

POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA NA UTFPR – CAMPUS CURITIBA:

UM ESTUDO DE CASO VOLTADO À TEMÁTICA RACIAL

AFFIRMATIVE ACTION POLICIES AT UTFPR - CAMPUS CURITIBA: A CASE STUDY FOCUSING ON RACIAL ISSUES

Ana Crhistina Vanali¹
Andrea Maila Voss Kominek²
Celso Fernando Claro de Oliveira³
Jussara Marques de Medeiros⁴

RESUMO

O presente artigo apresenta, brevemente, as principais iniciativas adotadas no Campus Curitiba da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) visando promover a integração étnico-racial. Analisou-se as mudanças efetuadas pela instituição para se adaptar a legislação que regulamenta o ensino de História e Cultura Afro-brasileiras e o sistema de cotas nas instituições federais de ensino superior. Para isso utilizou-se o método da pesquisa documental. A análise do material coletado permitiu realizar reflexões sobre os desafios para a valorização das raízes afro-brasileiras no ambiente acadêmico da UTFPR. Concluiu-se que ainda há muito a ser discutido e aprimorado, tanto das cotas raciais, como das bancas de heteroidentificação na instituição para que, além de atingirem seus objetivos, constituam processos seguros.

PALAVRAS-CHAVE: Ações afirmativas. Cotas raciais. História e Cultura Afro-brasileiras. Banca de heteroidentificação UTFPR.

ABSTRACT

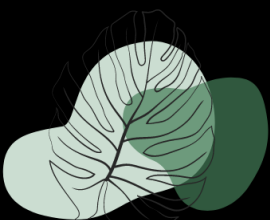
This article briefly presents the main initiatives adopted at the Curitiba Campus of the Federal Technological University of Paraná (UTFPR) to promote ethnic-racial integration. The changes made by the institution to adapt to the legislation regulating the teaching of Afro-Brazilian History and Culture and the quota system in federal higher education institutions were analyzed. The method used was documentary research. The analysis of the material collected allowed us to reflect on the challenges of valuing Afro-Brazilian roots in UTFPR's academic environment. It was concluded that there is still a lot to be discussed and improved about both racial quotas and hetero-identification panels at the institution so that, as well as achieving their objectives, they are safe processes.

¹ Professora no Centro Universitário Senai-PR (Unisenai/PR). Doutora em Sociologia. Mestra em Antropologia Social. Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). E-mail: ana.vanali@sistemafiep.org.br.

² Professora Titular na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Doutorado em Sociologia pela Universidad de Salamarca (USAL/Espanha). Mestra em Tecnologia pela UTFPR. Graduada em Filosofia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). E-mail: amvkominek@gmail.com.

³ Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR – Campus Pitanga). Doutor em História pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em História pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Graduado em Comunicação Social – Jornalismo pelo Centro de Ensino Superior de Maringá (Cesumar). E-mail: celso.oliveira@ifpr.edu.br

⁴ Assistente Social na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Doutora em Educação pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Mestra em Tecnologia pela UTFPR. Graduada em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). E-mail: jussarammdias@gmail.com.



KEYWORDS: Affirmative action policies. Racial quotes. Afro-Brazilian History and Culture. UTFPR hetero-identification test.

1 INTRODUÇÃO

Resgatar, estudar e valorizar as Histórias e as Culturas dos povos afro-brasileiros pode ser uma importante estratégia não somente para se compreender a diversidade e a riqueza das raízes brasileiras, mas também para transformar a sociedade em que vivemos. As instituições de ensino são os espaços propícios para a efetivação de processos que visam o combate ao racismo e às desigualdades sociais.

O presente artigo apresenta as principais iniciativas adotadas no Campus Curitiba da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) a fim de se promover a integração étnico-racial, bem como, valorizar as heranças africanas manifestadas em nossa sociedade. Analisaremos as mudanças efetuadas pela instituição para se adaptar à Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, e à Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, as quais, respectivamente, regulamentaram o ensino de História e Cultura Afro-brasileiras e o sistema de cotas nas instituições federais de ensino superior.

Igualmente, serão apontadas as adaptações realizadas pela instituição para atender à Lei nº 12.990 de 09 de novembro de 2014, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, aplicada sempre que o número de vagas for superior a três. Tal iniciativa foi acrescida da Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais.

Para tanto, destacaremos marcos importantes como a implementação de: (1) disciplinas com temáticas específicas; (2) cotas étnico-raciais de ingresso na universidade; (3) bancas de heteroidentificação para cotas raciais referente aos concursos para técnico-administrativo e docente do ensino superior. Por fim, destacaremos a ementa, os conteúdos e o alcance do componente curricular da disciplina “Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho”, ofertada regularmente pela instituição desde 2013. Esperamos, dessa maneira, oferecer algumas reflexões sobre a importância, os caminhos e os desafios para a valorização das raízes afro-brasileiras no ambiente acadêmico da UTFPR – Campus Curitiba.



2 ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE AS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

As políticas afirmativas são realidade no Brasil, principalmente quando fazemos referência às universidades públicas. Neste contexto, pensar em raça e nos seus desdobramentos de exclusão no país, implica o que Nilma Lino Gomes (2018) denomina de potência de emancipação. Não existem raças humanas de acordo com o conceito da biologia, mas existe o racismo. Silvio de Almeida (2019, p. 31) reforça que a raça opera a partir de dois registros básicos: “Como característica biológica em que a identidade racial será atribuída por algum traço físico como a cor da pele, por exemplo. (...) Como característica étnico cultural, em que a identidade será associada à origem geográfica, à religião, à língua ou outros costumes, “a uma certa forma de existir”.

Assim, raça é um conceito político, uma vez que dele decorrem o racismo e a exclusão, facilmente observados através dos dados de negros e negras que estão fora das universidades. Uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada em 15 de julho de 2020, apontou que 71,7% dos 10 milhões de jovens brasileiros, com idade entre 14 e 29 anos, que não concluíram a educação básica são negros (IBGE, 2020). Evidencia-se, assim, a necessidade das políticas afirmativas por uma questão de justiça social, enquanto alternativa de inclusão.

Kabengele Munanga afirma que as políticas afirmativas “visam oferecer aos grupos discriminados e excluídos um tratamento diferenciado para compensar as desvantagens devidas à sua situação de vítimas do racismo e de outras formas de discriminação” (Munanga, 2001, p. 31). Para o autor, as terminologias utilizadas devem ser “ação afirmativa, ação positiva, discriminação positiva” no sentido que constituem políticas compensatórias.

José Marçal e Paulo Silva (2013) estabelecem uma distinção entre políticas afirmativas e políticas de ação afirmativa. Para esses autores, as políticas afirmativas são iniciativas estritamente estatais, enquanto as políticas de ações afirmativas correspondem às iniciativas da sociedade civil e do setor privado. A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, também conhecida como o Estatuto da Igualdade Racial, determina que ações afirmativas são “os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (Brasil, 2010). Assim, temos políticas afirmativas que podem ser consideradas políticas públicas específicas, com um caráter mais pontual, sendo de iniciativa estatal.

Ao nos referirmos a Universidade Tecnológica Federal do Paraná, utilizaremos o termo políticas afirmativas por serem adotadas por uma universidade pública, a partir de legislações vigentes de promoção de direitos.



3 ANÁLISE DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS IMPLANTADAS NA UTFPR – CAMPUS CURITIBA

No que diz respeito às medidas voltadas à inclusão e valorização dos estudantes afro-brasileiros, destaca-se entre as primeiras iniciativas adotadas pela UTFPR, a adequação dos currículos dos cursos técnicos integrados ao Ensino Médio com o objetivo de atender a Lei nº 10.639. No Campus Curitiba, temáticas de História e Cultura Afro-Brasileira foram inseridas nas grades de parte das disciplinas que compunham o chamado núcleo comum – notadamente, Língua Portuguesa e Literatura Brasileira, Artes, História, Geografia, Sociologia e Filosofia. Tratou-se de uma mudança significativa, que exigiu adaptações por parte dos professores e abriu novas trilhas de conhecimento aos estudantes (Kominek, 2017).

Posteriormente, cursos de ensino superior (bacharelados e licenciaturas) do Campus Curitiba passaram a ofertar disciplinas referentes a estas temáticas, ainda que em caráter optativo – que o aluno pode escolher livremente para compor seu currículo acadêmico. Um levantamento feito ao final do ano de 2017 apontou que os seguintes componentes curriculares haviam sido ministrados ao menos uma vez naquela unidade da UTFPR: História e Cultura Afro-Brasileira (2013); Estudos Culturais e Relações Étnico-Raciais (2014); Literatura Africana (2013) e Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho – sendo essa última, a única ofertada com regularidade desde 2013 (Kominek, 2017).

Três anos após esse primeiro levantamento, em nova análise das grades curriculares dos cursos de ensino superior do Campus Curitiba, identificamos a continuidade da oferta da disciplina “Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho”, além de outras quatro disciplinas ligadas à temática das africanidades, todas de caráter optativo. São elas: História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena (presente no curso de Engenharia Ambiental e Sanitária)⁵; História e Cultura Afro-Brasileira (oferecida pelas graduações de Engenharia Mecatrônica e Tecnologia em Sistemas de Telecomunicações)⁶; Estudos Africanos (presente na Licenciatura em Letras-Inglês)⁷ e Literaturas

⁵ Disciplina de 30 horas cuja ementa é composta pelos seguintes conteúdos: “A história afro-brasileira e a compreensão dos processos de diversidade étnico-racial e étnico-social na formação político, econômica e cultural do Brasil. O processo de naturalização da pobreza e a formação da sociedade brasileira. Igualdade jurídica e desigualdade social” (Passig *et al*, 2014, p. 43).

⁶ Infelizmente, não encontramos os Projetos Pedagógicos disponíveis nos sites eletrônicos dos referidos cursos.

⁷ Disciplina de 30h cuja ementa é composta pelos seguintes conteúdos: “Principais movimentos culturais do século XX nas nações africanas de língua portuguesa” (Dalic, 2016, p. 12).



Africanas em Língua Portuguesa (presente na Licenciatura em Letras-Português)⁸. O resgate e valorização da História e Cultura Afro-brasileira e Africana na universidade podem até mesmo fortalecer debates sobre uma nova forma de educação, que visa a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e voltada para a coletividade.

Com vistas a contemplar às exigências da Lei nº 10.639, a UTFPR, desde 2003, vem sediando eventos acadêmicos, palestras, celebrações, exposições e seminários, ainda que não de forma contínua, nem institucionalizada. Na maioria das vezes, essas ações foram organizadas e promovidas por professores e servidores engajados na difusão da consciência negra junto à comunidade da UTFPR. Nesse sentido, não há um registro oficial da quantidade ou das datas dos referidos eventos.

A partir destas ações, no ano de 2006, foi criado o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi), tendo como base o Departamento de Estudos Sociais (Daeso), que se tornou um espaço de debates, leituras e promoção de eventos sobre a questão das africanidades. Por meio dessas iniciativas, buscou-se não somente valorizar as raízes e heranças negras do Brasil, como também abordar questões contemporâneas, trabalhando-se tanto os desafios, quanto as conquistas dos negros em nossa sociedade. Esperava-se, assim, tornar o ambiente acadêmico um espaço efetivo para a conscientização na luta antirracista (Neabi, 2015).

Em relação a ações para democratizar o acesso ao ensino, a universidade incluiu de forma imediata e plena os critérios étnico-raciais para distribuição das vagas reservadas com a promulgação da Lei nº 12.711/2012. Tais disposições foram regulamentadas pelo Edital 53/2012 da Pró-reitora de Graduação e Educação Profissional (Prograd), e passaram a valer para todos os processos seletivos realizados a partir de 15 de março do ano seguinte, tanto para os cursos do ensino superior, quanto para os cursos técnicos integrados ao ensino médio (Medeiros, 2015).

Assim, a partir da implantação da política de cotas raciais, a UTFPR passou a receber em seu quadro discente uma população negra que dela encontrava-se afastada. Negros e negras passaram a circular mais frequentemente como alunos e alunas pelos corredores da instituição, apesar de constituírem um número reduzido e desproporcional às estatísticas sobre a população negra brasileira, infelizmente ainda afastada das universidades.

⁸ Disciplina de 54 horas cuja ementa é composta pelos seguintes conteúdos: “Literaturas africanas em língua portuguesa como instrumento de construção das identidades nacionais e dos indivíduos em Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe” (Matsuda, Remenche, 2015, p. 159).



4 COTAS RACIAIS E OS DESAFIOS DAS BANCAS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO PARA OS CONCURSOS DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR

As bancas de heteroidentificação, conforme a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, são definidas da seguinte maneira: “Art. 5º Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada” (BRASIL, 2018). Esta banca tem que observar se a condição racial de negro declarada pelo (a) candidato (a) é verdadeira a partir de seu fenótipo, ou seja, traços como boca, nariz, cor da pele. Na lei, determina-se que a declaração do candidato goza de presunção de veracidade e que “§ 1º Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação” (Brasil, 2018).

Estas bancas foram criadas pela Lei nº 12.990, de 09 de novembro de 2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos, ou seja, nas universidades públicas federais, são direcionadas aos técnicos administrativos e professores. Isso quer dizer que não é o fato de este (a) candidato(a) ter mãe, pai ou avô negros que vai garantir seu deferimento. Por isso não se usa o termo afrodescendente, mas considera-se o “preconceito de marca”, o fenótipo, enquanto promotor de racismo. De acordo com Oracy Nogueira (2007, p. 6): “Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de marca; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é de origem”.

Considerando as questões anteriores, a implantação do processo de bancas de heteroidentificação foi um desafio na UTFPR em dois sentidos: a Universidade nunca havia adotado tais tipos de bancas e a autodeclaração sempre foi considerada como presunção de verdade, haja vista que até aquele momento, para concursos públicos, não havia uma legislação específica que determinasse a existência destas bancas. A “Lei de Cotas”, que destacou o termo “candidatos autodeclarados” abriu espaço para a necessidade de considerar ‘presunção de verdade’ a declaração do candidato. Porém, erros e fraudes fizeram com que as bancas de heteroidentificação fossem implantadas e, posteriormente, se tornassem uma necessidade prevista em lei.



A partir da exigência legal da implantação das bancas de heteroidentificação (Portaria Normativa nº 4/2018), buscou-se, por meio da experiência das bancas já realizadas na Universidade Federal do Paraná (UFPR), subsídios para organização delas na UTFPR. Tal processo resultou em uma importante parceria entre as duas instituições de ensino superior. Discutiu-se, a princípio, a necessidade de participação de pessoas que tivessem conhecimento dos conteúdos das relações étnico raciais e que pudessem subsidiar os funcionários envolvidos, das áreas de recursos humanos dos Campi da UTFPR.

De acordo com a Portaria, os membros da Comissão, além de ter “reputação ilibada”, deveriam ser residentes no país, atender ao critério de diversidade e assinar um termo de confidencialidade em relação aos candidatos. Também deveria ser guardado sigilo dos nomes dos membros da banca, composta por cinco membros titulares e seus respectivos suplentes. Foi então organizada uma capacitação, por videoconferência, dos representantes dos recursos humanos dos doze Campi da instituição, sobre como conduzir o processo de banca de verificação.

Coube à Comissão Permanente de Concurso Público (CPCP) da UTFPR o papel de organizar um cadastro de pessoas que tinham conhecimento da temática e com experiência nas bancas de heteroidentificação da Universidade Federal do Paraná. A CPCP também realizou reuniões para discutir os procedimentos e as experiências dos membros, as quais se demonstraram fundamentais para a padronização de ações, através da elaboração de um protocolo de procedimentos.

A primeira banca de heteroidentificação da UTFPR ocorreu em 15 de junho de 2018, e foi composta por três membros, como determinava a legislação vigente daquele momento: uma assistente social da instituição, especialista em relações raciais, um membro do movimento negro local e um membro externo, pesquisadora da temática étnico-racial.

Foi solicitado que cada candidato dissesse seu nome completo; confirmasse se, no momento da inscrição, ele manifestara o desejo de concorrer às vagas reservadas à pretos e pardos; e declarar qual era a sua cor/raça conforme os cinco critérios do IBGE. Uma vez o candidato declarado preto ou pardo, a banca indagava por que ele se classificava com uma dessas cores, em quais situações ele havia sido reconhecido como preto ou pardo e se ele poderia comentar uma experiência de discriminação racial que havia sofrido.

As bancas seguintes ocorreram no ano de 2019, nos dias 24 de junho e 22 de novembro, e contaram com cinco membros, seguindo a nova determinação legal para composição das bancas:



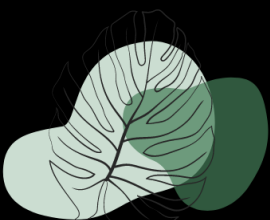
uma assistente social da instituição, especialista em relações raciais, dois membros do movimento negro local e dois membros externos, pesquisadoras da temática étnico-racial.

Com relação aos candidatos, o quadro 1 demonstra a quantidade de candidatos, em cada concurso para técnico-administrativo ou docente do magistério superior, que se autodeclararam pretos ou pardos e que foram convocados para a etapa da banca de veracidade de autodeclaração (2018) e banca de procedimento de heteroidentificação (2019).

Quadro 1 - Resultado da Banca de Verificação da Veracidade da Autodeclaração

DATA DA BANCA	CANDIDATOS	RESULTADO	CONCURSO
15/06/2018	6	3 ausentes 3 deferidos	Técnico-Administrativo em Educação
18/06/2018	0	Banca prevista, mas não realizada por que não houve candidatos autodeclarados.	Docente do Magistério Superior
28/11/2018	0	Banca prevista, mas não realizada por que não houve candidatos autodeclarados.	Docente do Magistério Superior
24/06/2019	74	34 ausentes 39 deferidos 1 indeferido – entrou com recurso e foi deferido	Técnico-Administrativo em Educação
27/08/2019	0	Banca prevista, mas não realizada por que não houve candidatos autodeclarados.	Docente do Magistério Superior
22/11/2019	17	7 ausentes 10 deferidos	Técnico-Administrativo em Educação

Fonte: Quadro elaborado pelos autores a partir de dados disponíveis no Portal de Concursos da UTFPR (2021).



Cabe ressaltar que a instituição implementou as bancas de heteroidentificação segundo a exigência estrita da lei, implantando as referidas bancas exclusivamente para concursos públicos e testes seletivos de técnicos administrativos e docentes. A seleção dos candidatos a discentes na UTFPR, que ocorre através da concorrência pelo Sistema de Seleção Unificada (Sisu) e a partir da nota do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), reserva as vagas para cotistas raciais através da autodeclaração, prevista em lei, porém não utiliza nenhuma forma de verificação da autodeclaração de candidatos a discentes na instituição.

5 A DISCIPLINA “PRESENÇA AFRICANA NO BRASIL: TECNOLOGIA E TRABALHO”

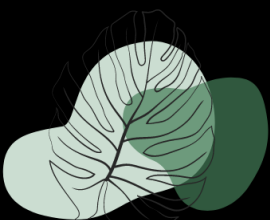
Ofertada desde 2013 no Campus Curitiba, a disciplina “Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho” é o mais longo componente curricular relacionado à questão das africanidades oferecido pela UTFPR. Atualmente faz-se presente nos seguintes cursos: Arquitetura, Comunicação Organizacional, Engenharia da Computação, Engenharia de Controle e Automação, Engenharia Eletrônica, Engenharia Mecânica, Licenciatura em Física, Licenciatura em Matemática, Bacharelado em Química e Sistemas de Informação⁹.

Apesar de tamanho alcance, causa estranhamento que a disciplina não seja enfatizada por parte de algumas licenciaturas, dada a importância dos debates para a formação de uma escola mais plural e democrática. Em contrapartida, alguns cursos foram bastante categóricos em defender a relevância do componente “Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho” em sua grade curricular. É o caso da graduação em Sistemas de Informação, ajustada recentemente.

“Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho” é uma disciplina presencial, com carga horária de 30h e ofertada semestralmente. Por tratar-se de um componente optativo, as turmas são compostas por estudantes de diferentes cursos, característica que valoriza a realização de debates e a exposição de diferentes experiências da realidade brasileira. Os objetivos elencados pelo plano da disciplina são:

Contextualizar a presença e contribuição dos povos africanos na construção do Brasil. Analisar as contradições da racialização da cultura brasileira e suas repercussões nas dimensões do trabalho e da tecnologia. Compreender a consciência negra e suas contribuições para a democracia racial necessária (Daeso, 2018, p. 1).

⁹ Levantamento realizado por meio de consulta às grades curriculares dos 24 cursos de graduação ofertados pelo Campus Curitiba até agosto de 2020.



Tais objetivos assinalam a importância de se (re)descobrir e contextualizar a História dos povos africanos no Brasil, bem como, de se compreender as estruturas nas quais as desigualdades étnico-raciais que ainda hoje assolam nosso país se assentam, gerando consequência de seus efeitos tanto no mundo do trabalho, quanto na produção de tecnologia.

Gostaríamos de ressaltar com especial atenção o último objetivo, que diz respeito à compreensão da consciência negra e de suas contribuições para a construção de uma efetiva democracia racial brasileira. Este reforça o potencial da disciplina de “Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho” em proporcionar uma emancipação crítica dos estudantes como sujeitos históricos. Um discente afro-brasileiro, por exemplo, pode utilizá-la como instrumento de empoderamento, favorecendo a formação de sua identidade e conscientização política. Por sua vez, um discente branco pode se valer dos debates para a desconstrução de seus próprios racismos, exercitando a alteridade.

A ementa da disciplina é composta pelas temáticas: Colonialidade do poder e racismo; Racialização das relações sociais; Africanidades; Resistência e liberdade; Racismo e gênero e Consciência negra e tecnologia.

A disciplina é constituída por conteúdos que dialogam com as áreas de História, Geografia, Filosofia e Sociologia. Essas temáticas abordam acontecimentos passados, assim como elementos que ainda hoje se fazem presentes na sociedade brasileira, assinalando a atualidade de tais debates e reforçando a relevância política do referido componente curricular. Nesse sentido, trata-se de uma disciplina que busca tanto resgatar e valorizar as raízes africanas do Brasil, quanto fornecer subsídios para fomentar as lutas em favor da igualdade racial em nosso país.

Outro elemento que merece destaque é a preocupação com as pluralidades que envolvem o tema. Fala-se de “povos negros”, de “africanização das Américas”, de “movimentos negros”. Essa pluralização tem por objetivo assinalar a riqueza das diferentes culturas africanas que foram trazidas para o nosso continente e os diferentes processos de aculturação pelos quais elas passaram nas mais diferentes regiões americanas. Rompe-se, portanto, com a imagem racista de uma “África única” em favor de um entendimento daquele território como um rico mosaico de histórias, costumes e tradições.

Além disso, a questão de gênero contribui para se pensar de forma mais detalhada as lutas das mulheres negras para conquistar seu espaço na sociedade, assim como recuperar suas ligações com o continente africano. Tais discussões podem favorecer a tomada de consciência de que as



lutas feministas dizem respeito a todos os cidadãos que buscam a construção de um país justo e igualitário, realçando ainda as relações entre classe, raça e gênero.

Todavia, também o racismo é abordado em sua pluralidade, o que constitui um elemento importante para que os docentes possam compreender as diferentes formas de discriminação enfrentadas por negros e negras em dia a dia. A unidade dois — composta pelos conteúdos Racismos; Racismo Brasileiro; Genocídio do Negro Brasileiro; Eugenia e Ideologia do embranquecimento — não apenas traça um panorama histórico do pensamento racista em nosso país e no mundo, como procura fazer os estudantes refletirem sobre os resquícios dessas práticas no cotidiano atual. Assim, eles podem desenvolver estratégias para questionar, enfrentar e desconstruir as diferentes manifestações do racismo, sejam elas ostensivas ou veladas.

Por fim, a bibliografia do componente curricular valoriza o debate com autores clássicos e atuais, proporcionando um resgate de intelectuais que, comumente, permanecem à margem dos grandes debates acadêmicos. Entre as leituras que servem de base para o plano, emergem autores como o sociólogo Clóvis Moura, o historiador Joel Rufino dos Santos, o antropólogo Kabengele Munanga e a médica e professora Eliane Azevedo (Daeso, 2018).

Apesar de seu potencial, é importante destacar que a disciplina de “Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho” não está plenamente acessível a todos os estudantes da UTFPR. Apenas uma parte dos cursos a incluiu em suas grades, o que limita o alcance de sua oferta. O status de componente curricular optativo também é um impeditivo para que mais discentes se matriculem no mesmo, uma vez que há muitas disciplinas sendo ofertadas semestralmente com um número restrito de vagas. Dessa forma, devemos ter em mente que ainda é preciso pensar mecanismos para democratizar o acesso à disciplina.

6 REFLEXÕES SOBRE AS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA UTFPR – CAMPUS CURITIBA: CONSIDERAÇÕES FINAIS E PRÓXIMOS DESAFIOS

A nova conjuntura política, cultural e social no ambiente acadêmico exige cuidados para que nele não se reproduzam nem se reforcem as desigualdades da sociedade. É preciso encontrar meios para valorizar a diversidade que as instituições de ensino superior passam a abrigar em seus corredores. A fim de que as ações afirmativas sejam, de fato, efetivas, são necessárias adaptações nas estruturas das universidades, assim como a criação de um sistema de apoio que auxilie a permanência dos alunos e alunas cotistas.



Atender estritamente às exigências da lei não é o suficiente para gerar a necessária transformação social. É preciso mais do que o mínimo legal estabelecido. Igualmente, é fundamental desenvolver mecanismos que apoiem professores e professoras que trabalham com disciplinas e temáticas de africanidades, pois esses profissionais dificilmente foram treinados para ministrá-las durante suas próprias formações acadêmicas.

Devido a necessidade de implantação das bancas de heteroidentificação, a partir da pressão do Ministério Público e da sociedade civil, no final do ano de 2023 foi aprovada na 89ª Reunião Extraordinária do Conselho Universitário de forma unânime, o regulamento que estabelece os procedimentos de heteroidentificação na graduação, na pós-graduação e nos concursos para contratação de servidores públicos. (UTFPR, 2023).

Assim, a UTFPR, que está apenas no início de sua caminhada em relação às ações afirmativas relativas às questões raciais, necessita buscar conhecimento de iniciativas empreendidas por outras entidades. Através de consultorias especializadas e parcerias com órgãos de ensino superior mais experientes nesse campo, é possível subsidiar a implantação de novas e variadas formas de políticas de promoção da igualdade racial em todos os campus da UTFPR. A promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo cumpre com a missão originária da instituição: atender os excluídos sociais.

Criar oportunidades de tematização, explicitação e correção destes problemas estruturais torna-se pré-requisito para a criação de um ambiente universitário justo, igualitário e democrático. Como sugere João Bastos, é necessário que a educação seja compreendida como “a reconstrução permanente da experiência humana, pois busca imprimir sentido ao curso da vida, afinal sua capacidade de dirigir e intervir nas caminhadas da história dos homens é grande” (Bastos, 1998, p. 60). A educação tecnológica, especificamente, assume a tarefa de registrar, sistematizar, compreender e utilizar o conceito de tecnologia, histórico e socialmente construído, para dele fazer elemento de ensino, pesquisa e extensão. As dimensões desse processo devem ultrapassar os limites das simples aplicações técnicas, convertendo-se em instrumento de inovação e transformação das atividades econômicas em benefício do homem, enquanto trabalhador e sujeito histórico, e do país.

A universidade não apenas pode, mas valendo-se de seu capital humano, político e social, deve contribuir para corrigir a realidade de desigualdade racial e social do país. É preciso superar o racismo social, histórico e estrutural. É preciso combater o racismo institucional. É preciso formar e apoiar os docentes que pesquisam e desenvolvem trabalhos no campo das africanidades e no enfrentamento ao racismo. É preciso implementar mecanismos que apoiem e fortaleçam alunos e



alunas cotistas raciais, como meio de incentivar seu êxito acadêmico e sua permanência na instituição. É preciso tudo isto e muito mais para a construção de um país justo e igualitário.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2019.

BASTOS, J. A. S. L. (org). **Tecnologia e interação**. Publicação do Programa de Pós-Graduação em tecnologia PPGTE/CEFET-PR. Curitiba: CEFET-PR, 1998.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 8 de janeiro de 2003**. Dispõe o ensino de História da África e Africanidades nas universidades e nas instituições federais de ensino superior. Disponível em <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso 23.jul.2021.

BRASIL. **Resolução CNE/CP Nº 1 de 17 de junho de 2004**. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Disponível em <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso 23.jul.2021.

BRASIL. **Estatuto da Igualdade Racial de 20 de julho de 2010**. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Disponível em <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso 23.jul.2021.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Disponível em <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso 23.jul.2021.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso 23.jul.2021.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 4 de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso 23.jul.2021.

DAESO - Departamento acadêmico de Estudos Sociais. **Plano de Ensino - Presença Africana no Brasil: Tecnologia e Trabalho**. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2018.

DALIC - Departamento Acadêmico de Linguagem e Comunicação. **Adendo ao Projeto Pedagógico do Curso de Licenciatura em Letras Inglês**. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2016.



GOMES, N. L. **O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

IBGE. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua/Educação** – Julho de 2020. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>. Acesso 23.jul.2021.

KOMINEK, A. M. V. Sobre conhecer e valorizar nossas raízes africanas. In: **Anais do I Novembro Negro da UTFPR**, Curitiba, 2017.

MARÇAL, J. A.; SILVA, P. V. B. Reflexões sobre o processo e os resultados da implantação de políticas públicas no ensino superior brasileiro. IN: DA LUZ FERRARINI, N.; RUPPEL, D. (orgs.). **Inclusão racial e social: considerações sobre a trajetória UFPR**. Editora UFPR, 2013, p. 37-53.

MATSUDA, A. A.; REMENCHE, M. de L. Rossi. **Projeto de Abertura do Curso de Licenciatura em Letras - Língua Portuguesa**. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2015.

MEDEIROS, J. M. de. **A política de cotas na Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. Curitiba: Mestrado PPGTE (Tecnologia e Trabalho)/UTFPR, 2015.

MUNANGA, K. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. In: **Sociedade e cultura**, v. 4, n. 2, jul/dez 2001, p. 31-43.

NEABI – Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas. **Quem somos**. (2015). Disponível em: <https://neabiutfpr.wordpress.com/2015/05/10/quem-somos/#more-36>. Acesso em 14.jul.2021.

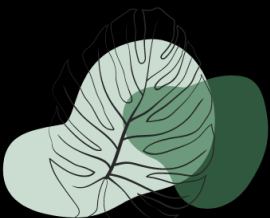
NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. In: **Tempo social**, v. 19, p. 287-308, 2007.

PASSIG, F. H.; MATOSKI, A.; NAGALLI, A.; TEIXEIRA, C. A.; FREIRE, F. B.; MACIEL, G. M.; PASSIG, K. Q. de; PRADO, M. R.; LIZ, M. V. de; CORAL, L. A.; IZZO, R. L. dos S.; PAGIORO, T. A.; RAMSDORF, W. A.; MAZER, W. **Projeto de Abertura do Curso de Engenharia Ambiental e Sanitária**. Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2014.

PORTAL UTFPR. Edital 002/2018–CPCP. **Resultado da verificação da veracidade da autodeclaração**. Disponível em:

<https://portal.utfpr.edu.br/concursos/tecnicos/multicampus/edital-002-2018-cpcp/Resultadoverificadaveracidadedaautodeclarao.pdf>. Acesso 23.jul.2021.

PORTAL UTFPR. Edital 002/2018–CPCP. **Resultado da Verificação da Veracidade da Autodeclaração**. Disponível em:



https://portal.utfpr.edu.br/concursos/tecnicos/multicampus/edital-002-2018-cpcp/Edital_002_2018_ResultadoComplementardaVerificaodaAutodeclaraoComplementar.pdf. Acesso 23.jul.2021.

PORTAL UTFPR. Edital 027/2018-CPCP. **Resultado de procedimento de heteroidentificação.** Disponível em https://portal.utfpr.edu.br/concursos/tecnicos/multicampus/edital-027-2018-cpcp-tecnico-administrativo/SEI_UTFPR0933508Resultado.pdf. Acesso 23.jul.2021.

PORTAL UTFPR. Edital 027/2018-CPCP. **Resultado de procedimento de heteroidentificação - PÓS- RECURSO.** Disponível em: <https://portal.utfpr.edu.br/concursos/tecnicos/multicampus/edital-027-2018-cpcp-tecnico-administrativo>. Acesso 23.jul.2021.

PORTAL UTFPR. Edital 006/2019-CPCP. **Resultado de procedimento de heteroidentificação.** Disponível em: https://sei.utfpr.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1327940&id_orgao_publicacao=0. Acesso 23.jul.2021.

UTFPR. **Ata da 89ª Reunião Extraordinária do Conselho Universitário.** Disponível em <https://www.utfpr.edu.br/noticias/geral/>. Acesso 29.jan.2024.

Enviado em: 19/01/2024
Aceito em: 08/02/2024