



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DO ESPÍRITO SANTO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO**

WILIAM WAGNER SILVA SARANDY

**OS IMPACTOS DA BRANQUITUDE NA PRODUÇÃO DO
RACISMO INSTITUCIONAL NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

VITÓRIA/ES, 2024



mestrado profissional
ppgmpe/ufes

**OS IMPACTOS DA BRANQUITUDE NA PRODUÇÃO DO
RACISMO INSTITUCIONAL NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Educação do Centro de Educação da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Patrícia Gomes Rufino Andrade.

Wiliam Wagner Silva Sarandy
Vitória/ES
2024

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

S243i Sarandy, Wiliam Wagner Silva, 1970-
OS IMPACTOS DA BRANQUITUDE NA PRODUÇÃO DO RACISMO INSTITUCIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO / Wiliam Wagner Silva Sarandy. - 2024.
153 p. : il.

Orientadora: Patrícia Gomes Rufino Andrade.
Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) -
Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Educação.

1. Branquitude. 2. Cultura Organizacional. 3. Racismo Institucional. 4. Decolonialidade. 5. Universidades Federais. I. Andrade, Patrícia Gomes Rufino. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Educação. III. Título.

CDU: 37

WILIAM WAGNER SILVA SARANDY

**OS IMPACTOS DA BRANQUITUDE NA PRODUÇÃO DO RACISMO
INSTITUCIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Educação do Centro de Educação da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Educação.

Vitória/ES, 04 de outubro de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof^ª. Dr^ª. Patrícia Gomes Rufino Andrade (Orientadora)
Universidade Federal do Espírito Santo

Professor(a) Dr. Eduardo Augusto Moscon Oliveira
Universidade Federal do Espírito Santo

Professor(a) Dr. Gustavo Henrique Araújo Forde
Universidade Federal do Espírito Santo

Professor(a) Dr. Fábio Santos Bispo
Universidade Federal do Espírito Santo

Professor(a) Dr^ª. Sandra Maria Cerqueira da Silva
Universidade Estadual de Feira de Santana

À minha mãe, Célia Maria de Azevedo Silva, e meus irmãos, Flávio Marcos Silva Sarandy e Marcelo Silva Sarandy, como inspiração e apoio em minha vida.

À Bibiana Raquel Moura Altamirano Sarandy, minha querida esposa, amiga e companheira de tantos desafios e vitórias, como fonte de incentivo e ponderação de todos os momentos.

Aos meus filhos, Sara de Almeida Sarandy, Tiago de Almeida Sarandy e Stela Duhz Sarandy, razão de meus propósitos, herdeiros de meu legado.

A todos(as) com quem compartilhei trocas justas de saber e que comigo colaboraram para a realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, à minha ancestralidade, que firma as minhas raízes pessoais, familiares e culturais.

Aos meus familiares, toda a minha gratidão, como pilares da minha vida, de meus projetos e de minhas realizações.

Agradeço também à minha orientadora, a profa. dra. Patrícia Gomes Rufino Andrade, pelo seu apoio e direcionamento à minha formação, sendo fundamental para o sucesso desta pesquisa.

Ao Coordenador do programa de pós-graduação profissional em educação, o prof. dr. Alexandro Braga Vieira, minha profunda gratidão pela sua competência, incentivo e motivação contagiante, que nos desafia, ao mesmo tempo que nos impulsiona à conquista de nossos ideais.

Aos prezados professores que constituíram a minha banca de defesa, a profa. dra. Sandra Maria Cerqueira da Silva, o prof. dr. Fábio Santos Bispo, o prof. dr. Gustavo Henrique Araújo Forde e o prof. dr. Eduardo Augusto Moscon Oliveira, também minha profunda gratidão, cujas análises e orientações se constituem fundamentais para a melhor qualificação técnica deste trabalho.

À Aline Antonio, minha gratidão, pela sua dedicada atuação e competência na arte e diagramação do produto educacional resultante deste trabalho.

Aos meus caros colegas de mestrado, cuja união foi inspiradora a cada momento, a cada desafio e a cada conquista realizada, aos quais manifesto o meu agradecimento por esta conquista, que também é coletiva.

Aos colegas de universidade, professores, servidores técnicos e estudantes entrevistados, cujas significativas participações contribuíram para a construção deste trabalho, consubstanciando os fundamentos teóricos da temática estudada à compreensão da dinâmica da práxis cotidiana.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente com este trabalho, em relação aos quais sou muitíssimo grato pelas suas valiosas contribuições, a cada momento e a cada necessidade atendida.

“Você só aprende quem você é, quando desaprende o que te ensinaram a ser”.
(Wanderson Dutch)

OS IMPACTOS DA BRANQUITUDE NA PRODUÇÃO DO RACISMO INSTITUCIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Wiliam Wagner Silva Sarandy¹

Prof^ª. Dra. Patrícia Gomes Rufino Andrade²

RESUMO

Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação, da Universidade Federal do Espírito Santo, na linha de pesquisa Práticas Educativas, Diversidade e Inclusão Escolar, e investigará as temáticas da branquitude e do racismo institucional. O objetivo é compreender como a branquitude impacta na produção do racismo institucional na Universidade Federal do Espírito Santo. Como aportes teóricos estabeleceremos diálogos com Neusa Santos Souza (2021), Cida Bento (2022), Frantz Fanon (2008) e Lia Schucman (2020). Como metodologia, a nossa produção de dados terá como base pesquisa qualitativa exploratória, com utilização de entrevistas semiestruturadas em questionários aplicados em entrevistas individualizadas. Os sujeitos alvos da pesquisa são estudantes de pós-graduação e servidores públicos autodeclarados brancos e autodeclarados negros em cargos de gestão, docência e técnicos-administrativos em educação. De acordo com os indicativos da pesquisa, concluímos que a branquitude se manifesta de modo difuso na cultura organizacional da Universidade Federal do Espírito Santo, a confirmar o que apontam os referenciais teóricos deste trabalho, ressaltando-se ser esta a fonte alimentadora do racismo institucional na universidade, afetando a trajetória profissional dos seus colaboradores e estudantes.

Palavras-chave: Branquitude. Cultura Organizacional. Racismo Institucional. Decolonialidade. Universidades Federais.

¹ Mestrando do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Educação da UFES – Universidade Federal do Espírito Santo. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2341577611993352>. E-mail: wiliam.sarandy@ufes.br.

² Doutora em Educação - Diversidade e Práticas Inclusivas (UFES). Professora Adjunta do Departamento de Educação, Política e Sociedade (DEPS/CE/UFES). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2327451507961703>. E-mail: patricia.andrade@ufes.br.

ABSTRACT

This research is linked to the Professional Master's Program in Education at the Federal University of Espírito Santo, in the research line Educational Practices, Diversity and School Inclusion, and will investigate the themes of whiteness and institutional racism. The objective is to understand how whiteness impacts the production of institutional racism at the Federal University of Espírito Santo. As theoretical contributions, we will establish dialogues with Neusa Santos Souza (2021), Cida Bento (2022), Frantz Fanon (2008) and Lia Schucman (2020). As a methodology, our data production will be based on exploratory qualitative research, using semi-structured interviews in questionnaires applied in individualized interviews. The target subjects of the research are graduate students and public servants who self-declare as white and self-declare as black in management, teaching and technical-administrative positions in education. According to the research findings, we conclude that whiteness manifests itself in a diffuse manner in the organizational culture of the Federal University of Espírito Santo, confirming what the theoretical references of this work indicate, highlighting that this is the source of institutional racism at the university, affecting the professional trajectory of its employees and students.

Keywords: Whiteness. Organizational Culture. Institutional Racism. Decoloniality. Federal Universities.

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1. Metodologia da Pesquisa Utilizada	14
Quadro 1. Relação de Trabalhos sobre Branquitude e Racismo Institucional	19
Quadro 2. Cronograma de Preparação da Pesquisa (1º ano)	48
Quadro 3. Cronograma de Execução da Pesquisa (2º ano)	49
Quadro 4. Análise de Riscos	49
Quadro 5. Síntese dos Dados Apurados: Identificação dos Participantes da Pesquisa ...	51
Tabela 2. Descrição Técnica do Produto Educacional	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Renda dos entrevistados autodeclarados negros e autodeclarados brancos ..	53
Gráfico 2. Formação geral dos Entrevistados	54
Gráfico 3. Formação dos Entrevistados Autodeclarados Negros	55
Gráfico 4. Formação dos Entrevistados Autodeclarados Brancos	55
Gráfico 5. Conhecimento sobre o Conceito de Branquitude	56
Gráfico 6. Consciência sobre a Própria Racialidade	57
Gráfico 7. Experiência de Racismo Institucional	58

Sumário

1. Introdução.....	12
1.1. Considerações sobre minha história pessoal e profissional em relação à temática em estudo....	14
2. Revisão de literatura.....	19
3. Referenciais teóricos	22
3.1. A formação da subjetividade do negro, frente ao Ideal de Ego branco, segundo Neusa Santos Souza	22
3.2. O pacto narcísico da branquitude, segundo Maria Aparecida Silva Bento: diálogos com Frantz Fanon e Lia Schucman	24
3.3. Alguns referenciais da teoria de Jacques Lacan para a compreensão dos conceitos tratados por Neusa Santos Souza e Maria Aparecida Silva Bento: do narcisismo primário à formação dos laços sociais	27
3.4. A relevância de Antonio Gramsci para a concepção de hegemonia, em relação à educação e à filiação na cultura	29
3.5. A educação como discurso e movimento contra-hegemônico.....	32
3.6. Caminhando ao encontro do <i>ethos</i> : o sujeito como expressão do meio e a estética das relações intersubjetivas.....	35
4. Considerações sobre a branquitude, o sujeito branco e a cultura colonial	37
5. Metodologia utilizada	41
5.1. Organização da pesquisa	42
5.2. Cronograma da pesquisa.....	48
5.3. Análise de riscos.....	49
6. Descrição da pesquisa	50
6.1. Apresentação dos indicativos gerais da pesquisa.....	51
6.2. Apresentação da pesquisa sobre a compreensão da branquitude	56
6.3. Apresentação da pesquisa sobre o enfrentamento do racismo institucional	58
6.4. Análises, resumos e conclusões da pesquisa	59
7. Conclusões e considerações finais	60
8. Produto educacional	62
8.1. Composição do produto educacional.....	64
8.2. Descrição técnica do produto educacional	65
8.3. As rodas de conversas.....	67
8.4. Estrutura das rodas de conversas	67
9. Referências bibliográficas	69
Anexo I: Parecer Consubstanciado do CEP.....	77
Anexo II: Questionários de Entrevistas da Pesquisa.....	81

1. Introdução

A realidade vivenciada pela maioria das pessoas negras na sociedade brasileira é atravessada por um discurso hegemônico estruturante a partir do qual corpos, linguagem, cultura, mitologia e o próprio “ego” são marcados por um ideal coletivo inatingível; o que corresponde a uma violência sobre a constituição do sujeito negro em todos os níveis.

Assim nos fala Neusa Santos Souza (2021, p. 64-65):

“É preciso que haja um modelo a partir do qual o indivíduo possa se constituir – um modelo ideal, perfeito ou quase. Um modelo que recupere o narcisismo original perdido, ainda que seja através da mediação: a idealização dos pais, substitutos e ideais coletivos. Esse modelo é o Ideal do Ego³ [...] O negro de quem estamos falando é aquele cujo Ideal de Ego é branco. O negro que ora tematizamos é aquele que nasce e sobrevive imerso numa ideologia que lhe é imposta pelo branco como ideal a ser atingido e que endossa a luta para realizar este modelo”.

Esse ideário imposto corresponde ao que podemos compreender como “branquitude”, uma estratégia de poder mantenedora de privilégios oriundos de uma suposta supremacia do sujeito branco sobre o sujeito negro ou não branco, algumas vezes inconsciente, pois que seus parâmetros nem sempre são explícitos para ou explicitados pelo indivíduo branco. A invisibilidade da branquitude, no entanto, não impede que os privilégios perpassem ou sejam fortalecidos nas culturas das instituições, favorecendo o sujeito branco em detrimento do sujeito negro ou não branco.

Considerando que vivemos em uma sociedade altamente racializada, organizada a partir da valorização da branquitude, que leva à marcação imposta pelo Ideal de Ego branco sobre a subjetividade negra e que, por sua vez, essa relação leva ao racismo, questionamos: *Como a branquitude impacta na produção do racismo institucional na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)?*

Silvio Almeida, assim ensina, ao abordar a temática da branquitude dentro de uma estrutura de pretensa supremacia branca (2019, p. 47-48):

“A ideia de supremacia branca pode ser útil para compreender o racismo se for tratada a partir do conceito de hegemonia e analisada pelas lentes das teorias críticas da branquitude ou branquitude [...] A supremacia branca é uma forma de hegemonia, ou seja, uma forma de dominação que é exercida não apenas pelo exercício bruto do poder, pela pura força, mas também pelo estabelecimento de mediações e pela formação de consensos ideológicos.”

³ Sobre o Ideal do Ego, no contexto da Teoria de Sigmund Freud (1996, p. 27-71) o “Aparelho Psíquico” estruturalmente é dividido em sistemas ou instâncias com funções específicas, interligadas entre si. Dentre essas instâncias há a denominada Superego e, dentro desta, há diversas subestruturas, uma delas denominada Ideal do Ego, que remete o sujeito a um dever ser e ter inconsciente e o submete às aspirações de outros sujeitos, gerando um estado de tensão constante.

Esta posição de privilégio, na qual se encontra o sujeito branco, o coloca dentro de uma hegemonia cultural⁴, cujo impacto sobre a constituição do sujeito negro toma a forma de um *Ideal de Ego* branco coletivo e alimenta o racismo em suas diversas modalidades.

Ampliando a compreensão sobre essa questão, podemos entender o racismo como um fenômeno social que incide sobre o sujeito negro e o culpabiliza por sua suposta ineficácia diante do desenvolvimento das sociedades brancas e que busca cerceá-lo sobre suas qualidades perpetuando-o na subalternidade, envolvendo uma “severidade sobre si mesmo”, bem como “influências externas”, advindas das exigências sociais, morais, educacionais e culturais, sobre as quais se fundamenta o seu psiquismo⁵. À medida que nossas questões forem apresentadas buscaremos complementar este diálogo com Neusa Santos Souza (2021) e Frantz Fanon (2008) entre outros autores que nos acompanharão nesta caminhada.

É importante ressaltar que não se entende a “vitória” sobre a branquitude e o racismo institucional tão somente com a gestão das subjetividades, incluindo a simples ascensão de uma parte dos sujeitos negros a postos de direção. É fundamental que haja a ruptura cultural de superioridade branca, com “a necessidade de se pensar a ideia de [uma nova] estética [...] de forma ampla, como arte de vida, como produção e transformação da existência, o estético como possibilidade de se ligar ao outro” (Schucman, 2020, p.201).

Como hipótese, espera-se que esta pesquisa contribua para compreender e formular questionamentos internos sobre como são produzidas e impactadas pela branquitude as relações intersubjetivas da racialidade institucional na Universidade Federal do Espírito Santo.

⁴ Tomando por base os ensinamentos de Antonio Gramsci, “Os escritos traduzidos de Gramsci não contêm nenhuma definição precisa de hegemonia cultural. O que mais se aproxima é sua caracterização frequentemente citada de hegemonia como o consentimento 'espontâneo' dado pelas grandes massas da população à direção geral imposta à vida social pelo grupo fundamental dominante; esse consentimento é 'historicamente' causado pelo prestígio (e conseqüente confiança) que o grupo dominante desfruta por causa de sua posição e função no mundo da produção [...] Os grupos dominantes não mantêm sua hegemonia meramente dando à sua dominação uma aura de autoridade moral por meio da criação e perpetuação de símbolos legitimadores; eles também devem buscar ganhar o consentimento de grupos subordinados à ordem social existente”. (*apud* Lears, T. J. Jackson. O Conceito de Hegemonia Cultural: Problemas e Possibilidades. *A revisão histórica americana*, Vol. 90, No. 3 (jun/1985), p. 567-593. <https://doi.org/10.2307/1860957>. Acesso em 12 de agosto de 2024).

⁵ Podemos entender o “psiquismo” como o conjunto de atividades emanadas da mente humana, em que “As Funções Psicológicas Superiores (FPS), como memória, consciência, percepção, atenção, fala, pensamento, vontade, formação de conceitos e emoção, se intercebiam nesta rede de nexos ou relações e formam, assim, um sistema psicológico, em que as funções se relacionam entre si”. (*in* Souza, Vera Lúcia Trevisan de & Andrada, Paula Costa de. Contribuições de Vigotski para a compreensão do psiquismo. Scielo Brasil. Psicologia do ensino e aprendizagem. Estudos de psicologia (Campinas) 30 (3) – Set/2013. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000300005>. Acesso em 12 de agosto de 2024).

A organização deste trabalho consiste em apresentarmos nossos referenciais teóricos e a pesquisa realizada assim dividida, após este Capítulo 1 de introdução: no Capítulo 2 abordaremos a revisão da literatura, traçando considerações sobre trabalhos que possam tratar da mesma temática; no Capítulo 3 trabalharemos com os referenciais teóricos, efetuando um diálogo com os principais autores que nortearam essa pesquisa; no Capítulo 4 traremos considerações sobre a branquitude, o sujeito branco e a cultura colonial, refletindo sobre os diversos estudos realizados sobre a branquitude e como os conceitos trazidos fortalecem o entendimento da temática pesquisada; no Capítulo 5 apresentaremos a metodologia utilizada na pesquisa, com detalhamento do seu cronograma, análise de riscos e questionário de entrevistas; no Capítulo 6 traremos os resultados da pesquisa; no Capítulo 7 as conclusões deste trabalho; no Capítulo 8 a proposta de produto educacional, resultante da pesquisa; e no Capítulo 9, as referências bibliográficas consultadas.

Em resumo, a metodologia desta pesquisa abrange os seguintes itens, conforme Tabela 1:

Tabela 1. Metodologia da Pesquisa Utilizada.

Método de Pesquisa:	Pesquisa qualitativa exploratória.
Técnica de Pesquisa:	Utilização de entrevistas semiestruturadas.
Instrumentos de Pesquisa:	Questionários aplicados através de entrevistas individualizadas.
Participantes/Entrevistados:	Os sujeitos alvos da pesquisa são estudantes de pós-graduação da universidade e servidores públicos em cargos de docência e técnicos-administrativos em educação, com e sem funções de gestão.
Local de Coleta dos Dados:	Como <i>locus</i> de viabilização da pesquisa, temos o <i>Campus</i> de Goiabeiras da Universidade Federal do Espírito Santo, localizado no município de Vitória/ES.
Organização da Pesquisa:	A pesquisa foi dividida em três partes, sendo: a Parte I – Identificando os participantes; a Parte II – Compreendendo a branquitude, contendo narrativas baseadas em conhecimentos e vivências gerais dos entrevistados; e a Parte III – Enfrentando o racismo institucional.

1.1. Considerações sobre minha história pessoal e profissional em relação à temática em estudo

É importante me posicionar quanto ao meu lugar social, considerando a minha história pessoal, observada a orientação de Lia Vainer Schucman (2020, p. 25) de que “é condição *sine qua non* que o investigador saiba o lugar social e subjetivo de onde age, fala, observa e escreve”:

Sou um homem branco, atualmente de meia idade, olhos claros, hétero, cisgênero, de classe média, portanto, situado nos padrões sociais de privilégios auferidos dentro de uma sociedade altamente racializada. E é deste lugar, portanto, que falo.

Minha história pessoal, de todo modo, está marcada por ter nascido no auge da ditadura militar e pertencer a um segmento familiar com espectro político de esquerda, tendo meu pai sido aluno do curso de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), membro do Diretório Central dos Estudantes (DCE), preso durante o período de repressão e, em razão desse fato, expulso da Universidade no ano de 1974, conforme se pode verificar no Relatório Final da Comissão da Verdade,⁶ instaurada na UFES, cujos trabalhos foram concluídos no ano de 2016, trazendo esse fato consequências psicossociais, pessoais e familiares.

Acresce-se também o fato de eu estar vinculado, em exercício e em pesquisas, às religiões de matrizes africanas, as quais são historicamente alvo de discriminação em muitas instituições, o que denominamos racismo religioso⁷.

Essas experiências me fizeram ser tomado por um sentimento de busca por justiça social, intencionando contribuir com o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, pautado na ética e na equidade.

Apesar do exposto, sou filho de uma sociedade racista, submetido aos paradigmas da branquitude, que, no decorrer de minha história de vida, pude verificar que mesmo sendo contrário ao racismo e toda e qualquer forma de exploração e discriminação, sou beneficiário de seus privilégios, frutos da cultura colonial difundida no Brasil.

Vejo, no entanto, parafraseando Grada Kilomba (2016) que “o racismo é uma problemática branca”, acrescentando que a consciência crítica para a subversão da

⁶ Vide *Relatório Final Comissão da Verdade*. UFES, 2016, p. 92, 95 e 110. Disponível em <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:6025163c-5b3b-3c66-afbe-34f7bb2bc4cf>. Acesso em 10/09/2023.

⁷ De acordo com a cartilha “Terreiros em luta: caminhos para o enfrentamento ao racismo religioso”, de iniciativa de Ilê Axé Omiojuarô (RJ), Ilê Axé Omi Ogun Siwajú (BA) e do *site* Criola (RJ), disponível em: <https://criola.org.br/cartilha-terreiros-em-luta-apresenta-caminhos-para-defesa-de-direitos-humanos-acesse/>. Acesso em 12/08/2024: “Racismo religioso é um conjunto de práticas violentas que expressam a discriminação e o ódio pelas religiões de matriz africana e seus adeptos, assim como pelos territórios sagrados, tradições e culturas afro-brasileiras”.

branquitude é um dever de toda pessoa branca antirracista. E, com o desenvolvimento de uma maior consciência crítica, cotidianamente aprendo e me surpreendo com falas e atitudes, minhas e de outras pessoas brancas, que, com maior percepção da racialidade presente, me incomoda substancialmente.

A minha formação acadêmica possui uma proposição multidisciplinar, que em minha vida favoreceu um leque de saberes e competências⁸:

Graduei-me em ciências contábeis, em 1996, na área de ciências sociais aplicadas, auferindo conhecimentos e habilidades de gestão orçamentária, análises de indicadores de desempenho e raciocínio lógico e analítico. No entanto, considerando necessidades de trabalho em nível de especialização, adentrei pelas especificidades do direito tributário (material e processual) buscando uma compreensão das normas jurídicas como marcos regulatórios atuantes nas relações intersubjetivas e nas relações entre os setores público e privado.

Posteriormente, me lancei às proposições das ciências humanas por perceber a necessidade de compreender melhor as relações humanas, especialmente por presenciar e questionar as instituições quanto às suas relações intrínsecas às culturas institucionais e que de certa forma explicitam a racialidade nas posições das pessoas que as ocupam, o que me fez buscar inicialmente a minha formação em psicanálise clínica, em 2007, como aperfeiçoamento pessoal e profissional, a partir da qual aprimorei minha vocação investigativa da subjetividade humana e fui levado a reflexões sobre a sua interseção com a cultura e a educação e a crítica ao universalismo psicanalítico como representante de uma racionalidade eurocentrada. Posteriormente me especializei em antropologia (2017), uma amplitude de conhecimentos e atitudes relativos à intersecção entre subjetividade, cultura e diversidade, que entendo como essenciais para uma maior compreensão da temática pesquisada e sobre equidade social e inclusão racial.

Após, nos anos de 2020 e 2021, durante o período de pandemia da COVID-19, me aprofundei nos estudos psicanalíticos como professor da Escola Freudiana de Psicanálise de Teresina (PI).

Essas experiências na área acadêmica me estimularam a “mergulhar” na área de educação e me serviram de incentivo para prestar concurso para a Universidade Federal

⁸ O termo “competência”, aqui, **não** deve ser entendido como uma referência de autoridade ou de capacidade, mas como ensina Maria do Carmo Martins (2019, p. 6) é o conjunto de conhecimentos (saber o que fazer), habilidades (saber como fazer) e atitudes (querer fazer) necessário para a realização de determinadas atividades.

do Espírito Santo (UFES), visando atuar na área de gestão educacional, evoluindo, mais atualmente, no que se refere a políticas públicas educacionais de equidade racial.

E foi durante todo esse desenvolvimento que em 2011 fui admitido como servidor público federal, atuando como técnico administrativo em educação da UFES, no cargo de contador. Durante esse tempo na Universidade atuei em diversos setores, inicialmente no antigo Departamento de Contratos e Convênios da Pró-Reitoria de Administração (DCC/PROAD), hoje, Diretoria de Projetos Institucionais (DPI/PROAD); posteriormente na antiga Prefeitura Universitária (PU/UFES), hoje, Superintendência de Infra-estrutura (SI/UFES); e, atualmente, exercendo o cargo de chefe da divisão de fiscalização administrativa da Diretoria de Contratações de Obras e Serviços da Pró-Reitoria de Administração (DCOS/PROAD).

Os meus 5 anos iniciais na UFES me aproximaram significativamente das áreas de ensino, pesquisa e extensão da Universidade, o que me levou a atuar em diversos projetos de pesquisa e de extensão, especialmente voltados às causas ambiental, racial e de religiosidade de matriz africana, a exemplo de minha participação, desde o ano de 2016, no Grupo de Estudos de Religiões Afro-Brasileiras (RELIGAFRO) e de atividades do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros do Centro de Educação (NEAB/CE).

O NEAB contribuiu para que pudesse ampliar minha visão no sentido de compreender os processos institucionais pelos quais passamos, contudo, a partir de meu ingresso fui desenvolvendo grande interesse pela melhoria das políticas que possam agregar valor à formação dos discentes, técnicos e à realização de projetos dos docentes.

Depreendo que tratar das questões da branquitude e do racismo institucional nos cursos de graduação e de pós-graduação é um meio de se formar lideranças representativas para além das ações afirmativas e de políticas de reparação, algo que intuitivamente fica evidente em todos os locais pelos quais passei.

Entendo que o Brasil do século XXI não pode continuar mantendo relações étnico-raciais de invisibilidade daqueles que são, em verdade, representantes de maiorias silenciadas pelo colonialidade ainda presente na sociedade brasileira.

As inserções em projetos de pesquisa e extensão na UFES tem me permitido a percepção do racismo como eixo estrutural das relações sociais na sociedade brasileira e de sua necessária resolução para a construção de uma sociedade mais justa e equânime.

Dentre esses projetos, nos anos de 2018 e 2019 atuei como Coordenador Adjunto da “V Conferência Mundial de Combate às Desigualdades Econômicas, Raciais e Étnicas” (Departamento de Educação, Política e Sociedade/ Centro de Educação) realizado através

do Convênio entre a UFES e a Universidade de Minnesota (EUA) e contratado com a Fundação Espírito-Santense de Tecnologia (FEST), tendo como Coordenadora Geral a minha atual orientadora.

A V Conferência Mundial de Combate às Desigualdades Econômicas, Raciais e Étnicas, além de outras ações, resultou na emissão da “Carta de Vitória” junto à Plenária do Movimento Negro em 29/09/2018, que propõe a reafirmação das deliberações da Declaração e Programa de Ação de Durban-2001, através da qual os países signatários, inclusive o Brasil, se comprometeram com políticas estruturais de Estado para eliminar quaisquer formas de desigualdades raciais e étnicas.

Decorrente de minha participação nesse projeto ampliei minha consciência crítica sobre a branquitude e a relevância da questão racial, sobretudo devido à histórica herança cultural em nosso país e no mundo.

Ao longo dos últimos anos também tenho me debruçado sobre o estudo da teoria e pesquisas sobre as relações raciais e sobre a religiosidade de matriz africana, o que me levou a atuar, desde o ano de 2021, como membro da equipe organizadora e como pesquisador bolsista do projeto “Africanidades Transatlânticas: História, Memórias e Culturas Afro-Brasileiras”, dentro da Linha de Pesquisa de Estudos Socioambientais, Culturas e Identidades (Centro de Ciências Humanas e Naturais/UFES).

Esses estudos, aliados à minha trajetória profissional e acadêmica, têm me estimulado ao aprofundamento, em nível de mestrado, essencial para a minha formação pessoal e profissional.

Vejo assim que estas transformações agregam-se possibilitando tanto o reconhecimento de questões institucionais internas como também minha transformação como agente educativo em sentido amplo.

Nesse processo de formação ingressei no segundo semestre de 2022 no programa de pós-graduação do mestrado profissional em educação da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGMPE/UFES), o que vem ao encontro de todas a minha experiência de vida pessoal e, acredito, me favorece com maior ossatura teórica e qualificação profissional e acadêmica, com impacto sobre a contribuição que espero fornecer ao meu ambiente de trabalho na universidade e à sociedade em geral.

Toda essa formação profissional e trajetória acadêmica me levaram ao encontro da temática em estudo, inclusive com a intenção de fortalecer a *Política de Gestão de*

*Integridade da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)*⁹, visando contribuir com esta pesquisa para maior equidade racial na instituição.

2. Revisão da Literatura

Efetuamos revisão da literatura referente a análise dos trabalhos precedentes que abordam o tema proposto a ser investigado pela pesquisa, para os quais consultamos os seguintes bancos de dados: BDTD do IBICT; CAPES; e Google Acadêmico.

Adotamos como descritores de pesquisa: (DISSERTAÇÃO OR TESE) Branquitude AND Racismo Institucional AND “Subjetividade” OR “Inconsciente” AND Cultura AND Universidades Federais, no BDTD do IBICT, sendo encontrado 1 artigo.

Quanto à CAPES, utilizamos como descritores de pesquisa: (DISSERTAÇÃO OR TESE) Branquitude AND Racismo Institucional AND “Subjetividade Negra” AND Cultura AND Universidades Federais, porém, **não** houve resposta à pesquisa.

E, no Google Acadêmico, foram adotados como descritores de pesquisa: (DISSERTAÇÃO OU TESE) "Branquitude" E "Racismo Institucional" E "Subjetividade Negra" E "Cultura" E "Universidades Federais", apresentando-se, ao todo, 14 trabalhos, sendo um e-book e 13 dissertações.

Para seleção dos trabalhos encontrados, considerei como fator de exclusão a análise dos resumos/ sinopses dos 15 trabalhos identificados, a partir dos quais efetuamos a seleção dos trabalhos cujos resumos/ sinopses possuem correspondência direta com a temática “branquitude e racismo institucional”, conforme quadro 1 a seguir:

Quadro 1. Relação de Trabalhos sobre Branquitude e Racismo Institucional

Nº	Autor (a)	Título	Referência/ Ano	Tipo de Documento	Base de dados encontrada
----	-----------	--------	--------------------	----------------------	--------------------------------

⁹ De acordo com a página de Governança da UFES, “**Integridade Pública** é o conjunto de arranjos institucionais que buscam garantir que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal, ou seja, entregar os resultados esperados pela sociedade de forma adequada, imparcial e eficiente” (grifos originais). Disponível em: <https://www.governanca.ufes.br/integridade>. Acesso em 28/10/2023.

1	Bruno Correia da Mota (UFRRJ)	NA TEIA DO RACISMO: Trauma Coletivo e Complexo Cultural... Marcas do Brasil Negro!	2019	Dissertação	BDTD (IBICT)
2	Sueli Carneiro (Selo Negro)	RACISMO, SEXISMO E DESIGUALDADE NO BRASIL	2011	Livro (E-Book)	Google Acadêmico
3	Renata Cristiane Araujo de Lima Pierre Louis (UFSC)	ENTRAVES DA PERMANÊNCIA: O Cotidiano de Estudantes Negras/os de Universidades Públicas do Sul do Brasil	2021	Dissertação	Google Acadêmico
4	Sara Moura de Carvalho (PUC-SP)	“TORNAR-ME BRANCA, TORNAR- SE BRANCA”: Narrativas de Psicólogas Brancas sobre as Relações Raciais, um Diálogo a partir da Branquitude Crítica	2020	Dissertação	Google Acadêmico
5	Evelyn Fernanda Pinheiro Silva (PUC-SP)	A DIMENSÃO SUBJETIVA DA DESIGUALDADE RACIAL: Significações de Pós-Graduandos Negros sobre o Percurso Escolar até o Doutorado	2020	Dissertação	Google Acadêmico
6	Elisamar Pereira Martins (CEFET- RJ)	O OPRESSOR E SEUS CÚMPLICES: Uma Análise de Discursos Racistas de Influenciadores Digitais Negros	2021	Dissertação	Google Acadêmico

Fonte: BDTD (IBICT)/ Google Acadêmico (2023).

Observa-se a existência de 2 categorias aplicadas às temáticas dos trabalhos pesquisados: 1) Estudos Políticos e Sociológicos sobre a Branquitude e o Racismo; e 2) Estudos Psicológicos sobre a Branquitude e o Racismo.

Na categoria 1) Estudos Políticos e Sociológicos, nos chamou a atenção: a) o *e-book* da filósofa brasileira Sueli Carneiro. A obra ressalta a importância do rompimento da hipocrisia da miscigenação para que o Brasil, ao assumir ser um país racista, possa superar essa negação histórica e avançar em políticas integradoras da comunidade negra. Em relação às dissertações, a revisão de literatura identificou dois trabalhos: b) “ENTRAVES DA PERMANÊNCIA: O Cotidiano de Estudantes Negras/os de Universidades Públicas do Sul do Brasil”, de Renata Cristiane Araujo de Lima Pierre Louis, a autora reflete sobre os enfrentamentos cotidianos de estudantes negros(as) para permanência na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) frente ao racismo, bem como sobre as alternativas descolonizadoras e decoloniais nas instituições de ensino universitário; e c) “O OPRESSOR E SEUS CÚMPLICES: Uma Análise de Discursos Racistas de Influenciadores Digitais Negros”, de Elisamar Pereira Martins, a autora reflete sobre a cooptação de indivíduos negros pelo discurso racista opressor, de modo a desprezarem as ações de políticas afirmativas, desconsiderando a sua importância na sociedade atual.

Na categoria 2) Estudos Psicológicos, destacamos três dissertações que se mostraram alinhadas à temática pesquisada: a) “NA TEIA DO RACISMO: Trauma Coletivo e Complexo Cultural... Marcas do Brasil Negro!”, de Bruno Correia da Motta, ao tratar do complexo cultural, aborda conceitos da psicologia analítica, fundada pelo psiquiatra suíço Carl Gustav Jung; b) “‘TOR-NAR-ME BRANCA, TOR-NAR-SE BRANCA’: Narrativas de Psicólogas Brancas sobre as Relações Raciais, um Diálogo a partir da Branquitude Crítica”, trabalho da psicóloga Sara Moura de Carvalho, que faz um paralelo com a obra de Neusa Santos Souza, uma das principais referências teóricas deste trabalho. A referida dissertação vem apresentar a ótica da pessoa branca, ao, criticamente, tomar consciência de sua submissão aos paradigmas da branquitude, e dar visibilidade o que antes estava invisibilizado, dissimulado pela cultura hegemônica colonial, ressaltando-se a similaridade deste trabalho com o tema de nossa pesquisa; e c) “A DIMENSÃO SUBJETIVA DA DESIGUALDADE RACIAL: Significações de Pós-Graduandos Negros sobre o Percorso Escolar até o Doutorado”, de Evelyn Fernanda Pinheiro Silva, na qual a autora estudou as significações que foram constituídas na

subjetividade de estudantes negros durante o seu processo de escolarização até a chegada ao doutorado.

Neste sentido, considerando a revisão da literatura discutida neste capítulo, trabalharemos os diálogos entre os referenciais teóricos deste trabalho para, posteriormente, apresentarmos o processo metodológico de construção desta pesquisa.

3. Referenciais teóricos

Neste capítulo discorreremos e dialogamos com as teorias de Neuza Souza Santos, Maria Aparecida Silva Bento, Frantz Fanon, Lia Vainer Schucman, Antonio Gramsci, dentre outros, estudando os conceitos que contribuem para melhor compreensão dos temas aqui tratados, como: A constituição da branquitude resultante da cultura hegemônica colonial, bem como os impactos da branquitude nas relações do sujeito negro nos espaços institucionais.

3.1. A formação da subjetividade do negro, frente ao Ideal de Ego branco, segundo Neusa Santos Souza

Neusa Santos Souza vem nos apresentar o “Mito Negro”, como um aspecto ao mesmo tempo constituinte e alienante da subjetividade da pessoa negra, pois, que a invisibilidade da sua humanidade, perante os paradigmas da Branquitude, faz do “ser negro” uma fantasia, uma ilusão, trazida à ordem do imaginário, dissociado do simbólico imposto pela cultura hegemônica branca, frente às contradições do real, caracterizado pela vivência discriminatória daqueles que não conseguem alcançar o seu Ideal de Ego colonial.

Como nos afirma Souza (2021, p. 54):

“O mito é uma fala, um discurso – verbal ou visual – uma forma de comunicação sobre qualquer objeto: coisa, comunicação ou pessoa. Mas o mito não é uma fala qualquer. É uma fala que objetiva escamotear o real, produzir o ilusório, negar a história, transformá-la em ‘natureza’. Instrumento formal da ideologia, o mito é um efeito social que pode entender-se como resultante da convergência de determinações econômico-político-ideológicas e psíquicas.” (grifos originais)

O mito, assim, caracterizado pelo “irracional”, pelo “feio”, pelo “ruim”, pelo “sujo”, pelo “sensitivo”, pelo “superpotente”, pelo “exótico”, cria estereótipos que tentam afirmar uma “natureza negra” e se configura como um desafio para toda pessoa negra, que se recusa à submissão aos padrões da cultura hegemônica branca, que busca alçar a

um novo *locus* simbólico de empoderamento pessoal, como sujeito ativo, portador de um Ideal de Ego advindo de sua própria cultura, orgulhoso de sua negritude.

A identificação com o mito corresponde, portanto, a um processo de segregação do sujeito negro, o que o leva a um Ideal de Ego incorporado do discurso estruturante da normatividade imposta pelo colonizador.

E a realização do Ideal do Ego é uma exigência do Superego. Nas palavras de Freud, “Há sempre uma sensação de triunfo quando algo no Ego coincide com o Ideal do Ego. E o sentimento de culpa (bem como o de inferioridade) também pode ser entendido como uma tensão entre o Ego e o Ideal do Ego.” (*apud* Souza, 2021, p. 64-65)

Considerando que o Ideal do Ego é uma exigência e, se esse ideal está vinculado ao significativo resultante do discurso da cultura branca, há para o sujeito negro um acréscimo de tensão psíquica, pela impossibilidade de satisfazer ao modelo imposto pelo Outro hegemônico.

Neusa Santos Souza apresenta uma série de relatos, onde demonstra a evolução do Ideal do Ego branco, sobre a constituição do sujeito negro, em diversos aspectos e matizes, alguns aparentemente contraditórios entre si, algumas vezes se colocando na posição do dominador, em evidente identificação narcísica.

“O negro que elege o branco como Ideal do Ego engendra em si mesmo uma ferida narcísica, grave e dilacerante, que, como condição de cura, demanda ao negro a construção de um outro Ideal de Ego. Um novo Ideal de Ego que lhe configure um rosto próprio, que encarne seus valores e interesses, que tenha como referência e perspectiva a História. Um ideal construído através da militância política, lugar privilegiado de construção transformadora da História.” Souza (2021, p. 77)

O exposto acima reforça a atuação da branquitude como um arranjo social que captura o psiquismo e os corpos pretos, pardos, indígenas, dentre outros, inclusive brancos, o que, conforme define o filósofo nigeriano Bayo Akomolafe (2021), atende aos interesses de modelagem do mundo por uma elite de poder, representante da cultura hegemônica colonial, com fundamento em uma cosmovisão vinculada à cultura branca eurocentrada, o que requer a desconstrução da ideia de padrões fixos de realidade e nos leva a outras formas de nos relacionarmos em sociedade.

Segundo Neusa Santos Souza (2021), a construção transformadora da História depende de um movimento político a ser impetrado pelo sujeito negro. Ao assumir a sua negritude se empodera e definitivamente rompe com a posição narcísica advinda de um modelo ideal que não o realiza, antes, o leva à instância simbólica da branquitude, inatingível no real.

No entanto, podemos questionar qual a devida responsabilidade do sujeito branco na luta antirracista? Esta resposta depende de entendermos o “pacto narcísico” promovido pela branquitude.

3.2. O Pacto Narcísico da Branquitude, segundo Maria Aparecida Silva Bento: Diálogos com Frantz Fanon e Lia Schucman

O texto a seguir faz um estudo comparado, construindo um diálogo em torno da temática estudada, dentro das abordagens histórica, política, econômica e psicanalítica.

As disparidades existentes entre brancos e negros, para acesso ao mercado de trabalho, impulsionou a socióloga Cida Bento (2022) a decifrar o padrão de comportamento que atua como um “acordo não verbalizado”, ao qual ela denominou “Pacto Narcísico da Branquitude”.

Como “pacto”, podemos compreender seu caráter de acordo, ainda que não verbal, implícito nas relações intersubjetivas e difuso dentro das organizações. E, em relação à sua qualidade “narcísica”, podemos compreender um comportamento “espelhado”, onde o um se reconhece no outro, como que em favor de si mesmo, sendo esse movimento algumas vezes inconsciente.

Ressalta-se que, sendo um “pacto narcísico”, este somente pode ser realizado dentro de uma relação espelhada, no caso, sendo um pacto de branquitude, entre sujeitos brancos.

O que fica evidente com Cida Bento, portanto, é a falácia do discurso meritocrático. E isto, em geral, causa incômodo em ser aceito pelo indivíduo branco; em outras palavras, o indivíduo branco ao se deparar criticamente com os paradigmas da branquitude, percebe que suas conquistas, suas realizações aparentemente meritórias fizeram parte de uma usurpação histórica. Uma usurpação da humanidade e de todos os meios possíveis de equidade de vida do indivíduo negro.

Aqui reside uma das maiores resistências do indivíduo branco, pois ao relativizar toda a possibilidade de mérito, é voltado para uma análise crítica da sua própria História, da visão eurocêntrica do mundo e do capitalismo colonial. De onde vem, portanto, o direito a uma supremacia racial branca?

Segundo Cida Bento:

“Dentre as tantas formas de oposição e resistência social à relação de dominação que se estabeleceu, vale destacar Frantz Fanon e Albert Memmi, cujos estudos problematizaram as continuidades simbólicas e institucionais das relações coloniais de dominação, mesmo após os processos de independência formais das nações [...]

São pontos comuns [...] a crítica ao eurocentrismo, a revisão da narrativa histórica colonial e a defesa da emergência de ‘outras’ vozes e saberes advindos do Sul global. As hierarquias de raça e gênero foram fundamentais para a estruturação do pensamento colonial.” (Bento, 2022, p. 37) (grifos originais)

É importante revisitar constantemente a História, pois a ignorância é associada a um projeto de poder e isso faz com que o “óbvio” muitas vezes precise ser evidenciado. Como diz Frantz Fanon, “a alienação intelectual é uma criação da sociedade burguesa”. (Fanon, 2008, p. 186)

A mera visão da história, no entanto, é criticada por Fanon. Ela existe, evidentemente, e deve se tomar consciência dela, criticamente, mas por si só o conhecimento da História não seria capaz de transformar no presente a vida dos afrodescendentes ou aliviar a dor da desumanização sofrida pelos ancestrais negros no longo histórico de escravização.

Assim se refere Fanon:

“Não sou prisioneiro da História. Não devo procurar nela o sentido do meu destino. Devo me lembrar, a todo instante, que o verdadeiro *salto* consiste em introduzir a invenção na existência. No mundo em que me encaminho, eu me recrio continuamente. Sou solidário do Ser na medida em que o ultrapasso [...] Não sou escravo da Escravidão que desumanizou meus pais [...] Estou convencido de que há grande interesse em entrar em contato com uma literatura ou arquitetura negras do século III a.C. Ficaríamos muito felizes em saber que existe uma correspondência entre tal filósofo preto e Platão. [porém] Não se deve tentar fixar o homem, pois o seu destino é ser solto. A densidade da História não determina nenhum de meus atos. Eu sou meu próprio fundamento. É superando o dado histórico, instrumental, que introduzo o ciclo de minha liberdade [...] Que jamais o instrumento domine o homem. Que cesse para sempre a servidão do homem pelo homem. Ou seja, de mim por um outro [...] Por que simplesmente não tentar sensibilizar o outro, sentir o outro, revelar-me outro?” (Fanon, 2008, p. 189-191) (grifos originais)

A fala de Fanon é tanto política, quanto poética! É de liberdade de pensamento e de sentimentos, entretanto, como promover essa superação em uma sociedade submetida ao pacto da branquitude, muitas vezes invisibilizado aos próprios sujeitos brancos?

Lia Schucman vem ao encontro deste diálogo, quando busca responder a uma questão posta por Vron Ware: “quais seriam as estratégias antirracistas apropriadas para subverter as forças da branquitude?” (Ware, 2002, *apud* Schucman, 2020, p. 200).

Um esboço de resposta foi posta por Schucman, a qual diz que:

“sujeitos brancos perfazem uma fissura entre a brancura do corpo e o poder identitário da branquitude. E me parece que para esta fissura ser feita há a necessidade de se pensar a ideia de estética não como a pensada no senso comum, definitivamente, ligada ao ideal de beleza ocidental, mas sim pensá-la de forma ampla, como arte da vida, como produção e transformação da existência, o estético como possibilidade de se ligar ao outro” (Schucman, 2020, p. 200-201)

Aqui vemos um encontro entre Fanon (2008) e Schucman (2020). Talvez, a solução do pacto da branquitude, com superação da posição narcísica à qual se insere o sujeito branco, esteja na dimensão estética, como possibilidade de ligação ao outro, o um ao encontro do outro. E somente há como assim se proceder por meio da linguagem, uma linguagem estética, capaz de transformar o mundo. Fanon (2008) nos leva a isto depreender, quando discorre:

“Atribuimos uma importância fundamental ao fenômeno da linguagem. É por esta razão que julgamos necessário este estudo, que pode nos fornecer um dos elementos de compreensão da dimensão *para-o-outro* do homem de cor. Uma vez que falar é existir absolutamente para o outro.” (Fanon, 2008, p. 33) (grifos originais)

Mais adiante, ao citar Karl Marx¹⁰, Fanon (2008) expõe: “O problema não é mais conhecer o mundo, mas transformá-lo.” (*apud* Fanon, 2008, p. 33)

A transformação, portanto, perpassa a dimensão da linguagem; esta, por sua vez, advém da cultura, inserida na instância do simbólico, de onde o Outro rege as relações intersubjetivas entre o um e o outro. E é no Outro que a linguagem estética pode acontecer, onde os vínculos são feitos.

Percebemos, assim, a qualidade política da educação, como meio de transformação social, na possibilidade de desenvolvimento da visão sobre si mesmo e sobre a sociedade na qual se insere o indivíduo, constituindo-se como sujeito à medida de sua filiação na cultura.

Ainda que concordemos com Fanon (2008), sobre o conhecimento da História ser um caminho, mas não um fim em si mesmo, é a partir da sua própria História que o sujeito pode questionar sua submissão à cultura hegemônica colonial.

O exposto acima é marcado por Fanon (2008), quando aborda a postura do sujeito negro, nativo das colônias africanas, que após ter vivido vários anos na metrópole, retorna à sua terra natal, trazendo uma nova linguagem, uma nova visão de mundo, embora submetido à cultura do colonizador, com uma nova posição na estrutura social da colônia.

Essa questão é relativamente complexa, pois ou o sujeito negro pode, além de impactado, ser também cooptado pela branquitude, fortalecendo o discurso da cultura hegemônica, ou pode subverter as suas forças. Deste modo, para o sujeito negro é fundamental para a afirmação de sua negritude, a construção de uma nova cultura, contra-hegemônica, o que pode levar à transformação da História, da sua própria História.

¹⁰ Conforme nota de Renato da Silveira (tradutor da obra de Frantz Fanon, *Pele Negra, Máscaras Brancas*), na qual informa ser uma citação específica da XI tese de Karl Marx sobre Feuerbach.

Quanto ao sujeito branco, com uma visão crítica da branquitude, Schucman aponta um caminho possível: “Acredito que [...] uma das contribuições que um branco pode fazer pela e para a luta antirracista é denunciar os privilégios simbólicos e materiais que estão postos nessa identidade” (Schucman, 2020, p. 27).

As duas considerações acima, todavia, seja em relação ao sujeito negro, seja em relação ao sujeito branco, não eliminam a necessidade de adoção de políticas públicas adequadas, que visem a promoção da equidade social e a necessária reparação Histórica.

O pacto narcísico da branquitude, de todo modo, precisa ser rompido de dentro para fora, através de uma visão crítica à branquitude para que uma nova estética se funde nas relações intersubjetivas.

3.3. Alguns referenciais da teoria de Jacques Lacan para a compreensão dos conceitos tratados por Neusa Santos Souza e Maria Aparecida Silva Bento: do narcisismo primário à formação dos laços sociais

“O desejo demanda o desejo de Outro... e produz a vida humana, criando laços sociais, relações sociais, a própria cultura enquanto ‘falta’. Então a educação que este outro (mãe) oferece, produz laços sociais, constitui relações sociais, constituindo aí o sujeito humano enquanto sujeito suposto saber. Assim a criança ultrapassa sua dimensão de indivíduo da espécie e se produz como sujeito humano.” (Andreozzi, 2008) (grifos originais)

Os laços sociais, dentro de uma perspectiva lacaniana, nada mais são do que as relações existentes em uma rede de significantes. O sujeito, assim, é constituído justamente a partir do que se lhe apresenta como “falta” (na instância do real), sendo a incompletude o que faz surgir (do indivíduo) o sujeito, o qual se utiliza (inicialmente) do imaginário e (posteriormente) do simbólico (como representante do desejo do “Outro”) e o meio de suportar essa falta e existir.

Aqui cabe compreender que o “Outro” (com iniciais maiúsculas) para a psicanálise lacaniana se refere ao “*locus* simbólico”, de alteridade e, dialeticamente, de ancoramento de um modelo possível para um lugar identificatório de similitude, da mitologia familiar, das culturas; é a estrutura da linguagem, capaz de inverter o “meu lugar egóico”, espelhando a “minha fala”, promovendo o diálogo nas relações intersubjetivas, favorecendo a constituição do sujeito; é o próprio princípio do Inconsciente e a expressão da incompletude. A partir desse paradigma encontramos o núcleo do drama da vida humana.

A ideia básica é a de que o indivíduo da espécie humana, ao nascer, é um ser prematuro, portanto, rompido com a natureza. A criança somente conseguirá encontrar uma solução para o seu estado de desamparo por intermédio de uma precipitação através da qual antecipará o amadurecimento do seu próprio corpo ao se projetar na imagem do outro-mãe.

Há, nessa relação de identificação espelhada, a identificação narcísica, imaginária, imediata de um no outro, onde o outro desaparece no um. Assim observado, cria-se uma “posição narcisista”¹¹ que manifesta a alienação do sujeito no desejo do outro, já como uma projeção do desejo do “Outro”. Cabe observar que o outro-mãe também é resultante da falta e da projeção do Outro. Nesse movimento de alienação, não há discriminação entre o filho e a mãe, disfarçando-se, assim, a falta e a diferença entre eles.

A mãe investe no filho um “suposto saber” e o filho investe nela, como objeto desse suposto saber; demanda deste outro-mãe um “saber alienado de si”, pois “quem sabe sobre o filho é a mãe”, dado que sem este suposto saber da mãe o filho não poderia sobreviver.

O amadurecimento psíquico, no entanto, pressupõe o rompimento da célula narcísica, demandando a interseção de um terceiro. Segundo Lacan (1998, p. 279), “é no nome do pai que se deve reconhecer o suporte da função simbólica, que desde o limiar dos tempos históricos identifica sua pessoa com a imagem da lei”.

Esta afirmação vem explicar o processo de rompimento da unidade narcísica original, que gera a diferença entre mãe e filho, fruto da castração operada pelo terceiro (Outro-Pai, enquanto significante “cultura-conhecimento-linguagem”) a que ambos se submetem, fundamental para a constituição do sujeito e a formação dos laços sociais.

É importante ressaltar que a cultura, enquanto instância simbólica da subjetividade, traz um extenso debate antropológico. Portanto, para melhor exposição deste trabalho, aqui sintetizamos uma linha de entendimento sobre o que nos referimos:

“A cultura, deste modo, representa o próprio desenvolvimento de um grupo humano, [...] lidamos com princípios, valores e crenças, individuais e sociais, resultantes de uma evolução histórica e que determinam as normas de comportamento que regem, em sua totalidade, uma complexa relação intersubjetiva à qual se vincula o psiquismo humano, não havendo antagonismo entre indivíduo e sociedade, ao contrário, há uma interdependência entre o homem e o grupo humano do qual participa, que o leva à interiorização de sua cultura, ocasião em que há o amadurecimento de sua personalidade” (Sarandy, 2017, p. 4).

¹¹ De acordo com Zimerman (1999, p. 156), “[...] pode-se dizer que a *posição narcisista* (PN), em sua forma original, caracteriza-se por uma total indiferenciação tanto entre o ‘eu’ e o ‘outro’, como também entre os diferentes estímulos procedentes das distintas partes do seu próprio *self* [...]” (grifos originais)

A partir desse conceito podemos inferir sobre a existência de sociedades “multiculturais”, as quais, em um movimento do “Tradicionalismo para a Modernidade”, são submetidas a estratégias políticas hegemônicas para se governar a diversidade cultural – em outras palavras, o “multiculturalismo” discriminado por Stuart Hall em relação às observações de Homi Bhabha sobre esses termos (*apud* Hall, 2018, p. 56-60).

Depreendemos, assim, que se o indivíduo não for devidamente apresentado à instância simbólica ou sendo a ela apresentado de modo “adulterado”, com ideais resultantes de um desejo que proponho chamar aqui de “estrangeiro” (um Outro “atravessado” pelo desejo do colonizador), hegemônico, rompido com a ancestralidade histórica do indivíduo, criam-se distorções sobre a idealização coletiva que afetam o sujeito, ou seja, usa-se um ideal de ego de sujeitos de outros processos culturais, formado na diáspora, vivendo em um “estado de absoluta despersonalização”, conforme se refere Frantz Fanon, citado por Homi Bhabha:

“Se a psiquiatria é a técnica médica que tem como meta permitir que o homem não se sinta mais um estrangeiro em seu ambiente, devo a mim mesmo a afirmação de que o árabe, permanentemente estrangeiro em seu próprio país, vive em um estado de absoluta despersonalização... A estrutura social existente na Argélia era hostil a qualquer tentativa de conduzir o indivíduo de volta ao seu devido lugar” (Fanon, *apud* Bhabha, 2013, p. 78).

3.4. A relevância de Antonio Gramsci para a concepção de hegemonia, em relação à educação e à filiação na cultura

"A arma mais poderosa na mão do opressor é a mente dos oprimidos." (Steve Biko, *apud* Farias, in Revista Fórum, 2012)

A seguir, fazemos uma reflexão sobre a concepção Gramsciana de hegemonia na política e na educação e como esta concepção pode favorecer o estudo de raça, etnicidade e branquitude.

Primeiramente, em relação à política o entendimento do conceito de hegemonia, em Gramsci, evolui da luta do oprimido, em relação ao poder dominante, conforme interessante análise apresentada por Giovanni Semeraro (2013) ao comparar o pensamento de Gramsci com o desenvolvimento do pensamento de Paulo Freire, a partir do que este descreveu sobre o processo de “libertação” (*in* Fichtner, 2013, p. 41):

“Nos anos de resistência, apesar de tudo, o oprimido havia gerado um processo de libertação, lançando as premissas para passar da condição de ‘subjugação’ à de ‘subjetivação’. Um fenômeno parecido é delineado por Gramsci quando descreve o

processo da ‘catarse’: a transformação do indivíduo passivo e dominado pelas estruturas econômicas em sujeito ativo e socializado capaz de tomar iniciativa e se impor com um projeto próprio de sociedade [...] Além de se ‘libertar’, era necessário, portanto, conquistar a ‘hegemonia’. Para chegar a isso não era suficiente se contrapor e derrubar o Estado autoritário; era preciso conquistar espaços na complexa rede da sociedade civil e se organizar como sociedade política [...] Percebia-se, de fato, que as classes dominantes eram hegemônicas porque, além do domínio na esfera econômica, possuíam o controle de setores estratégicos como a mídia e a produção do conhecimento.” (grifos originais)

Em outras palavras, a busca pela hegemonia do oprimido, dentro de uma leitura crítica da realidade, desvinculando a utópica paixão libertadora e dando lugar ao realismo político, se constitui em um instrumento de ação contra-hegemônica, conforme a definição de Gramsci, considerando que a perpetuação da burguesia no poder, mais do que uma manutenção pela violência, ocorre por ser orgânica, permitida pelo consenso das massas. (*in* Fichtner, 2013, p. 42-43).

Assim, a ação contra-hegemônica significa atuar para ganhar o consenso das massas, nos mesmos campos da classe dominante, de conquista dos espaços da sociedade civil, nos campos da cultura, da ideologia, das organizações, dos partidos, da produção, da economia e da administração pública (*in* Fichtner, 2013, p. 41).

Segundo Semeraro (2013), é o que se tem buscado no Brasil após 1984, quando: “as formulações referenciadas na ‘libertação’ deixam de ter sua força aglutinadora, enquanto ganha impulso a concentração de forças para a conquista da ‘hegemonia’ na árdua construção da democracia social.” (grifos originais). Evidentemente, há uma “guerra de posição”. Esta referência foi trazida por Gramsci, a partir do conceito de hegemonia que corresponde, na política, a uma guerra de posição das grandes organizações populares, como a igreja, os sindicatos, as escolas [no que aqui estendemos às universidades], as organizações culturais etc. (*in* Fichtner, 2013, p. 43-45)

Cabe ao Estado, portanto, a promoção do equilíbrio entre duas superestruturas: a sociedade civil e a sociedade política, ambas, objetos da conquista da hegemonia, sendo esta, por sua vez, uma difícil construção e resolução pela complexa formação histórica brasileira, em constante guerra de posição entre projetos emanados da sociedade civil burguesa, em conformidade com a ideologia liberal, com separação, na política econômica, o público do privado; versus projetos emanados da sociedade civil popular, de caráter progressista, com maior socialização dos direitos de cidadania, de participação política e econômica e de atuação do poder público através do Estado democrático.

Especificamente em relação à educação, Freire a considera um ato político: “Hoje, digo que a educação tem a qualidade de ser política, o que modela o processo de aprendizagem. A educação é política e a política tem educabilidade (Freire; Shor, 1987, p. 75-76).” (*apud* Semeraro, *in* Fichtner *et al*, 2013, p. 33)

Considerado o entendimento de Freire, na perspectiva de Gramsci sobre a educação, Rosemary Dore descreve que ele considerava fundamental a conquista da hegemonia pelas classes subalternas, evoluindo “de uma posição dirigente que rompa com a subalternidade e atinja uma posição de direção intelectual e moral, possibilitando a transformação social” (*apud* Dore, *in* Fichtner, 2013, p. 67).

Entendemos que Dore vem apresentar o pensamento de Gramsci em consonância com o de Neusa Santos Souza, quando trata da necessidade de construção de um novo Ideal de Ego ao sujeito negro, “através da militância política, lugar privilegiado de construção transformadora da História” (Souza, 2021, p. 77)¹². Nesse sentido:

“Educar as massas populares no sentido de formar uma ‘consciência coletiva homogênea’ implica, portanto, lutar contra as ideologias que as impedem de alcançar uma concepção do mundo unitária [...] Para ele, é necessário partir da crítica ao ‘senso comum’, levando-se em consideração que a ‘cultura é produto de uma complexa elaboração’ e as transformações culturais ‘são lentas e graduais’ (Gramsci, 1977, p. 2269)” (*apud* Dore, *in* Fichtner, 2013, p. 68) (grifos originais)

Gramsci, assim, vem tratar da crítica ao senso comum das massas através da filosofia, considerando a sua coerência interna e coincidindo com o bom senso. No entanto, toda filosofia tende a se tornar senso comum, em razão de sua difusidade quando ligada à vida prática e implícita das massas, cabendo, neste momento, torná-la um senso comum renovado (Gramsci, 1977, p. 1378, *apud* Dore, *in* Fichtner, 2013, p. 69).

Porém, podemos compreender em Gramsci que a formação do pensamento lógico, como uma atividade intelectual, se expressa pela linguagem, sendo que é através da linguagem que as ideologias se manifestam. Daí a necessidade de se desenvolver meios que possibilitem a superação do senso comum e a educação das massas populares, o que pode ocorrer através da “técnica de pensar” para a construção de uma didática como metodologia de elevação cultural e manifestação da linguagem, onde a dialética se constitui como uma nova maneira de pensar (Gramsci, 1977, p. 1464 e 1655, *apud* Dore, *in* Fichtner, 2013, p. 70 e 73).

Gramsci considerava que “todo ato histórico somente pode ser realizado em termos do ‘homem coletivo’”, cuja formação “pressupõe que as vontades individuais se unam

¹² Sobre o pensamento de Neusa Santos Souza, vide subcapítulo 3.1.

[...] para alcançar uma unidade cultural-social com base na mesma concepção de mundo [...] constituindo a ‘vontade coletiva’”. (*apud* Dore, *in* Fichtner, 2013, p. 85-86) (grifos originais)

E como promover a formação do homem coletivo e constituir, das vontades individuais, a vontade coletiva renovada, transformando a própria História, sem o concurso da educação? Uma educação, entendida aqui, como instância simbólica das subjetividades, facilitadora do discurso, promotora de uma nova estética criadora de novos laços sociais que subvertam os paradigmas da branquitude e rompam com os parâmetros de uma sociedade fortemente racializada.

Ainda que considerada a complexidade das temáticas em estudo, entendemos a educação como o núcleo da transformação da História do sujeito, possível quando materializada em vivência de uma verdadeira cidadania. Mais especificamente: a) quanto ao sujeito negro, como ensinam Andrade & Barreto, advinda de “toda prática pedagógica, política, cultural e social em relação à educação do negro e afrodescendentes no Brasil” (*in* Barreto *et al*, 2012, p. 30), em um movimento contra-hegemônico para a promoção de ações afirmativas de reparação e além delas, abrindo espaço ao discurso que produza sentido na relação deste sujeito com a sua própria História, através da identificação espelhada de seres desejantes, inseridos na mesma rede de significantes; e b) em relação ao sujeito branco, será por meio da educação a abertura do espaço para um novo discurso, compreendendo criticamente a branquitude, tanto psiquicamente, quanto historicamente, e sua responsabilidade quanto aos seus impactos na produção do racismo em uma sociedade hegemonicamente racializada.

3.5. A educação como discurso do movimento contra-hegemônico

O papel mais importante da educação, a nosso ver, é contribuir para com a “construção do vazio significante”, do discurso como meio de se consolidar a constituição psíquica do sujeito (além do indivíduo) e de seu corpo (além do organismo), entendendo-se que entre o um e o Outro há um hiato, há uma diferença, há a diversidade, que gera o discurso, que funda a cultura.

A educação, em uma dimensão ideal, onde seja possível vivenciarmos as concepções de diversidade e de relatividade dos fenômenos naturais e sociais, nutre-se do discurso de suposto saber resultante do Outro, parâmetro necessário para a constituição do sujeito para além do indivíduo, enquanto elemento da espécie humana no encontro com outros

elementos da mesma espécie, ou seja, um ser psicossocial, detentor de um “código”, cuja incompletude estrutura a linguagem, capaz de gerar um discurso suficiente para manter laços sociais e de contribuir, a partir de uma rede de significantes, com a construção da cultura e ser construído por ela.

Assim, o sujeito formará o cidadão, entendido aqui o ser político ciente do discurso do Outro (enquanto instância do simbólico), que compreende a sua incompletude, detentor, portanto, de uma subjetividade democrática, que reconhece a diversidade como paradigma da vida social.

Entretanto, como pensar em um processo educativo sem políticas pedagógicas e práticas educacionais inclusivas (antirracistas), com uma visão de equidade da diversidade?

Andrade & Barreto nos apontam que é necessário comprometer as estruturas de poder:

“Portanto, para que as estruturas de poder garantam a efetivação das políticas sociais, necessitamos de uma grande mobilização. É preciso que em conjunto com essa massa que se encontra às margens, toda a sociedade perceba que a desigualdade de uns sempre acarretará reparações de outros em muitos sentidos.” (in Barreto *et al*, 2012, p. 30)

As reparações sociais não são possíveis sem que se mobilizem estruturas jurídicas da sociedade política, porém, essas não são efetivas sem a participação da educação.

O Estado deve participar efetivamente desse processo de reparações e de “aprimoramento” constante da cultura nacional para a implementação de uma educação para as relações étnico-raciais. “Uma cultura nacional é um discurso – um modo de construir sentidos que influencia e organiza tanto nossas ações quanto a concepção que temos de nós mesmos.” (Hall, 2006, p. 50, *apud* Moraes, 2019)

A título de exemplo, atualmente a sociedade brasileira possui como recursos jurídicos as Leis nº 10.639/2003 e 11.645/2008 (Leis do Ensino de História e Cultura Africana, Afro-Brasileira e Indígena), bem como a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas), atualizada pela Lei nº 14.723/2023, como instrumentos formais de comprometimento do Estado.

De acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil, por exemplo, as propostas pedagógicas das instituições de educação infantil, dentre outras disposições, deverão assegurar “o reconhecimento, a valorização, o respeito e a interação das crianças com as histórias e as culturas africanas, afro-brasileiras, bem como o combate ao racismo e à discriminação.” (Brasil, 2010, p. 21).

A Lei nº 10.639/2003, no entanto, 20 anos após o início da sua vigência, ainda encontra entraves de ver amplamente efetivadas as suas disposições. O que, de fato,

ocorreu e ainda ocorre para que seja mantido o *status quo*, ainda que formalmente haja o comprometimento do Estado? Cardoso & Dias refletem em como a identidade racial branca se expressa nas experiências educativo-pedagógicas brasileiras:

“Branços precisam compreender seu papel nas relações raciais e que são parte desta ciranda. Aqueles e aquelas que desaprovam o racismo, sabendo do histórico das vantagens de sua condição que permeiam a sociedade brasileira e determinam lugares para negros e brancos nos mais diferentes campos da vida, têm de tomar posição e discutir seriamente a branquitude como esta possibilidade de desvelar os privilégios”. (2021, p. 5)

E, historicamente, os privilegiados são os beneficiários da cultura branca colonial¹³, constituindo o que Anibal Quijano (*apud* Oliveira & Candau, 2010) propõe conceituar como “colonialidade do poder”, sendo que, de acordo com Oliveira & Candau:

“Apesar de o colonialismo tradicional ter chegado ao fim, [...] as estruturas subjetivas, os imaginários e a colonização epistemológica ainda estão fortemente presentes [...] Nesse sentido, o colonizador destrói o imaginário do outro, inviabilizando-o e subalternizando-o, enquanto reafirma o próprio imaginário. Assim, a colonialidade do poder reprime os modos de produção do conhecimento, os saberes, o mundo simbólico, as imagens do colonizado e impõe novos. Opera-se, então, a naturalização do imaginário do invasor europeu, a subalternização epistêmica do outro não-europeu e a própria negação e o esquecimento de processos históricos não-europeus”. (Oliveira & Candau, 2010, p. 19)

A branquitude, assim, pode ser compreendida como expressão da colonialidade do poder, de tal ordem internalizada no psiquismo e nos corpos negros, que os próprios sujeitos negros a tem como seu Ideal de Ego; vêm a si mesmos representantes da cultura colonial hegemônica, pois que cooptados pelas imposições da branquitude, fazendo valer a fala de Fanon, quando diz: “O negro, mesmo sendo sincero, é escravo do passado” (Fanon, 2008, p. 186). Ao se encontrar neste paradoxo, o sujeito negro se torna sujeito e objeto da própria consciência.

Chegamos a um momento no qual o sujeito branco precisa assumir a sua responsabilidade neste discurso, advindo da dimensão simbólica da cultura-conhecimento-linguagem, que produz a História, a própria cultura-conhecimento-linguagem como um lugar possível de se viver, de estabelecer referências e comunicação e de poder suportar e percorrer, de interação com a diversidade dos laços sociais.

Por sua vez os discursos que encontramos ao longo da História, contidos, tanto nas crenças, nos mitos e nos rituais, quanto na ciência, na filosofia e na religião, compondo a

¹³ Sobre a cultura branca colonial, segundo Maria Aparecida Silva Bento: “A colonização europeia das Américas inaugurou um sistema mundial capitalista que ligou raça, terra e divisão do trabalho, conferindo substância à relação de dominação que se constituiu” (Bento, 2022, p. 36), ou seja, o racismo surge como consequência da exploração do modelo capitalista colonial europeu, enquanto cultura hegemônica.

cultura, expressam um estilo de vida, uma modalidade de existir como representação da falta produzida pelo movimento desejanste. A cultura expressa o estilo de fazer laços sociais. A cultura-conhecimento-linguagem, como significante, se estrutura enquanto inscrição simbólica do sujeito.

Esta é a importância de o sujeito negro voltar-se para a reconstrução da sua própria História, compreendendo-se aqui a construção cultural da tradição da sua ancestralidade histórica, do empoderamento a partir da afirmação da sua negritude, de rompimento com a visão eurocentrada do mundo.

Ao fazer este percurso podemos situar a cultura-conhecimento-linguagem como representação elaborada que se constitui como objeto na tentativa de suprir a falta sobre o desejo de cumprir as exigências dos paradigmas da branquitude (o Ideal de Ego da cultura hegemônica branca, advindo da incompletude que ocasiona tensão, sentimento de inferioridade e culpa ao sujeito negro).

A educação, enquanto construção e compreensão de saberes para a formação do ser humano, visa prepará-lo a viver em sociedade, implicando na criação de uma marca, de um signo, o que, em nível psíquico, implica na “transmissão”¹⁴ de significantes, ou seja, na transmissão de conteúdos como significantes que são internalizados através do discurso do Outro, produzindo um “sentido” para o sujeito ou um novo sentido, considerada a formação de uma nova cultura, como movimento contra-hegemônico.

A universidade, como instituição promotora do debate social, deve abarcar o movimento contra-hegemônico, como expansão desta conscientização crítica de modo a garantir uma melhor política de gestão da integridade e a promover ações de ensino, pesquisa e extensão de caráter decolonial.

3.6. Caminhando ao encontro do *ethos*: o sujeito como expressão do meio e a estética das relações intersubjetivas

Vemos a educação como um instrumento de reconhecimento do *ethos*, conforme a apreensão sociológica do termo, enquanto síntese dos costumes e comportamentos de um povo, inserido em seu “habitat” natural, histórico e cultural.

¹⁴ Entenda-se, aqui, o termo “transmissão” e suas flexões como o ato do discurso do sujeito do suposto saber, passível de apreensão do desejo do Outro pelo Inconsciente e consequente identificação na rede de significantes do interlocutor.

“De qualquer forma, vivemos nesta *web of meanings*¹⁵ que não foi criada por nenhum de nós individualmente e que expressa a existência e a pressão de uma sociedade e cultura que nos precedem e englobam. Seja holista ou individualista a ideologia dominante, o conjunto de crenças e valores a ela associado é determinante na elaboração da identidade social dos membros da sociedade.” (Velho, 1989, p. 49-50) (grifos originais)

Em uma sociedade submetida à cultura hegemônica branca, como a brasileira, os padrões referenciais das relações políticas, culturais e sociais são determinados sob os paradigmas do colonizador (colonialidade do poder), convalidando as suas crenças e valores de superioridade racial sob o mito narcísico de tudo o que for semelhante à cultura dominante.

Cabe observar, no entanto, que a introdução do sujeito na cultura é favorecida através do significante educação. Deste modo, a educação é um ato de inscrição simbólica do significante que representa o sujeito.

E qual significante queremos como formador do *ethos*, em uma dimensão estética das relações intersubjetivas?

Aqui evocamos Lia Schucman que, ao citar Maffesoli, assim se expressa:

“A dimensão estética, assim, pode ocupar uma posição privilegiada para se pensar a luta antirracista e é esse referencial que é explorado para propor uma lógica da identificação que ponha em cena o sujeito a partir da relação estética com o outro” (Maffesoli, 2005, apud Schucman, 2020, p. 201).

Em culturas de reconhecimento da diversidade, pautadas pelas relações democráticas, o sujeito pode tomar a palavra na qual foram nomeadas as insígnias significantes contidas na metáfora de “O Grande Outro” para representar e produzir outras metáforas e novos sentidos à sua existência (novos significantes em rede).

Como o conhecimento está supostamente no Outro, a apropriação deste Outro não pode ocorrer na realidade. A viabilidade desta apropriação (sempre precária) depende de uma aproximação (identificação) do Outro, através dos significantes que a linguagem comporta.

A possibilidade da educação “transmitir” saberes se dá como reconhecimento de advir desta o discurso inserido na ordem do simbólico (cultura-conhecimento-linguagem). Sendo no caso do sujeito negro, na mesma rede de significantes oriundos da cultura que o precedeu, afeta à cosmovisão tradicional de sua ancestralidade, historicamente apagada,

¹⁵ Conforme a concepção do antropólogo Clifford Geertz, *web of meanings* (rede de significados). Entendemos que a apreensão do termo expresso por Geertz corresponde, em uma perspectiva psicanalítica, ao mesmo sentido de que Jacques Lacan define como “rede de significantes”.

que clama em ser revisitada e visibilizada para trazer este sujeito a um novo *locus*, a um novo Ideal de Ego, empoderado em sua negritude, rompido com o pacto da branquitude.

4. Considerações sobre a branquitude, o sujeito branco e a cultura colonial

Enquanto os estudos sobre a negritude avançam, trazendo maior autoidentificação, orgulho de pertencimento e conscientização aos indivíduos negros, de ascendência afrodiaspórica, sobre a opressão colonialista e a imposição da hegemonia da cultura branca, um outro fator proposadamente insiste em se manter silenciado: a branquitude. De todo modo, o indivíduo branco não deve se eximir de sua responsabilidade ao possuir uma consciência crítica sobre a sua branquitude¹⁶.

Ao indivíduo branco cabe, antes, tornar-se antirracista, tanto publicamente, quanto “desaprender” o racismo nas suas relações de intimidade, levando uma nova postura ética aos seus descendentes para melhor aprimoramento das relações intersubjetivas e sociais, contribuindo para o rompimento com uma sociedade racializada, como a brasileira, ainda que isto signifique abrir mão de seus privilégios, pois, do contrário, fará coro com os que se beneficiam de uma branquitude acrítica, adotando uma postura hipócrita por acomodação de seus privilégios como indivíduo branco, mantendo assim uma sociedade de desigualdade e injustiças.

A postura antirracista do sujeito branco passa pelo rompimento com a invisibilidade dos seus privilégios da branquitude. Entretanto, para não se cair no campo da “neutralidade oportunista”, devem vir, imediatamente após, o apoio a políticas que primam por maior equidade nas relações intersubjetivas aliadas ao processo educativo, como meios de “desaprendimento” do racismo; uma mudança efetiva do que Jorge Hilton de Assis Miranda chama de “*habitus* racial” (in CARDOSO & MÜLLER, 2017).

Por *habitus* racial entende-se a adoção de uma postura dissimulada de neutralidade, preferindo a omissão frente ao racismo e à manutenção dos privilégios da branquitude.

¹⁶ Adotamos neste trabalho o termo “branquitude”, em contraposição ao termo “branquidade”, conforme os ensinamentos de Edith Piza: “Ainda que necessite amadurecer em muito esta proposta, sugere-se aqui que branquitude seja pensada como uma identidade branca negativa, ou seja, um movimento de negação da supremacia branca enquanto expressão de humanidade. Em oposição à branquidade (termo que está ligado também a negritude, no que se refere aos negros), branquitude é um movimento de reflexão a partir e para fora de nossa própria experiência enquanto brancos. É o questionamento consciente do preconceito e da discriminação que pode levar a uma ação política antirracista (PIZA, 2005, p. 07)” (apud, Afrokut – A Rede Social da AfroHumanidade. *Branquitude e Branquidade por Edith Piza*. Disponível em [https://afrokut.com.br/blog/branquitude-e-branquidade-por-edith-piza/#:~:text=Em%20oposi%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20branquidade%20\(termo,nossa%20pr%C3%B3pria%20experi%C3%Aancia%20enquanto%20brancos](https://afrokut.com.br/blog/branquitude-e-branquidade-por-edith-piza/#:~:text=Em%20oposi%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20branquidade%20(termo,nossa%20pr%C3%B3pria%20experi%C3%Aancia%20enquanto%20brancos). Acesso em 24/10/2024).

Diante do exposto é importante se fazer uma atualização quanto aos conceitos de raça e racismo, diferenciando as três concepções de racismo: a) individualista; b) institucional e c) estrutural, conforme os ensinamentos de Silvio Almeida (2019).

Segundo Almeida (2019, p. 20-21), raça não é um termo estático, pois seu sentido está atrelado ao contexto histórico em que é utilizado e opera a partir de dois registros (características) que se entrecruzam e complementam:

- (1) Característica biológica: Associada aos traços físicos, como cor da pele e padrões fenotípicos, resultante da expressão dos genes, da influência ambiental e à sua interação; e
- (2) Característica étnico-cultural: Associada à origem geográfica, à religião, ao idioma e aos costumes.

O racismo, por sua vez, é uma forma sistemática de discriminação racial. A partir das concepções do autor em comento, o racismo assim pode ser classificado e definido (Almeida, 2019, p. 24-34):

- (1) Individualista: Apresenta aspectos comportamentais, educacionais e culturais;
- (2) Institucional: Apresenta aspectos que vão além dos indivíduos, alcançando as instituições, que são instrumentos utilizados pelo Estado para absorver conflitos e promover a estabilidade dos sistemas sociais. As instituições são parte da sociedade, carregando seus conflitos, bem como o somatório de normas, padrões e técnicas de controle que condicionam indivíduos e grupos resultantes dos seus conflitos; e
- (3) Estrutural: Apresenta aspectos de poder das relações sociais, ou seja, são práticas sociais vistas como “normais” de transmissão de privilégios, o que demanda de ações antirracistas a incidir sobre problemas estruturais de ordem econômica, política e jurídica.

Observa-se, pela sua abrangência, que o racismo somente pode ser vencido em suas bases estruturais com o desenvolvimento de uma cultura suplementar à cultura atualmente hegemônica.

Ivair dos Santos (2022), ao se referir ao trabalho dos relatores especiais do Conselho de Direitos Humanos da ONU, que visitaram o Brasil em 1995 e 2005, assim se expressa:

“Para os relatores, o racismo consiste em construções ideológicas que buscam levar a vítima a considerá-la como uma coisa natural. Repete-se como um mantra que

educação é a solução, mas o racismo exige uma desconstrução intelectual” (*apud* Santos, in Oliveira & Soares, 2022, p. 97).

Não sendo uma questão de moralidade individual, porém uma configuração histórica e cultural, às políticas compensatórias do Estado é necessário aliar ações formativas e educativas que ampliem a visão crítica dos laços sociais e se apliquem em sentido *lato*.

E assim se reforça o importante papel da educação na formação antirracista, sendo que um dos pontos mais importantes abordados pelos pesquisadores atuais é o entendimento da possibilidade de o indivíduo branco contribuir com a construção de uma nova História, mais plural; pois, do contrário, o branco, ao continuar a desumanizar o negro, desumaniza a si próprio.

Cardoso & Müller assim comentam:

“Somente é possível o branco se afirmar humano se enxergar a humanidade do negro; o fato de reconhecer o Outro¹⁷ como humano o leva enxergar a verdadeira humanidade em si, pois somente reconhecer a si é um engano, não problematizar a branquitude é persistir no equívoco, o reconhecimento de si com desvalorização do Outro.” (Cardoso & Müller, 2017, p. 13 e 18)

Segundo Priscila Elisabete da Silva, “a branquitude deve ser interpretada como elemento resultante da estrutura colonialista” (*in* Cardoso & Müller, 2017, p. 23), neste contexto, a conceituação de branquitude como uma identidade do indivíduo branco, advinda do colonialismo, é marcada racialmente, porém, providencialmente silenciada, em relação a qual o indivíduo branco ao tomar consciência crítica da branquitude, tem o poder de escolher evidenciá-la ou não. Este é um grave fator de desigualdade e de desequilíbrio social. A branquitude é a causa e a manutenção do racismo estrutural.

Maria Aparecida Silva Bento assim comenta o pacto narcísico, como um pacto da branquitude:

“Descendentes de escravocratas e descendentes de escravizados lidam com heranças acumuladas em histórias de muita dor e violência, que se refletem na vida concreta e simbólica das gerações contemporâneas. Fala-se muito na herança da escravidão e nos seus impactos negativos para as populações negras, mas quase nunca se fala na herança escravocrata e nos seus impactos positivos para as pessoas brancas.” (Bento, 2022, p. 23)

“Algo”, portanto, invisibilizado, busca a manutenção dos privilégios de uma parcela beneficiária desta sociedade racializada. E este algo permeia todos os campos. Ana

¹⁷ Embora a expressão “Outro” (com inicial maiúscula) utilizada pelos autores citados não possuir exatamente o mesmo sentido do que é utilizado pela psicanálise, entendemos que possui uma correspondência no sentido de que o Outro aqui identificado carrega consigo um conteúdo histórico-cultural relevante, inserido em uma rede de significantes própria do sujeito negro ou não branco.

Amélia de Paula Laborne (*in* CARDOSO & MÜLLER, 2017) nos leva a refletir sobre a “branquitude à brasileira”, especialmente dentro do campo acadêmico, o qual se coloca em um campo de neutralidade, sendo, porém, esta neutralidade um instrumento do silenciamento e da invisibilidade do racismo institucional nas universidades e a manutenção dos privilégios e da pretensa supremacia branca.

Esta postura da área acadêmica brasileira foi debatida e combatida anteriormente por Alberto Guerreiro Ramos (*in* Soares, 2006), a partir de uma sociologia engajada, fundamental para escancarar o racismo nas universidades brasileiras, desfazendo a ideia do negro sempre como um objeto de pesquisa, mas antes também como um produtor de conhecimento.

Guerreiro Ramos teve como referência a obra de Max Weber, sendo que da sociologia da ação social de Weber, buscou uma sociologia nacional para a compreensão das características do país. Foi, portanto, um inovador para o seu tempo, o que o torna um autor polêmico e, bem como menciona Wilson Pizza Júnior (*in* Soares, 2006, p. 9), “um pensador que jamais se adequou a conveniências de quaisquer tipos”; antecedeu, assim, todos os demais autores que tratam das questões raciais no Brasil.

O conceito de “brancura” de Guerreiro Ramos é o que atualmente denominamos de “branquitude”, pois refere-se à ideologia hegemônica branca, e não às características fenotípicas do indivíduo branco. Para Guerreiro Ramos o estado psicológico do brasileiro, em geral, é influenciado pela “patologia social do branco brasileiro”, buscando moldar-se à estética do branco europeu, o que representa um protesto contra si próprio, um desequilíbrio na autoestima coletiva do brasileiro.

Interessante observar que, em sua última fase de estudos a respeito do negro no Brasil, Guerreiro Ramos, a partir de suas críticas à antropologia etnocentrista nacional e à sociologia do negro como era praticada até então, inclusive em suas experiências com o Teatro Experimental do Negro, considera que “no presente, o negro se recusa a servir de mero tema de dissertações ‘antropológicas’, e passa a agir no sentido de desmascarar os preconceitos de cor. (ISCB, 1957: 162)” (*in* Soares, 2006, P. 137) (grifos originais)

A noção extraída da obra de Guerreiro Ramos sobre a branquitude, como uma patologia social, é reveladora; implica em consequências psicológicas e sociais que devem ser exploradas nos estudos sobre o racismo no Brasil e na construção de uma sociedade desracializada.

De todo modo, conforme expõe Lourenço Cardoso: “A branquitude é diversa. O branco é, inclusive, antirracista” (Cardoso & Müller, 2017, p. 39), ou seja, dentre as

diversas características da branquitude, o branco também pode ser antirracista, devendo se distinguir a branquitude crítica da acrítica.

É necessário que o branco antirracista desaprenda o racismo e, assim, assuma a sua responsabilidade na busca de seu letramento racial¹⁸ e no processo de desconstrução do racismo.

O branco antirracista passa pela angústia de se colocar contra o racismo em uma sociedade racista, pois, ao mesmo tempo que se coloca contra o racismo é privilegiado por ser branco.

Considerando a educação como linguagem, formadora do sujeito, à constituição de um “novo” sujeito negro, empoderado em sua negritude, segue a necessidade da constituição de um “novo” sujeito branco. E, neste sentido, a postura antirracista do sujeito branco passa pela construção de uma nova estética das relações intersubjetivas e pelo necessário rompimento com os seus privilégios e com a invisibilidade oriunda do “Pacto Narcísico da Branquitude”.

5. Metodologia utilizada

Adotamos, para o desenvolvimento deste trabalho, uma pesquisa qualitativa exploratória com utilização de entrevistas semiestruturadas em questionários aplicados através de entrevistas individualizadas aplicadas a partir das quais se constituiu um banco de dados a embasar a proposta de realização de “Rodas de Conversas” como produto educacional, com a intenção de fortalecer a *Política de Gestão de Integridade da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)*.

Sobre a pesquisa exploratória, de acordo com a classificação apresentada por Antônio Carlos Gil (2002):

“Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema

¹⁸ De acordo com a Academia Brasileira de Letras, letramento racial é o “Conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar o indivíduo da estrutura e do funcionamento do racismo na sociedade e torná-lo apto a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas em seu cotidiano”. Disponível em <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/letramento-racial#:~:text=Conjunto%20de%20pr%C3%A1ticas%20pedag%C3%B3gicas%20que,atitudes%20racistas%20em%20seu%20cotidiano>. Acesso em 22/10/2024.

pesquisado; e (c) análise de exemplos que ‘estimulem a compreensão’ (Selltiz et al, p. 63)”. (Gil, 2002, p. 41) (grifos originais)

Cabe ressaltar que esta pesquisa transita na condição do questionamento e da reflexão, a partir do que Tomaz Tadeu da Silva (2015) apresenta como teorias “pós-críticas”¹⁹ da educação: “identidade; alteridade; diferença; subjetividade; significação e discurso; saber-poder; representação; cultura; gênero, raça, etnia, sexualidade; multiculturalismo”.

Como medida inicial consideramos o cadastro no Comitê de Ética da Plataforma Brasil, tendo como *locus* de viabilização da pesquisa o *Campus* de Goiabeiras da Universidade Federal do Espírito Santo, localizado no município de Vitória/ES.

Os sujeitos alvos da pesquisa são estudantes de pós-graduação da universidade e servidores públicos em cargos de docência e técnicos-administrativos em educação, com e sem funções de gestão.

O objetivo primário deste trabalho é compreender como a branquitude impacta na produção do racismo institucional na Universidade Federal do Espírito Santo. Mais especificamente, como objetivos secundários buscamos: (1) Compreender e comparar como ocorre o processo de ascensão profissional dos servidores autodeclarados brancos e autodeclarados negros na UFES; e (2) Compreender o quanto a branquitude interfere no ambiente acadêmico e profissional como produtora do racismo institucional dentro da universidade.

5.1. Organização da pesquisa

A técnica utilizada consiste na aplicação do instrumento questionário, o qual contém três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional e consiste em utilização de perguntas semiestruturadas, que possibilitaram ao sujeito refletir sobre suas respostas, a partir do diálogo com o entrevistador. Assim, fundamentado no que nos ensina Gil (2002) e Silva (2015), elaboramos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa:

¹⁹ Tomaz Tadeu da Silva (2015, p. 11-17) descreve sobre as grandes categorias das teorias do currículo em educação, sendo elas: Teorias Tradicionais, Teorias Críticas e Teorias Pós-Críticas; esta última embasa a perspectiva desta pesquisa.

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- Docente Docente em cargo de chefia
- Técnico Administrativo em Educação Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia
- Estudante de pós-graduação da Ufes Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes

2. Como você se autodeclara?²⁰

- Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras
- Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. Pardo/a Escuro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro.
- Quilombola Indígena

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1. Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental

²⁰ A pesquisa não pretendeu adentrar na discussão sobre o conceito de “colorismo”. Consideramos a classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), conforme o censo demográfico de 2022, favorecendo a autodeclaração dos entrevistados. Vide Governo Federal. Secretaria de Comunicação Social. *Pardos são maioria da população brasileira pela primeira vez, indica IBGE*. Publicada em 22 de dezembro de 2023. Disponível em <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/12/pardos-sao-maioria-da-populacao-brasileira-pela-primeira-vez-indica-ibge#:~:text=No%20Censo%20de%202022%2C%20mais,a%20popula%C3%A7%C3%A3o%20parda%20foi%20maioria>. Acesso em 23/10/2024.

- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

- Sim
- Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude:

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõem padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.

As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.

- As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
- As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
- Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.

4. O que é ser branco para você?

- A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
- A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
- A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?

- Sim
- Não
- Nunca percebeu
- Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional:

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

- Sim
- Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

- Palestra
- Seminários
- Cursos de formação
- Reuniões setoriais
- Outros(especificar):
_____.

1.2. Se negativo, por quais motivos?

- Falta de tempo em geral
- Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho
- Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição
- Não se interessa pelo tema
- Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento
- Outros(especificar):
_____.

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

- Sim
- Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

- O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país
- O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)

() Realizando seminários (ou eventos similares)

() Outros(especificar):
_____.

OBSERVAÇÕES:

(1) _____.

(2) _____.

(3) _____.

ENTREVISTA REALIZADA EM ____ DE _____ DE 2024

NOME DO PARTICIPANTE
Categoria de Vínculo com a Instituição
William Wagner Silva Sarandy
Pesquisador Responsável

5.2.Cronograma da pesquisa

Conforme orientação do Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação (PPGPE), o curso de Mestrado Profissional em Educação deverá respeitar o prazo limite conforme organização da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

O presente o cronograma de execução do projeto prevê como prazo de defesa da dissertação o mês de setembro/2024. O texto da Dissertação foi concluído no mês de agosto/2024 e encaminhado à Secretaria do PPGPE para submissão à banca.

De acordo com os cronogramas constantes nos Quadros 2 e 3, fizemos a pesquisa bibliográfica, a revisão de literatura e a pesquisa de campo e, com o resultado obtido, a comparação/ análise dos dados, formatando este trabalho de modo a embasar a proposição de “Rodas de Conversas” como produto educacional oriundo desta pesquisa, para futura implementação de estratégias antirracistas que visem subverter os seus impactos na instituição.

Quadro 2. Cronograma de Preparação da Pesquisa (1º ano)

Atividade	Set/ 22	Out/ 22	Nov/ 22	Dez/ 22	Mar/ 23	Abr/ 23	Mai/ 23	Jun/ 23	Jul/ 23	Ago/ 23	Set/ 23	Out/ 23	Nov/ 23	Dez/ 23
1.a Definição dos critérios	x	x	x	x										
1.b Pesquisa bibliográfica					x	x	x	x	x	x				

1.c Análise dos trabalhos											X	X		
Qualificação: - Orientação - Ajuste do texto - Qualificação													X	X

Quadro 3. Cronograma de Execução da Pesquisa (2º ano)

Atividade	Mar/2024	Abr/2024	Mai/2024	Jun/2024	Jul/2024	Ago/2024	Set/2024
Apresentação do projeto em Seminário de Pesquisa	X						
Revisão e Reenvio da Pesquisa para o Comitê de Ética		X	X	X	X		
Análise e retorno do projeto pelo Comitê de Ética, para início da coleta de dados após sua aprovação			X	X	X		
Envio dos convites para responder o questionário de entrevista					X		
Previsão de realização da pesquisa de Campo/ Oficinas						X	
Previsão de Análise de resultados						X	X
Discussão e Análise de dados						X	X
Previsão da Defesa/ Entrega do Produto							X

5.3. Análise de riscos

A pesquisa apresenta relativo grau de risco ao planejamento original, sendo preciso identificá-la e apresentá-lo.

Apesar dos participantes manterem vínculo com a instituição pesquisada, além da possibilidade de manterem vínculos entre si, a individualização e a confidencialidade dos questionários eliminam a interação e a possibilidade de constrangimentos entre os participantes que poderiam gerar interferência mútua nas respectivas respostas.

No Quadro 4 consta a análise do risco e apresentamos um plano alternativo para contornar uma eventual limitação, no qual as colunas possuem as seguintes definições: (1) Risco: Descrição de possíveis ocorrências, com risco identificado; (2) Probabilidade: probabilidade de ocorrer o risco (Alta, Média ou Baixa); (3) Impacto: grau de impacto do risco para o andamento do trabalho (Alto, Médio ou Baixo). Compromete a reorganização de datas e possível atraso na tabulação/ descrição e análises dos resultados; (4) Gatilho: evento ou condição que caracteriza a ocorrência do risco; e (5) Plano de contingências: ações a serem realizadas para contornar os efeitos do risco (é acionado pelo Gatilho).

Quadro 4. Análise de Riscos

Risco	Probabilidade	Impacto	Gatilho	Plano de contingências
-------	---------------	---------	---------	------------------------

1. Constrangimentos em relação às perguntas constantes do questionário de entrevistas.	Alta	Médio	Evidências de situações de racismo na instituição.	Encaminhar o questionário da pesquisa de modo que garanta a individualização e a confidencialidade das respostas, eliminando a interação e a possibilidade de constrangimentos entre os participantes que poderiam gerar interferência mútua nas respectivas respostas, gerando confiança no retorno do questionário proposto.
2. O tempo dispendido pelos participantes e necessário para o adequado retorno das respostas.	Média	Alto	Dificuldade de organização dos participantes.	O questionário será encaminhado com antecedência, com previsão de data para retorno previamente informada no convite para participação, além de ser elaborado com objetividade para não se estender mais do que o suficiente para a construção das respostas.
3. Dificuldades ou esvaziamento de sujeitos na pesquisa.	Média	Alto	Falta de interesse ou colaboração com a pesquisa.	Encaminhamento do questionário de entrevista para participantes que previamente se voluntariaram a responder à pesquisa realizada quando da apresentação do projeto em seminário de pesquisa e em divulgações prévias realizadas em ambientes de trabalho e de estudo na universidade.

6. Descrição da pesquisa

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética, conforme Parecer Consubstanciado constante do Anexo I, que, após realizada, apresentou importantes indicativos sobre a compreensão da branquitude e seus impactos na produção do racismo institucional.

Inicialmente, divulgamos este trabalho em seminários de pesquisa realizados pelo NEAB/UFES, como os XIII e XIV Seminários de Educação para as Relações Étnico-Raciais, respectivamente em 2022 e 2023, e o Seminário de Pesquisa do PPGPE/UFES, em 2024, através dos quais diversas pessoas se voluntariaram para participar da pesquisa e das rodas de conversas propostas. De modo complementar, divulgamos também junto à equipe de trabalho da instituição, com as quais atuamos.

A partir da divulgação, efetuamos 17 (dezessete) convites formais por e-mail, dos quais obtivemos 12 (doze) retornos positivos, que correspondem às entrevistas efetivamente realizadas e compõem a nossa análise de dados.

Foram entrevistados: 1 servidor docente, 1 servidor docente com cargo de gestão, 6 servidores técnicos administrativos em educação sem cargos de gestão, 2 servidores técnicos administrativos em educação com cargos de gestão, 2 estudantes de pós-graduação, perfazendo um total de 12 entrevistados.

Consideramos como “cargos de gestão”, as funções que sejam acrescidas da remuneração de gratificações sob as rubricas de Função de Coordenação de Curso (FCC), Função Gratificada (FG) e Cargo de Direção (CD), assumidas tanto como cargo efetivo, quanto como vice, substituto eventual, subchefia etc.

De outro modo, **não** foram consideradas como “cargos de gestão”, as funções de coordenação de projetos, coordenação adjunta, gestor e fiscal de contratos ou similares.

A pesquisa foi dividida em três partes, sendo: a Parte I – Identificando os participantes, com informações pessoais dos entrevistados; a Parte II – Compreendendo a branquitude, contendo narrativas baseadas em conhecimentos e vivências gerais dos entrevistados; e a Parte III – Enfrentando o racismo institucional, com foco nas experiências dos entrevistados na Universidade Federal do Espírito Santo.

As entrevistas foram registradas em Questionários de Entrevistas de Pesquisas, conforme Anexo II, sendo que cada parte da entrevista foi individualmente descrita, com a posterior análise de seus resultados.

6.1. Apresentação dos indicadores gerais da pesquisa

O Quadro 5, a seguir, sintetiza os dados apurados na primeira parte do Questionário de Entrevista, referente a identificação dos participantes, a partir do qual iniciamos a análise dos indicadores da pesquisa.

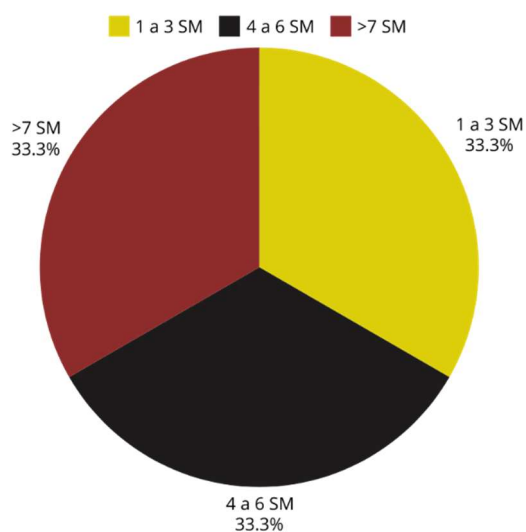
Quadro 5. Síntese dos Dados Apurados: Identificação dos Participantes da Pesquisa

INDICATIVOS DA PESQUISA													Total	%
Entrevistado / Questões	ANCN	ALMR	GNL	GFC	HMGD	ISP	JRN	OMO	PFLP	RP	RSB	GP	12	100%
Vínculo														
Docente								X					1	8%
TAE		X	X	X	X		X		X				6	50%
EPG	X										X		2	17%
Docente / Gestor												X	1	8%
TAE / Gestor						X				X			2	17%

Autodeclaração														
Branco/a		X		X	X					X	X	X	6	50%
Pardo/a Claro/a			X				X		X				3	25%
Quilombola													0	0%
Preto/a	X							X					2	17%
Pardo/a Escuro/a						X							1	8%
Indígena													0	0%
Renda Mensal														
De 1 a 3 S.M.	X	X					X				X		4	33%
De 4 a 6 S.M.			X	X	X				X				4	33%
Acima de 7 S.M.						X		X		X		X	4	33%
Formação														
Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior							X	X	X				3	25%
Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior	X	X	X	X	X	X				X	X	X	9	75%
Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio				X	X						X		3	25%
Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio	X	X	X			X	X	X	X	X		X	9	75%
Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental				X	X				X	X	X		5	42%
Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental	X	X	X			X	X	X				X	7	58%
Estudou línguas estrangeiras	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	10	83%

Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)	X	X	X		X		X	X	X			7	58%
Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação	X		X	X	X	X	X	X		X	X	9	75%
Estudou em escolas/instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque	X			X	X		X	X	X		X	7	58%
Trabalhou durante o ensino Fundamental													
Sim					X		X				X	3	25%
Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava													
Sim	X	X			X		X	X		X	X	7	58%
Você se considera privilegiado/a?													
Sim				X						X	X	3	25%
Não	X	X	X	X		X	X	X	X	X		9	75%

Do total de participantes, 6 se autodeclararam brancos (50%) e 6 se autodeclararam como negros (50%), considerados os servidores autodeclarados pretos, pardos claros e pardos escuros.



Em relação ao nível de renda, 33% dos participantes negros e 33% dos participantes brancos possuem remuneração total acima de 7 salários-mínimos mensais, correspondendo a 2 servidores técnicos administrativos com cargos de gestão, 1 servidor docente e 1 servidor docente com cargo de gestão.

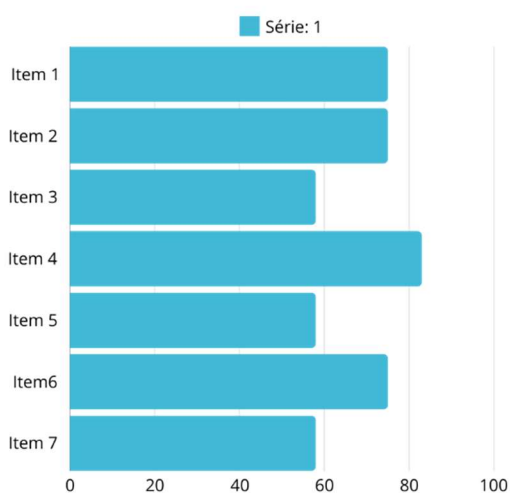
Gráfico 1. Renda dos entrevistados autodeclarados NEGROS e autodeclarados BRANCOS.

Quanto ao percurso para formação profissional, todos os participantes possuem nível superior, mesmo os servidores técnicos administrativos com cargos de nível médio. O quadro demonstra percentuais significativos de participantes que estudaram em instituições públicas nos ensinos fundamental (58%), médio (75%) e superior (75%).

Em contraposição, é importante ressaltar o elevado percentual de entrevistados que estudaram línguas estrangeiras (83%), fez cursos preparatórios (58%), entrou no mercado de trabalho com menos de 3 anos de formação (75%) e Estudou em escolas/instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque (58%).

Cabe ainda observar que apenas 25% trabalharam durante o ensino fundamental, correspondendo aos 2 entrevistados negros e 1 entrevistado branco com maior remuneração mensal, bem como 58% dos participantes precisou trabalhar enquanto estudava para complementação da renda familiar, incluindo os mesmos 2 entrevistados negros e 1 entrevistado branco com maior remuneração mensal.

Assim, quanto à formação geral dos entrevistados, a pesquisa apresentou a seguinte série de percentuais:



- Item 1: Estudou em escolas públicas de ensino superior.
- Item 2: Estudou em escolas públicas no ensino médio.
- Item 3: Estudou em escolas públicas no ensino fundamental.
- Item 4: Estudou línguas estrangeiras.
- Item 5: Fez cursos preparatórios.
- Item 6: Entrou no mercado de trabalho com menos de 3 anos de formação.
- Item 7: Estudou em instituições que propiciaram posições de destaque.

Gráfico 2. Formação GERAL dos Entrevistados.

Entretanto, quando comparamos os dados dos entrevistados autodeclarados negros e autodeclarados brancos, a pesquisa revelou as seguintes séries percentuais:

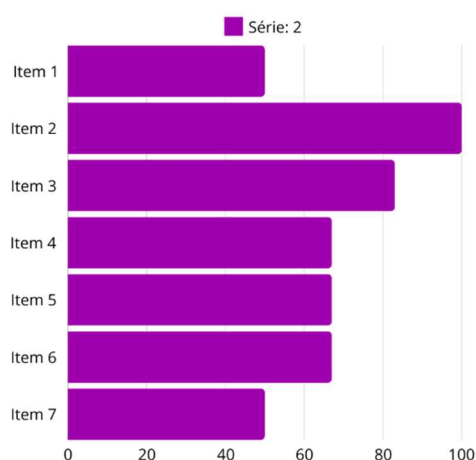


Gráfico 3. Formação dos Entrevistados Autodeclarados NEGROS.

- Item 1: Estudou em escolas públicas de ensino superior.
- Item 2: Estudou em escolas públicas no ensino médio.
- Item 3: Estudou em escolas públicas no ensino fundamental.
- Item 4: Estudou línguas estrangeiras.
- Item 5: Fez cursos preparatórios.
- Item 6: Entrou no mercado de trabalho com menos de 3 anos de formação.
- Item 7: Estudou em instituições que propiciaram posições de destaque.

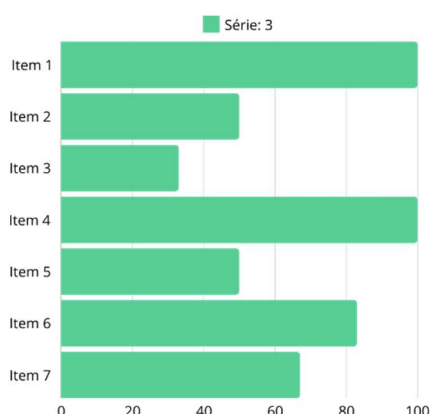


Gráfico 4. Formação dos Entrevistados Autodeclarados BRANCOS.

- Item 1: Estudou em escolas públicas de ensino superior.
- Item 2: Estudou em escolas públicas no ensino médio.
- Item 3: Estudou em escolas públicas no ensino fundamental.
- Item 4: Estudou línguas estrangeiras.
- Item 5: Fez cursos preparatórios.
- Item 6: Entrou no mercado de trabalho com menos de 3 anos de formação.
- Item 7: Estudou em instituições que propiciaram posições de destaque.

Como se pode observar, em relação aos itens 1 a 3, sobre a sua formação escolar, os entrevistados autodeclarados negros estudaram o ensino fundamental e o ensino médio em sua maior parte em escolas públicas, sendo 83% e 100% respectivamente, e, quanto ao ensino superior, 50% em instituições particulares.

Ao confrontarmos os dados dos entrevistados autodeclarados brancos, a situação se inverte, como podemos observar, onde 100% estudaram o ensino superior em

instituições públicas, enquanto estudaram o ensino médio e o ensino fundamental principalmente em escolas particulares, sendo 50% e 67% respectivamente.

Em que pese os demais e importantes indicadores de formação, na comparação entre os entrevistados autodeclarados negros e autodeclarados brancos, dentro de seus grupos específicos, há maior vantagem percentual dos entrevistados autodeclarados brancos, em relação aos entrevistados autodeclarados negros, quanto aos itens de estudo de línguas estrangeiras (100% para os brancos, contra 67% para os negros); a necessidade de realização de cursos preparatórios (50% para os brancos, contra 67% para os negros); a entrada no mercado de trabalho com menos de 3 anos após sua formação (83% para os brancos, contra 67% para os negros); e estudo em instituições que propiciaram posições de destaque (67% para os brancos, contra 50% para os negros).

6.2. Apresentação da pesquisa sobre a compreensão da branquitude

As narrativas sobre a compreensão da temática em estudo, especialmente quanto à conceituação da branquitude pelos entrevistados, mostraram-se heterogêneas, apresentando-se maior percepção entre os entrevistados negros (83%) em comparação aos entrevistados brancos (17%), levando-se em consideração a autodeclaração apresentada por cada participante quando de sua identificação para a pesquisa, sendo inversamente proporcionais, conforme se pode observar no Gráfico 5 abaixo:

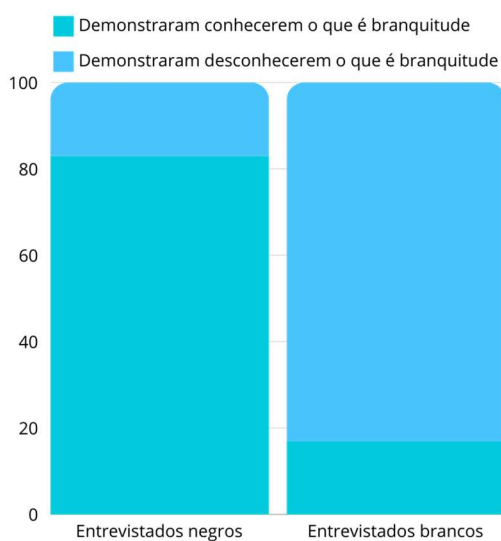


Gráfico 5. Conhecimento sobre o Conceito de Branquitude.

Uma questão de importância conceitual, apresentada nas entrevistas, refere-se à pergunta: “O que é ser branco para você?”. A seguir, descrevemos as respostas dadas pelos entrevistados, que revelam os seus entendimentos subjetivos, assim consideradas:

- (1) As respostas dos entrevistados autodeclarados brancos: a) “Eu não sei.”; b) “Eu acho que 1º é a minha realidade de privilégio.”; c) “Ser branco é o que tem a pele branca, a pele clara. Se for a questão do cabelo, é um padrão estético.”; e
- (2) As respostas dos entrevistados autodeclarados negros: a) “Eu acho que ser branco é ser detentor hoje... deveria não significar nada, mas significa ter privilégios e ser reprodutor da manutenção desses privilégios.”; b) “Eu acho que ser branco é ter já, desde que existe no mundo, oportunidades que já estão prontas para você, parcerias, referências; é um caminho facilitado, construído para facilitar essa pessoa branca.”; c) “No Brasil, tem a ver com cor de pele e de ascendência também, europeia. Mas também tem a ver com a posição social, de ocupar lugar de destaque na sociedade, pois as instituições no Brasil estão fundamentadas em estruturas brancas.”; d) “Para mim é indiferente, não se vê a cor da pele, mas a capacidade da pessoa.”.

Em uma análise qualitativa das falas dos participantes, podemos perceber que uma significativa parcela dos entrevistados brancos (67%) atribuem, quanto à temática do racismo, unicamente a fatores históricos de origem socioeconômica, não atribuindo uma origem estrutural para o racismo, de acordo com o que se verifica no Gráfico 6 a seguir:

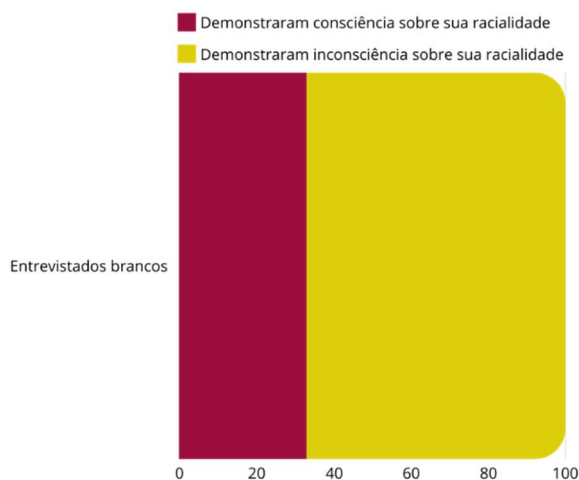


Gráfico 6. Consciência sobre a Própria Racialidade.

Podemos observar uma distinção entre o conteúdo das respostas, conforme o grupo de entrevistados. Os autodeclarados brancos demonstraram possuir menor

consciência sobre a sua própria racialidade, quando comparados com os autodeclarados negros, cuja maioria das respostas distinguem de modo mais explícito a questão racial.

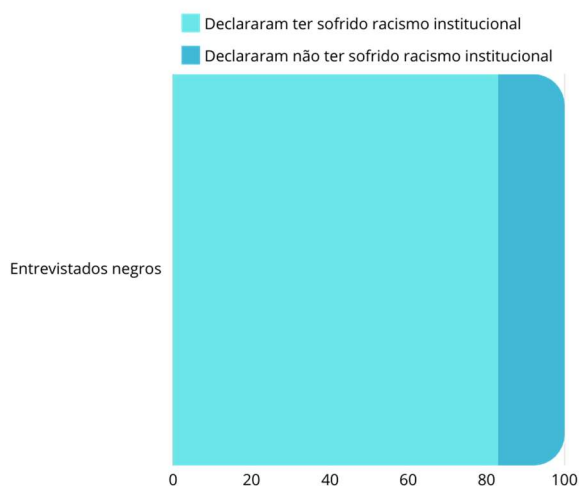


Gráfico 7. Experiência de Racismo Institucional.

De modo contraditório, a pesquisa demonstrou que 83% dos entrevistados negros declarou que já sofreu racismo e/ou tem conhecimento sobre fatos de racismo institucional, bem como apresentaram, em sua trajetória profissional, dificuldades de ascensão, atribuídas unicamente em função da cor da pele, conforme o Gráfico 7.

Comparando as experiências dos entrevistados autodeclarados negros com os autodeclarados brancos, as vivências pessoais apresentadas pelos sujeitos brancos se limitam a experiências pontuais de racismo, não percebendo a sua manifestação na estrutura organizacional.

6.3. Apresentação da pesquisa sobre o enfrentamento do racismo institucional

Interessante observar que 67% dos entrevistados autodeclarados negros, o que corresponde a 33% do total de participantes da pesquisa, já participaram de eventos relativos ao trato da questão racial na universidade. No entanto, a mesma experiência não identificamos em relação aos entrevistados autodeclarados brancos.

Em relação aos entrevistados com menor envolvimento institucional na questão do trato racial (ou seja, 67% do total de participantes da pesquisa), os motivos apresentados variaram desde a falta de tempo geral, dificuldade de adequação da carga ou jornada de trabalho, não receber orientação sobre o tema, não saber que a universidade tivesse algum evento a respeito desse tema, não identificar interesse institucional ou mesmo por não ver motivo para se preocupar com racismo na instituição.

Dentre os meios de combate ao racismo, foi abordada a aplicação da Lei de Cotas na universidade. Do total de participantes, 83% concordam que é um sistema necessário para reparação histórica.

Em relação aos 17% que não aprovam a sua aplicação, o principal motivo é relacionar as cotas apenas a questões socioeconômicas. As respostas não foram direcionadas em sentido contrário às cotas, mas apresentam uma crítica como a questão é posta, o que, na visão desses entrevistados, poderia gerar injustiças, devendo ser referir à condição social e não por uma razão de cor de pele.

Foi questionado o que, na opinião do entrevistado, a universidade poderia proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional. As respostas apresentadas consideraram diversas alternativas, como a criação de um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas); a constituição de comissões (para avaliações dentro da universidade); e a realização de seminário ou eventos similares.

Outras propostas são a inclusão de mais pessoas negras em cargos de chefia e de tomadas de decisão; a promoção de maiores acessos de estudantes na universidade, com promoção de melhores condições de estudantes de trabalharem na universidade; a criação de vídeos curtos em redes sociais, como uma forma de provocar/ intensificar o debate do tema, com criação de canais de debates permanentes, além de ter que combinar formações presenciais e virtuais, que não se pode fugir, para ampliar essa discussão; e a criação de um programa de treinamento mais consolidado como essa pesquisa ou outras ações/ enfrentamento mais estruturais, mapear as situações de racismo, além de estimular mais as denúncias de situações de racismo na universidade.

6.4. Análises, resumos e conclusões da pesquisa

Em relação à Parte I do Questionário de Entrevistas, considerando a pergunta final: “Você se considera privilegiado/a?”, em que pese os importantes indicadores de formação, verificamos que 75% do total dos participantes não se entende como socialmente privilegiado.

A partir da análise dos dados, podemos observar que 100% dos participantes negros **não** se vê como privilegiado, contrapondo-se aos participantes brancos, cujo percentual cai para 50%, ou seja, metade dos participantes brancos **não** se entende como socialmente privilegiado.

O que se evidencia nessa análise é que a visão de privilégio dos entrevistados negros perpassa uma maior percepção socioeconômica de sua origem, em contraposição a uma questão de mérito pessoal.

Quanto à Parte II, as questões sobre a branquitude foram marcadas por intensa participação da maior parte dos entrevistados, com diálogos conceituais e apresentação de narrativas pessoais enriquecedoras para esta pesquisa, o que indica fortemente a importância para a realização das Rodas de Conversas como produto educacional, observado o modelo apresentado por Cecília Warschauer (2017).

A construção desses momentos de encontros dinâmicos na universidade pode ser muito útil como meio de provocação do assunto, maior compreensão do tema e efetivo combate ao racismo institucional.

E no que se refere à Parte III, sobre a análise do enfrentamento ao racismo institucional, a diversidade de envolvimento com a temática, além de concepções e de propostas apresentadas pelos entrevistados na pesquisa, indica um nível de detalhamento da questão, considerando: a) o trato da questão racial; b) a opinião sobre a lei de cotas e de outras políticas de ações afirmativas; e c) o que a universidade poderia proporcionar em um ambiente impactado pela branquitude para enfrentar o racismo institucional.

Assim considerado, com base no que se revelou nas entrevistas, novamente somos levados a apreender a importância da realização das Rodas de Conversas, a partir das quais a riqueza de propostas poderá ser trabalhada pelos diversos grupos setoriais da universidade, adaptando-as à realidade institucional, observada a sugestão de utilização da metodologia dinâmica ensinada por Cecília Warschauer (2017).

De acordo com os indicativos da pesquisa, concluímos que a branquitude se manifesta de modo difuso na cultura organizacional da Universidade Federal do Espírito Santo, a confirmar o que apontam os referenciais teóricos deste trabalho, ressaltando-se ser esta a fonte alimentadora do racismo institucional na universidade, afetando a trajetória profissional dos seus colaboradores e estudantes.

7. Conclusões e considerações finais

Neste capítulo expressei as minhas expectativas, desafios, aprendizados e soluções propostas ao longo de toda esta jornada e que resultou no trabalho ora apresentado.

A partir de minha formação pessoal e profissional venho desenvolvendo o meu letramento racial ao longo do tempo, um pouco a cada dia, especialmente a partir de 2018,

com minha participação na coordenação adjunta da “V Conferência Mundial de Combate às Desigualdades Econômicas, Raciais e Étnicas”. O mestrado profissional em educação se mostrou, assim, uma jornada fundamental nesse processo, considerando a minha pesquisa direcionada para a educação das relações étnico-raciais. Particularmente como um gestor público da área da educação, os estudos realizados abriram um leque significativo de saberes que, aliados à pesquisa realizada, contribuíram consideravelmente para a melhoria de minha atuação profissional, com reflexos, também, em minha vida pessoal.

O percurso, no entanto, não se apresentou fácil. Iniciei com um projeto de pesquisa sobre a eficiência do sistema de cotas na universidade, considerando os mais de 10 anos da Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas), compreendendo uma pesquisa “quali-quantitativa”, que, no entanto, foi alterado para tratar da questão das relações racializadas na universidade, em especial o impacto da branquitude na produção do racismo institucional, compreendendo uma pesquisa qualitativa.

A nova temática me foi proposta pela minha orientadora, assumindo uma demanda já posta anteriormente em seu grupo de estudos. Acresce a esse fato, os estudos psicanalíticos realizados que demonstravam os impactos da branquitude sobre o psiquismo do sujeito negro, a partir da formação de sua subjetividade em uma sociedade altamente racializada, submetida à hegemonia cultural da colonialidade, bem como ocorre o pacto narcísico da branquitude entre os sujeitos brancos.

A partir de meu lugar de fala como um homem branco e de minha habilidade com a abordagem psicanalítica, iniciei esse novo projeto durante o segundo período do mestrado, o que já representou um grande desafio, visto que teria um prazo menor para a realização dos novos estudos, mudando significativamente os meus referenciais teóricos e passando a conhecer outros novos e importantes autores.

Um outro desafio enfrentado foi um certo grau de estranheza, gerando questionamentos sobre o fato de eu ser um homem branco falando sobre racismo. Algumas colocações foram de “coragem”, de “ser diferente” ou mesmo de “apresentar dúvidas sobre o direito de eu estar nesta posição, em razão de meu lugar de fala”. Tais ocorrências foram bem interessantes, demonstrando a necessidade desta temática ser tratada de modo plural, inclusive com o envolvimento de pessoas brancas antirracistas.

Ultrapassadas as primeiras barreiras, com o apoio de minha orientadora, os colegas do grupo de estudos me acolheram com grande interesse e afetividade, com os quais muito pude aprender, lendo e ouvindo sobre a realidade das pessoas negras, o que

me favoreceu quando da realização das entrevistas, devido ao letramento racial que fui construindo em minhas participações no grupo de estudos.

Após a definição sobre o questionário para a realização das entrevistas, juntamente com a minha orientadora, estas foram realizadas com a máxima aceitação e respeito pelas experiências e conhecimentos de todos(as) os(as) entrevistados(as), o que favoreceu a autenticidade das informações, que foram gravadas e parcialmente transcritas neste trabalho, sendo surpreendente, para mim, o engajamento dos participantes das entrevistas, pelo nível de interesse nas respostas e exposição de narrativas.

Ao final, os indicativos da pesquisa confirmaram os conceitos teóricos estudados e as experiências relatadas no grupo de estudos. Este fato fortalece a proposta deste trabalho de apresentar, como produto educacional, um guia para a realização de rodas de conversas, com a intenção de subsidiar a gestão universitária quanto ao trato da questão racial na instituição.

8. Produto Educacional

De acordo com o Regimento Interno do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Educação, nossa entrega final inclui um produto educacional. Desta forma, inicialmente efetuamos uma pesquisa documental no endereço eletrônico da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) para identificarmos se já existe algo similar ao que estamos propondo fazer, alcançando os seguintes resultados:

Em consulta à página eletrônica do Conselho Universitário²¹, foram encontrados três documentos referentes às relações étnico-raciais afro-brasileiras e educação inclusiva, sendo um correspondente à Decisão n° 297/2010, assinado em 30/09/2010, à época pelo então Reitor Rubens Sergio Rasseli, destinada a criar o “curso de pós-graduação lato sensu de especialização em Relações Étnico-Raciais Afro-Brasileiras e Educação Inclusiva: Formação de Professores para Diversidade”, outro relativo à Decisão n° 033/2014, assinado em 25/09/2014, à época pelo então Reitor Reinaldo Centoducate, destinada a criar o “curso de pós-graduação lato sensu de Especialização UNIAFRO: Política de Promoção da Igualdade Racial na Escola”, bem como um terceiro, referente à

²¹ Utilização do critério de pesquisa: "educação" AND "relações" AND "étnico-raciais", disponível em: <https://daocs.ufes.br/search/site/%2522educa%25C3%25A7%25C3%25A3o%2522%2520AND%2520%2522rela%25C3%25A7%25C3%25B5es%2522%2520AND%2520%2522%25C3%25A9tnico-raciais%2522> . Acesso em 11/04/2023.

Resolução nº 09/2009 CUn/UFES que regulamenta as atividades do NEAB – Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros, vinculado à Reitoria da UFES, assinada em 08/04/2009, também pelo, à época, Reitor Rubens Sergio Rasseli.

De acordo com a página eletrônica do DAOCS/UFES²²: “O Conselho Universitário foi instalado em 16 de abril de 1963. É o órgão superior deliberativo e consultivo da Universidade Federal do Espírito Santo em matéria de política universitária, administrativa, financeira, estudantil e de planejamento.”, sendo que, conforme Art. 4º do seu Regimento Interno, compete ao Conselho Universitário, dentre outras atribuições:

“I. Exercer a jurisdição superior da Universidade, em matéria da administração, finanças, políticas Universitária, planejamento e assuntos estudantis, e pronunciar-se sobre consultas no âmbito de sua competência; II. Adotar ou propor modificações e medidas que visem à expansão do ensino, da pesquisa e da extensão universitária; III. Elaborar, aprovar ou modificar as normas do seu funcionamento; [...] VII. Aprovar o Plano Anual das atividades universitárias; [...] XVII. Deliberar sobre planejamento universitário e sobre assuntos estudantis; [...] XXXIV. Deliberar sobre outras matérias que lhe sejam atribuídas no Estatuto e Regimento da Universidade bem como sobre questões de sua competência que neles ou quaisquer outros Regimentos estejam omissos; [...] XXXVII. Propor a criação e/ou modificação de Comissões permanentes e temporárias deste Conselho.”

Quanto às Comissões Permanentes atualmente existentes na UFES, que possam atuar diretamente dentro da temática desta pesquisa, o Regimento Interno do Conselho Universitário dispõe sobre:

Artigo 11: Competências gerais de cada Comissão Permanente:

“I. Apreciar os processos que forem distribuídos e sobre eles emitir parecer conclusivo; II. Responder a consultas que lhe forem encaminhadas pelo Presidente do Conselho ou pelo Plenário; III. Tomar a iniciativa de medidas e sugestões na sua área de competência, a serem propostas no Plenário; IV. Promover a instrução dos processos e fazer cumprir nos pré-estabelecidos, as diligências determinadas pelo Plenário, pelo Presidente ou pelo próprio órgão setorial do Conselho.”

Artigo 12: Competências da Comissão Permanente de Legislação e Normas:

“I. Opinar sobre alterações do Estatuto, Regimento Geral e deste Regimento; II. Emitir parecer sobre assuntos que envolvam dúvidas de natureza jurídica ou interpretação das leis em geral ou da legislação do ensino, no âmbito de sua competência; III. Emitir parecer sobre qualquer proposta de modificações da legislação do ensino. IV. Emitir parecer sobre assuntos atinentes à estrutura de cada uma das unidades acadêmicas e sua interpretação ou sobre quaisquer modificações propostas pela unidade acadêmica; [...] X. Emitir parecer sobre símbolo e insígnias da Universidade e unidades acadêmicas; XI. Emitir parecer sobre a aplicação de prêmios e sanções sob o ponto de vista da legislação em vigor.”

²² Disponível em: <https://daocs.ufes.br/sobre-o-conselho> . Acesso em 08/05/2023.

Artigo 14: Competências da Comissão Permanente de Assuntos Didáticos, Científicos e Culturais:

“I. Emitir parecer sobre proposições que envolvam matéria relativa à educação, a cultura e às artes; II. Emitir parecer quanto aos resultados de estudos, pesquisa e inquéritos sobre a situação do ensino; III. Emitir parecer sobre a criação, extinção, transferência e fusão de unidades acadêmicas, órgãos suplementares e cursos; IV. Emitir parecer sobre recursos das decisões do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão; [...] VIII. Emitir parecer sobre realização de convênios.”

Em nenhum desses artigos, entretanto, foram identificadas políticas de equidade e ações afirmativas que tratem da temática da branquitude, do combate ao racismo institucional e da educação das relações étnico-raciais dentro do período pesquisado.

Conduzindo-nos ao CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão²³, podemos verificar em seu endereço eletrônico que este Conselho é o órgão central da UFES em matéria de supervisão de ensino pesquisa e de extensão, com funções tanto deliberativas, quanto consultivas.

Entretanto, a pesquisa documental realizada apresentou apenas a Resolução n° 09/2021, assinada em 12/03/2021 pelo atual Reitor Paulo Sérgio de Paula Vargas, “autorizando” a adoção de ações afirmativas de reservas de vagas de acesso no âmbito dos cursos de pós-graduação.

Apesar do exposto, não identificamos atos normativos especificamente dedicados à temática da branquitude, do combate ao racismo institucional e da educação das relações étnico-raciais dentro do período pesquisado. Essa omissão de dados sobre políticas institucionais antirracistas, nos levam a considerar a hipótese de ser favorecido o racismo institucional na UFES e da falta de investimento institucional em tal matéria.

O desvelar deste processo, juntamente com os indicativos da pesquisa, advindas das entrevistas realizadas, fundamentam a nossa proposta de Produto Educacional como a formação de “Rodas de Conversas”, de acordo com os ensinamentos de Cecília Warschauer (2017), a serem realizadas em diversos setores da universidade, com a participação dos diversos atores da instituição, sejam docentes, discentes, técnicos administrativos em educação, com e sem cargos de gestão, para a adequada percepção do fenômeno da branquitude e o seu impacto na formação do racismo institucional, muitas vezes produzido e reproduzido de modo inconsciente.

8.1.Composição do Produto Educacional

²³ Disponível em <https://daocs.ufes.br/sobre-o-conselho-0> . Acesso em 15/05/2023.

A pesquisa realizada indica a importância da temática em estudo ser debatida, normatizada e divulgada amplamente na universidade.

Após a análise documental, em relação às normatizações dos Conselhos Superiores da Universidade Federal do Espírito Santo, bem como a partir dos dados coletados nas entrevistas realizadas, fica ressaltado a prioridade de uma estratégia política antirracista na instituição.

Entendemos, deste modo, que um produto educacional que vise oferecer diretrizes à comunidade acadêmica no trato da questão racial deve partir das narrativas dos diversos atores da instituição, envolvidos ou não diretamente com a questão, visto a branquitude e o racismo a todos(as) afetarem.

Um caminho proposto para compor a elaboração de uma política antirracista na universidade passa pela formação e realização de “Rodas de Conversas”, destinadas a compreenderem como a temática em estudo pode ser trabalhada efetivamente dentro da instituição.

Para apresentação do Produto Educacional, elaboramos um *e-book*, com o título: “Branquitude: Vamos Conversar? Um Guia para Rodas de Conversas sobre Branquitude e Racismo Institucional”, destinado a orientar os coordenadores das possíveis rodas de conversas a serem realizadas.

O material foi elaborado a partir de uma ideia decolonial, inspirado na cosmologia *bantu-kongo*, centro-africana, apresentada por Bunseki Fu-Kiau (*apud* Santos, 2019), considerando as cores “branco”, como representante dos encerramentos de ciclos, dos velhos padrões; “amarelo”, como representante dos novos ciclos em gestação; e “preto”, como representante dos novos ciclos iniciados ou reiniciados.

Ainda, prevalecem nas imagens do *e-book*: formas circulares, setas indicativas com giros anti-horários e uma concepção de evolução de conteúdo espiralada, onde o passo a passo de cada roda e cada roda propriamente se origina da anterior, em um constante giro de retorno e, ao mesmo tempo, de avanço do saber, correspondendo às jornadas de formação da vida humana.

8.2. Descrição Técnica do Produto Educacional

Atendendo aos procedimentos para registro acadêmico do Produto Educacional, apresentamos na Tabela 2 a sua descrição técnica:

Tabela 2. Descrição Técnica do Produto Educacional.

Autoria:	Andrade, Patrícia Gomes Rufino & Sarandy, Wiliam Wagner Silva
Nível de Ensino a que se destina o produto:	Educação superior.
Área do conhecimento:	Educação.
Público alvo:	Gestão universitária.
Categoria do produto:	Guia de orientação, em formato de <i>e-book</i> .
Finalidade:	Orientação para a realização de rodas de conversas nos diversos setores universitários.
Organização do produto:	O produto foi elaborado em 4 capítulos, discorrendo sobre os conceitos e a estrutura das rodas de conversas, sendo: 1) O que são rodas de conversas?; 2) Quantas e quais rodas de conversas são necessárias?; 3) Estrutura das rodas de conversas; e 4) O que se espera com as rodas de conversas?
Registro de propriedade intelectual:	Ficha Catalográfica emitida pela Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo.
Disponibilidade:	Irrestrita, mantendo-se o respeito à autoria do produto, não sendo permitido uso comercial por terceiros.
Divulgação:	Digital.
URL:	Página do PPGPE/UFES: www.educacao.ufes.br
Processo de validação:	Validado na banca de defesa da dissertação.
Processo de aplicação:	A ser aplicado nos diversos setores universitários, após prévia divulgação pelos autores e conforme autorizado pela gestão superior universitária.
Impacto:	Alto, considerando a necessidade de discussão e compreensão das temáticas no âmbito institucional, para melhoria da política de gestão da integridade universitária.
Inovação:	Alto teor inovativo. O produto apresenta dados que ainda não tinham sido catalogados em nenhum outro material pedagógico dos sistemas de ensino locais.
Origem do produto:	Dissertação intitulada: “Os Impactos da Branquitude na Produção do Racismo Institucional na Universidade Federal do Espírito Santo”.
Ilustrações e imagens:	As imagens utilizadas neste material foram retiradas de sites de acesso público, de livros de circulação livre nas escolas ou tiveram o uso autorizado previamente pelos autores. Em respeito à propriedade intelectual e produtores de imagens, citamos as fontes e o link com o endereço de onde foi retirado(a). Ressaltamos, entretanto, que a finalidade desta publicação de circulação gratuita é somente educativa.

8.3.As Rodas de Conversas

Em relação às Rodas de Conversas, Cecília Warschauer (2017) nos ensina que “a vida é um grande espaço de formação humana” e que “o comportamento é sempre fruto das histórias pessoais e coletivas”. Nesse sentido, as rodas de conversas são de importância ímpar para a realização deste trabalho, a partir das quais podemos inferir que novos paradigmas poderão ser constituídos, propiciando novas formas de convivência, com respeito às diferenças e construindo espaços e relações profissionais mais saudáveis.

Diante do exposto, entendemos que as Rodas de Conversas devam ser formadas e realizadas nos diversos setores da universidade. Considerando estarem voltadas a temáticas específicas (branquitude e racismo institucional), propomos que sejam realizadas por tempo limitado, porém, inspirados nos ensinamentos de Warschauer (2017), entendemos que o tempo, a quantidade e a qualificação das rodas devem ser definidas pelos próprios participantes de cada roda, conforme as características de cada grupo.

As primeiras Rodas de Conversa, de todo modo, devem ser destinadas, além do trato da temática em estudo, à formação de coordenadores de novas Rodas de Conversas, a serem posteriormente realizadas nos diversos setores da universidade.

8.4.Estrutura das Rodas de Conversas

Os ciclos das Rodas de Conversas, concebidos em um giro anti-horário, foram inspirados no passo a passo descrito por Wallace Nascimento (2022, p. 16), os quais são (com adaptações): “Passo 1 – Antes da Roda: comunicando o encontro; Passo 2 – Durante a Roda: com abertura (acolhida, apresentação da pauta e escolha do secretário da roda), desenvolvimento (diálogo dinâmico) e fechamento (revisão da pauta e avaliação do encontro); Passo 3 – Depois da Roda: com análise e avaliação detalhada dos compartilhamentos; Passo 4 – Registro do Encontro: o diário da roda; e Passo 5 – Encaminhamentos dos Resultados”.

Em relação ao passo 1, segundo Warschauer (2017, p. 128): “Para entender a Roda é preciso vivê-la, mas para isto é preciso, primeiro, tê-la entendido!”. Neste sentido, antes da realização das Rodas de Conversas, a comunidade acadêmica deve tomar ciência da proposta, de seus objetivos em relação à temática a ser tratada e de sua importância na melhoria da qualidade da política de integridade da universidade, de modo a incentivar a

participação dos diversos atores da instituição. Entendemos que os indicativos desta pesquisa contribuem consideravelmente com este propósito.

O passo 2 da Roda possui 3 momentos, a seguir descritos (Warschauer, 2017, p. 121-122 e p. 151-152):

- a) A Abertura: A abertura é composta por uma dinâmica de Acolhida, com apresentações, afetividade e a revisão do Diário da Roda (em relação a ocorrência de rodas anteriores); e de Montagem da Pauta, com a prévia escolha do Secretário da Roda para sintetizar os compartilhamentos e efetuar apontamentos que tenham relevância com os temas trabalhados no dia, além da proposição da discussão do dia, na qual entendemos também ser necessária a sensibilização para os trabalhos nos 10 minutos iniciais. Considerando a temática em estudo, sugere-se para a primeira Roda que seja passado um filme (breve), disponibilizado na *internet*, sobre a questão da branquitude e seus impactos na produção estrutural do racismo. A montagem da pauta corresponde ao registro da abertura;
- b) O Desenvolvimento: Aqui é o momento da realização da Roda, propriamente dita, onde são tratados os assuntos relacionados na pauta, porém, não de um modo burocrático, mas dinâmico, sob a mediação do coordenador. No desenvolvimento, deve haver também o registro individual dos temas específicos trabalhados durante as conversas, conforme orientado pelo coordenador, para que todos possam pensar e registrar antes de falar sobre eles; e
- c) O Fechamento: Os 10 minutos finais da Roda devem ser reservados ao fechamento dos trabalhos do dia, onde pode ser feita a avaliação da dinâmica, sendo um elemento de contínuo acompanhamento, a partir do qual podem surgir proposições, inclusive de mudanças do andamento da própria Roda. O fechamento deve ser conduzido pelo coordenador com a Retomada da Pauta, verificando o que foi discutido, bem como com a Reflexão de Fechamento, como uma avaliação da Roda a partir dos registros individuais de seus participantes, onde todos(as) poderão manifestar os aprendizados trazidos pela Roda neste dia.

O passo 3, Depois da Roda, cabe ao coordenador, através do qual vai fazer uma análise e avaliação detalhada do que foi compartilhado pelas diversas narrativas e como se encaminha a ressignificação e a construção de um novo encaminhamento da temática, seja para as próximas Rodas, seja para uma nova política de integridade institucional.

Em relação ao passo 4, encontramos a organização do Registro da Roda, tanto em relação aos Registros Individuais, já efetuados no passo 2, Durante a Roda, bem como o

Registro Coletivo, a partir das análises e avaliações detalhadas do coordenador, sendo neste momento constituído o Diário da Roda, a ser compartilhado na próxima Roda de Conversas.

O passo 5 se refere a avaliação dos trabalhos das Rodas de Conversas, com os encaminhamentos propostos às instâncias superiores para análise e deliberações das autoridades competentes para formulação da política de integridade da universidade.

Apesar de sua estrutura, orientadora da condução e registro da roda de conversa, esta não pode ser engessada, abrindo espaço para a “surpresa”, como observa Cecília Warschauer (2017, p. 119), o que garante às rodas de conversas uma maior qualidade da interação de seus participantes, facilitando as suas partilhas. As Rodas de Conversas, portanto, devem estar à serviço das pessoas, com valorização de suas narrativas contextualizadas e de seus pontos de vista, com o objetivo de promover trocas de qualidade entre seus participantes, com acolhimentos e aprendizados mútuos, capazes de gerar respeito à diversidade e resolução de conflitos.

9. Referências Bibliográficas

ANDREOZZI, Maria Luiza. *Educação: inscrição simbólica do desejo*. Artigo. Disponível em <http://www.educacaoesubjetividade.com.br>. Acesso em 04/09/2008.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. São Paulo : Sueli Carneiro; Pólen, 2019 (Coleção Feminismos Plurais).

AKOMOLAFE, Bayo. *Como construir futuros plurais e desejáveis*. Casa Firjan, 2021. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=-qogf_Wx_bs. Acesso em 05/08/2023.

ARRUDA, Maria Auxiliadora de Almeida. *Relações Raciais: por um pensar crítico sobre a branquitude*. Artigo. Universidade Federal do Grande Dourados, Raido, v. 15, n° 37, p. 276 a 296.

AZZAN JÚNIOR, Celso. *Antropologia e Interpretação: explicação e compreensão nas antropologias de Lévi-Strauss e Geertz*. Campinas/SP : Editora da UNICAMP, 1993.

BARRETO, Maria Aparecida Santos Corrêa [et al] (Organizadores). *Africanidade(s) e Afrodescendência(s): perspectivas para a formação de professores*. Vitória/ES : EDUFES, 2012.

BATTAGLIA, Laura. *A Estrutura do Psiquismo*. Revista Viver Mente & Cérebro. Memória da Psicanálise, n° 4, Edição Especial Lacan, pp. 14-21.

BENTO, Cida (Maria Aparecida Silva Bento). *O Pacto da Branquitude*. São Paulo : Companhia das Letras, 2022.

BERTAUX, Daniel. *Narrativas de Vida: a pesquisa e seus métodos*. São Paulo : EDUFRN, 2010.

BHABHA, Homi Kharshedji. *O Local da Cultura*. Tradução Myriam Ávila, Eliana Lourenço de Lima Reis e Gláucia Renate Gonçalves. 2ª ed. Belo Horizonte/MG : Editora UFMG, 2013.

BIRMAN, Joel [et al] (Organizadores). *Psicanálise e Política*. São Paulo : Zagodoni, 2020.

BRUYNE, Paul de; HERMAN, Jacques & SCHOUTHEETE, Marc de. *Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais*. Rio de Janeiro : Francisco Alves, 1977.

BURITY, Joanildo. *Psicanálise, Identificação e a Formação de Atores Coletivos*. Trabalho apresentado no XXII encontro anual da ANPOCS, em 27 a 31 de outubro de 1998 (Caxambu/MG).

CARDOSO, Cintia & DIAS, Lucimar Rosa. *A Branquitude como Entrave a Implementação da Lei Federal 10.639/03 na Educação Infantil*. Artigo. EDUCAÇÃO, Revista do Centro de Educação da UFSM, v. 46. Santa Maria/PR : 2021.

CESAROTTO, Oscar Angel. *O Discurso Lacaniano*. Revista Viver Mente & Cérebro. Memória da Psicanálise, n° 4, Edição Especial Lacan, pp. 22-29.

CHARÃO, Cristina. Políticas Sociais: *O longo combate às desigualdades raciais*. Revista *Desafios do Desenvolvimento*. São Paulo, 2011, ano 8. Edição 70 – 29/12/2011. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2674:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 09/03/2022.

DE MARI, Cezar Luiz. *10 Lições sobre Gramsci*. Petrópolis/RJ : Vozes, 2023 (Coleção 10 Lições).

DESCARTES, René. *Discurso do Método*. Porto Alegre : L&PM, 2005 (Coleção L&PM Pocket).

D'INCAO, Maria Ângela. *Doença mental e sociedade: uma discussão interdisciplinar*. Rio de Janeiro : Graal, 1992.

FADIMAN, James & FRAGER, Robert. *Teorias da Personalidade*. São Paulo : Harbra, 1986.

FANON, Frantz. *Pele Negra, Máscaras Brancas*; Tradução de Renato da Silveira. Salvador : EDUFBA, 2008.

FARIAS, Cíntia. *Guestpost: “A arma mais poderosa na mão do opressor é a mente dos oprimidos.” (Steve Biko)*. Revista Fórum. Blog Ativismo de Sofá. Escrito em 16/05/2012. Disponível em <https://revistaforum.com.br/blogs/ativismo-de-sofa/2012/5/16/guestpost-a-arma-mais-poderosa-na-mo-do-opressor-mente-dos-oprimidos-steve-biko-30412.html>. Acesso em 27/09/2023.

FICHTNER, Bernd *et al.* *Cultura, dialética e hegemonia: pesquisas em educação*. 2ª ed. Vitória : EDUFES, 2013.

FREUD, Sigmund. Edição Eletrônica Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro : Imago, 1996.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo : Atlas, 2002.

HALL, Stuart. *Da Diápora: identidades e mediações culturais*; Organização de Liv Sovik; Tradução de Adelaine La Guardia Resende [et al], 2ª ed. Belo Horizonte : UFMG, 2013.

HELOANI, José Roberto Montes. *Modelos de Gestão e Educação: gerencialismo e subjetividade*. São Paulo : Cortez, 2018.

JESUS, Camila Moreira de. *Branquitude x Branquidade: uma análise conceitual do ser branco*. Trabalho apresentado no III Encontro Baiano de Estudos em Cultura. Cachoeira/BA : UFRB, 2012.

KILOMBA, Grada. *O racismo é uma problemática branca: uma conversa com Grada Kilomba*. Revista Carta Capital. Política. Escrito em 30/03/2016. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/politica/2016-03-30-racismo-e-uma-problematika-branca-2016-03-30-uma-conversa-com-grada-kilomba/>. Acesso em 15/08/2023.

KOLTAI, Caterina. *A Escuta do Político*. Revista Viver Mente & Cérebro. Memória da Psicanálise, nº 4, Edição Especial Lacan, pp. 92-97.

LACAN, Jacques-Marie. *Escritos: Função e Campo da Fala e da Linguagem em Psicanálise*. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 1998.

MARTINS, Maria do Carmo. *Gestão por Competências (Módulo 2): Conceitos, definições e tipologias de competências*. Brasília/DF : ENAP, 2019.

MARTINS, Roberto Borges. *Desigualdades raciais e políticas de inclusão racial: um sumário da experiência brasileira recente*. Santiago de Chile : Nações Unidas, 2004.

MBEMBE, Achile. *Crítica da Razão Negra*; Tradução de Marta Lança, 3ª ed. Lisboa/Portugal : Antígona, 2014.

MEZAN, Renato. *Freud, pensador da cultura*. 7ª edição. São Paulo : Companhia das Letras, 2006.

MIRANDA JR., Hélio. *O (grande) Outro – Teoria Psicanalítica – Conceitos em Lacan 4*. PUC/MG, 2019. Disponível em <https://youtu.be/915uvmobLPs>. Acesso em 31/07/2023.

MORAES, Maria Laura Brenner. *Stuart Hall: cultura, identidade e representação*. Artigo. Revista Educar Mais, v. 3, nº 2, pp. 167 a 172, 2019. Disponível em <http://dx.doi.org/10.15536/reducarmais.3.2019.167-172.1482>.

MÜLLER, Tânia M. P. & CARDOSO, Lourenço (Organizadores). *Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil*. 1ª Ed. Curitiba : Appris, 2017.

NASCIMENTO, Wallace Andrade Cruz. *Guia de orientações para a formação de rodas de conversas [e-book]*. Vitória : Edifes Acadêmico, 2022.

NAFFAH NETO, Alfredo. *O inconsciente: um estudo crítico*. São Paulo : Ática, 2ª edição, 1988.

NETTO, Geraldino Alves Ferreira. *Doze Lições sobre Freud & Lacan*. Campinas/SP : Pontes Editores, 2010.

NUNES, Adelina Malvina Barbosa. *A branquitude e o ensino superior: reflexos e desafios na docência*. Orientador: Margareth Diniz. Dissertação (mestrado acadêmico) – Universidade Federal de Ouro Preto, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2020.

OLIVEIRA, Luiz Fernandes de & CANDAU, Vera Maria Ferrão. *Pedagogia Decolonial e Educação Antirracista e Intercultural no Brasil*. Artigo. Educação em Revista. Belo Horizonte : 2010, v. 26, nº 01, p. 15-40.

OLIVEIRA, Jurema & SOARES, Luis Eustáquio (Organizadores). *Africanidades e Brasilidades: ensino, pesquisa e crítica*. Vitória/ES : EDUFES, 2022.

SANTOS, Tiganá Santana Neves. *A cosmologia africana dos bantu-kongo por Bunseki Fu-Kiau: tradução negra, reflexões e diálogos a partir do Brasil*. Tese (doutorado em estudos da tradução). Orientador: Álvaro Silveira Faleiros. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Departamento de Letras Modernas : São Paulo. 2019.

SARANDY, Wiliam W. S. *Saúde e Doença Mental na Cultura Iorubá: uma crítica ao universalismo psicanalítico*. Orientadora: Aline Lemos. Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso (especialização em antropologia) – Universidade Cândido Mendes (UCAM), 2017.

SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo*. 2ª ed. São Paulo : Veneta, 2020.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves e & SILVÉRIO, Valter Roberto (Organizadores). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

SILVA, Tomaz Tadeu da. *Documentos de Identidade: uma introdução às teorias do currículo*. 3ª ed. 6ª reimp. – Belo Horizonte : Autêntica, 2015.

SOARES, Luiz Antônio Alves. *A Sociologia Crítica de Guerreiro Ramos: um estudo sobre um sociólogo polêmico*. 2ª Ed. Rio de Janeiro : CRA/RJ, 2006.

SOUZA, Meriti. *Fios e Furos: a trama da subjetividade e a educação*. Trabalho apresentado no GT de Psicologia da Educação, na 26ª Reunião Anual da ANPEd, realizada entre 05 a 08 de outubro de 2003 (Poços de Caldas/MG). Revista Brasileira de Educação. Mai/ Jun/ Jul/ Ago de 2004, nº 26.

SOUZA, Neuza Santos. *Tornar-se Negro: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Rio de Janeiro : Zahar, 2021.

SOUZA, Vanderlei Sebastião de & SANTOS, Ricardo Ventura. *O Congresso Universal de Raças, Londres, 1911: contextos, temas e debates*. Artigo. Scielo – Brasil. Boletim do Museu Paraense Emílio Goeldi. Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro : 2012. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1981-81222012000300008>. Acesso em [17/07/2023](#).

VAN DIJK, T. A. *Cognição, Discurso e Interação*; apresentação e organização de Ingedore Villaça Koch. 7ª ed. São Paulo : Contexto, 2022.

VELHO, Gilberto. *Subjetividade e Sociedade: uma experiência de geração*. 2ª ed. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 1989.

WARSCHAUER, Cecília. *Entre na Roda: a formação humana nas escolas e nas organizações*. Paz e Terra : São Paulo, 2017.

ANEXOS

ANEXO I

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO CAMPUS
GOIABEIRA - UFES



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: OS IMPACTOS DA BRANQUITUDE NA PRODUÇÃO DO RACISMO INSTITUCIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Pesquisador: WILLIAM WAGNER SILVA SARANDY

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 79950424.6.0000.5542

Instituição Proponente: Centro de educação Universidade Federal do Espírito Santo

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.965.981

Apresentação do Projeto:

Esta pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação, da Universidade Federal do Espírito Santo, na linha de pesquisa: Práticas Educativas, Diversidade e Inclusão Escolar, e investigará a Temática da branquitude e do enfrentamento ao racismo institucional, expresso no título: Os Impactos da Branquitude na Produção do Racismo Institucional na Universidade Federal do Espírito Santo. Objetivo: Compreender como a branquitude impacta na produção do racismo institucional na Universidade Federal do Espírito Santo. Referencial Teórico: Como aportes estabeleceremos diálogos com Neusa Santos Souza (2021), Cida Bento (2022), Frantz Fanon (2008) e Lia Schucman (2020). Metodologia: Nossa produção de dados terá como base pesquisa qualitativa exploratória, com utilização de entrevistas semiestruturadas em questionários aplicados em entrevistas individualizadas. Os sujeitos alvos da pesquisa são estudantes de pós-graduação e servidores públicos autodeclarados brancos e autodeclarados negros em cargos de gestão, docência e técnicos-administrativos em educação. Resultados: Espera-se que esta pesquisa contribua para compreender como são produzidas e impactadas pela branquitude as relações intersubjetivas da racialidade institucional na Universidade Federal do Espírito Santo.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO CAMPUS
GOIABEIRA - UFES



Continuação do Parecer: 6.965.981

O objetivo primário deste trabalho é compreender como a branquitude impacta na produção do racismo institucional na Universidade Federal do Espírito Santo.

Objetivo Secundário:

(1) Compreender como ocorre o processo de ascensão profissional dos servidores autodeclarados brancos e autodeclarados negros na UFES; e (2) Compreender o quanto a branquitude interfere no ambiente acadêmico e profissional como produtora do racismo institucional dentro da universidade.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Conforme apresenta o pesquisador no documento PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2284583.pdf (17/07/2024 18:08:31):

Principais Riscos:

Identificamos como principais riscos da pesquisa: (1) RISCO: Constrangimentos em relação às perguntas constantes do questionário de entrevistas. (2) RISCO: O tempo dispendido pelos participantes e necessário para o adequado retorno das respostas.

Benefícios:

A pesquisa poderá trazer maior consciência crítica sobre os impactos da branquitude nas relações intersubjetivas na Universidade Federal do Espírito Santo, para futura implementação de estratégias antirracistas que visem subverter os seus impactos na instituição.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta relevância científica e social e está fundamentada no aspecto teórico.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos de apresentação obrigatória atendem as exigências previstas nas normas éticas.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2284583.pdf	17/07/2024 18:08:31		Aceito
Outros	RESPOSTA_AO_PARECER_DO_COMI	17/07/2024	WILLIAM WAGNER	Aceito

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com

Página 02 de 04

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO CAMPUS
GOIABEIRA - UFES



Continuação do Parecer: 6.965.981

Outros	TE_DE_ETICA.pdf	18:06:46	SILVA SARANDY	Aceito
Cronograma	Cronograma_da_Pesquisa_Branquitude Completo Revisado.docx	17/07/2024 17:40:06	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DETALHADO_BROCHURA_OS_IMPACTOS_DA_BRANQUITUDE_REVISADO.docx	17/07/2024 17:39:32	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_2284583.pdf	15/07/2024 19:23:57		Aceito
Outros	Escopo_do_Projeto_de_Pesquisa_CARTA_DE_ANUENCIA_Assinado.pdf	15/07/2024 19:23:31	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Aceito
Outros	Escopo_do_Projeto_de_Pesquisa_CARTA_DE_ANUENCIA_Assinado.pdf	15/07/2024 19:23:31	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Postado
Cronograma	Cronograma_da_Pesquisa_Branquitude Completo Revisado.docx	15/07/2024 18:24:22	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Aceito
Cronograma	Cronograma_da_Pesquisa_Branquitude Completo Revisado.docx	15/07/2024 18:24:22	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Postado
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_BRANQUITUDE_UFES_REVISADO.docx	15/07/2024 18:23:55	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_BRANQUITUDE_UFES_REVISADO.docx	15/07/2024 18:23:55	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Postado
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DETALHADO_BROCHURA_OS_IMPACTOS_DA_BRANQUITUDE_REVISADO.docx	15/07/2024 18:20:20	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DETALHADO_BROCHURA_OS_IMPACTOS_DA_BRANQUITUDE_REVISADO.docx	15/07/2024 18:20:20	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Postado
Folha de Rosto	FR_Pesquisa_Wiliam_Sarandy.pdf	15/05/2024 11:41:18	WILIAM WAGNER SILVA SARANDY	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO CAMPUS
GOIABEIRA - UFES



Continuação do Parecer: 6.965.981

VITORIA, 25 de Julho de 2024

Assinado por:
KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com

Página 04 de 04

ANEXO II

QUESTIONÁRIOS DE ENTREVISTAS DA PESQUISA Os Impactos da Branquitude na Produção do Racismo Institucional na Universidade Federal do Espírito Santo

NOME:	A. N. C. N.		
IDADE:	37 ANOS	GÊNERO:	MASCULINO
CATEGORIA:	E.P.G.	CARGO:	-

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Entrevista):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?
 - Docente
 - Docente em cargo de chefia
 - Técnico Administrativo em Educação
 - Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia
 - Estudante de pós-graduação da Ufes
 - Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes
2. Como você se autodeclara?
 - Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia
 - Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras
 - Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada.
 - Pardo/a Escuro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro.
 - Quilombola
 - Indígena

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1. Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

Sim

Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Eu diria que a branquitude é a representação do racismo. Ela está atrelada à manutenção dos privilégios das pessoas brancas.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Pessoas brancas com manutenção da branquitude acabam tendo mais privilégios do que as pessoas negras.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõem padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

- (X) As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.
- (X) As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.
- (X) As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.
- (X) As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.
- (X) As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.
- (X) As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
- () As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
- (X) Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.

4. O que é ser branco para você? (1)

- (X) A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- () A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- () A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
- (X) A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- (X) A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
- () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?

- (X) Sim
- () Não

- Nunca percebeu
- Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos? (2)

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

- (X) O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país (3)
- () O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país
3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)
- (X) Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- (X) Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- (X) Realizando seminários (ou eventos similares)
- (X) Outros (especificar): Promover maiores acessos de estudantes na universidade.
Promover melhores condições de estudantes de trabalharem na universidade.

OBSERVAÇÕES:

- (1) Eu acho que ser branco é ser detentor hoje... deveria não significar nada, mas significa ter privilégios e ser reprodutor da manutenção desses privilégios.
- (2) Participei de um evento promovido pela Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), além de outros de outros setores da UFES.
- (3) A lei de cotas é a gota de água necessária no oceano da discriminação para promover um pouco a igualdade, embora precisem existir maiores ações afirmativas para o enfrentamento do racismo.

ENTREVISTA REALIZADA EM 06 DE AGOSTO DE 2024

A. N. C. N.

Estudante de Pós-graduação

Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação
(PPGPE/UFES)

William Wagner Silva Sarandy
Pesquisador Responsável

NOME:	A. L. M. R.		
IDADE:	32 ANOS	GÊNERO:	MASCULINO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	TÉC.CONTABILIDADE

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (*Google Forms*):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

Sim

Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

Sim

Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Acho que são as coisas que favorecem as pessoas brancas. Os privilégios. Os privilégios são os julgamentos da pessoa pela cor. Favorecimento.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Acho que a maioria das pessoas fazem julgamento pela aparência pela vestimenta. O branco está em favorecimento, então leva em relação a isso.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõe padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

- (X) As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.
 - () As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.
 - () As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
 - (X) As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
 - () Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.
4. O que é ser branco para você?
- (X) A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
 - (X) A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
 - () A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
 - (X) A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
 - () A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
 - () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.
5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?
- () Sim
 - (X) Não
 - () Nunca percebeu
 - () Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): Não tive ninguém próximo para orientar eventos sobre o tema.

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país

O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- (X) Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- (X) Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- (X) Realizando seminários (ou eventos similares)
- () Outros (especificar): .

OBSERVAÇÕES:

ENTREVISTA REALIZADA EM 29 DE JULHO DE 2024

A. L. M. R.

Técnico Administrativo em Educação

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	G. N. L.		
IDADE:	30 ANOS	GÊNERO:	FEMININO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	ENG. PRODUÇÃO

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Google Forms):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input checked="" type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude? (1)

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

() Sim

(X) Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

(X) Sim

() Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

No meu entender, ela não diz especificamente do sujeito branco. É estruturante. Onde os indivíduos brancos possuem privilégios em relação aos indivíduos negros. O sujeito branco é visto como universal, em detrimento ao sujeito negro.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas? (2)

(X) Sim

() Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Entendo que sim. Nós, sujeitos negros, somos maioria, mas infelizmente estamos mais nos trabalhos sem prestígio social, nos presídios etc. E nos locais de privilégio, não somos representados nesses locais.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõe padrões comportamentais às pessoas negras?

(X) Sim

() Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

(X) As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

(X) As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

- (X) As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.
- (X) As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.
- (X) As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.
- (X) As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
- () As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas. (3)
- (X) Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.

4. O que é ser branco para você?

- (X) A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- () A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- () A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
- (X) A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- (X) A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
- () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?

- (X) Sim
- () Não
- () Nunca percebeu
- () Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): Minicurso disponibilizado pela PROGEP.

1.2. Se negativo, por quais motivos?

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país

O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)
- (X) Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
 - (X) Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
 - (X) Realizando seminários (ou eventos similares)
 - (X) Outros (especificar): Incluindo mais pessoas negras em cargos de chefia e de tomadas de decisão.

OBSERVAÇÕES:

- (1) Trabalhei, no ensino fundamental, como babá e outras atividades, ainda como menor de idade.
- (2) Na UFES, pelo processo seletivo, são minimizadas.
- (3) Pessoas negras encontram mais dificuldades.

ENTREVISTA REALIZADA EM 29 DE JULHO DE 2024

G. N. L.

Técnico Administrativo em Educação

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	G. F. C.		
IDADE:	34 ANOS	GÊNERO:	MASCULINO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	TÉC.CONTABILIDADE

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (*Google Forms*):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1. Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Tanto no Brasil, quanto fora, a gente tem conhecimento, tem apontado em diversos meios. O Brasil tem uma grande parte da população negra e tem espaços sociais que não abrangem pessoas negras. A branquitude é um espaço de posição social.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõe padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.

- As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.
- As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
- As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
- Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.

4. O que é ser branco para você?

- A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
- A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
- A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?

- Sim
- Não
- Nunca percebeu
- Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

- Sim
- Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

- Palestra
- Seminários

- Cursos de formação
- Reuniões setoriais
- Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

- Falta de tempo em geral
- Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho
- Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição
- Não se interessa pelo tema
- Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento
- Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

- Sim
- Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

- O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país
- O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- Realizando seminários (ou eventos similares)
- Outros (especificar): Ter previsão para os cargos de chefias para pessoas negras.

OBSERVAÇÕES:

ENTREVISTA REALIZADA EM 29 DE JULHO DE 2024

G. F. C.

Técnico Administrativo em Educação

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	H. M. G. D.		
IDADE:	32 ANOS	GÊNERO:	FEMININO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	ENG. PRODUÇÃO

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Google Forms):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- (X) Concluiu o ensino superior
- (X) Concluiu o ensino médio
- (X) Concluiu o ensino fundamental
- () Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- (X) Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- (X) Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
(1)
- () Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- (X) Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- () Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- (X) Estudou línguas estrangeiras
- () Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- (X) Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- (X) Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude? (2)

- () Sim
- (X) Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- () Sim
- (X) Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Eu acho que são privilégios que as pessoas brancas possuem na sociedade.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Bom, a população brasileira tem uma grande parte de pessoas não brancas, porém, você observa cargos de destaque ocupados por pessoas brancas.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõe padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.

As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.

- As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
 - As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
 - Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.
4. O que é ser branco para você?
- A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
 - A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
 - A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
 - A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
 - A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
 - A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.
5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?
- Sim
 - Não
 - Nunca percebeu
 - Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?
- Sim
 - Não
- 1.1. Se positivo, quais eventos?
- Palestra
 - Seminários
 - Cursos de formação

- Reuniões setoriais
- Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

- Falta de tempo em geral
- Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho
- Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição
- Não se interessa pelo tema
- Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento
- Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

- Sim
- Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

- O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país
- O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- Realizando seminários (ou eventos similares)
- Outros (especificar): .

OBSERVAÇÕES:

- (1) Utilizou-se de bolsas de estudo.
- (2) Trabalhou, durante o ensino médio, como menor aprendiz.

ENTREVISTA REALIZADA EM 29 DE JULHO DE 2024

H. M. G. D.

Técnico Administrativo em Educação

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	I. S. P.		
IDADE:	41 ANOS	GÊNERO:	MASCULINO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	GESTÃO

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Entrevista):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input checked="" type="checkbox"/> Pardo/a Escuro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras (1)
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação (2)
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

() Sim

(X) Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

(X) Sim

() Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Nós temos o conceito formal que é o pacto entre pessoas com ascendência fenotípica, que a partir daí formam alianças em situações de poder e de comando que excluem todos os demais.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

(X) Sim

() Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Eu percebo, até inconscientemente, eu tento reduzir esse filtro de escolha. Ser branco é um filtro de escolha.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõem padrões comportamentais às pessoas negras?

(X) Sim

() Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

(X) As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

(X) As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

(X) As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência. (3)

- (X) As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.
 - (X) As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.
 - (X) As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
 - (X) As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
 - (X) Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.
4. O que é ser branco para você? (4)
- (X) A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
 - () A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
 - () A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
 - (X) A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
 - (X) A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
 - () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.
5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?
- (X) Sim
 - () Não
 - () Nunca percebeu
 - () Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): Uma aula do NEAB e uma aula do Gustavo Forde (uma aula do curso de ERER).

1.2. Se negativo, por quais motivos?

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país

O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- (X) Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- (X) Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- (X) Realizando seminários (ou eventos similares)
- (X) Outros (especificar): Talvez um programa de treinamento mais consolidado como essa pesquisa ou outras ações/ enfrentamento mais estruturais, mapear as situações de racismo. Além disso, estimular mais as denúncias de situações de racismo na universidade.

OBSERVAÇÕES:

- (1) Inglês até o avançado, espanhol básico e alemão básico.
- (2) Entrou no mercado de trabalho antes da formação, através de estágio. Após o estágio passou em concurso público enquanto cursava o ensino superior.
- (3) Quando olho para além da minha experiência pessoal, vejo que é com frequência.
- (4) Eu acho que ser branco é ter já, desde que existe no mundo, oportunidades que já estão prontas para você, parcerias, referências; é um caminho facilitado, construído para facilitar essa pessoa branca.

ENTREVISTA REALIZADA EM 10 DE AGOSTO DE 2024

I. S. P.

Técnico Administrativo em Educação

Cargo de Gestão

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	J. R. N.		
IDADE:	42 ANOS	GÊNERO:	FEMINIINO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	TÉC.CONTABILIDADE

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (*Google Forms*):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input checked="" type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

() Sim

(X) Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

(X) Sim

() Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

A branquitude é todo privilégio que toda pessoa branca tem em relação a pessoa de cor preta.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

(X) Sim

() Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Eu acho que isso está enraizado pelo estereótipo. As pessoas brancas são vistas como mais capazes, mais bonitas e mais capazes pelo cargo, mesmo que isto não seja pela competência.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõe padrões comportamentais às pessoas negras?

(X) Sim

() Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

(X) As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

(X) As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

(X) As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

(X) As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.

(X) As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.

- (X) As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
 - (X) As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
 - (X) Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.
4. O que é ser branco para você?
- (X) A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
 - () A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
 - () A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
 - (X) A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
 - (X) A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
 - () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.
5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?
- (X) Sim
 - () Não
 - () Nunca percebeu
 - () Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?
- () Sim
 - (X) Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

- () Palestra
- () Seminários
- () Cursos de formação

- Reuniões setoriais
- Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

- Falta de tempo em geral
- Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho
- Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição
- Não se interessa pelo tema
- Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento
- Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

- Sim
- Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

- O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país
- O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- Realizando seminários (ou eventos similares)
- Outros (especificar): Criar canais para ouvir a comunidade negra da universidade.

OBSERVAÇÕES:

ENTREVISTA REALIZADA EM 29 DE JULHO DE 2024

J. R. N.

Técnico Administrativo em Educação

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	O. M. O.		
IDADE:	61 ANOS	GÊNERO:	MASCULINO
CATEGORIA:	DOCENTE	CARGO:	Professor

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Entrevista):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- Docente
 Docente em cargo de chefia
 Técnico Administrativo em Educação
 Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia
 Estudante de pós-graduação da Ufes
 Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes

2. Como você se autodeclara?

- Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia
 Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras
 Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada.
 Pardo/a Escuro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro.
 Quilombola
 Indígena

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
 Entre 04 a 06 salários-mínimos
 A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1. Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras (1)
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

() Sim

(X) Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

(X) Sim

() Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Em termos de cor, de fenótipo, no Brasil, a gente sabe quem é branco. É um lugar de privilégio. A cor da pele já se tem um julgamento, a pessoa já está isenta de julgamento quando se é branco. Quando se é preto, tem um julgamento muito maior do que um pardo. Um branco ele já não vai passar por esse tipo de julgamento a priori que um preto vai passar.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

(X) Sim

() Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Para mim não tem dúvida não. Já existe um privilégio na sociedade pelo fato de ser branco. As pessoas pretas só vão ocupar determinados lugares por meio de concurso ou se não tiver um branco para ocupar esse lugar. Sejam cargos de confiança na área pública ou privada.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõem padrões comportamentais às pessoas negras?

(X) Sim

() Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

(X) As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

() As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios. (2)

- (X) As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.
- (X) As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.
- (X) As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho. (3)
- (X) As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas. (4)
- (X) As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
- (X) Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.

4. O que é ser branco para você? (5)

- (X) A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- () A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- (X) A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas. (6)
- (X) A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- (X) A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras. (7)
- () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?

- (X) Sim
- () Não
- () Nunca percebeu
- () Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país

O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)
- Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
 - Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
 - Realizando seminários (ou eventos similares)
 - Outros (especificar): Como uma forma de provocar/ intensificar, criação de vídeos curtos em redes sociais, com criação de canais de debates permanentes. Tem que ter uma combinação de formações presenciais e virtuais, que não se pode fugir, para ampliar essa discussão.

OBSERVAÇÕES:

- (1) Latim, inglês e francês.
- (2) Depende da pessoa preta. Se ela estiver mais consciente da condição racial, não terá dúvida, mas se não tiver consciente terá dúvidas.
- (3) Há uma disputa de lideranças. Áreas que no passado eram ocupadas por pessoas negras, começam a aparecer muitos líderes brancos nelas. Acho que isso se deve ao racismo que foi produzido e as pessoas brancas começam a ocupar o lugar de liderança ali.
- (4) Quando tem a intenção de racismo, uma má fé, sim.
- (5) No Brasil, tem a ver com cor de pele e de ascendência também, europeia. Mas também tem a ver com a posição social, de ocupar lugar de destaque na sociedade, pois as instituições no Brasil estão fundamentadas em estruturas brancas.
- (6) Não se pode generalizar, realmente não é o maior percentual, mas existem muitos exemplos de que isso ocorre, tanto em relação à minha experiência pessoal, como de autoridades políticas negras.
- (7) Conceder cargos de menos destaque, porque se der problema, não terá tanto problema assim.

ENTREVISTA REALIZADA EM 10 DE AGOSTO DE 2024

O. M. O.

DOCENTE

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	P. F. L. P.		
IDADE:	47 ANOS	GÊNERO:	FEMINIINO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	TÉC.CONTABILIDADE

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Google Forms):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input checked="" type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

A branquitude é quando a predominância da quantidade de pessoas em determinada instituição é feita por pessoas de pele branca.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

De todo modo, eu acho que o acesso para o ensino das pessoas não é feito de modo adequado. Do ponto de vista social, não por conta de pele.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõe padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.

- (X) As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho. (1)
- (X) As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
- (X) As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas. (1)
- (X) Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.

4. O que é ser branco para você? (2)

- () A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- () A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- () A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
- () A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- () A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
- () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?

- () Sim
- (X) Não
- () Nunca percebeu
- () Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

- () Sim
- (X) Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

- () Palestra
- () Seminários

- Cursos de formação
- Reuniões setoriais
- Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

- Falta de tempo em geral
- Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho
- Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição
- Não se interessa pelo tema
- Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento
- Outros (especificar): A pessoa deve procurar esse tipo de evento antes de fazer o concurso público, pois não vejo racismo na UFES. A questão é externa à instituição.

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

- Sim
- Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade? (3)

- O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país
- O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- Realizando seminários (ou eventos similares)
- Outros (especificar): .

OBSERVAÇÕES:

- (1) Dentro da UFES não, não vejo, mas fora sim, fora já vi.
- (2) Para mim é indiferente, não se vê a cor da pele, mas a capacidade da pessoa.
- (3) O sistema de cotas deve se referir à condição social e não por razão de cor da pele.

ENTREVISTA REALIZADA EM 30 DE JULHO DE 2024

P. F. L. P.

Técnico Administrativo em Educação

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	R. P.		
IDADE:	39 ANOS	GÊNERO:	MASCULINO
CATEGORIA:	T.A.E.	CARGO:	GESTÃO

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Entrevista):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input checked="" type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1. Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque (1)

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude? (2)

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Muito complicado para mim, definir, porque eu naturalmente tenho dificuldades de fazer conceitos generalistas.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Não é a cor da pele, mas por terem nascidos brancas, mas a sociedade por ser do jeito que é. A sociedade de uma maneira geral faz com que pessoas brancas tem mais posições de destaque.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõem padrões comportamentais às pessoas negras? (3)

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

- As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato. (4)
- As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho. (5)
- As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas. (5)
- As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas. (6)
- Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas. (5)

4. O que é ser branco para você? (7)

- A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas. (5)
- A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras. (5)
- A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras. (5)

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?

- Sim (8)
- Não
- Nunca percebeu
- Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos? (9)

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade? (10)

O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país

O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- (X) Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- (X) Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- (X) Realizando seminários (ou eventos similares)
- () Outros (especificar): .

OBSERVAÇÕES:

- (1) No ensino médio e superior, sim.
- (2) No ensino médio, sim.
- (3) Não por serem brancas, mas qualquer tipo de dominância.
- (4) O contexto e a intenção deve ser levado em consideração para definir a mensagem.
- (5) É uma questão mais social do que questão de cor de pele.
- (6) Porém em um bairro mais humilde não há distinção. Eu cresci em bairro pobre e em bairro pobre não há diferença, brinca todo mundo junto. Quando você vai em bairro mais elitizado, você vê mais distinções, tem mais clareza nessa questão.
- (7) Eu não sei.
- (8) Já vi racismo na UFES. Se fui vítima, não me incomodou. Não é uma coisa que fico prestando atenção o tempo todo.
- (9) Eu acho que tenho pouco a agregar neste tema.
- (10) Eu não concordo com nenhuma afirmativa. A mecânica posta hoje, ela cria mais distinção do que equidade. Não sou contra as cotas, mas gera uma lista de injustiças que eu não concordo, do jeito como ela é posta.

ENTREVISTA REALIZADA EM 06 DE AGOSTO DE 2024

R. P.

Técnico Administrativo em Educação

Cargo de Gestão

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	R. S. B.		
IDADE:	31 ANOS	GÊNERO:	FEMININO
CATEGORIA:	E.P.G.	CARGO:	-

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Entrevista):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Docente | <input type="checkbox"/> Docente em cargo de chefia |
| <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação | <input type="checkbox"/> Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia |
| <input checked="" type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes | <input type="checkbox"/> Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes |

2. Como você se autodeclara?

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia | <input type="checkbox"/> Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras |
| <input type="checkbox"/> Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada. | <input type="checkbox"/> Pardo/a Escuro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro. |
| <input type="checkbox"/> Quilombola | <input type="checkbox"/> Indígena |

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
- Entre 04 a 06 salários-mínimos
- A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior (1)
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior (1)
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

1.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Eu acho que eu tenho o privilégio de compreender, ter vivido experiência prática. Eu tive a oportunidade de minhas mães me proporcionarem essa compreensão.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Eu acho que o Estado inteiro. O racismo é uma prática histórica e cultural. Se expande em vários espaços de poder, na política. Eu resolvi ser educadora e fica muito evidente para os locais de poder na escola.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõem padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

- (X) As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.
 - (X) As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.
 - (X) As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
 - () As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas. (2)
 - (X) Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.
4. O que é ser branco para você? (3)
- (X) A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
 - (X) A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
 - () A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
 - (X) A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
 - (X) A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
 - () A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.
5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição?
- (X) Sim (4)
 - () Não
 - () Nunca percebeu
 - () Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): .

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país

O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- () Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- (X) Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- () Realizando seminários (ou eventos similares)
- () Outros (especificar): .

OBSERVAÇÕES:

- (1) A primeira graduação fez em instituição pública, a segunda em instituição particular.
- (2) As pessoas brancas dificultam, é uma cadeia.
- (3) Eu acho que 1º é a minha realidade de privilégio.
- (4) Eu nunca sofri.

ENTREVISTA REALIZADA EM 06 DE AGOSTO DE 2024

R. S. B.

Estudante de Pós-graduação

Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação
(PPGPE/UFES)

William Wagner Silva Sarandy

Pesquisador Responsável

NOME:	G. P.		
IDADE:	65 ANOS	GÊNERO:	FEMININO
CATEGORIA:	DOCENTE	CARGO:	Professora / Gestora

A técnica utilizada se constitui na aplicação de um questionário de entrevista individualizada, o qual conterà três partes, sendo: Parte I – Identificando os participantes; Parte II – Compreendendo a branquitude; e Parte III – Enfrentando o racismo institucional, através do qual, faremos as seguintes perguntas:

PARTE I – Identificando os participantes da pesquisa (Entrevista):

1. Qual a sua relação profissional com a Universidade Federal do Espírito Santo (Vínculo e desenvolvimento da carreira na instituição)?

- Docente
 Docente em cargo de chefia
 Técnico Administrativo em Educação
 Técnico Administrativo em Educação em cargo de chefia
 Estudante de pós-graduação da Ufes
 Estudante de pós-graduação da Ufes em cargo de chefia – fora da Ufes

2. Como você se autodeclara?

- Branco/a – Etnias nórdicas/ europeia
 Preto/a – Etnias africanas/ afrobrasileiras
 Pardo/a Claro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele se destaca pelo traço fenotípico da cor amarronzada.
 Pardo/a Escuro/a: mestiçagem de etnias brasileiras em que a cor da pele sobressai pelo traço fenotípico escuro.
 Quilombola
 Indígena

3. Atualmente qual sua faixa salarial (remuneração total)?

- Entre 01 a 03 salários-mínimos
 Entre 04 a 06 salários-mínimos
 A partir de 07 salários-mínimos

4. Marque todas as alternativas que se encaixem no seu perfil:

4.1.Quanto à sua formação:

- Concluiu o ensino superior
- Concluiu o ensino médio
- Concluiu o ensino fundamental
- Estudou em instituição particular durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em instituição pública ou se utilizou do PROUNI, FIES ou programas similares durante todo ou a maior parte do ensino superior
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino médio
- Estudou em escola particular durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou em escola pública durante todo ou a maior parte do ensino fundamental
- Estudou línguas estrangeiras
- Fez cursos preparatórios (para o ensino médio e/ou o ensino superior)
- Sua formação possibilitou entrar no mercado de trabalho com menos de 03 anos de formação
- Estudou em escolas/ instituições que lhe propiciaram condições de estar ocupando posições de destaque

5. Trabalhou durante o ensino Fundamental: Estágio, menor aprendiz, ou programa de assistência a infância ou juventude?

- Sim
- Não

6. Precisou trabalhar para complementação de renda familiar enquanto estudava?

- Sim
- Não

7. Considerando as questões anteriores, você se considera privilegiado/a?

Sim

Não

PARTE II – Compreendendo a branquitude (Entrevista):

1. Você sabe o que é branquitude?

Sim

Não

2.1. Se positivo ou desejar, a defina sucintamente:

Quando eu ouvi sobre branquitude, achava que se tratava mais de um meme. Então, entendo que se refere a uma definição das pessoas brancas.

2. Você entende/ acha que pessoas brancas ocupam mais lugares de destaque por serem brancas?

Sim

Não

2.2. Se positivo ou desejar, justifique a sua resposta:

Eu acho que não. As oportunidades vêm para todas. Em uma entrevista entre uma pessoa branca e uma pessoa negra, eu vejo que se sairá melhor aquela que estiver melhor preparada.

3. Considerando a sua resposta ao item 2., acima, e a justificativa de sua resposta ao subitem 2.1., acredita que pessoas brancas impõem padrões comportamentais às pessoas negras?

Sim

Não

3.1. Se positivo, marque quantas alternativas julgar necessário:

As pessoas negras consideram necessárias, inúmeras vezes, fazer as mesmas explicações sobre o mesmo comando e sobre as suas escolhas, ações, atitudes etc.

As pessoas negras desconfiam da sua própria capacidade técnica de enfrentar os desafios.

As pessoas brancas desqualificam o trabalho de pessoas negras com frequência.

- As pessoas brancas utilizam comunicações violentas – por e-mail's, redes sociais e outros meios sem percepções do fato.
- As pessoas brancas invisibilizam as atividades de pessoas negras na parceria de trabalho.
- As pessoas brancas impõem exigências às pessoas negras para além do que pediriam normalmente a outras pessoas brancas.
- As pessoas brancas apresentam dificuldades de convivência com pessoas pretas.
- Observa-se que as pessoas negras necessitam comprovar sempre currículos e capacidades para resolverem tarefas.

4. O que é ser branco para você? (1)

- A pessoa branca participa de meios sociais elevados com pessoas que qualifiquem sua formação.
- A pessoa branca busca (tem necessidade de buscar) ser o melhor possível na execução de suas tarefas.
- A pessoa branca costuma buscar parcerias de pessoas negras para colaborar com o crescimento delas.
- A pessoa branca define coletivamente o papel de subalternidade para pessoas negras.
- A pessoa branca desconfia do trabalho encaminhado por pessoas negras.
- A pessoa branca costuma fortalecer profissionalmente as ações realizadas por pessoas negras.

5. Você já presenciou algum caso de racismo na Instituição? Você já sofreu racismo na Instituição? (2)

- Sim
- Não
- Nunca percebeu
- Não se atenta para isso

PARTE III – Enfrentando o racismo institucional (Entrevista):

1. Você já participou de alguma formação ou envolvimento institucional para preparo ou trato da questão racial na Universidade Federal do Espírito Santo?

Sim

Não

1.1. Se positivo, quais eventos?

Palestra

Seminários

Cursos de formação

Reuniões setoriais

Outros (especificar): .

1.2. Se negativo, por quais motivos?

Falta de tempo em geral

Dificuldades de adequação em relação à carga/ jornada de trabalho

Não vê necessidade desse tipo de evento, pois em sua opinião não há motivos para se preocupar com racismo na instituição

Não se interessa pelo tema

Tem interesse pelo tema, mas não vê interesse institucional em promover esse tipo de evento

Outros (especificar): Eu nunca soube que a universidade tivesse algum evento a respeito desse tema.

2. Você conhece a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas)?

Sim

Não

2.1. Se positivo, qual a sua opinião sobre o sistema de cotas na universidade?

O sistema de cotas é necessário como meio de reparação histórica e promoção da equidade social no país

O sistema de cotas não é uma política pública adequada, pois amplia ainda mais a discriminação racial e social no país

3. Em sua opinião, o que a universidade pode proporcionar aos seus servidores em um ambiente impactado pela branquitude e enfrentar o racismo institucional? (assinale quantas alternativas julgar necessário)

- Criando um protocolo de encaminhamentos (com orientações sobre os temas)
- Constituindo comissões (para avaliações dentro da universidade)
- Realizando seminários (ou eventos similares)
- Outros (especificar): .

OBSERVAÇÕES:

- (1) Ser branco é o que tem a pele branca, a pele clara. Se for a questão do cabelo, é um padrão estético.
- (2) Sim, já sofri racismo. Foi em uma situação em que houve uma manifestação de alunos na Reitoria. Jogaram uma garrafa de água na gente e falaram: “estão passando as brancas da elite”.

ENTREVISTA REALIZADA EM 19 DE AGOSTO DE 2024

G. P.
DOCENTE
(CARGO DE GESTÃO)
William Wagner Silva Sarandy
Pesquisador Responsável