



“Educação como prática de Liberdade”:  
cartas da Amazônia para o mundo!

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA)  
SET-OUT 2021

ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

9590 - Resumo Expandido - Trabalho - 40ª Reunião Nacional da ANPEd (2021)

ISSN: 2447-2808

GT21 - Educação e Relações Étnico-Raciais

A composição racial do corpo docente do Instituto Federal de Minas Gerais: uma breve aproximação

Márcia Basília de Araújo - INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

### **A composição racial do corpo docente do Instituto Federal de Minas Gerais: uma breve aproximação**

#### **RESUMO**

Trata-se da apresentação dos resultados da primeira fase de uma pesquisa de doutorado em Educação (PPGE/UFMG), concluída no ano de 2020 e que teve como objetivo conhecer e compreender a presença, as trajetórias e as práticas de docentes negros no Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). O IFMG é *multicampi*, com a reitoria localizada em Belo Horizonte e os *campi* distribuídos por diversas cidades do estado. Dois instrumentos de pesquisa foram considerados: ficha de identificação, encaminhada a todos os docentes do IFMG e entrevista narrativa episódica (FLICK, 2009). As análises ocorreram a partir de alguns procedimentos teóricos e metodológicos da Sociologia do Indivíduo, na perspectiva de em conjunto com procedimentos que dialogam com a perspectiva anticolonial. Os resultados dessa fase apontaram que o corpo docente do IFMG é bem heterogêneo quanto à formação acadêmica, que possui uma maioria de profissionais jovens, o número de homens é maior do que o de mulheres e o número de brancos é maior do que de negros (pretos e pardos), sendo que 30,6% dos docentes do IFMG se autodeclaram negros (pretos ou pardos).

Palavras-chave: docentes negros (as), Institutos Federais, autodeclaração, heteroidentificação

#### **Introdução**

Já faz alguns anos que a presença de docentes negros(as) no ensino superior brasileiro tem se tornado problema de pesquisas e investigações acadêmicas. A partir de buscas na plataforma da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no período de 1998 a 2017, foram contabilizados 21 trabalhos, entre dissertações e teses sobre o assunto. Esses trabalhos apontam que o número de docentes negros(as) atuando no ensino superior público, embora venha apresentando certo crescimento, é ainda muito pequeno em relação ao número de pessoas brancas.

Assim, investigar a composição racial e a presença de docentes negros(sa) e negras no Instituto Federal de Minas Gerais torna-se relevante. Ainda que os institutos ofereçam a educação básica, eles possuem muitas características que os aproximam das universidades,

como a autonomia docente e a obrigatoriedade de atenderem demandas do ensino, da pesquisa e da extensão, além de ofertarem cursos superiores em diversas áreas, mas, sobretudo, nas ciências exatas e tecnologias. Essa importância também reside no fato de os institutos federais surgirem em um cenário pós-cotas e trazerem uma proposta de expansão e grande capilaridade, além de chegarem a lugares nos quais as universidades públicas ainda não chegaram.

Destacamos o cenário pós-cotas, pois, sua significância não reside apenas na possibilidade de ingresso de docentes negros(as), ou do crescente número de estudantes negros(as) nos cursos de ensino superior, mas, sobretudo, nas repercussões que os debates sobre as cotas têm fomentado na sociedade. Assim como o movimento negro educa e reeduca a sociedade (GOMES, 2017), os novos espaços de produção e circulação de conhecimento como os Institutos Federais, com a presença de novos(as) sujeitos(as) com seus corpos, saberes e novas formas de produzir conhecimento, possuem também um caráter pedagógico. Para Jesus (2021), de maneira até contraditória, ao mesmo tempo que as instituições de ensino, ciência e tecnologia, como as universidades e os institutos federais continuam sendo denunciados como espaços colonizadores e de discriminação, são capazes de se mostrar como espaços de ressignificação da identidade racial e engajamento político. Nesse sentido, a presença de negros(as) e negras no corpo docente pode se tornar educativa, ainda que esses(as) e essas não se proponham a discutir sobre as relações raciais.

Nessa perspectiva, com o objetivo de Conhecer e compreender a presença, as trajetórias e práticas de docentes negros no Instituto Federal de Minas Gerais propõe-se aqui apresentar a composição racial do corpo docente do IFMG, a partir de informações obtidas por intermédio de consulta a fontes oficiais, por ocasião da pesquisa de doutorado.

## **Metodologia**

A pesquisa de doutorado em Educação (PPGE/UFMG) que deu origem a esse texto ocorreu no período entre 2016 e 2019 e teve duas fases, sendo a primeira de caráter quantitativo, com o objetivo de traçar o perfil racial do corpo docente da instituição analisada e a segunda, qualitativa, na qual buscou-se conhecer e compreender a presença, as trajetórias e as práticas de docentes negros(as) no IFMG. O IFMG é uma instituição *multicampi*, com reitoria situada em Belo Horizonte e *campi* localizados em diversas cidades de Minas Gerais, abrangendo as regiões do leste de Minas até a região metropolitana de Belo Horizonte. Foi criado a partir da Lei 11.892/2008, por meio da incorporação da Escola Agrotécnica Federal de São João Evangelista, dos Centros Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – CEFETs de Bambuí e de Ouro Preto e de suas respectivas Unidades de Ensino Descentralizadas – UNEDs de Formiga e de Congonhas. Os demais *campi* foram criados em diferentes momentos. Atualmente, o IFMG oferece cursos técnicos integrados ao ensino médio, mais de 30 cursos superiores, entre bacharelados, graduações tecnológicas, engenharias e licenciaturas, bem como cursos de pós-graduação, em vários *campus*.

Mediante a autorização do setor responsável pela gestão de pessoas da instituição para início da pesquisa e com o apoio dos setores de tecnologia da informação para a identificação do endereço eletrônico dos docentes, foi encaminhado um instrumento para coleta de informações iniciais. Nesse instrumento, além da autoidentificação étnico-racial, com base nos critérios do IBGE, solicitou-se também a indicação do *campus* de lotação, a classificação quanto ao gênero (masculino ou feminino), a idade, a formação acadêmica (titulação, ano e instituição de formação), os cursos em que atuam e o interesse em continuar ou não participando da pesquisa, mediante a participação nas entrevistas. Das 936 correspondências encaminhadas, obteve-se o retorno de 207, ou 22,11%. As respostas a esse instrumento possibilitou a localização dos(as) docentes com os(as) quais iríamos trabalhar ao longo da

pesquisa, bem como também trouxeram algumas informações importantes sobre a caracterização do corpo docente da instituição.

As informações foram organizadas a partir de quatro descritores: idade, raça/cor, sexo, formação acadêmica. Quanto à idade obteve-se um grupo bem heterogêneo, com prevalência de docentes mais jovens, 149 (72%) dos respondentes se declararam com idade inferior a 40 anos.

Quanto ao sexo, 118 dos docentes, ou 57% eram do sexo masculino e 89, ou 43% são do sexo feminino. Embora o número de homens seja superior ao das mulheres, não se pode falar de sobre ou sub-representação, já que a diferença entre os dois grupos é relativamente pequena. Em relação à classificação étnico-racial, 60,4% dos que responderam à pesquisa se autodeclararam de cor/raça branca; 38,2%, de cor/negra (sendo 28,5% pardos e 9,7% pretos); e 1,4%, de cor/raça amarela. No que tange à formação acadêmica, notou-se que os respondentes representam um grupo bem heterogêneo, pois, docentes com formação apenas na graduação convivem com aqueles que já se doutoraram. Esse fato é possível porque, em se tratando de uma instituição de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT, permite-se o ingresso na carreira com apenas a formação mínima exigida.

A partir desse levantamento, seguimos para a segunda fase da pesquisa, na qual utilizou-se a técnica da entrevista narrativa episódica para a coleta de informações. Destaca-se que nessa fase, utilizou-se os critérios de auto e heteroidentificação para a escolha dos sujeitos(as) que seriam entrevistados, pois, em um efeito em que as pesquisas sociais denominam bola de neve, o primeiro entrevistado, identificado a partir da autodeclaração acaba por indicar outros(as). Esses indicados(as), embora não tenham respondido ao nosso instrumento inicial, após o contato, se dispunham a colaborar com a pesquisa.

É importante ressaltar que os critérios de autodeclaração e de heteroidentificação nem sempre coincidiram com o olhar do pesquisador sobre os sujeitos. Assim, considerou-se importante discutir um pouco sobre essa questão. O fato de a autodeclaração nem sempre coincidir com a heteroidentificação foi notado pela pesquisadora Carvalho quando comparou a autoclassificação de cor/raça de crianças com a heteroidentificação, que ela denominou de “heteroatribuição” feita pelas professoras. Observou que, de um modo geral, as professoras tendiam a “embranquecer” os estudantes. No entanto, foi no grupo de estudantes considerados pardos que ocorreram as maiores divergências (CARVALHO, 2005).

Na UFMG, parece haver divergências entre a maneira como os próprios estudantes cotistas se veem e como são vistos pelos pares. A situação da UFMG evidenciada, a partir de denúncias de outros estudantes, sobre a possibilidade de fraude no ingresso na universidade por meio da Lei 12.711/2014 (Lei de Cotas). Santos, (2018) constata que na Universidade Federal de Viçosa (UFV) também têm havido divergências entre a autodeclaração de candidatos e a heteroidentificação realizada por terceiros. Acreditamos que essas divergências ainda estão muito relacionadas à maneira como as relações raciais foram construídas no país e a busca de construção de uma identidade nacional, criando a ideia de uma pretensa democracia racial e a ideia de um sujeito universal desracializado. Com isso busca-se um essencialismo tanto para a caracterização do branco quanto do negro. Nessa perspectiva, se o indivíduo tem a pele branca, mas os cabelos e olhos mais escuros, não podem ser consideradas brancas, o mesmo ocorre para a caracterização do negro, que precisa ter a pele retinta, cabelos crespos e outros traços negroides. Com isso, muitas pessoas podem se declarar pardas, sem no entanto se entenderem como negras, ou muitas pessoas lidas socialmente como brancas, podem se autodeclarar pardas. Ao longo da pesquisa nos deparamos com um caso assim, em que o sujeito se autodeclarou pardo, sem considerar o próprio fenótipo, mas a ancestralidade.

## Discussão dos resultados

As informações levantadas, além de contribuírem para a continuidade da pesquisa, apontaram muitas questões importantes, como a possibilidade de comparação e reflexões a respeito da composição racial e de gênero com o grupo de respondentes e o quadro que havia sido levantado inicialmente, a partir das informações obtidas por meio das diretorias de gestão de pessoas e de tecnologia da informação.

Como já apontado acima, 118 dos docentes, ou 57% são do sexo masculino e 89, ou 43% são do sexo feminino. Se compararmos as informações obtidas por meio do nosso instrumento com o total de mulheres e homens presentes no corpo docente do IFMG, veremos que, de modo geral, o número de mulheres é inferior ao dos homens: enquanto 43% das respondentes são do sexo feminino, na instituição elas representam 36,26% do corpo docente. Em relação à classificação étnico racial e de gênero, é possível comparar as informações obtidas pelo nosso instrumento com aquelas referentes ao total de docentes do Instituto. Quanto à categoria raça, o número de docentes negros(as) (pretos(as) e pardos(as)) em termos percentuais se aproxima do percentual desse grupo dentro do IFMG, tendo em vista que 38,2% dos respondentes se autodeclararam pretos e pardos, contra 30,6% docentes do Instituto.

Embora os números percentuais sejam aproximados, em ambas as categorias percebe-se uma hierarquização entre os grupos, que reflete as lógicas de opressão presentes na sociedade brasileira, pois, na instituição há mais brancos do que negros e há mais homens do que mulheres. Como as identidades não são horizontais e nem simétricas, gênero, raça e classe se sobrepõem a outros, pois, demarcam as relações de poder estabelecidas cultural e socialmente. Quando se analisam identidades no contexto dos sistemas de opressão, indicadores como religião e profissão decorrem dos três grandes sistemas que estabelecem as hierarquias sociais e culturais. Assim, pode-se pensar no conceito de interseccionalidade para compreender como as lógicas de opressão (colonialismo, racismo, capitalismo e patriarcado) incidem sobre as trajetórias pessoais e sociais. De acordo com Akotirene (2018), interseccionalidade pode ser compreendida como uma ferramenta teórica e metodológica utilizada para compreender a indissociabilidade das lógicas de classe, raça e gênero, que, imbricadas e reiteradamente repetidas, colocam as mulheres negras mais expostas e vulneráveis à estrutura montada por essas lógicas.

Esse conceito ajuda a compreender porque as mulheres negras, apesar de já terem avançado na escolarização, ainda ocupam postos de trabalho de menor prestígio social. No contexto dessa pesquisa, esse fato evidenciado ao se cruzar os dados de gênero com a atuação profissional. Havia um número maior de mulheres nas áreas que estão relacionadas ao cuidado como a nutrição, as licenciaturas e a pedagogia.

## Referências

AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** São Paulo: Letramento, 2018.

BRASIL. Lei 12.711/2014. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 29 de agosto de 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm). Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. Lei 11.892/2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. DOU, Brasília, 29 de dezembro de 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm) . Acesso em: 14 de jun. 2021

CARVALHO, Marília. Quem é negro, quem é branco: desempenho escolar e classificação racial de alunos. **Revista Brasileira de Educação**, n. 28, p. 77-95, mar./abr. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/PHZCR8tTdbgDtFCbTQ7dL8z/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 de jun. 2021

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução de Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador**. Petrópolis: Vozes, 2017.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Implementação da Lei de cotas em três universidades públicas mineiras. 222 f. 2018. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://repositorio-des.cecom.ufmg.br/handle/1843/BUOS-AWKLUIJ>. Acesso em: 14 de jun. 2021