e Miranda afirmam que

a ação afirmativa na universidade “deve possibilitar o debate público e a politização dessa experiência, para que a política de permanência não se transforme em um paliativo das desigualdades, mas em algo que, de fato, envolva toda a comunidade acadêmica, possibilitando que ela se implique nessa transformação (MAYORGA, MIRANDA, 2012, p.2).

Neste sentido e corroborando a análise das pesquisadoras, caberá à universidade outro desafio: promover a capacitação dos quadros funcionais para atuarem em consonância com as proposições afirmativas definidas em seus órgãos deliberativos, garantindo, assim, os direitos dos ingressantes que optaram pelas políticas. E, para justificar a necessidade de envolver os profissionais em processos formativos com a temática racial, recorreremos ao Plano de Ação de Durban, ratificado pelo governo brasileiro, que preceitua em artigo 133:

Insta os Estados desenvolver e fortalecer a capacitação em direitos humanos com enfoque anti-racistas para servidores públicos, incluindo o pessoal da administração da justiça,



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

particularmente, os serviços de segurança, serviços penitenciários e de polícia, bem como entre as autoridades de serviços de saúde, educação e migração.

Acreditamos que não basta a disponibilização de recursos financeiros e a formulação de sofisticados programas administrativos, se as pessoas responsáveis pela gestão da política, não tiverem incorporado a noção de que a diferença (social, racial, de gênero ou orientação sexual) é um valor para a instituição e que os sujeitos ingressantes na universidade nestas condições são sujeitos de direitos.

4. Políticas afirmativas e a inclusão social na UFMG: o trabalho da CAIS

Em resposta ao movimento por democratização de acesso ao ensino superior, em 2008, o Conselho Universitário da UFMG instituiu a Política de Bônus, que consistia na aplicação de bônus de 10% na nota das provas dos candidatos ao vestibular que tivessem cursado os sete últimos anos da Educação Básica em escola pública, além de mais 5% para aqueles que, na mesma condição, se declarassem negros (pretos e pardos).

Embora tenha sido considerada, por um grupo de docentes da instituição, “uma resposta tímida e fraca diante do potencial político e pedagógico de uma universidade do porte da UFMG e das demandas de democratização do acesso em curso que articulam a questão socioeconômica com a étnico-racial” (ARANHA et al, 2008, p.2), já no primeiro vestibular em que se utilizou a política de bônus sociorracial na UFMG, constatou-se que a mesma tinha sido exitosa, como avaliou Aranha:

um total de 34% dos alunos aprovados no Vestibular 2009 em todos os cursos foi beneficiado pelo sistema de bônus. Se verificarmos os dados de alguns cursos, o quadro é ainda mais expressivo: em Medicina, um dos cursos mais elitizados da UFMG, seriam aprovados, sem o bônus, apenas 19 alunos (5,8%) com as características dos atuais “bonistas”. Com o bônus foram aprovados 92 candidatos, ou seja, 28,75%. Se fizermos o mesmo cálculo para os cursos de Medicina Veterinária e Direito, os resultados também são animadores: no caso do primeiro, foram aprovados 47 “bonistas” (39,2%). Sem o bônus, apenas 21 alunos



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

(17%) das escolas públicas teriam sido aprovados. Direito Noturno aprovou 82 “bonistas” (41%). Sem o programa, teriam sido apenas 28 (14%) (ARANHA, 2009, p. 2).

Na mesma época foi instituída a Comissão de Estudo e Acompanhamento de Medidas de Inclusão Social no Corpo Discente da UFMG – CAIS¹, que tinha como objetivo central

propor políticas institucionais de inclusão social para que o público que ingressou na UFMG, a partir de 2009 via bônus, assim como aqueles que já são estudantes desta Universidade vivenciem o direito à igualdade de oportunidades no ensino superior. Visa, portanto, ações voltadas para a democratização do acesso e para a garantia de condições de permanência bem sucedida do corpo discente da UFMG (Boletim CAIS 2010).

Para dar efetividade aos trabalhos demandados pela CAIS foram criadas duas subcomissões: Acompanhamento e de Avaliação. A partir de então, os membros da CAIS realizaram diversas atividades com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre a temática étnico-racial e a inserção de estudantes negros/as nas universidades públicas. Além disso, buscaram dar visibilidade à política aprovada e discutiram a necessidade de criação de um ambiente institucional favorável à sua implementação.

Dentre as atividades realizadas, destacamos as que buscaram agregar novos sujeitos e ações em prol da temática étnico-racial: mesas redondas com a participação de docentes de outras instituições federais de ensino que já haviam implantado a política de reserva de vagas (cotas ou bônus) para aprender com a experiência destes/as; rodas de conversas com setores da sociedade civil; participação na Semana da Consciência Negra promovida pelo Sindicato da categoria dos trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação; aulas públicas de cidadania, visando maior aproximação com o corpo discente; parcerias em atividades culturais que priorizavam a questão racial, lançamento da campanha “Política de Bônus: A UFMG além dos padrões”, com o objetivo de divulgar a política interna para a comunidade acadêmica e, externamente, para cursinhos pré-vestibulares, como o realizado pelo Educafro, dentre outras.

No campo acadêmico: tentativa de estabelecer o contato os estudantes “bonistas” para levantamento de suas demandas; apresentação das políticas institucionais de assistência estudantis disponíveis; oferta de cursos de língua inglesa; redação de textos

¹ Boletim: A UFMG além dos padrões, disponível em www.ufmg.br/cais



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

acadêmicos e qualificação na Disciplina de Cálculos 1, disciplina com grande índice de reprovação de estudantes da área de exatas, “bonistas” ou não; sensibilização de estudantes “bonistas” para participação em projetos de pesquisas e de extensão, como os organizados pelos/as docentes integrantes do Programa Ações Afirmativas na UFMG; participação no Programa Institucional de Recepção dos Calouros, com realização de palestra com o tema: Políticas Afirmativas e democratização do acesso de negros e indígenas no ensino superior.

Algumas das aprendizagens produzidas neste período de implementação da política de bônus foram registradas em artigos acadêmicos publicados em revistas científicas e também no Boletim oficial da instituição.

4.1- Gestão da diversidade étnico-racial em uma universidade pública: campo de aprendizagens

Embora se reconheça a relevância dos trabalhos realizados pela CAIS, verificou-se que a institucionalização da política afirmativa continua sendo um grande desafio nesta universidade. O que ficou evidente no primeiro momento foi a dificuldade institucional em lidar com a temática étnico-racial, especialmente, aos aspectos relacionados aos sujeitos negros, o que na literatura sobre relações raciais, tem sido conceituado como racismo institucional que, segundo JACCOUD (2009, p.157), “Não se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, orientados por motivos raciais, mas, ao contrário, atua de forma difusa, diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes grupos raciais”.

A inexistência de um órgão ou setor na estrutura organizacional, com autonomia, de uma equipe multiprofissional qualificada capaz de executar as atividades e de recursos orçamentários destinados à realização das ações cotidianas, impediu e/ou postergou a efetivação de diversas atividades planejadas, as quais dariam visibilidade à política e permitiriam o atendimento às demandas trazidas pelos estudantes “bonistas”.

Durante a vigência da política de bônus, a instituição se deparou com situações, até então, não vivenciadas, nem planejadas, como a interposição de recursos por parte de alguns candidatos reprovados nos vestibulares para o curso de Medicina. Insatisfeitos, questionaram judicialmente a constitucionalidade da política. Tais questionamentos geraram algumas tensões internas, exigindo da universidade ações efetivas para contrapor os argumentos e sustentar a legitimidade da política aprovada em seu Conselho Deliberativo Superior.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Também outras instituições que haviam aprovado algum tipo de política afirmativa foram questionadas juridicamente. De acordo com SANTOS, “os profissionais do direito se depararam com novas demandas sociais em que a política universalista das nossas instituições passou a ser questionada, através do princípio de que os desiguais devem ser tratados desigualmente (SANTOS, 2012, p.13)”.

4.2 - Contexto Atual

Nos últimos anos, constata-se a presença de maior número de negros/as estudantes na UFMG. Este resultado é decorrente dos Programas de Inclusão Social formatados na universidade, como o “Programa Ações Afirmativas”, que busca acompanhar jovens negros/as, principalmente os de baixa renda, em suas trajetórias acadêmicas e auxiliá-los/as em sua permanência. Há a preocupação em realizar ações voltadas para o fortalecimento acadêmico (participação em projetos de iniciação científica, congressos, seminários, grupos de estudo, dentre outros), além de contribuir para a continuidade de seus estudos em nível de pós-graduação como descrevem as pesquisadoras TEIXEIRA et al (2006).

O segundo programa é a adoção de uma política de expansão de vagas no período noturno, visto como medida de inclusão social. Tal deliberação foi baseada em estudos que compararam os perfis socioeconômicos de estudantes dos turnos diurno e noturno. É sabido que os cursos noturnos têm um elevado potencial de inclusão, uma vez que incorporam, em maior número, estudantes oriundas camadas mais populares e estudantes de segmentos étnicos e raciais desprivilegiados, diagnosticam BRAGA e PEITOTO (2008).

A implementação do Bônus sócio-racial também contribuiu para o ingresso de homens e mulheres negros nos cursos de graduação na UFMG, todavia, segundo o pesquisador Ernesto AMARAL (2013)

a principal desvantagem dos bonistas parece ser a de que estão sub-representados em cursos mais concorridos. Existe uma desigualdade de acesso ainda muito grande no que tange ao curso em que os bonistas, de fato, entram na universidade.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Para chegar a estes resultados, o mesmo analisou dados socioeconômicos coletados nos vestibulares da universidade, entre 2000 e 2010, pela Comissão Permanente do Vestibular (COPEVE). Procurou também perceber se houve aumento significativo de estudantes provenientes de escolas públicas, levando ainda em consideração informações sociais, econômicas, familiares e cursos de escolha dos vestibulandos.

Ainda segundo o autor, de uma forma geral, os resultados da pesquisa sugerem que

o acesso à UFMG está se democratizando. Pessoas que antes não tinham condições de ingressar na universidade, por terem estudado em escolas públicas e serem negros, agora possuem melhores condições de concorrer com alunos brancos e provenientes de escolas privadas.

Porém, tais análises são apenas o início de uma avaliação da eficácia da política de bônus. Além de analisar o aumento de estudantes aprovados no vestibular que possuem condições socioeconômicas desfavoráveis, é preciso investigar: (1) se tais alunos estão permanecendo na universidade; (2) se eles estão obtendo rendimentos acadêmicos no mesmo nível daqueles que não foram beneficiados pelo sistema de bônus; (3) se o rendimento acadêmico na universidade está se mantendo semelhante ao nível de anos anteriores à implementação do bônus; (4) se os alunos beneficiados pelo sistema de bônus estão sofrendo algum tipo de preconceito ou discriminação na universidade; e (5) se há diferenças entre o impacto do bônus nos diferentes cursos da universidade.

A universidade somente poderá responder às questões elencadas, se desenvolver uma política pública efetivamente afirmativa.

Por força da lei 12711/12, a UFMG implementou em 2013, a “lei de cotas” com recorte social e racial, o que certamente contribuirá para a chegada de estudantes com o perfil socioeconômico e racial em maior número e mais diverso do que o da maioria do atual corpo discente. A inserção destes coletivos exigirá da universidade um processo de



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

revisão e adequação de suas políticas internas e o diálogo mais profícuo com a sociedade externa.

Os “novos” sujeitos demandam novas pedagogias e produzem novas epistemologias e incitam à superação do discurso de que as políticas universalistas, por si, superarão as injustiças e violências que ainda padecem. E, para se contrapor estes discursos, a temática étnico-racial precisa ganhar capilaridade no contexto universitário e perpassar toda a estrutura administrativa e acadêmica.

Para isso, avaliamos que algumas medidas que contemplem a necessidade e as especificidades destes “novos” sujeitos são emergenciais. Destacamos: acompanhamento sistemático dos/as estudantes, verificando, inclusive, o desempenho acadêmico de seu corpo discente. Tal medida será estratégica no sentido de produzir informações que possam subsidiar a elaboração de ações institucionais de apoio à formação acadêmica destes/as estudantes, concorrendo para a permanência bem sucedida do corpo discente.

E ainda, a revisão dos critérios de disponibilidade de recursos para as ações afirmativas; incentivo à participação em eventos acadêmicos e científicos; possibilidade de participação em projetos de iniciação científica; organização de cursos de qualificação voltados para a temática étnico-racial para todos os servidores/as, primeiramente, os/as que atuam em setores que lidam diretamente com o corpo discente, como as Pró-Reitorias, Seções de Ensino, Divisão de Registro Acadêmico.

Finalmente, o ensino da história e cultura africana e afro-brasileira, tal qual determina a Lei 10639/2003, deve ser inserido nos currículos de todos os campos do conhecimento e não somente nas áreas destinadas à formação de professores. O resgate da história de homens e mulheres negros e sua participação efetiva na construção social, política e cultural da sociedade brasileira pode contribuir para que atos de discriminação racial, como o ocorrido no início de 2013, não mais aconteçam.

Em março/2013, um grupo de estudantes da Faculdade de Direito da UFMG, protagonizou cenas que circularam nas redes sociais, causando a indignação em grande parte da sociedade mineira. Em uma das imagens produzidas durante um trote, uma jovem aparece pintada de preto com um cartaz de papelão escrito “Caloura Chica da Silva” - em referência à escrava que viveu no século 18 e entrou para a história brasileira, aparece acorrentada pelas mãos e rapaz com fenótipo racial branco segura a corrente.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Este episódio, que aos olhos de muitos não passa de uma simples “brincadeira”, mostra como são sutis as amarras do racismo e como ele persiste nas práticas sociais. Além disso, o mesmo impõe à instituição a adoção de medidas coibitivas baseadas nos preceitos legais, mas, sobretudo, impõe a esta mesma universidade a necessidade de incluir em todos os seus processos formativos, sejam eles acadêmicos ou de capacitação profissional, o ensino da temática étnico-racial, argumentando, principalmente, que a diferença, não deve ser entendida como inferioridade, mas como um direito e deve ser respeitada.

Em resposta ao ocorrido, a universidade, através de mensagem dirigida à comunidade universitária, repudiou o trote e informou que a instituição iniciara os procedimentos cabíveis para apuração dos fatos e punição dos envolvidos, seguindo o disposto em seu Regimento. Em outra nota, anunciou algumas propostas de alterações estruturais, como a criação de uma Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis, além da reestruturação, aperfeiçoamento e ampliação da Ouvidoria Universitária e da CAIS. Segundo a nota, estas medidas objetivam o “aprimoramento institucional e a construção de um ambiente inclusivo, democrático, fraterno e solidário, imprescindível ao desenvolvimento contínuo da convivência e das práticas universitárias, enfatizando as renovadas questões relacionadas à Diversidade” (disponível em www.ufmg.br/notadareitoria.pdf 11.07.13).

5. Concluindo

Como o Estado brasileiro, através das universidades, pode garantir à sociedade o conhecimento científico e cultural, sem desconsiderar as epistemologias trazidas pelos sujeitos ingressantes no ensino superior, através das políticas de cotas e/ou bônus?

Ao lembrar que a população negra vivencia há séculos uma realidade injusta e desigual e que lentamente começa a mudar, a ministra chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, durante a abertura da Recepção de Calouros na UFMG, em 05.08.13, asseverou, que a transformação efetiva dessa realidade só ocorrerá quando mulheres e homens negros, que constituem mais da metade da população, puderem exercer “o direito básico de participar das decisões políticas, sociais e econômicas; ou seja, o direito de participar de forma digna e integral de todas as instituições, inclusive da universidade”.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Enquanto universidade pública, a instituição tem de assegurar a todos os coletivos a possibilidade de conviver em ambiente em que o seu pertencimento étnico-racial não se torne um motivo de exclusão e, para cumprir este preceito, cabe-lhe a tarefa de implementar, gerir e avaliar todas as suas políticas, atuando assim para a constituição de uma sociedade plural e verdadeiramente democrática.

Nesta perspectiva, avaliamos que o processo de Gestão da diversidade étnico-racial em uma universidade pública brasileira é um campo aberto e que possibilita diversas de aprendizagens, se estivermos dispostos a aprender a partir da convivência com a pluralidade de experiências, indagações e conhecimentos trazidos por homens e mulheres negros/as que, a partir dos anos 2000, chegam em maior proporção aos campi universitários.

6. Referências

AMARAL, Ernesto Friedch de Lima. *Análise do perfil dos alunos ingressantes pela iniciativa do bônus* (2013). disponível em www.ernestoamaral.com/docs/presentations/BONUS2013a.pdf.

ARANHA, Antonia Vitória S. et al. *Para além do bônus: a urgência de ações afirmativas na UFMG*. Boletim da UFMG – Ano 34, no. 1606, Belo Horizonte, 21.04.2008.

ARANHA, Antonia Vitória S. *Bônus sociorracial na UFMG: vitória da inclusão e da democracia*. Boletim UFMG – Ano 37, no. 1639. Belo Horizonte, 02.02.2009.

BRAGA, M. M.; PEIXOTO, M. C. L. 2008. Expansão dos cursos noturnos na UFMG: uma política efetiva de inclusão social? IN: PEIXOTO, M. C. L.; ARANHA, A. V. *Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação*. Belo Horizonte: Editora UFMG. p. 92-118.

BUENO, Silveira. *Minidicionário da língua portuguesa*. Silveira Bueno. -2ª.ed. São Paulo: FTD, 2007.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

CARVALHO, José Jorge de. *Inclusão étnica e racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior*. São Paulo: Attar Editorial, 2005.

CONFERENCIA DE DURBAN. Declaração e Programa de Ação da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, DURBAN, África do Sul, 2001 (relatório).

FIDALGO, F.; MACHADO, L. *Gestão Bipartite*. Dicionário da Educação Profissional. SESTACAD/NETE-UFMG: 2000

FRY, Peter, Que imagem do Brasil está por detrás das cotas raciais. IN: PEIXOTO, Maria do Carmo de L. & ARANHA, Antonia Vitória (orgs.) *Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ações Afirmativas & Princípio Constitucional da igualdade*. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2001.

GOMES, Nilma Lino. *Diversidade étnico-racial, inclusão e equidade na educação brasileira: desafios, políticas e práticas*. Disponível em www.anpae.or.br/iberolusobrasileiro.2010/cdrom/94/pdf. Acessado em 15.08.13.

JACCOUD, Luciana. O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. IN: THEODORO, Mário (org.) *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos*. Brasília: IPEA, 2008, p.135-70.

MANNING, Nick; LAUDARES, Humberto et.all. Reformas de Gestão Pública: o que a América Latina tem a aprender com a OCDE? IN: MEDEIROS, Paulo; LEVY, Evelyn. (orgs.) *Novos caminhos da Gestão Pública: olhares e dilemas*. Rio de Janeiro: Qualitymark; Brasília, DF: CONSAD, 2009.

MAYORGA, Cláudia; MIRANDA, Shirley A. *As cotas e o desafio da permanência*. Boletim UFMG no. 1796- Ano 39, de 29.10.2012.

MOEHLECKE, S. 2002. *Ação afirmativa: história e debates no Brasil*. Cadernos de Pesquisa, n.117, p. 197-217.

SANTOS, Jocélio Teles dos (org.). *Cotas nas universidades: análise dos processos de decisão*. Salvador: CEAO, 2012.

SIMAN, A. *Políticas públicas: a implementação como objeto de reflexão teórica e como desafio prático*. FAFICH/UFMG, 2005 - Tese de Doutorado.



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
NACIONAL



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

SISS, Ahyas. Afro-brasileiros e educação superior: notas para debate. IN: COSTA, Hilton et.all. (ogs.) *Uma década de Políticas Afirmativas: panorama, argumentos e resultados*. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012, 247p.

SOUZA, Celina. *Políticas Públicas: uma revisão da literatura*. Disponível em www.sielo.br/pdf/soc//n.16/a03n.16.pdf, acessado em 01.11.2012.

TEIXEIRA, I. A. de C.; PRAXEDES, V. L.; PÁDUA, K. C. (Org.). *Memórias e Percursos de Estudantes Negros e Negras na UFMG*. Belo Horizonte: Autêntica. 2006