

UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL SOBRE DIMENSÕES RACIAIS, DE GÊNERO E CLASSE: FOMENTANDO A IMPLANTAÇÃO DO NEABI - CAMPUS RIBEIRÃO DAS NEVES¹

Sérgio Guimarães Silva²; Ellem Steffani Silva Vasconcelos³; Juliana Ventura de Souza Fernandes⁴

RESUMO

O racismo na sociedade brasileira é presente de várias formas. O Brasil, último país a abolir o regime escravista, apenas muito recentemente criou mecanismos ainda tímidos de combate às desigualdades raciais, como as ações afirmativas para ingresso em instituições de ensino e cargos públicos. Ainda mascaradas pelo mito da “democracia racial”, práticas racistas estão presentes no cotidiano, promovendo constrangimentos simbólicos e práticos para a inserção de pessoas negras e indígenas em condição de cidadania plena. A baixa inserção de pessoas negras em cargos que exigem mais altas formações educacionais, a majoritária taxa de pessoas negras entre a população carcerária e entre os dados sobre vítimas de homicídios sugerem mecanismos institucionais que perpetuam o racismo em diferentes vertentes. Além disso, a negação de características culturais pertencentes a populações negras e indígenas impele, muitas vezes, apesar da resistência de distintos movimentos sociais, a uma estratégia de “branqueamento” como forma de inserção social. Nesse projeto nos dedicamos a analisar formas de racismo institucional a partir da elaboração de um diagnóstico envolvendo variáveis relacionadas às categorias raça, gênero e classe social em meio escolar, visando a implementação do NEABI – campus Ribeirão das Neves. De forma não sistemática, vem sendo observada, entre os estudantes, as dificuldades de acesso e permanência que vários jovens negros e negras vivenciam no campus e em outros contextos sociais. Essas dificuldades podem ser de ordem financeira, de enturmação, timidez, baixa autoestima, entre outras. Para tanto, essa pesquisa visa analisar de maneira mais cuidadosa as experiências de jovens negros e negras no campus, bem como percepções e práticas relacionadas ao racismo entre os diversos grupos que compõem a instituição. Até o momento, considerando-se o caráter ainda inicial da pesquisa, foram elaborados instrumentos de pesquisa para esses diferentes grupos bem como realizada uma formação inicial dos jovens pesquisadores. Pretende-se que, a partir dos dados obtidos, se conheçam e fomentem práticas antirracistas no campus e se crie uma política efetiva de combate ao racismo em nossa realidade.

Palavras-chave: racismo; racismo institucional; NEABI; educação antirracista.

INTRODUÇÃO:

Esse projeto de pesquisa insere-se dentre um conjunto de esforços para a implantação do NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas) – IFMG Campus Ribeirão das Neves. Os NEABIs vem se constituindo em distintos contextos educacionais, notadamente Universidades e Institutos Federais, como um espaço de formação e fomento de projetos de Ensino, Pesquisa e/ou Extensão que tenham por objetivo promover uma efetiva implementação das leis nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003 e 11.645, de 10 de março de 2008⁵ e impulsionar políticas de equidade racial nas instituições nas quais estão inseridos. Nesse sentido, os NEABIs visam 1). contribuir para o letramento racial e para a capacitação em educação para as relações étnico-raciais e direitos humanos; 2). sistematizar, produzir e difundir conhecimentos, saberes e fazeres que fomentem a promoção de uma educação antirracista; 3). colaborar com a elaboração, apoio, execução e avaliação de políticas institucionais relativas às suas temáticas de atuação; 4). colaborar para a implementação e monitoramento de políticas públicas em Ações Afirmativas; 5) participar da formação

¹ Esse projeto foi aprovado pelo Edital nº 06/2019 – Processo Seletivo de Projetos de Pesquisa para Execução em 2019 – Coordenação de Pesquisa (IFMG - Campus Ribeirão das Neves). Os autores agradecem pela concessão de duas bolsas de pesquisa (modalidade: PIBIC e PIBIC Jr). Projeto inserido na área de conhecimento CNPq 7.08.07.00-0 (Tópicos Específicos em Educação). Também registramos a participação voluntária das estudantes Ana Luiza Maura Falinácia Zeferino e Mariana Kind Melo e reiteramos nossos agradecimentos a elas.

² Sérgio Guimarães Silva. Bolsista PIBIC Jr – IFMG. Estudante do Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração (3º ano) – IFMG campus Ribeirão das Neves. Endereço eletrônico: sergioguimaraes0220@gmail.com

³ Ellem Steffani Silva Vasconcelos. Bolsista PIBIC – IFMG. Estudante de Bacharelado em Administração (2018/1) – IFMG campus Ribeirão das Neves. Endereço eletrônico: ellembless1@gmail.com

⁴ Juliana Ventura de Souza Fernandes. Pesquisadora Orientadora – Professora da Área de História e Sociologia – IFMG campus Ribeirão das Neves. Endereço eletrônico: juliana.fernandes@ifmg.edu.br

⁵ A Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996), estabelecendo a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira em estabelecimentos da rede pública e privada de ensino fundamental e médio. Posteriormente, a Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008, incluiu a obrigatoriedade da temática indígena junto à afro-brasileira.

docente (inicial e continuada) no que diz respeito à temática das relações étnico-raciais nos territórios nos quais estão inseridos.

Objetivando-se uma atuação mais efetiva do NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas) – IFMG Campus Ribeirão das Neves, a proposta desse projeto de pesquisa é a realização de um diagnóstico institucional abrangente no campus, que leve em conta questões relativas à diversidade racial, de gênero, orientação sexual e classe econômica, tendo por princípio que a análise da interseccionalidade⁶ de distintas formas de opressão social contribui para uma compreensão mais adequada a respeito dos fenômenos que, futuramente, deverão ser alvo das intervenções do NEABI. Esse diagnóstico abrangerá uma análise das percepções e práticas referentes às dimensões mencionadas de diferentes grupos pertencentes à instituição, notadamente: estudantes (Ensino Médio Integrado ao Técnico e Superior), técnicos administrativos em educação, funcionários terceirizados, docentes e coordenações de setor e direções.

Pretende-se que a análise das práticas e concepções de cada grupo institucional (incluindo a ausência delas) configure-se como um estímulo à reflexão sobre os fazeres e ideais a respeito de práticas antirracistas e anti-discriminatórias de forma geral, bem como uma sensibilização para a temática das relações étnico-raciais. Também se pretende identificar boas práticas que estejam sendo realizadas na instituição, ainda que em caráter pontual, cuja divulgação possa contribuir para a formação de toda comunidade acadêmica. Assumindo-se que a aplicação das leis e diretrizes educacionais supracitadas é ainda incipiente e tomando-se em conta um cenário político em que a educação como um todo e a classe docente, em particular, tem sido alvo dos mais diversos ataques, sistematizados nos projetos contra a suposta “ideologia de gênero”, o “Escola sem Partido” e às próprias leis que estabelecem a obrigatoriedade do ensino de história afro-brasileira e indígena, a implantação do NEABI justifica-se pois o que se prevê como sua atribuição está em consonância com o cumprimento de missões institucionais do próprio IFMG e da rede de educação técnica e tecnológica como um todo, conforme explicitado, por exemplo, na lei nº 11.892 de 2008.

Quanto às variáveis a serem analisadas no diagnóstico, nos pautamos pelas discussões apresentadas na literatura mais recente acerca da temática das relações étnico-raciais, bem como pelas diretrizes do Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional, produzido pela ONU Mulheres em parceria com outras instituições brasileiras, como Geledés e CFEMEA (ONU MULHERES, s/data). Pretende-se também que o diagnóstico sirva como instrumento que avalie em que medida o campus tem sido representativo das diversidades existentes no próprio município, pautado sobre as seguintes questões gerais: em que medida o IFMG tem sido representativo do cenário sociocultural e econômico de Ribeirão das Neves? O percentual de estudantes negros ingressantes, por exemplo, é proporcional ao da população negra local? Se não é, quais prováveis hipóteses para essas diferenças? Em quais setores e em que funções estão mulheres negras na instituição? Como o campus vem se relacionando com a população indígena que vive em contexto urbano? Perguntas como essas revelam a problemática de pesquisa que buscamos abordar nesse projeto.

METODOLOGIA:

A metodologia de execução do diagnóstico institucional proposta mobilizará duas abordagens principais: uma baseada na aplicação de questionários (e, eventualmente, de entrevistas semi-estruturadas) e outra baseada nos princípios de “participação observante”, inspirados nos modelos etnográficos tais como propostos por CASTRO (2014). Em relação à aplicação de questionários, se elaborou diferentes instrumentos de pesquisa para cada grupo pertencente à comunidade escolar: 1. Estudantes de ensino médio e superior; 2. Docentes; 3. Técnicos Administrativos em Educação; 4. Servidores terceirizados; 5.

⁶ Carla Akotirene, a partir de um diálogo crítico com autoras como Kimberlé Crenshaw e Angela Davis, define a interseccionalidade como uma ferramenta teórica e metodológica que permite evidenciar a inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado e articulações daí decorrentes, que colocam mulheres negras mais expostas e vulneráveis aos trânsitos dessas estruturas. O conceito foi formulado pela jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw no âmbito de elaboração de leis antidiscriminação racial (AKOTIRENE, 2018).

Coordenações de setor e/ou direção (Núcleo de Atenção ao Educando – NAE, Biblioteca, Grêmio Estudantil, DAP, Diretoria de Ensino, Diretoria Geral, Coordenações de Curso, Coordenações de Pesquisa e Extensão, Secretaria Acadêmica, T.I. entre outros).

Inicialmente, apresentar-se-á o projeto às direções geral e de ensino e coordenações de cursos e pesquisa e extensão, visando uma sensibilização dos gestores que contribua para adesão da comunidade acadêmica. Posteriormente, proponente do projeto e bolsistas abordarão estudantes em sala de aula, explicando propósitos da pesquisa, o caráter voluntário e anônimo da participação e as possíveis contribuições da pesquisa para a instituição. Aos que aceitarem, será apresentado individualmente o instrumento de pesquisa, que será recolhido após um tempo determinado, compatível com o número de questões. Em relação aos demais grupos, serão agendados momentos específicos de acordo com a disponibilidade de cada pessoa/setor. Como diretriz geral, o instrumento objetivará a compreensão das concepções sobre racismo de cada respondente, também buscando informações a respeito de práticas exercidas em relação ao enfrentamento de desigualdades dessa natureza. Em relação aos estudantes, especificamente, construir-se-á uma caracterização geral, baseada em auto declaração a respeito de variáveis raciais, de gênero, orientação sexual e classe econômica. Além disso, será investigado o testemunho de práticas de violência racial, de gênero, orientação sexual e classe econômica, bem como a participação do respondente nessas situações; o engajamento em movimentos sociais e em práticas institucionais que visam enfrentamento de desigualdade dentro da instituição. Por fim, acolheremos sugestões de práticas para equidade no meio escolar, com espaço para livre manifestação.

Em relação aos outros grupos, além das dimensões pertinentes aos estudantes, serão analisadas também práticas exercidas por setores ou em sala de aula referentes ao enfrentamento de desigualdades. O instrumento para gestores se pautará também sobre os seguintes itens: - Existência e caráter das ações de enfrentamento à desigualdades desenvolvida pelo setor; - Possibilidade de contribuições do setor a essa temática que poderiam ser futuramente exercidas; - Percepção sobre racismo, violências de gênero e outras desigualdades na instituição; - Informações sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição e suas posições; - Proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros ocupando posições de relacionamento com o público em relação à sua proporção na população local; - Incentivos institucionais à qualificação nessas temáticas. Uma vez construídos os instrumentos de pesquisa, pediremos o auxílio de pesquisadores com notável experiência na área, que possam contribuir com sugestões para a validação destes.

Considera-se também que, caso pertinente, seja possível a realização de entrevistas com pessoas que ocupam postos estratégicos na instituição, de modo a obtermos mais dados a respeito de sua atuação em temáticas correlatas às do projeto. Além disso, prevemos a realização de "participações observantes", considerando-se que toda(o)s envolvida(o)s no projeto são membros da comunidade acadêmica. As situações de observação serão as do cotidiano escolar e podem ser escolhidas ocasiões específicas onde as temáticas relativas ao projeto tenham maior relevância. Ao final da coleta de dados, bolsistas serão orientados quanto à tabulação de dados, quando buscaremos não apenas categorizar respostas, como também sugerir, a partir dos dados, a construção de certos indicadores que poderiam servir ao campus para avaliação e monitoramento de ações. O diagnóstico será apresentado em um evento aberto a toda comunidade escolar e servirá como subsídio à elaboração do Plano de Ação do NEABI – Campus Ribeirão das Neves.

Concomitantemente ao diagnóstico e de forma completar a ele, prevemos a realização de reuniões com setores de interesse do território. Nesse particular, acreditamos ser pertinente a construção de parcerias com grupos culturais, Ocupação Tomás Balduino (Areias – Ribeirão das Neves), sistema prisional entre outros, que podem estar em condição de marginalidade no que se refere ao acesso a bens sociais e culturais do município. Também prevemos a realização de reuniões com os demais NEABIs do IFMG, como os existentes nos campi Governador Valadares, Bambuí e Ouro Preto, bem como aos que se localizam em outras instituições de ensino de forma a capacitar a equipe a partir da expertise adquirida pelos parceiros. Prevemos ainda a visita ao campus de representantes de movimentos negro e indígena, para que possam também contribuir para o aprendizado coletivo e capacitação da equipe.

RESULTADOS E DISCUSSÕES:

Considerando-se que a pesquisa foi iniciada há poucos meses, as etapas até então concluídas pelo projeto foram: capacitação inicial da equipe de estudantes que participam do projeto, com reuniões semanais que vem ocorrendo desde o mês de maio e elaboração dos instrumentos diagnósticos. Os instrumentos diagnósticos elaborados serão aplicados a partir de agosto, quando do retorno do semestre letivo.

CONCLUSÕES:

Uma observação preliminar do perfil de ingressantes no ensino médio do campus, vem sugerindo uma presença negra minoritária e uma aparente tendência à “elitização” da porta de entrada, uma vez que o número de alunos procedentes de escolas particulares vem crescendo de forma expressiva. Levando em conta essas observações, identificamos possíveis barreiras simbólicas e práticas que dificultam ou impedem o acesso e permanência de pessoas de em condição de vulnerabilidade social em termos raciais, de gênero e econômicos no campus, a partir da análise baseada em conceitos como “racismo estrutural”. O diagnóstico proposto por essa pesquisa espera fornecer elementos mais precisos a respeito da comunidade acadêmica do IFMG – Campus Ribeirão das Neves, fomentando a implantação do NEABI. A criação desse Núcleo, além de potencializar ações de enfrentamento a eventuais práticas de racismo institucional, justifica-se pela necessidade de superarmos o caráter ainda pontual de práticas referentes às leis nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003 e 11.645, de 10 de março de 2008 e para que se efetivem projetos pedagógicos e políticas institucionais, que incluam atores educacionais diversos, orientados por uma perspectiva antirracista. Em termos educacionais, busca-se ainda contribuir para a formação de identidades positivas dentre grupos da comunidade escolar historicamente marginalizados. Conforme sugere Nilma Lino Gomes,

“construir uma identidade negra positiva em uma sociedade que, historicamente, ensina aos negros, desde muito cedo, que para ser aceito é preciso negar-se a si mesmo é um desafio enfrentado pelos negros e pelas negras brasileiros(as). Será que, na escola, estamos atentos a essa questão? Será que incorporamos essa realidade de maneira séria e responsável, quando discutimos, nos processos de formação de professores(as), sobre a importância da diversidade cultural?” (GOMES, 2012: 43)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento, Justificando, 2018.

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, Justificando, 2018.

BRASIL. Lei nº 9394, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm

BRASIL. Lei nº 10.639, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.639.htm

BRASIL. Lei nº 11.645, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11645.htm

BRASIL. Lei nº 11.892, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm

BRASIL. **Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional**, 2015. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/institucional/eventos-institucionais/enpdc/xii-enpdc/apresentacoes/programa-combateracismo-LuizaBairros_PCR

CASTRO, Ana Bella Pérez. Etnografía en dos tiempos. In Bazan, Cristina. **La etnografía y el trabajo de campo em las ciencias sociales**. Ciudad de México: UMAM, 2014. p.141-169.

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil**. 2010. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/4Perfil-Social-Racial-e-de-G%C3%AAnero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-Pesquisa-2010.pdf>

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In BRASIL. **Educação antirracista: caminhos abertos pela lei federal nº 10.639/03**. Brasília, MEC, Secretaria de educação continuada, alfabetização e diversidade, 2012. p. 39 - 62.

GOMES, Nilma Lino e MIRANDA, Shirley Aparecida de. Dossiê Educação na década internacional dos afrodescendentes. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 34, 2018, p. 3-6.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, 1984, p. 223-244.

IBGE. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/ribeirao-das-neves/panorama> e https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (INFOPEN)**. 2016. Disponível em: http://depen.gov.br/DEPEN/noticias-1/noticias/infopen-levantamento-nacional-de-informacoespenitenciarias-2016/relatorio_2016_22111.pdf

ONU MULHERES. **Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional**. s/data. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>

WASELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da Violência** – homicídios de mulheres no Brasil. BRASIL: FLACSO, 2015. Disponível em: https://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2015/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 25, n.3, 2016, p.535-549.

WERNECK, Jurema. **Racismo Institucional: uma abordagem conceitual**. s/data. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-umaabordagem-conceitual.pdf>

WITTMANN, Luisa Tombini et al. Avanços e desafios no ensino de história africana, afro-brasileira e indígena: dispositivos legais, livros didáticos e formação docente. **Cadernos de Pesquisa do CDHIS**, Uberlândia, n. 1, 2016.

Participação em Congressos, publicações e/ou pedidos de proteção intelectual:

Por ser tratar de um projeto em etapa inicial, o SIC – Ifmg Ribeirão das Neves será o primeiro momento de apresentação dos resultados preliminares da pesquisa.