

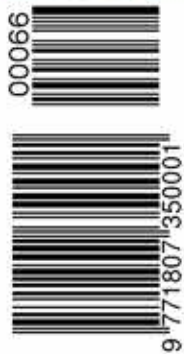
# Revista AduSP

Associação dos Docentes da USP  
Seção Sindical do Andes-SN - Dezembro de 2022 - Nº66

CADE OS DOCENTES PRETOS E INDÍGENAS?

## Racismo na USP, mobilização social e ações afirmativas

*Ganha força a reivindicação de cotas  
para docentes negros e negras e indígenas*



# ÍNDICE

## DESIGUALDADES RACIAIS NA UNIVERSIDADE

6

**Ações afirmativas na docência da USP, um caminho possível!**

28

**Desafios para políticas públicas: diversidade, negros e negras na USP**

*Gislene Aparecida dos Santos e Thais Becker Henriques Silveira*

37

**O local social das minorias na USP e sua realocação inclusiva**

*Ernane José Xavier Costa*

40

**O maior desafio que vejo na USP é conseguir me enxergar nos meus pares**

*Merllin de Souza*

## DESIGUALDADES RACIAIS NA SOCIEDADE

45

**Caso Moíse, imigrantes africanos e o nada sutil “racismo à brasileira”**

*Luiza Sansão*

## MEMÓRIA

54

**Curso Experimental de Medicina da USP, agressões e legado**

*Marcello Marcondes Machado*

60

**Ataque à FAU abalou arquitetura brasileira e gerou crise na vanguarda**

*Beatriz Vicentini*

## CRISE NACIONAL

65

**Governo Bolsonaro acelerou processo de desindustrialização, desemprego e privatização de empresas estatais**

*Rudson Pinheiro Soares*

71

**O fator “Centrão”**

*Rudson Pinheiro Soares*

## HOMENAGEM

75

**Lisete Arelaro e o sol de Maiakóvski**

## **DIRETORIA**

Michele Schultz Ramos,  
Annie Schmaltz Hsiou,  
Celso Eduardo Lins de Oliveira,  
Vanessa Martins do Monte,  
Robert Sean Purdy,  
Hélder Garmes,  
Adalgiza Fornaro,  
Eliel Soares Orenha,  
Gabrielle Weber Martins,  
Paulo Eduardo Moruzzi Marques,  
Ana Carolina de Sousa Silva,  
Patrícia Ferreira Monticelli,  
Marcelo Zaiat

## **Comissão Editorial**

Ciro Teixeira Correia,  
Diamantino Pereira,  
Heloisa Borsari,  
Jorge Luís da Silva Grespan,  
Marcelo Zaiat,  
Sérgio Paulo Souto,  
Suzana Salém,  
Vera Navarro

**Editor:** Pedro Estevam da Rocha Pomar

**Revisão desta edição:** André Merli, Paulo Hebmüller e Paulo Teixeira

**Editor de Arte:** Luís Ricardo Câmara

**Assistente de produção:** Rogério Yamamoto

**Secretaria:** Alexandra Moretti e Aparecida de Fátima dos R. Paiva

**Distribuição:** Marcelo Chaves e Walter dos Anjos

**Imagens da capa, de cima para baixo:** manifestação na Reitoria em 9/11/22; protesto de estudantes por melhorias no Crusp (2021); seminário sobre cotas para docentes PPI em 23/8/22; ato "Justiça por Moise" no MASP em 5/2/22

Adusp - S. Sind.  
Av. Prof. Almeida Prado, 1366  
CEP 05508-070 - Cid. Universitária - São Paulo - SP  
Internet: <http://www.adusp.org.br>  
E-mail: [imprensa@adusp.org.br](mailto:imprensa@adusp.org.br)  
Telefones: (011) 3091-4465, 3091-4466, 3724-8900

A **Revista Adusp** é uma publicação quadrimestral da Associação de Docentes da Universidade de São Paulo, destinada aos associados. Os artigos assinados não refletem, necessariamente, o pensamento da Diretoria da entidade. Contribuições inéditas poderão ser aceitas, após avaliação pela Comissão Editorial.

---

# NA USP, DOCENTES PPI SÃO 2,31% DA CATEGORIA!

A dura realidade é expressa por um número frio: na Universidade de São Paulo, que se pretende diversa, plural e “excelente” sob qualquer prisma, docentes preto(a)s, pardo(a)s e indígenas (PPI) representam meros 2,31% da categoria. Esse índice foi encontrado em levantamento realizado pela Adusp, com base na edição de 2022 do *Anuário Estatístico* da USP, que publica dados referentes a 2021. Em números absolutos, os PPI são 120 num total de 5.190 (é irrisória a chance de ter havido crescimento substantivo desse percentual ao longo de 2022).

Coube a cada docente informar à USP a que raça julga pertencer. Docentes de cor branca são 91,33% (4.740), de cor amarela são 3,83% (197), e apenas 2,53% (133) deixaram de declarar o dado. Para alcançar-se a proporção de PPI existente na população paulista, seria necessário que o corpo docente da universidade apresentasse um percentual de 37% de pessoas PPI.

O seminário “Ações afirmativas na docência da USP: um caminho possível”, promovido em agosto pela Adusp, identificou e debateu em profundidade os obstáculos, dificuldades e até impasses encontrados nos trajetos percorridos pela Universidade Federal de Goiás (UFG) e pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB), que estão entre as primeiras do país que se dispuseram a implantar cotas para docentes PPI. Decidimos publicar nesta edição a transcrição, devidamente editada, da maior parte das produtivas falas do seminário, em especial as dos expositores: professora Luciana de Oliveira Dias (UFG) e professor Marcelo Pinto da Silva (UNEB). Subsídio para lutas presentes e futuras.

Também nesta edição, a temática das cotas para docentes é objeto de artigo do professor Ernane Xavier Costa (FZEA). Desafios para políticas públicas da universidade que possam reparar “injustiças contra pessoas discriminadas em razão de raça, cor, etnia, identidade de gênero, pobreza ou deficiência” são o tópico desenvolvido pela professora Gislene Aparecida dos Santos (EACH) e pela pós-graduanda Thais Becker Henriques Silveira. (Cabe lembrar que, apesar das cotas étnico-sociais implantadas em 2018, apenas 21% dos e das estudantes de graduação declaram-se PPI.)

Ainda nesse bloco, a pós-graduanda negra Merllin de Souza relata suas lutas e vivências: “O maior desafio que vejo na USP é eu conseguir me enxergar nos meus pares, sejam docentes, sejam pós-graduanda(o)s”. E uma reportagem de Luiza Sansão retrata situações de discriminação e de constrangimento vividas no Brasil pelos imigrantes africanos.

## Revisitando o Curso Experimental de Medicina

Artigo surpreendente do professor Marcello Marcondes Machado (FM) revela a história do hoje esquecido Curso Experimental de Medicina, que deu origem ao Hospital Universitário (HU) e ao Centro de Saúde Escola “Samuel Barnsley Pessoa” (CSEB). Alvo de perseguições originadas na cúpula da Faculdade de Medicina, por ser supostamente “esquerdista”, o Curso Experimental teve dois de seus coordenadores, Isaias Raw e Alberto Carvalho da Silva, cassados pela Ditadura Militar; e durou apenas doze anos — de 1968 a 1980.

## A FAU DE Vilanova Artigas e Paulo Mendes da Rocha

A jornalista Beatriz Vicentini examina o dossiê sobre a Faculdade de Arquitetura e Urbanismo elaborado pela Comissão da Verdade da USP. Grandes arquitetos como Vilanova Artigas, Paulo Mendes da Rocha e diversos outros que integravam a vanguarda do pensamento arquitetônico da época foram cassados e hostilizados pela Ditadura Militar (alguns chegaram a ser presos). Os danos provocados à USP e ao Brasil são incalculáveis.

## Governo da destruição nacional

Elaborado por Rudson Pinheiro Soares, um balanço conciso dos desserviços prestados por Jair Bolsonaro com a ajuda do “Centrão” está disponível a partir da p. 65.

## Lisete Arelaro, nossa homenagem

Ela se foi em março, mas continuará a brilhar. Confira na p. 75 e seguintes.

# AÇÕES AFIRMATIVAS NA DOCÊNCIA DA USP, UM CAMINHO POSSÍVEL!

Daniel Garcia



Na abertura do evento: Marcelo Silva, Celso Oliveira, Luciana Dias e Michele Schultz

---

*Transcrevemos a seguir os principais momentos do seminário “Ações afirmativas na docência da USP: um caminho possível”, promovido em 23/8 pelo GT Diversidades da Adusp e pelo Coletivo de Docentes Negros e Negras da USP, com apoio do DCE-Livre “Alexandre Vannucchi Leme”. Os expositores convidados foram Luciana de Oliveira Dias, secretária de Inclusão da Universidade Federal de Goiás (UFG), e Marcelo Pinto da Silva, pró-reitor de Ações Afirmativas da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). A coordenação da mesa coube ao professor Celso Lins de Oliveira, 2º vice-presidente da Adusp.*

*Participaram ainda dos debates a professora Michele Schultz, presidenta da Adusp, que abriu o evento; a professora Silvana Nascimento (FFLCH); o professor Dennis de Oliveira (ECA); Letícia Chagas, aluna da FD e diretora do DCE-Livre; Amanda Amparo, doutoranda (FFLCH); Danielle Beserra, mestranda (FM), e Lucas Nascimento, doutorando (IB), ambos representantes da Coligação dos Coletivos Negros da USP.*

*Por questões de economia de espaço suprimimos, na edição do extenso material, as autodescrições, parte dos agradecimentos e outros trechos menos relevantes das exposições e interações. Além disso, com o intuito de tornar o texto mais claro e a leitura mais proveitosa, tomamos a liberdade de reformular trechos eventualmente confusos e corrigir erros derivados da coloquialidade. De qualquer modo, a íntegra do debate está disponível no canal da Adusp no You Tube (<https://youtu.be/RtyUG214YoU>).*

MICHELE SCHULTZ. Estou na gestão da Adusp desde 2017, e a gente vem avançando nas pautas antirracistas, antimachistas, anti-LGBTfóbicas, e isso também como um reflexo do que ocorre no âmbito do Sindicato Nacional. Na nossa diretoria a gente tem maioria de mulheres, que também é o reflexo de um movimento que aconteceu no Sindicato Nacional (Andes-SN), que aprovou paridade de gêneros, e isso acaba se refletindo nas seções sindicais também. E na nossa diretoria temos pessoas negras e pessoas LGBTQIA+: uma diretora trans, diretor gay. A gente tenta trazer a diversidade para dentro do sindicato porque acredita que as pautas que envolvem raça,

gênero, orientação sexual atravessam a pauta da luta de classes. Para olhar para qualquer dado de violência, de exclusão, de discriminação, a gente vê que há sim uma estrutura que está calcada no racismo, no machismo, e portanto a gente tem que incorporar isso. É um reconhecimento do que aconteceu na história do nosso país, e os reflexos que ainda permanecem neste momento. Então sejam bem-vindas, bem-vindes, bem-vindos, e que a gente tenha uma boa discussão e muitos aprendizados aqui hoje. Obrigada.

CELSON OLIVEIRA. Obrigado, professora Michele. Este evento também está contando com o apoio do DCE-Livre. Eu vou chamar a Letícia Cha-

gas, que é diretora do DCE-Livre, ex-presidente do Centro Acadêmico XI de Agosto e ingressante da primeira turma de cotistas da Faculdade de Direito da USP.

LETÍCIA CHAGAS. Boa tarde a todas e todos, sou estudante do quinto ano de Direito na USP, no Largo São Francisco, e estou muito feliz que a gente está podendo discutir um tema tão importante. Este é um ano que para nós é central, já tem permeado os debates nossos aqui, enquanto parte do movimento estudantil, que é o fato de que este ano faz cinco anos que a USP aprovou a política de cotas étnico-raciais no vestibular. É um marco, porque este é um ano em que diversos estudan-

tes dessa primeira turma vão se formar, eu sou uma dessas estudantes, e a política de cotas étnico-raciais na universidade tem se demonstrado exitosa, não só pela diversidade que a gente vê hoje em dia, nas salas de aula na universidade, mas porque a entrada desses novos estudantes promove uma série de novos debates também na universidade, né?

Então a gente tem debatido aqui o quanto as cotas na graduação são importantes, mas sozinhas elas são incapazes de transformar por inteiro a USP. Hoje, apesar de nós termos há cinco anos a política de cotas étnico-raciais, a gente ainda tem um monte de defasagens. Uma conquista do movimento estudantil e do movimento negro da universidade foi a banca de heteroidentificação das cotas étnico-raciais, porque por cinco anos a USP sabia que nós tínhamos um processo de fraude às cotas muito grande, mas se omitia diante disso. Então, apesar da diversidade que vemos aqui hoje, era possível ter muitos mais negros e negras ocupando esse espaço, e também vemos que há uma falta de pessoas negras nos órgãos decisórios da universidade.

Costumo dizer que entrar numa reunião do Conselho Universitário da USP é desastroso, porque a gente só vê homens, e homens brancos, decidindo os rumos da universidade. São esses homens, e homens brancos, friso, que decidem o orçamento da universidade, decidem o que a gente gasta ou não na universidade. Não à toa, decidiram, em um dos últimos 'Cos' deste ano, que eles gostariam de guardar, fazer um contingente bilionário de reserva para a universidade, enquanto diversos



Letícia Chagas

estudantes negros e pobres hoje sofrem com uma política de permanência deficitária. Se a gente quer democratizar esta universidade, é impossível não discutir a urgência de que a USP tenha uma política de cotas nos concursos para professores. E precisa de uma política de cotas muito bem pensada, porque hoje menos de 2% dos docentes desta universidade são docentes autodeclarados negros. Isso para nós é um problema, porque a entrada de docentes negros aqui também precisa ser pautada, para que a gente pautar uma nova forma de pensar ciência. Negros e negras como eu e como diversos dos meus colegas que têm sido beneficiários da política de cotas, a gente quer também pautar a transformação do conhecimento científico nesta universidade.

CELSO. Obrigado, Letícia. Este evento nasceu de uma iniciativa do Grupo de Docentes Negros e Negras da USP, que foi montado no final do ano passado, começo deste ano, e que tem procurado levantar as pautas das questões raciais dentro da

universidade. Esse grupo elaborou uma carta aberta, vou convidar a professora Silvana Nascimento para fazer a leitura desta carta, em nome do grupo.

SILVANA NASCIMENTO. Boa tarde para todas as pessoas. É um momento muito feliz a gente poder compartilhar com os nossos colegas aqui as experiências de cotas para docentes nas nossas universidades. Então vou ler aqui a carta que a gente elaborou:

“Docentes negras e negros da Universidade de São Paulo reuniram-se em 10 de junho de 2022 para debater e construir pautas comuns que possam colaborar para minimizar os efeitos do racismo estrutural na USP, com enfoque fundamentalmente em ações voltadas para a(o)s professora(e)s”.

“Considerando o irrisório número de professoras e professores negros e negras no ambiente acadêmico, 125 em um total de mais de 5.531 mil (o que representa apenas 2,3% do total de docentes), e tendo em vista uma ampliação das políticas de ações



Professora Silvana Nascimento

afirmativas em nossa universidade, reivindicamos, em primeiro lugar, a implantação de reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos para docentes.

“As reservas de vagas para docentes já estão implantadas em diferentes universidades de distintas regiões do país e são o caminho menos lento para a inclusão de professoras e professores negras e negros em um espaço universitário extremamente desigual e ocupado em sua maioria por professores brancos. O racismo estrutural, sem contar o sexismo, é cada vez mais alarmante quando se observa a ocupação de cargos de gestão na Reitoria, pró-reitorias e nas representações do Conselho Universitário”.

“Nesse sentido, em segundo lugar, também postulamos um incentivo à progressão na carreira docente, principalmente para as vagas de titular, garantindo representatividade negra em cargos de gestão na Reitoria e no Conselho Universitário. Se os números já são baixos em relação ao total de docentes negras e negros em nossa universidade, são ainda

mais baixos quando se nota a ocupação em cargos de decisão”.

“Por meio de reserva de vagas para docentes negras e negros e de um fomento à progressão de carreira, poderemos iniciar uma abertura da universidade para um ambiente acadêmico menos hostil às pessoas negras, construindo formas efetivas de combate às múltiplas manifestações de racismo e discriminação racial, oferecendo representatividade e escuta em relação a estudantes negras e negros e, ao menos, colaborando para que se alcance uma porcentagem mais equilibrada no corpo docente como se configura na população negra em relação ao Estado de São Paulo e ao Brasil, de um modo geral”.

“Neste ponto a cor de nossa pele, além de servir de marcador social de preconceito, também é referência para as e os ingressantes nos programas de pós-graduação e da graduação. É comum estudantes procurarem docentes em primeiro lugar por afinidade de raça e depois por área do conhecimento”.

“Devido a este fato os programas de pós-graduação, além de adotar cotas para ingresso, também devem ter formas de dar suporte às e aos orientadores negros e negras, enfrentando as profundas desigualdades de acesso e permanência das(os) estudantes e promovendo a diversidade num ambiente menos racista, sexista e transfóbico”.

“No campo da pesquisa é importante estimular a procura e o ingresso de pesquisadoras(es) negras(os) em todas as áreas de conhecimento, especialmente naquelas em que a presença dessas pessoas é pouco representativa, como Exatas e Biológicas, promovendo um tensionamento na Fapesp (que é a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo) para que existam editais que considerem as questões raciais, estendendo essa representação às comissões de área”.

“Também a USP no seu ambiente interno deve promover editais que fomentem o estudo de questões raciais e a participação de docentes negros e negras na graduação, na pós-graduação e pesquisa, não concentrando suas ações somente na recém-criada Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP)”.

“Cabe dizer também que este conjunto de reivindicações só pode ser construído com a participação das(os) docentes negras e negros desta universidade. As ações que visem ao combate ao racismo no interior da USP devem ter a participação da comunidade negra da USP, que historicamente lutou e luta por uma universidade menos desigual e para todas, todes e todos”.



“Assim assinam esta carta docentes negros, negros e negres listados abaixo”.

CELSO. Muito obrigado, Silvana. Eu vou passar algumas estatísticas. Esta carta está assinada por 30 docentes negros e negras da Universidade de São Paulo, ela conta com o apoio de 60 entidades do movimento negro da sociedade de uma forma geral. Também apoiam esta carta mais de 500 pessoas que assinaram em apoio ao formulário. E vai estar disponível um *link* na página da Adusp, ainda continua a coleta de assinaturas. A gente pretende fazer uma entrega formal da carta ao reitor dentro em breve.

Antes de iniciar eu queria também registrar a presença aqui de uma equipe que nos traz muito orgulho, que é o pessoal da Poli Negra, que está trabalhando na construção de um aplicativo que nós vamos lançar em breve, também, via projeto de extensão. E esse *software* vai se chamar ExUSP. Então vamos ter um exú na USP que vai ser o lugar da comunicação. Exu é o orixá da comunicação, e esse *software* é um aplicativo de celular que vai trazer informações sobre as programações, localização, eventos, de todos os coletivos de estudantes negros na universidade, de forma que o estudante que ingresse na USP possa ter acesso a encontrar outros pares, gente com a qual conversar, com a qual marcar para fazer um rolê, com a qual discutir, ter grupo de estudo.

Sem mais delongas, a gente pode começar o debate. Eu queria apresentar a professora Luciana de Oliveira Dias, que é antropóloga, atualmente é a secretária de inclusão da Univer-

sidade Federal de Goiás e diretora da Associação Brasileira de Antropologia, sendo professora associada da Universidade Federal de Goiás.

**“É muito comum a gente entrar em debates em que se nega a própria existência do racismo. O primeiro pressuposto que eu gostaria de estabelecer aqui é o de que existe discriminação racial. Sem essa consideração a gente avança muito pouco”**

LUCIANA DIAS. Quero começar falando da minha satisfação em estar aqui com vocês neste momento. Agradeço de maneira muito carinhosa à professora Silvana, por fazer a mediação e fazer com que esse convite chegasse até mim, e agradeço de maneira muito respeitosa ao professor Celso, à Associação de Docentes, que torna possível este momento aqui, que pode ser lido sim como um momento histórico, um momento muito importante em que a gente pretende aprofundar de maneira muito responsável e engajada um debate que está quente e que é necessário, é urgente, que é de pensar caminhos possíveis para democratizar e pluralizar, de maneira radical e efetiva, as universidades brasileiras, a universidade pública brasileira. E sem essa democratização racial dos quadros docentes a gente avança muito lentamente na construção da

sociedade racialmente inclusiva que a gente quer.

Para começar a nossa discussão, eu gostaria de estabelecer aqui três pressupostos. Num conjunto como este aqui, esses pressupostos estão razoavelmente entendidos, mas não é em qualquer ambiente que eles são bem aceitos. Então, é fundamental fazer essas afirmações, porque a gente está falando de política de cotas, política de ações afirmativas em um país que nega a crueldade e a perversidade da existência desse sistema de opressão e exclusão, que é o racismo. É muito comum a gente andar por aí, entrar em debates e discussões em que se nega a própria existência do racismo. Então o primeiro pressuposto que eu gostaria de estabelecer aqui, para a gente partir para a nossa discussão, é o de que existe discriminação racial. Sem essa consideração a gente avança muito pouco.

O racismo é uma realidade da sociedade brasileira, marca a sociedade como um todo, marca todas as instituições, está presente nas ações individuais e entra na estrutura das interações e relações sociais. Existe discriminação racial no Brasil. Negar esse fato é enterrar um debate e, mais do que isso, contribuir para a perpetuação de situações de injustiça social que são cristalizadas pela existência do racismo.

Uma segunda constatação é de que é possível saber quem é negro. É necessário romper com uma camada de hipocrisia quando se alega que em um país miscigenado como o nosso — e o Brasil é sim um país miscigenado, somos um país que historicamente experimentou processos de miscigenação — não é possível saber quem



Professora Luciana Dias (UFG)

ção as pessoas negras. É possível saber, basta a gente olhar para espaços de tomada de decisão e poder que são ocupados por um único segmento racial no Brasil, branco, e basta olhar também para os espaços destituídos de poder, para os espaços de opressão, que a gente vai ver que os corpos que ocupam esses espaços são corpos racializados, são corpos marcados por um pertencimento racial. Basta a gente olhar para o pertencimento racial de pessoas que ocupam, por exemplo, as zonas mais empobrecidas da cidade, os locais de encarceramento e encarceramento em massa... Esses corpos têm pertencimento. Então é possível saber quem são as pessoas negras. O debate que nos tira desse lugar inviabiliza inclusive a aplicação de políticas públicas e de ações afirmativas tão necessárias para a gente promover a reversão dessa situação de opressão, que é de base racial, que ainda caracteriza a nossa sociedade contemporaneamente.

Uma terceira constatação como pressuposto é a de que, em uma so-

cidade de base racista, com o racismo estrutural operando, com o racismo institucional a todo vapor, é fundamental agência. E aí agência do Estado. Que precisa assumir a responsabilidade pela adoção de ações e políticas públicas para reverter essa situação de opressão racial (e quase *apartheid* racial) que a gente vive na sociedade brasileira. O racismo à brasileira é muito singular, é muito particular, é um racismo que alcança a estrutura das relações e interações sociais e que se reproduz de maneira institucional, mas também de maneira individual. Há uma sofisticação do racismo à brasileira, que é estrutural e institucional, e que assegura, ano após ano, década após década, a mesma estrutura herdada de um passado colonial de opressão e de exclusão.

Para discutir as ações afirmativas na docência, eu gostaria de começar lembrando da lei 12.711, a Lei de Cotas de 2012. A Lei de Cotas traz para a gente a possibilidade de implementação de ações afirmativas nas universidades. É um avanço considerável que a gente observa, é muito importante entender que em 2012 é possível a aprovação de Lei de Cotas porque há toda uma mobilização da sociedade civil, dos movimentos sociais organizados, especificamente do movimento negro, que pressiona o Estado a estabelecer e a sancionar a Lei de Cotas.

Então, quando a gente fala da reserva de 50% das vagas para estudantes de escola pública, para pessoas negras (pretas e pardas), para pessoas com deficiência, que é o que foi estabelecido pela Lei de Cotas, também conhecida como Lei de Cotas Sociais, porque ela não é exclusiva para pessoas negras, o que causa polêmica é a cota racial. É muito impressionante, porque se a gente for fraturar, for compreender como ela está estruturada, a cota racial é um percentual pequeno diante da proposta de 50% reservados para escola pública.

Dentro desses 50% reservados para escola pública, a gente tem a reserva para o pessoal de baixa renda, e tem a reserva para as pessoas negras e depois de 2016 a gente tem a reserva para pessoas com deficiência também. Então, na verdade, o percentual de cota racial presente na Lei de Cotas é insuficiente, não representativo da diversidade racial da sociedade brasileira, da composição social da sociedade brasileira, que conta com mais de 50% dessa população pertencente ao grupo de pessoas negras.

**“A Lei de Cotas [de 2012] cria o cenário para que a gente chegue em 2014 com a aprovação da lei 12.990. É a lei que reserva para pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. E é essa lei que vai estimular o nosso debate aqui”**

É importante destacar a Lei de Cotas porque é ela que cria o cenário para que a gente chegue em 2014 com a aprovação da lei 12.990. E o que é a lei 12.990? É aquela lei que estabelece uma reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos da administração federal e universidades para pessoas negras. E é essa lei que vai estimular o nosso debate aqui. A nossa discussão começa por aí, por um olhar que é lançado a partir da publicação dessa lei, que acontece em 2014, no governo Dilma Rousseff. É muito importante porque ela estabelece a reserva de vagas oferecidas nos concursos públicos, e aí ela tem o parágrafo 1º do artigo 1º, que diz que essa reserva vai acontecer caso o concurso tenha mais de três vagas. O edital prevendo mais de três vagas, a gente precisa aplicar 20% dessas vagas para pessoas negras — pretas e pardas, de acordo com muitas compreensões. Essas reservas de vagas acontecem a partir de uma autodeclaração do candidato, e a partir dessa autodeclaração como preto e pardo é possível acessar essa cota.

Eu trouxe aqui para a gente verificar como é que está sendo aplicada essa lei, a 12.990, no Brasil, com um mapa, que está disponível para a gente lá no portal Geledés, e que mostra como é que está presente nos editais a previsão dessas vagas. Essas bolinhas vermelhas indicam como nas universidades destas unidades federativas do Brasil está a oferta de vagas para ampla concorrência, esse azul é como estão previstas no edital as vagas reservadas para pessoas negras. A UFMT chama atenção, o percentual dela está maior, mas em várias unidades da federação, para uma lei que foi san-

cionada em 2014, ainda não há previsão de reserva de vagas para pessoas negras nesses editais. E esse pontinho verde, esse percentual verde, é para pessoas com deficiências. Então a gente tem, por exemplo, a Universidade Federal de Goiás, que é a universidade da qual eu faço parte, que fica no coração do Brasil: ela prevê no período de 2014 a 2018 cotas para pessoas com deficiências, mas não cotas para pessoas negras. Equivale a mais ou menos 25% para pessoas com deficiência, mas não para pessoas negras.

Essa é a realidade do Brasil. Esse mapa permite que a gente veja a distância que há entre a previsão da lei 12.990, que fala de 20%, e o que de fato está acontecendo. A gente não tem, nos editais que são publicados, a reserva do percentual estipulado por lei dessas vagas. O argumento que tem sobressaído é de que esses editais não reservam vagas porque a lei prevê um número mínimo de vagas, que é de três. Quando a gente pensa em outros setores do serviço público, está possível de ser realizado. Mas nas universidades é muito complicado, por causa das áreas específicas. Os editais saem por áreas específicas e são editais para uma, duas vagas. Dificilmente a gente alcança as três vagas. Então nos desafia a buscarmos estratégias para equacionarmos esse problema. Porque o que de fato tem acontecido, em decorrência desse argumento do lançamento de editais somente com uma vaga, é que a gente não tem aplicado a lei. Não tem efetivado essa determinação legal de adotar as ações afirmativas nos concursos para docente. É necessário resolver isso.

Eu trago aqui para a gente discutir dados que estão nesse relatório de pesquisa e avaliação da ENAP [Escola Nacional de Administração Pública] que foi publicado em 2021, e ele traz um estudo bastante detalhado das vagas reservadas nos editais, sobre a implementação da lei 12.990, mas também sobre a dificuldade de implementação dessa lei. Há argumentos que precisam ser discutidos com seriedade e responsabilidade, para que a gente efetive a lei. Um deles é esse de que os editais trazem um número muito pequeno de vagas, portanto não tem como aplicar. Outro muito utilizado é que a gente não tem nas áreas específicas pessoas negras com formação adequada para concorrerem a esses editais. Nesse estudo realizado para a ENAP esse argumento apareceu com muita força. E é algo para começar a se perguntar se isso realmente se verifica. Eu tenho participado de várias bancas de concurso no Brasil inteiro, na área da Antropologia e das Ciências Sociais, e o que vejo são candidatos inscritos. Então há um pessoal com formação suficiente para concorrer.

Antes de discutir o relatório da ENAP eu trago esse quadro aqui, que está numa tese de doutorado da Vanessa Cassotti. Esses dados demonstram, por região do país, como a previsão de cotas nos editais está aquém do estabelecido por lei. Lembramos que a lei prevê 20%. Então a gente tem aqui, por exemplo, a região Sudeste. A lei prevê 20%, os editais que foram lançados com reserva de vagas, na região Sudeste, equivalem a 3,37%. É um número muito baixo. Está muito aquém do previsto na legislação. Porque há que se considerar o percentual

de pessoas pretas e pardas, de pessoas negras no estado. É 20% no mínimo.

Tem algum avanço na região Centro-Oeste, por exemplo, o percentual de reserva de cotas é maior. Agora, esse número maior está muito relacionado à Universidade Federal da Grande Dourados e não à Universidade Federal de Goiás, para meu desespero. A Universidade da Grande Dourados consegue avançar, consegue, por exemplo, desenvolver estratégias antes e consegue aplicar antes da gente, de maneira mais eficaz, apelando para aquela modalidade que a gente chama de sorteio. O sorteio aconteceu lá antes, só depois que a gente atentou para a importância de ir pensando estratégias para publicação desses editais e a efetivação da lei. Estes dados aqui mostram que aquele objetivo de aplicar 20% de ações afirmativas nos concursos públicos nas universidades federais de Goiás não tem sido alcançado.

Retomando o estudo da ENAP: é um estudo mais qualitativo, as pesquisadoras trabalharam com entrevistas semiestruturadas, e selecionaram uma universidade por estado. Tem uma separação por região, uma universidade por região. E aí quando a gente olha para a Universidade da Grande Dourados, tem uma previsão nos editais de 20,51% de cotas para pessoas negras. A Universidade Federal da Grande Dourados, na região Centro-Oeste, é uma das que mais avançam, por introduzir, ou buscar, de maneira mais rápida, estratégias para a efetivação da lei. Mas tem situações bastante desastrosas, como é o caso da região Sudeste, por exemplo, aqui representada pela Universi-

dade Federal do Rio de Janeiro, com uma previsão de 2,44% de vagas em seus editais.

**“O que eu tenho observado nesses últimos cinco anos é que subjetividades as mais diversas interferem na nomeação desses candidatos. A previsão de cotas no edital não garante o ingresso, a contratação, a nomeação de um docente negro. E isso precisa ser pensado com bastante seriedade”**

Até agora a gente está falando do que está previsto no edital. E do concurso que vai ser realizado. A questão é: essas pessoas são nomeadas? Esses docentes tomam posse? Esse edital, que prevê a reserva de vagas, garante o ingresso de um docente negro? Essa questão precisa ser feita. E a gente precisa estar bastante atento. Porque o que eu tenho observado, nesses últimos cinco anos acompanhando concurso público, é que subjetividades as mais diversas, inclusive que dizem respeito à composição das bancas, interferem na nomeação desses candidatos. O que eu tenho visto é que a previsão de cotas no edital não garante o ingresso, a contratação, a nomeação de um docente negro. E isso precisa ser pensado com bastante seriedade.

Eu chamo isso de pós-edital. E essa questão do pós-edital foi pensada também nesse estudo da ENAP, que é bastante interessante. Olha só que interessante: no Pará, das 26 vagas reservadas no edital para candidatos negros, 11 foram nomeadas. [Universidade do] Sul da Bahia: de 36, 17 foram nomeados. Federal da Grande Dourados: de 56, oito foram nomeados. Isso é vergonhoso! E, pasmem, na Federal do Rio de Janeiro, das 773 vagas, foram nomeadas 16 pessoas negras.

A gente precisa pensar, nas nossas instituições, a efetivação das ações afirmativas para docência de maneira integrada. Não adianta uma secretaria de inclusão, uma pró-reitoria de ações afirmativas, uma instância somente da universidade ocupada, preocupada e sensibilizada para a efetivação dessa legislação. A gente precisa trabalhar de maneira integrada, nesse sentido. Eu gostaria de elogiar mais uma vez a associação docente, que está em articulação com o DCE, com o movimento estudantil, com grupos e coletivos os mais diversos que envolvem docentes, servidores técnico-administrativos, discentes, sociedade civil, movimento social organizado... Porque somente de maneira coletiva a gente vai pensar essa realidade com toda a seriedade que ela demanda, devido ao alto grau de sofisticação do racismo à brasileira. Por isso eu comecei com aquele pressuposto. O racismo se reinventa, se sofisticava e impede a aplicação de um instrumento legal. Para a manutenção de uma estrutura societária que está ancorada na exclusão racial, no racismo. É um fato.

Então as ações afirmativas na docência precisam ser pensadas de maneira articulada com as ações afirmativas na graduação, na pós-graduação. Olha o argumento que as universidades desse estudo da ENAP estão utilizando: “A gente não está aplicando porque não tem pessoas qualificadas e com formação suficiente”. Então não dá para pensar em docência com cotas sem pensar na lei 12.711. Que está experimentando um processo de reedição agora, fundamental e necessário, porque nesses dez anos a gente não alcançou os níveis que esperava. E precisa pensar a pós-graduação. Não tem como! Esses estudantes estão terminando a graduação, eles estão aspirando à pós-graduação, eles querem viver isso que tem sido vivido aqui nas universidades como privilégio, que é a formação acadêmica ultra-qualificada, como um direito. Eles querem o direito de fazer mestrado e doutorado. E é *stricto sensu*, para se qualificar e ocupar essas vagas.

Então precisa começar a pensar isso de maneira muito integrada, buscando inclusive qualificar os quadros, porque, se não, a gente rebate muito pouco o argumento de que não tem pessoal preparado para ocupar essas vagas. E essa maturação só vai acontecer a partir das articulações das várias instâncias que compõem a universidade e a sociedade como um todo e a partir da observância de todos os níveis de educação que estão presentes aqui na universidade, inclusive a pós-graduação. Não tem como abrir mão disso.

Eu gostaria de falar da experiência da Universidade Federal de Goiás (UFG), que tem 30 mil estudantes.

A UFG tem adotado uma postura muito corajosa há bastante tempo. Para vocês terem uma ideia, eu coloquei aqui uma expressão que a Jurema Werneck gosta de lembrar, “nossos passos vêm de longe”. A UFG, em 2008, aprova um programa que se chama “UFG Inclui”. Prevê reserva de vagas para estudantes na graduação, para estudantes negros (pretos e pardos), indígenas e quilombolas. A UFG experimenta uma mudança em 2012, e a partir de 2012 ela reserva também 15 vagas para candidatos surdos. Tem o curso de Libras lá, então esses candidatos surdos também têm vagas que estão previstas no “UFG Inclui”. Eu gosto de começar a desenhar a Universidade Federal de Goiás não a partir da década de sessenta, quando ela foi criada, mas a partir de 2008, porque é ali o grande salto. E isso [ocorre] em forte articulação com o movimento negro.

A gente cria o “UFG Inclui” e aplica a primeira experiência de ações afirmativas e cotas raciais na universidade em 2008. Estou falando aí de uma ação que é anterior a 2012, anterior à Lei de Cotas. Isso oferece para a Universidade Federal de Goiás uma experiência que vai permitir um aprimoramento que se está tentando alcançar agora em 2022. Em 2012 a política de cotas da UFG, por meio desse “UFG Inclui”, é aprimorada por conta da adesão à Lei de Cotas e ao SISU [Sistema de Seleção Unificada], e a partir daí se começa a trabalhar com indígenas, quilombolas e pessoas surdas. Em 2014 a gente cria a Coordenação de Ações Afirmativas, porque considera muito importante ter um lugar na universidade para

pensar essas cotas raciais; em 2016 institui cotas na pós-graduação, em todos os programas de pós-graduação da universidade; em 2021 institui vagas extranumerárias para pessoas trans em todos os programas de pós-graduação. Esse é um avanço muito importante.

Em 2018 a gente institui a Comissão de Heteroidentificação. Absolutamente fundamental no combate às fraudes, um número muito interessante que a gente alcança em 2020 foi a redução a zero das denúncias de fraude à política de cotas, por conta da atuação da Comissão de Heteroidentificação. A Comissão de Heteroidentificação tem o potencial de reprimir possíveis fraudadores. Como a Letícia falou, a Comissão de Heteroidentificação tem um papel fundamental, é um ator absolutamente importante nesse processo que é de reparação, de fato, nas universidades, com relação às desigualdades raciais.

A UFG chega a 2021 com uma proposta avançada de inserção, na estrutura superior da universidade, de uma instância que vai cuidar das políticas de inclusão. Em 2021 a gente escolheu uma reitora que não foi nomeada pelo presidente, ele nomeou a terceira da lista tríplice; a gente experimenta esse golpe, mas essa terceira da lista tríplice abraça todas as propostas que tinham sido feitas; e em 2022 a gente cria, junto com vocês da USP, que criaram a Pró-Reitoria de Inclusão, a Secretaria de Inclusão na Universidade Federal de Goiás. E o que é a Secretaria de Inclusão? É uma instância da gestão administrativa superior com estatuto de pró-reitoria. Estou

à frente, sou a secretária de Inclusão da UFG, e a Secretaria de Inclusão está estruturada com três diretorias. A Diretoria de Acessibilidade, para trabalhar com as pessoas com deficiência que estão na universidade, mudando atitudes pedagógicas, mudanças atitudinais, mudanças informacionais, para garantir a inclusão de fato dessas pessoas com deficiência que estão chegando à universidade. Nós temos também uma Diretoria de Mulheres e Diversidades, com ações e políticas voltadas para mulheres, para a população LGBTQIA+, e aquela CAF que foi criada experimenta uma elevação de estatuto, e hoje ela é uma Diretoria de Ações Afirmativas, que é a terceira diretoria que compõe a Secretaria de Inclusão.

**“Adotamos cotas para docentes na UFG desde 2019. A unidade elabora o edital de concurso e encaminha à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A gente organiza um escalonamento de recepção desses editais. A cada cinco editais, um é para aplicação das ações afirmativas para docentes”**

A gente tem tentado implementar as políticas de ações afirmativas em todas as instâncias da universidade, inclusive buscando reposicionamentos no quadro do-

cente. O quadro docente precisa ser alterado. Essa é a realidade da Secretaria de Inclusão. Nós adotamos cotas para docentes na Universidade Federal de Goiás, conseguimos implementar nos editais desde 2019. Não é um sistema de sorteio. A gente está aspirando a alcançar os 20%. A unidade elabora o edital de concurso para docente e encaminha para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Lá a gente organiza um escalonamento de recepção desses editais. Então recebe cinco editais, o quinto é para ações afirmativas para pessoas negras. O décimo, para ações afirmativas, o décimo-quinto, o vigésimo, e por aí vai. A cada cinco editais, um é para aplicação das ações afirmativas para docente.

Nós enfrentamos muitos problemas, eu gostaria muito de trazer dados para vocês, mas a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas não liberou esses dados para mim, de 2019, 2020 e 2021. O que eu posso dizer são impressões, e o que eu vejo é um esforço e uma tentativa de efetivação da lei 12.990. Tem um enfrentamento muito grande a ser feito, aquelas subjetividades que falei anteriormente estão lá também, na UFG. Então a gente tem olhado para as bancas com bastante atenção. Essa é uma ação que vem sendo desenvolvida inclusive pela Diretoria de Ações Afirmativas, acompanhar de perto a publicação desses editais, a realização do concurso e também ter um olhar atento — até pela atuação da Comissão de Heteroidentificação — aos nomeados. Eles são ou não nomeados, não é? Uma mudança muito sensível no quadro docente está acontecendo, e é essa experiência

que eu gostaria de trazer para vocês.

Então, aceitando o desafio de pensar as ações afirmativas na docência da USP, falando de caminhos possíveis a partir desses estudos que eu trouxe e da experiência da Universidade Federal de Goiás, o que eu diria é isso: é necessário envolver os vários atores sociais em todo o processo, desde os NEABs [Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas], os coletivos de estudantes, de docentes, de servidores técnico-administrativos. A Associação Brasileira de Pesquisadores Negros e Negras tem um interesse muito forte nessa discussão, eu sou integrante da ABPN, e a ABPN precisa estar envolvida, as associações científicas precisam estar envolvidas nessa discussão. Por exemplo, a gente cria o Comitê de Antropólogos Negros e Negras dentro da Associação Brasileira de Antropologia (ABA), a gente representa a ABA no Senado Federal para discutir cotas raciais no ensino superior.

Não basta mais um olhar para a graduação. É necessário envolver a pós-graduação *stricto sensu* e enfrentar o desafio de implementar a 12.990, que prevê a contratação de docentes negros nas universidades. Porque a gente está falando de um espaço de poder. O poder que um docente negro tem em uma instituição como essa é gigantesco. E um caminho possível — e eu gostaria de chamar a atenção para ele aqui — é que a lei 12.990 é de 2014, significa que ela tem oito anos, vai perder o seu período de vigência. Daqui a pouco ela completa dez anos. A gente precisa pensar a reedição dessa lei. Porque, se não começar a pensar a ree-

dição dessa lei, o trabalho vai ficar muito dificultado. Até agora a gente avançou muito pouco! Vocês viram os percentuais. Imagine se a gente não cuida da reedição dessa lei, que está prestes a completar dez anos.

As ações afirmativas na docência são absolutamente necessárias e importantes, porque elas provocam uma espécie de desestruturação de nichos de privilégios raciais que ainda caracterizam as universidades brasileiras. A gente precisa tornar esse ambiente — e aí estou pensando especificamente no seu quadro docente — em um ambiente mais plural, mais representativo da diversidade racial que compõe a sociedade brasileira. Então, cotas na docência é talvez o caminho mais eficaz de realizar justiça social e inclusão racial na universidade. Essas ações afirmativas na docência podem pluralizar os conhecimentos que acontecem aqui nesse espaço. Isso porque introduzem múltiplas experiências, múltiplos saberes, múltiplas possibilidades de habitar o mundo, de manejar saberes, de produzir conhecimentos. E essa interação entre saberes, conhecimentos e indivíduos plurais é absolutamente saudável para o avanço do conhecimento científico. Aí sim a gente vai poder começar a falar em excelência acadêmica. Sem essa pluralização racial nesses espaços, a gente tem reprodução de conhecimentos caracterizados por uma proposta branco-eurocêntrica. A pluralização de saberes só é possível com a pluralização racial desse espaço.

CELSO. Muito obrigado, professora Luciana. Eu queria convidar o professor Marcelo Pinto da Silva, que é advogado, pró-reitor de ações afirmativas da Universidade Estadual da

Bahia, professor do curso de Direito do Campus 1 de Salvador. Professor Marcelo, é sua a palavra.

**“A UNEB nasceu já com a ideia de democratizar o ensino na Bahia, chegar ao interior do estado. O projeto originário da UNEB é, por si só, ação afirmativa. Implantou as cotas em conjunto com a UERJ, em 2002, realizou vestibular em 2003”**

MARCELO SILVA. É uma grande satisfação, uma grande honra estar aqui conversando com vocês. Acompanhei a fala da querida Luciana Dias, a quem parabeno, e fiquei muito feliz pela sua explanação. Eu trouxe uma outra forma de abordar, que complementa as nossas falas. Eu trago um pouco da experiência da Universidade do Estado da Bahia para que a gente possa fazer algumas reflexões. Então estruturei basicamente a minha fala em mostrar como funciona a estrutura da pró-reitoria e ao mesmo tempo falar de como vem o processo histórico de aplicação de reserva de vagas em cotas na Universidade do Estado da Bahia.

A UNEB tem 39 anos, é uma universidade que nasceu já, vamos dizer assim, com a ideia de democratizar o ensino no estado da Bahia. O estado da Bahia só contava com a Universidade Federal da Bahia, que foi onde eu estudei também, e o

acesso da educação para as pessoas do interior do estado era muito difícil. E também tinha uma carência muito grande de professores, inclusive, com graduação e mestrado, nas redes de ensino básico e fundamental. Então a UNEB foi criada para atender a essas duas demandas. Primeiro, chegar ao interior do estado. Não sei se vocês conhecem, o estado da Bahia é bastante extenso, e as pessoas, principalmente mais vulneráveis, mais pobres, tinham muito dificuldade de chegar até a capital para fazer universidade. Isso ficava muito restrito às pessoas de maior poder econômico, que consequentemente tinham um recorte necessariamente racial branco.

Então a UNEB não nasce dizendo exatamente “estou fazendo uma ação afirmativa, uma política afirmativa”, porque não existia essa forma de falar, de dialogar naquele momento. Mas o seu projeto originário é, por si só, uma ação afirmativa. Ela vai ser implantada inicialmente com foco nesses cursos de licenciatura, das diversas licenciaturas, para formação de professores, e depois outros cursos começam a ser agregados. Cursos de Engenharia, de Direito, Medicina. Hoje a reitora é uma mulher negra (parda), Adriana Marmorí. Ela e a vice-reitora, professora Dayse Lago, são da área de Educação, são pedagogas, e foram estudantes da UNEB no interior do estado, fizeram graduação e a maior parte de sua carreira de pós-graduação também na UNEB. E depois fizeram doutorado e pós-doutorado em outros lugares, mas a UNEB foi o passo basilar para a formação delas e hoje

elas são as líderes máximas da nossa universidade.

Eu estou na Pró-Reitoria de Ações Afirmativas há um ano e um mês, essa gestão começou tem oito meses aproximadamente, eu adentrei no final da gestão anterior. Temos uma estrutura pequena. Fiz questão de trazer a estrutura porque eu vou falar de transversalidade, e isso vai explicar um pouco dessa necessidade de estar aqui. Essa pró-reitoria só foi criada em 2014, formalmente falando. Antes dela existia aqui e ainda existe a PRAES, que é a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil. Todas as questões que envolviam estudantes, e entre elas as questões de ações afirmativas, eram geridas dentro da PRAES. Só que a PRAES sempre teve um caráter mais de política assistencial. E a universidade entendeu que as ações afirmativas precisavam de um tratamento mais específico. E em 2014, já até conhecendo outras experiências, se criou a pró-reitoria.

O engraçado é que lá a gente cria a pró-reitoria praticamente doze anos depois de ter implantando as cotas. Porque a UNEB implantou as cotas em conjunto com a Universidade Estadual do Rio de Janeiro, em 2002. A diferença é que a Universidade Estadual do Rio de Janeiro realizou o vestibular primeiro, então ela é a primeira. Nós implantamos em 2002 mas realizamos o vestibular em 2003. E naquela época a gente implantou a partir de um diálogo com os movimentos sociais, sempre muito presentes na UNEB. A UNEB, além de ter essa cultura interiorana, também tem outro braço forte na extensão, os projetos de extensão são os grandes destaques. E, a partir

desse diálogo muito próximo com as comunidades, nós tivemos a presença e toda a influência (nesse sentido de influência positiva) do movimento negro na Bahia, que é muito forte, e ousamos naquela oportunidade — eu não estava lá ainda, mas me sentindo parte da universidade hoje eu digo “ousamos” — fazer mesmo ainda quando não existia uma lei que regulamentasse a existência de cotas no Brasil. Então foi feito por um ato administrativo, que é a resolução Consu 196, que criou a reserva de vagas para estudantes negros via vestibular.

Depois que esses estudantes começaram a adentrar, começamos a perceber que precisávamos ter uma pró-reitoria que tivesse um cuidado maior para o acompanhamento desses estudantes. Então criamos a pró-reitoria com duas gerências, uma de projetos estratégicos e uma de promoção e acompanhamento de ações afirmativas. Na Gerência de Promoção a gente tem o Programa Afirmativa, que é um programa de bolsas, começou inicialmente com 23 estudantes, hoje são 200 estudantes. Essas bolsas são para estudantes de graduação que desenvolvem pesquisas e projetos de extensão na área de ações afirmativas. São exclusivas para estudantes cotistas. Então a concorrência só ocorre dentre os estudantes cotistas. E a série Afirmativa, que são as publicações, nós já temos dois volumes de publicações, que são livros, coletâneas resultantes das pesquisas que são produzidas por esses estudantes e pelos seus professores orientadores. A publicação é custeada também pelo orçamento da própria Proaf.

**“Já aconteceu isso no curso de Medicina, o professor que chega para o estudante autista e diz: ‘Você não vai ser médico, você é autista!’, ‘Eu não vou mudar meu plano de aula para adequar a você’. Estudantes indígenas às vezes são hostilizados na própria residência estudantil por causa de um paramento”**

Do lado de cá da Gerência de Promoção nós temos o Sistema de Validação de Cotas. O que é esse sistema? É porque a cota para estudantes na UNEB ainda não tinha a heteroidentificação. Ela só faz validar a auto-declaração do estudante ou da estudante e conferir a documentação quanto ao recorte da escola pública e da renda, que lá é até quatro salários mínimos, a renda familiar, a renda do núcleo familiar. A heteroidentificação foi implantada agora. O engraçado é que a gente já fazia a heteroidentificação de outros concursos públicos. A UNEB tinha a comissão que atendia, por exemplo, o concurso da Polícia Militar, outros concursos que são realizados lá, como da PGE [Procuradoria Geral do Estado], e nós não fazíamos internamente. Por quê? Porque, desde a lei estadual que previu a inclusão de cotas para concurso público, não tinha havido qualquer concurso. E aí aplicamos a heteroidentificação nesse concurso docente,



que aconteceu em 2022, vou falar daqui a pouco sobre ele. Mas para os estudantes não aplicamos antes porque a gestão anterior entendia que tinha uma dificuldade logística, porque é muito descentralizado, o número de estudantes era muito elevado, e acabaram optando por usar o critério da autodeclaração.

E aí qual é o problema que surgiu? A questão das fraudes, principalmente no curso de Medicina, tem um índice muito alto de tentativa de fraude na autodeclaração. E uma outra parte que depois eu vou tratar que é a discussão do pardo e da parda. Porque muitas pessoas não entendem adequadamente a questão da discussão da pessoa negra enquanto parda. Então muitas vezes são denunciadas como fraude às cotas pessoas que na verdade são negras, mas apenas têm uma tonalidade de pele mais clara.

Então, pensando nisso, a gente está criando mais possibilidades de programas. O PROAC, que vai fazer o acompanhamento do estudante cotista porque, embora a pró-reitoria tenha já aproximadamente oito anos, quase todas as questões de dados estão descentralizadas nas outras pró-reitorias. Então toda vez que eu tenho que fazer alguma coisa, tenho que solicitar. Tenho que oficiar à Prograd [Pró-Reitoria de Graduação] para pedir o número de estudantes que foram matriculados no semestre. Tenho que oficiar à PG-DP [Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas] para pedir o número de professores pretos contratados pelo RDE [Regime de Dedicção Exclusiva] nesse ano. Tenho que ficar oficiando a diversos seto-

res, e esses dados não ficam consolidados. E queremos consolidar esses dados através de um sistema que fique na Proaf e seja alimentado em cada uma dessas pró-reitorias quando o ato é praticado. Para que a gente tenha uma melhor visão.

Por exemplo, agora na pandemia mesmo a gente tem uma taxa de evasão. Mas a Pró-Reitoria de Graduação faz a taxa de evasão considerando os estudantes como um todo. Só que quando a gente pega o número de estudantes matriculados, cotistas, a gente percebe que caiu. Então eu preciso analisar esses marcadores, porque o estudante cotista que adentrou, o negro que tem o marcador do salário e da escola pública, eles são pessoas mais vulnerabilizadas. Durante a pandemia, a evasão desses estudantes, em média, foi maior. Até pela dificuldade de acesso à tecnologia. Nós fizemos um plano de assistência pela outra pró-reitoria, a PRAES, de auxílio-conectividade e compra de equipamentos, para que os estudantes pudessem durante a pandemia assistir aulas em regime EaD. Mas essa ação foi feita pela sensibilidade, a partir de uma análise empírica. Eu sei que o estudante indígena, e que volta à sua tribo, tem maior dificuldade de acesso. A gente precisa consolidar isso mais efetivamente em números. Esse programa servirá para isso.



Professor Marcelo Silva (UNEB)

O Profid é o programa de formação. Vocês vão ver aqui coisas que estão muito avançadas, em relação até a outras universidades, em relação a políticas afirmativas, mas ao mesmo tempo também acontecem coisas que parece que a gente está no século XVI. Já aconteceu isso no curso de Medicina, o professor que chega para o estudante autista e diz: “Você não vai ser médico, você é autista!”, “Eu não vou mudar meu plano de aula para adequar a você”. Estudantes indígenas, às vezes, são hostilizados na própria residência estudantil por causa de um paramento. Uma estudante negra, que foi minha aluna no curso de Direito, foi fazer uma apresentação: “Professor, estou com receio de abrir minha câmera”. Eu falei: “Por quê?”. Ela: “Porque eu estou com indumentária

de santo”, ela é do candomblé, “e não posso tirar, porque estou num determinado período de obrigação”. “E uma certa vez que fui fazer uma apresentação em sala com uma roupa assim fui hostilizada pelos colegas”. Já tem cursos e atividades de formação, mas a gente precisa ter um programa realmente mais estruturado que perpassa servidores, professores e estudantes. E o Observatório da Violência, porque tem muitos atos de violência física e simbólica, ainda, contra essas pessoas.

Hoje já estamos em 30 departamentos, são 24 *campi*, a gente está em praticamente 24 cidades diferentes espalhadas no estado da Bahia, são 19 territórios de identidade. Esses dados são o fechamento de 2021, ainda não estão incluídos os de 2022. São 24.596 estudantes, 2.397 docentes e 1.525 profissionais técnicos servidores.

**“Até 2018, eram reservas de vagas para estudantes negros e negras e para indígenas. E em 2018 a gente amplia para pessoas trans, travestis e transgêneros, 5%. Pessoas com deficiência, transtorno do desenvolvimento global, autismo e altas habilidades, 5%. Ciganas, quilombolas e indígenas, 5%”**

Em 2002 a gente começou com 40% de vagas para negros, em 2007 fizemos um ajuste para incluir 5%

de vagas para indígenas, depois fizemos um outro ajuste para considerar o critério da escola pública e da renda familiar. Em 2011, nós retiramos as vagas dos indígenas, as vagas reais, e colocamos nas sobrevagas, aquelas vagas extranumerárias. Em 2014 nós adotamos também a aplicação da reserva de vagas no SiSU e não só pelo nosso vestibular. E em 2018 fizemos a ampliação. Ou seja, até 2018, apenas eram reservas de vagas para estudantes negros e negras e para indígenas. E aí em 2018 a gente amplia para pessoas trans, travestis e transgêneros, 5%. Pessoas com deficiência, autismo, transtorno do desenvolvimento global e altas habilidades, 5%. Ciganas, quilombolas e indígenas. Então são mais cinco categorias, 5%, todas em vagas extranumerárias.

No caso da política de inclusão da pessoa com deficiência, nós percebemos, de 2018 para cá, que havia uma especificidade muito grande, que seria muito difícil para a estrutura da pró-reitoria, que não é muito grande, cuidar. Então o que é que foi aprovado em dezembro de 2021? A resolução 1.499, que criou a política de inclusão e acessibilidade, específica para pessoas com deficiência e as outras categorias afins à deficiência. E prevê a criação de uma secretaria-executiva, que é a SAIN, Secretaria de Acessibilidade e Inclusão, com *status* de pró-reitoria. E em cada um daqueles departamentos vai ser instalado um núcleo de apoio de inclusão e acessibilidade. Então é essa secretaria que está cuidando especificamente agora da contratação de apoiadores, profissionais específicos, principalmente para estudantes

autistas ou pessoas com deficiência visual ou alguma dificuldade de locomoção, e também para tradução em Libras etc. E a compra de equipamentos também de tecnologia assistiva. Tudo agora sairá da Proaf e será gerido por essa secretaria que é recém-criada.

Então, a PRAES ficou com a política de assistência estudantil, a SAIN vai cuidar especificamente das pessoas com deficiência, autistas, altas habilidades. Toda essa divisão se aplica também aos docentes. Vou chegar agora nos docentes. Só para a gente entender a história da universidade.

A validação já expliquei o que é, que era para a questão de controle da documentação, se o estudante de fato é de escola pública e tem renda. Tem uma portaria própria que regula essa comissão, ela recebe treinamento também, a partir de outros entes da própria universidade. E aí veio o concurso. No início deste ano, fomos surpreendidos positivamente, porque vínhamos lutando há um bom tempo já por vagas para concurso, e o governador liberou 134 vagas. Temos 30 departamentos, quatro a cinco vagas por departamento. Cada departamento tem em média, a depender do departamento, de cinco a 15 cursos. Então, como fazer, se só tem cinco vagas? Primeiro tem que ter uma discussão interna, entre os colegiados de cursos, para ver aqueles que tinham maior necessidade de professoras e professores. Mas no final de tudo ficou um professor ou uma professora, uma vaga por colegiado. E aí como cumprir a Lei de Cotas, que previa a reserva de 30%?



Seminário promovido pela Adusp lançou discussão pública do tema

Lá na Bahia é a lei 13.182/2014, que é o Estatuto da Igualdade Racial no Estado da Bahia. Ela prevê 30% para pessoas negras (pretas ou pardas). E aí foi que nós nos apercebemos que não tínhamos uma regulamentação para isso. Então fizemos a regulamentação, que foi a resolução 1.511, que aprova o sistema de reserva de vagas. A primeira ideia que veio foi a ideia do sorteio. Nós fizemos na verdade uma audiência pública onde ouvimos a OAB, Ministério Público, movimento negro, professores e professoras, pesquisadores da área, e não estimulamos a questão do sorteio porque entendemos que, além de algumas dificuldades de ordem prática, ele poderia esvaziar determinados cursos de ter a possibilidade de a pessoa concorrer àquela vaga. Se eu preestabeleço que das 134 vagas, quarenta vão ser sorteadas para determinados cursos, os outros automaticamente já estão sem a possibilidade de concorrência com reserva de vagas. E se o sorteio

fosse depois, ou antes, não resolveria essa questão da mesma forma.

Antes desse concurso, nós tivemos um concurso em 2013, em que eu entrei, levou nove anos... Então imagine a gente fazer um sorteio agora e que nos cursos, por exemplo, de Direito e Medicina, não fossem contempladas vagas para cotas. E aí a gente iria esperar mais nove, dez anos para ter um outro sorteio e ainda correr o risco de o sorteio também não contemplar esses cursos. Então optamos não seguir a lógica do sorteio. E fizemos a reserva global.

A reserva global parte da ideia de que você não pode analisar as cotas individualizadas, inclusive tem um decreto que regulamenta a questão da pessoa com deficiência no plano do governo federal e que indica o uso de reserva global nos concursos com pessoas com deficiência. Seguindo essa lógica é que nós optamos pela reserva global. Então ficou assim: 40 vagas. E qual seria o critério? Partimos para o critério

da maior nota. As 40 maiores notas de pessoas autodeclaradas negras e concorrendo por cotas estariam automaticamente reservadas — claro, observando o componente curricular. Porque poderia ser que as duas maiores notas fossem no mesmo curso. E só tem uma vaga. Então eu teria que fazer essa ponderação. E também a questão de que nós tínhamos a possibilidade de outras pessoas que não entrassem nessa reserva adentrassem pela ampla concorrência. Porque eu posso não estar entre as 40 maiores notas das pessoas negras e ser o primeiro colocado do meu componente, adentrar pela ampla concorrência. Ou posso até ser o segundo colocado, aí o primeiro da ampla concorrência ser chamado, e numa próxima oportunidade, quando houver um cadastro de reserva, eu ser convocado também dentro do plano da ampla concorrência. Porque o decreto que regulamenta o Estatuto da Igualdade Racial fala dessa possibilidade de você manter-se

concorrendo na ampla concorrência mesmo estando inscrito na reserva de cotas.

**“Temos um estado em que a proporção de pessoas negras é muito maior do que a legislação prevê [30%]. A gente conseguiu alcançar 34,32%. Mas o percentual de professores negros e negras da UNEB antes do concurso era de 51,43%. Temos 1.987 professores, 1.022 se declaram pretos e pardos”**

E aí é que vocês vão ter uma surpresa agora. Porque o problema da UNEB, na verdade, não é a UNEB, quanto à reserva de vagas. É uma coisa razoavelmente bem justificada e bem aceita dentro da universidade. A questão é que temos um estado em que a proporção de pessoas negras é muito maior do que o que a legislação prevê. Então, reservas de vagas nos percentuais que a gente aplica, na verdade, acabam frustrando, e muito, a realidade. Por que você, na convivência social no dia a dia, não vai ter a mesma percepção nos postos que no restante da cidade.

Então, por exemplo, nesse último concurso 5.190 pessoas foram inscritas, tinha 134 vagas, ao total foram aprovados 831. Quantas pessoas negras foram aprovadas dessa vez? Se não tivesse a cota, eu só

aprovaria 26%, sendo que esses 26% nem todos foram em primeiro lugar. Então eu chamaria muito menos. Esse percentual ficou em aproximadamente 13,7%, os que foram aprovados em primeiro lugar. Ou seja: apenas 24 pessoas seriam convocadas hoje nesse último concurso, pessoas negras, se não fosse a Lei de Cotas. E pela lei nós convocamos 46. Por quê? Porque convocamos 40 pela reserva, pelo critério da maior nota, e mais seis outras pessoas que conseguiram ficar em primeiro e foram chamadas dentro da ampla concorrência. Então a gente conseguiu alcançar 34,32%. Ou seja, a gente quase dobrou, na verdade, o quantitativo que tomaria posse efetivamente se não houvesse a política de reserva.

Bem, aí vocês me perguntam: “Mas, Marcelo, e antes, qual o percentual na UNEB de professores negros e negras antes desse concurso?”. Antes do concurso, pasmem, é 51,43%. Com o resultado do concurso a gente vai ter que se debruçar para tentar entender por que é que antes, sem a reserva, aprovava mais pessoas negras. Porque nós temos 2.397 professores e professoras na UNEB. Desses, 410 são professores e professoras temporários, então nós tiramos esses profissionais da conta. Tirando esse quantitativo, nós temos 1.987 professores. Deses 1.987, 1.022 se declaram negros (pretos e pardos). Complicado explicar isso. Na campanha eleitoral na Bahia, ACM Neto se declarou negro, pardo. E a vice também. Nunca tinham visto isso, não? O governador Otávio Mangabeira, que foi o governador da Bahia que deu nome

ao estádio da Fonte Nova, na primeira versão do estádio, dizia assim: “Pense num absurdo, na Bahia tem precedente”. Acontecem coisas que vocês não acreditam que seria possível acontecer! Tem até um *jingle* que diz: “Só se vê na Bahia, só se vê na Bahia”. Normalmente, as pessoas não querem se declarar negras. Na Bahia é o contrário. As pessoas, às vezes, não são negras e se declaram. No caso do ACM Neto existem outros interesses, porque a gente sabe que tem uma questão de fundo partidário, quantitativo de pessoas negras em chapas e tal. Mas 80%, praticamente, da população da Bahia se declara negra.

Muitas vezes, quem está fora do estado da Bahia tem uma percepção das pessoas negras assim como eu, ou mais retintas, porque a imagem que a TV vende é muito ligada à ideia de Salvador e do Recôncavo, que é a região onde a presença de pessoas escravizadas para a questão da cana-de-açúcar foi muito grande. Aquela região de Salvador, Cachoeira, Santo Amaro, Santo Antônio de Jesus. Mas o norte da Bahia, onde eu trabalhei na UNEB durante alguns anos, em Paulo Afonso... se você vem para o oeste, Barreiras... se você desce um pouco para Itabuna, Ilhéus, é completamente diferente. A linguagem, os hábitos alimentares, cor de pele. Há uma diversidade muito grande. Então, às vezes chegam denúncias: “Ah, tal pessoa entrou em tal curso e ela não é negra”. Aí a gente para para fazer uma análise: “Poxa, essa pessoa está em Paulo Afonso”. Em Paulo Afonso, achar uma pessoa da minha cor é quase impossível.

Se eu seguir esse critério da passibilidade, aquele critério que normalmente o movimento negro utiliza, dizer assim: “A polícia sabe quem é negro”, esse critério é realmente eficaz, sociologicamente falando. Mas tem determinadas situações [em que] eu teria um esvaziamento completo se seguisse esse critério, por exemplo em Paulo Afonso, em outras cidades do oeste baiano. Porque tem muita gente que está mais próxima da ideia de ser-taneja, de fundo de pasto, de outros tipos de comunidades tradicionais, muito mais próximas, muitas vezes, de indígenas. E quase todas essas pessoas vão se declarando negras de cor parda. E daí forma esses 80%. Na verdade, há um nível de diversidade muito grande. E não temos essa categorização tão diversa assim, no próprio IBGE acredito que não tem. Então, temos algumas coisas que ainda temos que pensar e estudar, realmente, como fazer.

Essa resolução 1.511, eu confesso, foi feita com escuta, coletivamente construída, mas foi feita rapidamente. Na Bahia tem quatro estaduais: UNEB, UESC, UESB e a de Feira de Santana. A UESC, que é de Ilhéus, já utilizou um critério um pouco diferente da UNEB. Ela falou: as maiores notas, mas com um critério comparado à menor diferença [em relação] ao primeiro colocado. Por quê? O que é que eles pensaram que nós não pensamos na nossa resolução? É que existem bancas de determinadas áreas do conhecimento que podem ser mais rigorosas, ou a própria característica daquele curso puxa as notas mais para baixo. E aí todas essas pessoas não

teriam a oportunidade de ficar entre as 40 maiores notas. Pode haver cursos ou bancas que sejam mais flexíveis na questão da nota e as pessoas não terem uma nota maior.

Quando a gente criou a resolução, colocou que ela seria reavaliada imediatamente após o concurso, através de uma discussão ampla, participando de fóruns como este, ouvindo experiências de outros lugares, como eu vi agora aqui a de Goiás. E estamos também constituindo uma comissão de trabalho para fazer esse enfrentamento, até porque vamos fazer o concurso para servidores e vai utilizar a mesma lógica da reserva global. Agora pretendemos fazer ajustes na resolução, porque gera várias dúvidas, principalmente em relação ao cadastro de reserva.

Era isso que eu queria colocar, basicamente, aqui hoje. Dizer que as ações afirmativas, cada vez mais, na UNEB — e espero que seja assim em outros lugares — têm caminhado por um caminho da institucionalidade, transversalidade. Há mais de seis meses eu venho trabalhando com os outros pró-reitores para que todos eles tenham programas de ações afirmativas específicos em suas pastas, de acordo com suas características e com os seus orçamentos próprios. Então temos pós-graduação, editais próprios; extensão, editais próprios; cursos indígenas próprios na PRAES etc. E a representatividade, que é muito importante. Na criação, na gestão e no acompanhamento das ações afirmativas.

CELSO. Quero agradecer ao professor Marcelo, por ter mostrado para a gente toda essa diversidade, não é? Quando este evento foi pen-

sado, nessa composição da mesa, a gente queria ter alguém de uma universidade estadual, alguém de uma universidade federal, alguém de um estado que houvesse muita gente preta, alguém de um estado que tivesse pouca gente preta, para a gente poder realmente ver como está sendo tratado o problema aqui. Para a gente ir derrubando as argumentações contrárias à implementação dessas cotas, dessas reservas de vagas. São as mesmas que nós vamos enfrentar aqui. Então já conhecer e nós irmos nos preparando, não é?

Entre essas argumentações está a questão da existência da lei estadual. A gente não tem aqui no estado de São Paulo. Porém nós temos aqui a autonomia das universidades. O que indica que nós não precisamos de uma lei para poder fazer. Nós precisamos de vontade política. É a vontade política que determina isso. Então a professora Eunice Prudente está preparando um parecer que também deve ser encaminhado à Reitoria, onde nós vamos demonstrar que não é necessário ter uma lei estadual para as universidades poderem implantar a reserva de vagas.

O reitor da USP anunciou 876 vagas para concurso esse ano. Das quais 254 já foram colocadas a concurso, então já foram encaminhadas, e ainda restam 622 vagas. Nós esperamos que a Reitoria considere, para essas 622 vagas, a reserva de vagas que nós estamos pleiteando, e trazendo modelos aqui para serem implementados, ideias para serem implementadas na universidade. Feitas essas considerações, quero abrir para o público.

**“É como se as pessoas negras perdessem o direito de entrar pela ampla concorrência. Porque as bancas tendem a colocar na pilha dos cotistas pessoas pretas que teriam notas para entrar por ampla concorrência. De modo que elas não entram, quase nunca, por ampla concorrência mais”**

AMANDA AMPARO. Primeiro, uma colocação para a professora Luciana, e também me somando, me associando um pouco a ela, quando vai dizer que o racismo tem muitas facetas de crueldade. Uma dessas questões é pensar a composição da banca, é fundamental entender isso. Diante dessa formação da banca, pensar a questão da ampla concorrência em relação às pessoas que vão entrando na universidade, pensando na questão das cotas. Eu também faço parte da comissão da Copaf, que acompanha as ações afirmativas do PPGAS, e lá a gente estava criando um estatuto, uma resolução para apresentar, pensando o seguinte: como é que a gente pensa a ampla concorrência, os alunos, alunas negras entrando por ampla concorrência? O professor Marcelo estava falando sobre a quantidade de alunos pretos e pretas que entraram no concurso da UNEB, e eu fiquei me perguntando: eram 5.900 pessoas, não é?

Quantas daquelas pessoas inscritas eram negras? Porque esse é um fator muito importante. De uma certa forma, é como se a gente persuadissem a entrada de pessoas negras a partir da ampla concorrência. É como se elas perdessem esse direito de entrar pela ampla concorrência, é o que a gente vem percebendo, entende? Porque as bancas tendem, muitas vezes, a colocar pessoas pretas, todas elas que teriam notas, por exemplo, para entrar por ampla concorrência, tendem a colocar elas na pilha dos cotistas. De modo que elas não entram, quase nunca, por ampla concorrência mais.

Porque é muito estranho, quer dizer... Eu sou baiana, de Jequié. Então, com uma alta representatividade, você pensar que só entram 46% de pessoas negras, somando cotas e ampla concorrência, é preciso perceber a formação das bancas e como que elas estão fazendo essa avaliação dos candidatos, candidatas pretas, dentro da perspectiva da ampla concorrência. Porque isso também pode fazer parte da faceta do racismo, entende? Quer dizer, elas vão sendo consideradas só dentro da reserva de vagas. O que é complicado, porque elas passam a entrar num nível de concorrência maior do que elas estavam antes. Porque elas vão perdendo o direito de estar na ampla concorrência, porque se colocaram como optantes. E isso é o que a gente vem percebendo sistematicamente. Claro, não estou dizendo que isso seja uma questão simples de ser resolvida dentro dos programas, mas a nossa experiência aqui no PPGAS, como aluna, como alguém que está na comissão, que acompanha as ações afirmativas, é de perceber que

depende muito da formação da banca. Então, a cada ano, com as formações da banca, a gente percebe esse instrumento da ampla concorrência sendo mais ou menos utilizado. O que passa a ser uma séria questão. Então gostaria que vocês comentassem.

DENNIS OLIVEIRA. Parabéns primeiro aos expositores. A minha pergunta é um pouco na linha da companhia, porque, assim, a questão da cota tem um risco de virar teto. É importante isso, não é?, porque é teto. Nós tivemos uma alteração importante aqui na USP, na graduação, vestibular para o ano que vem. Primeiro todos concorrem na pré-concorrência, depois verifica se atingiu ou não o percentual de cotas. É uma mudança feita agora para 2023, nessa discussão da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento. Mas a minha pergunta é um pouco na questão das bancas de concurso. Porque um problema que a gente enfrenta é que o concurso docente tem um certo grau de subjetividade, que é a avaliação didática. É uma questão complicada que entra. Isso abre uma margem de manobra, para a banca, muito grande. E eu gostaria de saber como é que faria isso. Por exemplo, aqui na USP, no concurso, a prova escrita é eliminatória. Eu não entendo por que, se a prova escrita é eliminatória, ela não é feita de forma impessoal. A pessoa tem que ler aquilo na banca, quer dizer, a banca identifica quem fez a prova. Eu queria saber como é que vocês enxergam isso, como é que discutem isso na universidade. Como é que a gente reduz esse grau de subjetividade na avaliação, para que esse racismo oculto que pode haver na

banca não impeça efetivamente que candidatos negros e negras entrem nos concursos.

MICHELE. Vou mais provocar aqui algumas questões, não é? A primeira delas diz respeito à nossa instituição, que só aplicou as cotas na graduação em 2017. Quando a gente olha os dados de outras universidades, vê o quanto está atrasado no debate. E aí tem um outro elemento que nos diferencia enormemente da Bahia, por exemplo. Que é o fato de o percentual ter sido aplicado somente para cotistas de escolas públicas, cai pela metade. Então efetivamente, na USP, 21% das e dos estudantes são autodeclarados PPIs atualmente. E a gente tem que tomar muito cuidado com a forma com que os dados são divulgados, para não propagar um certo desentendimento, porque eu já vi várias pessoas, inclusive do movimento negro, dizendo que é 50%. E não é! É 21%.

Dos alunos de pós-graduação eles só começaram a coletar os dados de raça e etnia a partir de 2020, durante a pandemia. Então quando você olha no *Anuário Estatístico* da USP, tem lá uma quantidade imensa de “não informado”. Não está informado não é porque as pessoas optaram por não informar: [é] porque a universidade não perguntava! Então a gente tem que acompanhar isso. Estou falando a partir de dados gerados pela Universidade de São Paulo. Então a gente tem muito a avançar ainda na nossa instituição, e como o Celso falou, essas vagas que estão aí anunciadas, se, de fato, a gestão atual tem essa perspectiva de inclusão e diversidade, deve sim ter reserva de vagas. Porque é vergonhoso o nú-

mero de docentes negras e negros na nossa universidade. Outro elemento que eu queria colocar aqui: a Luciana falou da aplicação das leis, não é? Eu entendo a necessidade de alguma regulamentação em termos de lei, mas a nossa disputa tem que ser política também. Porque como pode uma lei que vai completar dez anos e tem esse nível de aplicação? Ou seja: o fato de estar em lei não está garantindo que a gente consiga reverter esse quadro. Então a disputa tem que ser muito mais política.

CELSO. Obrigado, Michele. Então eu vou passar a palavra aos professores, depois a gente abre outro bloco.

**“O racismo tem muitas faces e coloca a gente nessas armadilhas, porque a gente começa a disputar entre nós. Quilombola disputando com indígena, pessoa com deficiência com negro. A discussão do pardo mistura e complexifica tudo, abre espaço inclusive para fraudes nessa reserva dos 50%”**

LUCIANA. O racismo tem muitas faces e uma capacidade tremenda de atualização e de sofisticação. E não são raras as vezes que a gente se vê adotando uma atitude política na nossa universidade e caindo nessas armadilhas. Porque são verdadeiras armadilhas que a gente vai caindo nelas, não

é? Por exemplo, quando a gente começa a ampliar as cotas para outros segmentos historicamente discriminados, como pessoas com deficiências, que entram na política de cotas somente depois, essas pessoas com deficiências entram para disputar aqueles 50% de reserva de vagas, não é? O que eu percebi é que na ampla concorrência não se mexe, ela está garantida. Naquela matéria que foi exibida no *Fantástico* [22/8], eu fiquei impressionada, porque ele mostra os 50% e não se toca nesses 50% que a gente chama de ampla concorrência, e que por conta da perversidade do racismo a ampla concorrência significa reserva de vagas para pessoas brancas!

É esse que é o ponto. E aí coloca a gente nessas armadilhas, porque a gente começa a disputar entre nós. Quilombola disputando com indígena, pessoa com deficiência com negro. A discussão do pardo mistura e complexifica tudo, abre espaço inclusive para fraudes nessa reserva dos 50%. São camadas e camadas de atualização e sofisticação dos processos de discriminação e para os quais a gente precisa estar absolutamente atento.

Tem uma experiência interessante lá na Universidade Federal de Goiás. Na pós-graduação a gente implementa cotas a partir de 2016. E muitas bancas com um discurso que eu problematizo muito, [porque] esbarra na benevolência, começaram a atribuir notas para os candidatos autodeclarados e os aprovavam pela ampla concorrência, mas nos últimos lugares. E aí acabavam não preenchendo as vagas de cotas. Só porque lá na Pró-Reitoria a gente estava trabalhando bolsas para os cotistas. Então a gente não tinha entrada por cotas porque

os candidatos autodeclarados negros e negras entraram pela ampla concorrência, pelo universal, mas como tinham ficado nos últimos lugares eles não pegavam as bolsas. Olha só o tamanho do problema! O tamanho da crueldade do racismo.

E aí esse tipo de coisa a gente precisa encarar. Agora, é impressionante porque quando está acontecendo às vezes a gente é até surpreendida, porque não imaginava que chegaria nesse ponto, não é? Mas é isso, a gente precisa pensar estratégias de enfrentamento desses dispositivos de racialidade que operam inclusive nesses momentos de concurso. A saída está aqui. É neste fórum de discussão, a partir dessas trocas de experiências que a gente consegue avançar e pensar e imaginar possíveis problemas e possíveis soluções.

Dennis, os concursos públicos, assim como a aplicação de cotas na pós-graduação, porque a pós-graduação também tem as bancas, estão plenos de subjetividades. A gente tem uma experiência muito ruim na Federal de Goiás, eu compus uma banca lá. O edital era para cotas, era para ser ocupado para uma pessoa negra. Um candidato que se marcou, se autodeclarou pardo, foi aprovado, não passou pela comissão de heteroidentificação, recorreu, passou pela segunda comissão de heteroidentificação e tomou posse. Isso está muito relacionado à subjetividade da banca. Muito. Eu estava na banca e digo isso com muita tranquilidade.

A gente precisa estar atento e buscar objetividade na realização desses concursos, para garantir um mínimo de justiça na realização. Eu tive a grata felicidade de participar

de um concurso público aqui na USP, na FFLCH, e eu fiquei muito surpresa quando eu vi essa história de leitura pública da prova. Do alto da minha ingenuidade, quando eu li o edital e recebi: “Olha, das 10h00 às 10h30 você vai ler tal prova, das 10h30 às 11h00, tal prova”, eu falei: “Gente, o cara quer controlar o horário em que eu vou ler a prova”, olha a leitura que eu fiz. E aí quando eu cheguei aqui, conversando com os outros colegas da banca, é que eu vi que tem a leitura pública da prova teórica. Isso é resquício e herança de um traço aristocrático que precisa ser rompido na USP. É horrível! É horrível!

As pessoas que estavam acompanhando as provas estavam usando máscaras, mas olhando para as pessoas que estavam observando a leitura eu via o arquear de sobranceiras, por exemplo. E tenho certeza que estava mais relacionado ao indivíduo que estava lendo a prova do que ao conteúdo do que ele estava lendo. Isso precisa ser retirado! Eliminado! Isso não é motivo de orgulho. É completamente alinhado a uma proposta muito subjetiva de fazer uma escolha muito direcionada. E isso precisa ser resolvido por vocês. Eu concordo contigo, é uma experiência que precisa ser revista.

Existe uma difícil associação entre este tipo de corpo aqui [aponta para si mesma], de uma mulher negra... isso quem fala é a Lélia Gonzales, este tipo de corpo aqui não é associado à intelectualidade. Quando você coloca este corpo aqui para ler uma prova teórica, essa associação é difícil de ser feita, não é? Porque, como diz a própria Lélia Gonzales, o racismo é uma neurose, e a gente introjeta essa

neurose e o nosso olhar fica completamente enviesado. O tom agudo da minha voz é questionado várias vezes. Se a voz é de mulher, se o corpo que está emitindo a voz é um corpo negro, essa associação com a intelectualidade fica muito difícil. E aí o candidato, no alto do seu desespero, começa a citar um monte de fontes. A probabilidade de ele cometer um deslize que vai ser pego pela banca e vai desclassificá-lo é muito grande. Precisa ser repensado.

Michele, não tem como a gente falar de ações afirmativas e de Lei de Cotas sem lembrar de Abdias do Nascimento, por exemplo. Que propõe cotas para homens negros e para mulheres negras, décadas antes! O cara era muito visionário, e prevê isso. Quando discute política de cotas, ações afirmativas, políticas de inclusão de maneira geral, a gente está caminhando por um terreno político, e a disputa que se faz é política. A gente traz o dispositivo legal para falar assim: “Olha, até na lei a gente já avançou”. E ela nos traz algum respaldo importante. Mas a disputa é sempre política, concordo absolutamente com você, essa foi a ideia que eu quis trazer.

É fundamental para a gente — não é isso, Marcelo? — que está nas pró-reitorias criar lugares, instâncias de registros de dados, precisa produzir dados, preencher formulários, isso é fundamental! A gente precisa reconhecer a diversidade dessa comunidade. Eu vim para esta fala hoje absolutamente envergonhada, porque não consegui, junto à minha Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, dados dos ingressantes de 2019, 20 e 21. Não tem! Não tem! Cadê esses dados? E isso é um xis, é um formulário que você marca: “O pro-



fessor nomeado é negro”, marca o xis lá. É muito complicada a situação. E o desafio é grande, não é?

MARCELO. A gente precisa, além de delimitar a forma de calcular a reserva de vagas, ou dizer quem vai ser convocado primeiro, essas coisas, pensar muito em outras diretrizes. Nós adotamos, por exemplo, a questão de introdução de pontos com recortes de discussão étnico-racial em todas as bancas, em todos os cursos. E o equilíbrio das bancas. Eu quero inclusive que isso conste na reforma da resolução. Equilíbrio das bancas nas questões da representatividade mesmo. De ter pessoas negras, de ter pessoas trans, de ter mulheres, de ter pessoas que são da capital, que são de interior, e de diversidade em geral. Porque se não vira um “clube de amigos”, não é? E aí são sempre aquelas mesmas pessoas, que estão sempre nas mesmas bancas, que aprovam sempre os mesmos perfis de pessoas.

Promover um debate amplo, de conscientização das pessoas, para que a ação afirmativa se torne justificada. Para que as pessoas passem a entender que ela é um valor institucional e que não deve ser tratada apenas como um puxadinho ou uma promessa de campanha, para parecer bem ou politicamente correto. Mas que isso é um instrumento, é uma ferramenta não só de reparação, mas de transformação da realidade socioeconômica do nosso país. E que vai fazer muito bem também às pessoas brancas, por uma série de fatores que eu não preciso explicar aqui. Porque uma sociedade muito mais igual é melhor para todas as pessoas. Então a ação afirmativa precisa ser um valor inestimável e inegociável.

Isso precisa estar na formação das bancas e dos pontos que vão ser discu-

tidos, das ementas, a curricularização da extensão, da pesquisa, tudo isso tem que ser pensado a partir de uma lógica também de ações afirmativas. Porque senão vira só “não, vamos dar 30% de vagas”, e no final as vagas nem são preenchidas. O que acontece lá na Bahia. Como é que tenho um estado com 80% de pessoas negras e eu faço uma lei reservando 30%? Não tem o menor sentido isso, é ilógico! Então, como a colega falou aqui, Michele, perpassa não só por uma discussão jurídica, é uma questão política também. De vontade política. Se não, a gente não consegue realmente realizar.

DANIELLE BESERRA. Olá, boa tarde a todos, todas e todes. Primeiramente a gente quer agradecer e mais uma vez reafirmar o nosso compromisso e o nosso apoio em relação a cotas para docentes na Universidade de São Paulo. Faço parte da Faculdade de Medicina e também componho o coletivo negro de lá, que é o Núcleo Ayé, e na FMUSP não temos nenhum professor negro. Então essa identificação do aluno com o professor na FMUSP não acontece. O debate ainda está bem inicial lá. Então, mais uma vez, como Coligação [dos Coletivos Negros da USP] a gente queria realmente dar o nosso apoio aos professores negros da USP, e também para que vocês possam lutar por isso em conjunto com a gente, sem represálias da universidade, para que seja algo justo e o máximo transparente possível.

LUCAS NASCIMENTO. Boa noite a todes. Eu gostaria de comentar uma coisa que a professora Luciana chamou atenção, que é muito importante, que é a integração da luta das cotas para docentes e na pós-graduação, que é uma coisa que a gente vem discutindo

na Coligação. Porque a gente acredita que, na verdade, a maior mudança está na implementação de reserva de vagas na Pós-Graduação. Porque o carro-chefe da USP é a pesquisa. E quem faz a maior parte da pesquisa, a maior parte da produção acadêmica, são estudantes de pós-graduação. E isso aqui está sendo um processo muito lento. Na Ecologia, um programa que é nota 7 na Capes, depois de dois anos de luta a gente conseguiu 50% de reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e também vagas supranumerárias para pessoas trans e de comunidades tradicionais. E este ano a gente conseguiu a implementação da banca de heteroidentificação. Mas esse é um programa da Biologia. Tem mais quatro.

Será que a gente vai ter que esperar dois anos para a mudança, para cada programa? São mais de 200 programas. Então está sendo um processo muito lento. Tem que ser uma coisa colocada no Regimento da Pós-Graduação. Ainda mais a gente pensando no número de pessoas negras ingressando na universidade. Das 600 vagas para professores, se 20% forem pessoas negras, e a gente viu que pode ser difícil, só 120 vão entrar. Agora, e se tiver 20%, mas na verdade 50%, que é o mínimo mais justo, de estudantes de pós-graduação entrarem por reserva de vagas? Olha a mudança que vai ter na universidade. Então é uma coisa que tem de estar junto com essa luta das cotas para docente.

Esse argumento de que não abrem vagas porque as pessoas não têm qualificação para entrar na vaga de docente é extremamente fraco! E a gente tem que lembrar isso. Porque, primeiro, ele é baseado num racismo disfarçado de “achismo”. Porque não é baseado em dados. As pessoas tiram isso do

Daniel Garcia



Lucas Nascimento

estômago, falam assim: “Não, não tem pessoa qualificada”. E outro motivo: se tiver a vaga e ela não for ocupada, a vaga não é perdida. Então por que não abrir a vaga reservada? Outro motivo ainda é que ela traz perspectiva, porque, enquanto preto, uma coisa muito cara para a gente é a perspectiva.

CELSO. Obrigado. Vou pedir para a Luciana e o Marcelo usarem dois minutinhos para comentar e já fazer suas palavras finais, que a gente precisa encerrar.

LUCIANA. É isso, a gente precisa pensar a aplicação de ações afirmativas na docência de maneira integrada. E aí me orgulho muito em trazer a experiência da Universidade Federal de Goiás como a primeira que instituiu em todos os seus programas de pós-graduação, em uma resolução do Conselho Universitário. Então é possível fazer isso para a USP. Em 2015 e 2016 a gente já começou a aplicar. E na pós-graduação ela tem se efetivado de

maneira mais eficiente e sendo menos burlada do que no concurso para docentes.

Eu quero agradecer a todas vocês, todos vocês, pela escuta, pelo diálogo, pela interação. Eu quero me colocar à disposição para discussões futuras. A gente está num momento de discussão, mas essa discussão não pode se encerrar aqui. Coloco a minha instituição à disposição também. E parabênz, sobretudo, a associação docente pela iniciativa e pelo trabalho integrado que inclui

várias instâncias da universidade e de outras universidades nessa discussão absolutamente necessária, que é a de pluralização racial deste espaço, que é um espaço de poder. E a gente não vai conseguir democratizar esse espaço verdadeiramente sem ações radicalmente antirracistas. Sem o antirracismo não há democracia possível.

MARCELO. A fala dos estudantes foi autoexplicativa. Dispensa maiores comentários, é uma realidade pujante e necessária. Nós temos também ainda dificuldades na pós-graduação, os índices são menores do que os da graduação, a gente discutiu isso no caminho também. Estamos atacando inicialmente a questão da permanência. Então, dentro daquela ideia da transversalidade, a gente criou um edital específico na pós-graduação para acesso aos programas, “Progpesq”, que reserva vagas exclusivamente para a concorrência de estudantes cotistas com a bolsa-permanência nesses

programas. Foi um no ano passado e um este ano agora, e a gente tem melhorado o índice, mas ainda está longe, porque na pós-graduação, por exemplo, em pessoas negras não preenche os 40% que a gente tem na graduação. E quando parte para outros recortes, como pessoas trans, ciganas e quilombolas, o esvaziamento é muito maior. Sequer tem pessoas até graduadas em quantitativo de concorrer para essas vagas. Então a gente precisa realmente pensar a pós-graduação, até porque normalmente o concurso para professor está interligado a titulações que advêm de pós-graduação. Uma coisa está necessariamente vinculada à outra e a gente precisa trabalhar, como eu falei, de forma sempre ampla.

Eu gostaria de agradecer mais uma vez pelo convite, pela recepção, foi uma honra muito grande estar aqui contribuindo com vocês, é uma satisfação para qualquer professor, acredito, estar na USP, que é a maior universidade do Brasil, uma das maiores da América Latina, e saber que, de alguma forma, pode contribuir para que ela se torne uma universidade mais igual é muito satisfatório. Então me coloco à disposição para ampliações, discussões, envios de documentos, outras coisas que sejam necessárias para avanços nas ações afirmativas aqui na universidade, que é de todo o Brasil, é um patrimônio brasileiro.

CELSO. Obrigado, Marcelo. Quero agradecer a todos e a todas, todas as pessoas que apoiaram a realização deste evento, professora Luciana, professor Marcelo, toda a diretoria da Adusp, todo mundo que pôde estar aqui conosco compartilhando. Muito obrigado. E esse foi só um primeiro passo, haverá outros.

# DESAFIOS PARA POLÍTICAS PÚBLICAS: DIVERSIDADE, NEGROS E NEGRAS NA USP

Gislene Aparecida dos Santos<sup>1</sup>, Thais Becker Henriques Silveira<sup>2</sup>

Daniel Garcia



Estudantes na fila do restaurante central da Cidade Universitária: condições de permanência são essenciais às ações afirmativas

*Espera-se que uma pessoa negra, no Brasil, realize trabalhos braçais, insalubres e mal remunerados; que aceite um tratamento desigual; que se conforme com a desumanização e a violência que, por serem dirigidas contra pessoas negras, nem sempre são compreendidas como violência ou desumanização. Não há espanto em encontrar pessoas negras nos lugares considerados “seus” lugares: favelas, presídios, mortas por agentes do Estado, retratadas como feias, sujas, perigosas. É a isso que classificação e localização social se referem*

**H**á enormes desafios para formular e implementar políticas públicas focalizadas na reparação de injustiças contra pessoas discriminadas em razão de raça, cor, etnia, identidade de gênero, pobreza ou deficiência.

A História nos mostra que, ao longo do processo de colonização, foi construído um modo específico de capitalismo alicerçado na produção de lucro por meio da exploração de indígenas, negros, mulheres e na exclusão dos corpos considerados improdutivos. Nesse período, foram criadas justificativas para a escravização que se somaram a outras mais antigas acerca da inferioridade das mulheres e da descartabilidade de corpos tratados como anormais ou desviantes.

Obviamente, hoje estamos em outros tempos. Contudo, grande parte das desigualdades sociais vivenciadas por esses grupos são decorrentes das dinâmicas criadas para justificar a exploração desses corpos ou a sua descartabilidade como forma de economia política. Dito de outro modo, ainda estamos vivendo as consequências de um modelo político, econômico, civilizatório, criado ao longo da Modernidade, no Ocidente, que se baseou na exploração de negros, indígenas, mulheres, na justificação da inferioridade moral, intelectual, cultural desses grupos e na ideia da inutilidade social, moral, cultural, intelectual daqueles considerados desviantes em razão de sua orientação sexual, identidade de gênero ou de sua deficiência.

Ter tudo isso em mente é fundamental para compreender o tamanho do desafio de construir políticas públicas para a diversidade e a amplitude das transformações necessárias para realizar uma radical mudança de paradigma.

Nossa tarefa é exatamente pensar em como contribuir para essa mudança de paradigma a partir de uma universidade do tamanho e com a história da Universidade de São Paulo.

Para isso, gostaríamos de enumerar alguns dos desafios que, em nossa perspectiva, devem ser enfrentados para que seja possível, a partir da ação política no campo da educação, contribuir com a valorização da diversidade e com a mudança dos paradigmas que têm nos orientado na construção do conhecimento, da ciência e dos fazeres acadêmicos, de modo mais amplo.

## **DESAFIO 1**

***Raça, representatividade e fluidez racial. “Raça designa localização e classificação social. Trata-se, portanto, do modo como grupos de pessoas foram e são classificados e localizados nas estruturas de uma determinada sociedade”***

O primeiro desafio diz respeito a como trabalhar com raça e cor para efeitos de políticas públicas reparatórias e inclusivas. É fundamental entender que raça, nesse sentido, designa localização e classificação social. Trata-se, portanto, do modo como grupos de pessoas foram e são classificados e localizados nas estruturas de uma determinada sociedade e o que essa localização define em termos de acesso a bens, direitos e respeito ao longo de toda uma vida. Isso informa se uma determinada pessoa, em razão de seus traços fenotípicos (cor da pele, tipo de cabelo se mais ou menos crespo, formato do nariz e da boca) tem, por exemplo, maior ou menor acesso à saúde, à educação, à moradia, ao emprego formal, ao lazer, à liberdade, entre outros aspectos que são indicadores de respeito aos direitos fundamentais que se encontram no escopo da dignidade humana.

Assim, muito embora a autodeclaração (dizer quem se é, como alguém se enxerga e como deseja ser visto ou vista pelos outros) seja também um direito (e é fundamental em termos de identidade subjetiva, autoconfiança e autorrespeito), para efeitos de políticas públicas focalizadas em equidade e aumento de representatividade o que importa não é o que cada um entende que é em termos raciais ou de cor, e sim o modo como é visto pelos outros (a sociedade) e o que isso define em termos das alocações de papéis que essa mesma sociedade, com suas hierarquizações, definirá, *a priori*, para o grupo de pessoas racializadas. Isso indica, também, as barreiras que as pessoas desse grupo terão que enfrentar e superar para se deslocarem dos papéis previamente definidos para elas e desempenharem outros papéis; ou, simplesmente, para terem direitos reconhecidos.

Dito de outro modo, se espera, por exemplo, que uma pessoa negra, no Brasil, realize trabalhos braçais, insalubres e mal remunerados; que se conforme e aceite um tratamento desigual; que se esforce mais para ter menos, que se conforme com a desumanização e com a violência que, por serem dirigidas contra as pessoas negras, nem sempre são compreendidas como violência ou como desumanização. Não há espanto em encontrar pessoas negras nos lugares que são considerados, naturalmente, “seus” lugares: favelas, presídios, morando nas ruas, mortas pela ação de agentes de segurança do Estado, retratadas e detratadas como feias, menos inteligentes, sujas, perigosas. Tudo isso definirá o estilo de vida que terão e que seus filhos e filhas terão. É a isso que classificação e localização social se referem.

Tratando-se especificamente da questão racial, a classificação social, nesse sentido, diz respeito a *onde* alguém negro(a) é, historicamente, colocado(a) pelo outro (independentemente de sua vontade ou desejo). E é isso que temos que considerar quando pensamos em políticas públicas para equidade racial, inclusão ou reparação. Temos que criar modos de colocar mais pessoas negras onde elas não estão inseridas e gostariam ou desejariam estar — e não o podem em razão das estruturas de discriminação racista que existem na sociedade. E, ao fazer essa mudança, mudar também condições de vida e os paradigmas civilizatórios, paulatinamente.

Nossa história nos ensina também que, quando se trata de eliminar opressões e injustiças construídas com base na raça e na cor, a autodeclaração não é suficiente em um país no qual as pessoas sempre foram marcadas por estarem mais ou menos próximas dos fenótipos mais nítidos e definidos do que se entendia como africano subsariano. A forma como o brasileiro aprendeu a classificar as pessoas com esse fenótipo foi usando o critério da “boa aparência”, que pode facilmente ser traduzida por estar mais perto ou mais distante da brancura e, por decorrência, ser considerado mais ou menos humano(a). Eliminar esses fatores em prol de uma exclusiva autodefinição, autotransclassificação ou identidade declarada pode resultar em novas formas de opressão e exclusão.

Uma boa metáfora para entender esse fenômeno em países nos quais há grande miscigenação, mas, apesar disso, segue havendo discriminação com base em fenótipos, como é o caso do Brasil, é pensar que diferentes

pessoas entram em determinado trem que para em várias estações. Esse trem parte de uma região periférica onde a maioria da população residente é negra retinta com fenótipo de negro bem-marcado. Nesse contexto, uma pessoa descendente de africanos negros que tenha um fenótipo pouco evidente/pouco marcado poderá ser lida como branca. Ao longo do trajeto, em razão do contexto social, o modo como é classificada variará. Ao chegar em regiões mais abastadas nas quais haja predominância de pessoas branquíssimas (para usar as expressões cunhadas por Lia Schucman), essa pessoa que embarcou na periferia como branca poderá ser classificada como negra.

Digamos que, no Brasil, sejam raros os espaços nos quais encontramos os branquíssimos caucasianos descritos por Schucman. A brancura, no Brasil, de modo mais geral, é associada ao branco encardido (*sic*), também descrito e definido assim nos trabalhos de Schucman. Esse é o dilema que se cria quando se lida com a questão mestiçagem *versus* equidade racial. Uma pessoa pode se autoidentificar como negra por afrodescendência (mesmo que não tenha fenótipos bem-marcados), pode construir sua identidade subjetiva como tal. Contudo, ela não pode alegar, para efeitos de equidade racial, que seja sempre marcada/classificada, socialmente, como negra.

**“Para nós, políticas públicas focadas na raça/cor com a meta de ampliar a representatividade de negros ou focadas na equidade racial devem incidir sobre quem é e sempre foi, no trem da vida e em todas as estações, identificado e classificado como negro, sem exceções”**

Em razão disso, para nós, as políticas públicas focalizadas na raça/cor com a meta de ampliar a representatividade de negros ou focalizadas na equidade racial devem incidir sobre quem é e sempre foi, no trem da vida e em todas as estações, identificado e classificado como negro, sem exceções.

Sabemos que a localização ou a classificação social depende de contextos. Os contextos são históricos. O

que demonstramos é que o fato de serem históricos não implica que não seja possível dizer quem é negro e quem não é. Ao contrário, os contextos históricos demonstram e revelam quem, em continuidade, tem sido sistematicamente marcado como negro, alvo de exclusões no acesso a bens e direitos, geração após geração.

Falando especificamente sobre a USP, é fundamental a implementação de políticas públicas de acesso e permanência tanto para estudantes de graduação e pós-graduação quanto para funcionário(a)s docentes e não docentes que são classificado(a)s como negro(a)s e que atentem para essas questões.

O número de docentes negras e negros na USP é irrisório e revela a desigualdade no acesso ao trabalho. O remédio contra essa injustiça racial é a implementação imediata de políticas de acesso ao emprego com vagas reservadas para esse grupo e com o cuidado de considerar as questões apresentadas acima para impedir que, por desconsiderar a fluidez racial, novas desigualdades sejam criadas.

Não queremos entrar na discussão sobre se é válido ou não ter vagas reservadas para docentes negro(a)s. A USP, como a última universidade a adotar a política de cotas para ingresso em seus cursos de graduação, revela a dificuldade que reside na instituição acerca do tema e ao que isso se associa. Sabemos o árduo caminho que foi trilhado para que as cotas fossem, ao final, implementadas. Então, mais uma vez, a pressão deverá vir da sociedade para que a USP entenda que ter docentes negros e negras e indígenas (os grupos racializados) melhora a qualidade do conhecimento construído pela Universidade e que isso é justiça e é direito, também.

Conjuntamente à reflexão sobre o aumento da representatividade de negro(a)s na USP, é preciso enfatizar o trabalho das comissões de heteroidentificação como parte essencial de uma política destinada a esse fim. Isso não se associa, como já foi dito, a dizer quem a pessoa é em termos de identidade subjetiva, mas como a pessoa é classificada socialmente para efeitos de equidade racial, reparação e aumento da representatividade desse grupo na Universidade. As comissões de heteroidentificação são parte do controle da política pública, do acompanhamento das medidas necessárias para que a política seja eficaz.

Para que as comissões de heteroidentificação operem com segurança, dentro da USP, tanto nos processos que

ocorrem na graduação, quanto na pós-graduação e, quem sabe, na contratação de funcionário(a)s docentes e não docentes, é essencial que a Universidade de São Paulo, em documentos oficiais e resoluções, instrua normativamente o que para ela, em termos de políticas públicas para equidade racial, aumento de representatividade e inclusão social, é fenótipo. Ou seja: indique que, nesse sentido, fenótipo se refere a cor da pele, tipo de cabelo, formato de lábios e nariz que, em conjunto, localizam um indivíduo como membro do grupo das pessoas classificadas e marcadas socialmente como negras, em todas as estações que o trem da vida percorre. É preciso estar ciente de que ter comissões de heteroidentificação não exclui os riscos de erros, mas pode minimizá-los enormemente.

## DESAFIO 2

***Raça e interseccionalidade. “O conhecimento se relaciona com o modo como somos localizados(as) socialmente e construímos, ao longo da nossa vida, os horizontes (ou janelas) por meio dos quais veremos o mundo e o interpretaremos”***

Raça deve ser pensada em intersecção com outros aspectos geradores de desigualdades históricas: gênero, classe, deficiência. A discussão sobre interseccionalidade nos faz pensar que é fundamental considerar os limites que cada um e cada uma tem para compreender o mundo a partir do lugar que nele ocupa. Ou seja: considerar que o conhecimento se relaciona com o modo como somos localizados(as) socialmente e construímos, ao longo de toda nossa vida, os horizontes (ou janelas) por meio dos quais veremos o mundo e o interpretaremos.

Uma pessoa que sempre vive rodeada por privilégios deverá ver o mundo com lentes diferentes de quem teve uma vida inteira de privações. Do nosso ponto de vista, todas as visões são necessárias para compreender o que ocorre, tanto a de quem tem privilégios quanto a de quem não os tem. Entretanto, o que ocorre mais frequentemente na USP é a aceitação de somente um tipo de construção como válida, desqualificando os processos



Atividade na Vivência Guarani do Instituto de Psicologia, em agosto de 2022, reúne estudantes indígenas, branco(a)s e negro(a)s

originários dos localizados nas “margens” do mundo. Como diria Stuart Hall, o Ocidente construiu para si o discurso de que tudo o que ele produz é o que importa e o resto é somente resto. Essa lógica eurocentrada ainda orienta a produção dos conhecimentos na USP. Sobre isso, falaremos mais abaixo.

O que destacamos nesse momento é que a interseccionalidade se relaciona com a compreensão de que, como afirma Collins, “a intersecção das relações de poder produz desigualdades sociais complexas e interdependentes de raça, classe, gênero, sexualidade, nacionalidade, etnia, capacidade e idade” (p. 68). Para resolver os problemas oriundos dessas realidades é necessário adotar soluções interseccionais.

O que queremos dizer ao associar interseccionalidade com conhecimento é discutir que há um limite sobre o que podemos conhecer individualmente acerca da opressão que atinge as pessoas dos grupos discriminados e socialmente vulneráveis. Ser negro é diferente de ser uma mulher negra, que é diferente de ser uma mulher negra trans ou travesti e/ou com deficiência. Assim, para elabo-

rar políticas públicas que envolvam soluções em atenção às diferentes intersecções é fundamental contar com pessoas desses grupos no momento da formulação das políticas e que possam acompanhar a sua implementação e contribuir para a sua avaliação. Isso porque somente com o conhecimento produzido pelos olhares que partem de diferentes janelas conseguiremos resolver os problemas complexos que temos pela frente dentro da USP.

Pensemos, por exemplo, nos desafios pouco discutidos ainda na USP, vivenciados por pessoas com deficiência. A deficiência — assim como raça, gênero, classe e orientação sexual — é uma construção coletiva e relacional (dialógica), que parte da atribuição de valor (ou desvalor) social a determinados aspectos da subjetividade e diversidade humana, sempre com a intenção de preservar privilégios e acessos a um pequeno grupo de pessoas (homens brancos, cisgênero, sem deficiência, heterossexuais), posicionando as demais à margem.

Notadamente em relação à deficiência, essa categorização parte de valores corponormativos, segundo os quais as pessoas com deficiência, por serem consideradas

“inaptas” à produção, são vistas como menos capazes em uma sociedade capitalista como a nossa (Diniz, 2007). Aqui, vale dizer que essa “incapacidade” é atribuída pela própria sociedade, que idealizou um determinado tipo de sujeito produtivo (forma de ser e estar no mundo), para o qual garante e naturaliza recursos e estruturas, ao passo que para outras pessoas o acesso e a permanência só serão possíveis (e quando possíveis) a partir de tensionamentos e lutas políticas.

**“O citado ‘ideal de sujeito produtivo’ é materializado no empresário que trabalha fora muitas horas por dia, símbolo de eficiência, mas que depende de uma rede de trabalho invisibilizada e mal remunerada, composta por mulheres negras e periféricas, que cozinham, arrumam sua casa etc.”**

O citado “ideal de sujeito produtivo” é materializado em seu grau máximo no homem empresário que trabalha muitas horas por dia fora de casa, tido enquanto símbolo de independência e eficiência, mas que, para tanto, depende de uma rede de trabalho, invisibilizada e pouco remunerada, composta habitualmente por mulheres negras e periféricas, que cozinham, arrumam sua casa, limpam suas roupas etc. Do outro lado, as pessoas com deficiência que precisam de suporte para desempenhar certas atividades, sejam do seu dia a dia (levantar, comer, se vestir) ou no trabalho, são vistas como “incapazes”, afinal, não performam a dita independência — ao menos não aquela socialmente lida enquanto tal.

Nesse momento você pode estar se perguntando por que falamos sobre isso se nossa discussão nesse artigo diz respeito à construção de políticas públicas focalizadas na diversidade e nas questões raciais, em especial dentro do contexto da USP. Abordar este assunto importa (e muito) porque tais valores estão presentes no ambiente acadêmico e impactam, sobremaneira, o (não) acesso e permanência de pessoas com deficiência na universidade. A universidade não foi pensada e estrutu-

rada para receber e acolher estudantes com deficiência. A lógica produtivista, que norteia a academia, associada à ideia supracitada de incapacidade das pessoas com deficiência, faz com que essas não sejam bem-vindas nesse espaço. A falta de políticas universitárias específicas evidencia tal desejo de distanciamento. Assim, se considerarmos a intersecção entre raça, cor e deficiência, teremos um panorama bastante complexo da urgência de políticas públicas, dentro da USP, que focalizem todas essas dimensões.

A ausência de uma política do cuidado<sup>3</sup> (ou da assistência pessoal), por exemplo, faz com que estudantes com deficiência que necessitam de apoio para atividades de vida diária e que não possuem recursos próprios para custear cuidador(a)s, tampouco possam contar com algum familiar para tanto — habitualmente, a mãe, tia, avó (e aqui percebemos a intersecção com a classe e o gênero) —, não consigam permanecer na universidade. Falta acessibilidade nos prédios e salas de aulas, não há transporte público acessível e há barreiras informacionais e comunicacionais, a exemplo da ausência de intérpretes de Libras, em aulas, eventos e cursos, e de materiais didáticos que sejam compatíveis com *softwares* leitores de telas.

Ainda, se pensarmos nas pessoas que experienciam a deficiência desde a infância ou juventude, as barreiras a elas impostas tiveram início muito antes, na educação básica, e perduram ao longo de todo o processo educacional — basta lembrarmos do Decreto Federal 10.502 de 2020, atualmente suspenso por decisão do Supremo Tribunal Federal (ADI 6.590/2020), por meio do qual se pretendeu retomar o sistema educacional segregado para crianças com deficiência, afinal essas, segundo fala do à época ministro da Educação Milton Ribeiro, “atrapalham os demais estudantes”<sup>4</sup>.

Tais estruturas precisam mudar e, para tanto, é fundamental que equipes mistas sejam formadas com pessoas de diferentes grupos para que seus conhecimentos nos ajudem a pensar nas melhores soluções, considerando o que cada um e cada uma tem a acrescentar a partir do lugar que ocupa e do ponto (ou janela) a partir do qual observa e sente, ou é atravessado(a), pela realidade à sua volta. Mas na USP, em nome da suposta neutralidade científica, desmerecemos e desconsideramos as premissas segundo as quais deve haver homens e mu-



Iheres, negras e negros, pessoas com deficiência, indígenas, LGBTQIA+ falando sobre como enxergam as coisas do mundo e da USP.

### DESAFIO 3

#### ***Mudança de paradigma. “Diferentes grupos devem ser valorizados nos conteúdos das disciplinas oferecidas na USP, de modo que sejam ensinadas teorias e práticas não capacitistas, antirracistas, avessas ao patriarcalismo, machismo e não heteronormativas”***

Raça diz respeito a um modelo civilizatório que deve ser transformado por meio da construção de novos modos de agir e pensar. A teoria decolonial aponta para a urgência de se decolonizar o pensamento e o conhecimento desenvolvido sobretudo nas instituições de ensino onde as crianças, adolescentes e jovens aprendem como e sobre o que pensar ou o que devem valorizar.

Nessa direção já temos orientações nítidas apontadas, por exemplo, pela lei federal 11.645, de 10 de março de 2008 — que altera a lei 9.394/1996, modificada pela lei 10.639/2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade de temática “História e cultura Afro-brasileira e Indígena”.

Essa lei é que traz a referência mais explícita à decolonização do pensamento. Contudo, por algum motivo misterioso, as universidades têm investido pouco nessa área como se essa lei dissesse respeito somente à educação básica (que também, misteriosamente, resiste à implementação da lei).

A ideia aqui é promover que os diferentes grupos que compõem a chamada diversidade sejam valorizados nos conteúdos das disciplinas oferecidas na USP de modo que possam ser ensinadas teorias e práticas não capacitistas, antirracistas, contrárias à fetichização das mulheres, avessas ao patriarcalismo, ao machismo e que não sejam heteronormativas. Mas, principalmente, é fundamental estimular a difusão e a prática de outras

metodologias de ensino e pesquisa que permitam essa mudança de rota. Nada adianta falar em giro decolonial se mal conseguimos mudar nossas cadeiras de lugar nas salas de aula pensadas para que o docente em pé fale, cansativamente, para estudantes sentados, em fila, de quem se espera a escuta atenta, mas não se espera ação, interação, reação.

Estudantes oriundos das periferias reclamam, com razão, por não serem refletidos na USP a “realidade das quebradas” que eles valorizam, estimam. Ao contrário, essas realidades somente aparecem na USP em sentido negativo como lugar de violência, desregramento, desordem e não como potência. São consideradas pouco sérias as disciplinas que mudam essa lógica para ampliar o pensamento sobre o mundo que deve ser estimulado na USP.

Como o ambiente uspiano é extremamente competitivo, para valorizar a experiência de estar junto, que é fundamental para a construção de conhecimentos que incluam diferentes olhares, é preciso “dar um empurrãozinho”. Nesse sentido, é essencial criar editais para diferentes projetos, nas diferentes áreas do conhecimento, que valorizem a diversidade. Um exemplo seria abrir diferentes editais associados à lei federal 11.645 (citada acima) para pesquisa, ensino, extensão estimulando docentes e estudantes a investirem nessas temáticas e áreas.

Isso sem pensar na Fapesp. Sabemos que as pesquisas atendem tanto aos horizontes interpretativos de quem as realiza quanto aos interesses e aos horizontes interpretativos de quem as patrocina. Na maioria das vezes, as pesquisas estão atreladas a interesses de quem as financia, aos interesses das instituições onde trabalham os pesquisadores e, ainda, aos interesses de quem define em quais temas se deve investir e a quem se deve fortalecer. Não à toa, embora haja pesquisadoras negras realizando investigações consistentes sobre intersecções entre raça e gênero (e tantas outras), raramente essas pesquisas são financiadas.

Tempos atrás, o site da Fapesp publicou reportagem sobre financiamento de pesquisas na área da medicina, nos EUA<sup>5</sup>. Dados preliminares indicavam que candidatos negros teriam 35% menos chances de terem solicitação de recursos aprovada do que candidatos brancos. Isso se deveria à avaliação tendenciosa dos revisores dos projetos. No momento do financiamento de pesquisas que poderiam resultar em novas descobertas, havia discriminação racial. Essa reportagem não era voltada às ciências

humanas ou à questão racial ou de gênero, mas revelava a ausência de isenção no financiamento à pesquisa.

O remédio contra essa desigualdade reside em editais também voltados ao financiamento específico de projetos conduzidos em torno dos temas da equidade racial e/ou da lei federal 11.645, por exemplo. Mas, além disso, também é fundamental que a composição da Fapesp reflita a diversidade que compõe a população do Estado de São Paulo tanto no corpo dos pareceristas, quanto no corpo dos assessores e nas comissões de áreas que aprovam os projetos. Não há negros nesses lugares e não há, também, pessoa com deficiência, indígenas ou trans. Se não há, como o pensamento desses grupos na avaliação de projetos ou propostas na área de ciência e tecnologias estará lá presente?

#### DESAFIO 4

**Estima social na comunidade. “O que ainda observamos na USP é que o convívio com quem é diferente ainda é orientado pelos estereótipos que advêm do racismo, do machismo, da lgbtfobia e por demonstrações de desafeição ou desestima”**

Faz parte da lógica acadêmica acreditar que quanto mais conhecimentos se tem, menos preconceitos e injustiças são cometidas. Seria ótimo se fosse assim. Mas, infelizmente, não é o que ocorre. Saber é fundamental. Contudo, para que não haja reprodução de desigualdades, discriminações e violências é preciso que as pessoas aprendam a valorizar o outro. Esse tipo de saber e de conhecimento é o que faz a diferença em termos de equidade racial e estima social. Isso se aprende no convívio, não hierarquizado e não baseado em estereótipos, com quem é diferente de nós. Contudo, o que ainda observamos na USP é que o convívio com quem é diferente ainda é orientado pelos estereótipos que advêm do racismo, do machismo, da lgbtfobia e por toda sorte de demonstrações de desafeição ou desestima.

O conceito de estima social nos ajuda a entender que uma sociedade justa é aquela que estima seus cidadãos e

cidadãs, na qual há solidariedade para com todas as pessoas que compõem uma comunidade. Se não há estima social em referência a algum grupo, isso revela que há injustiça. Na USP, não são raros os relatos de violências contra pessoas negras, pobres, mulheres, mulheres negras, pessoas do grupo LGBT. Isso significa que a USP é injusta em referência a estudantes, professores e funcionários desses grupos.

O remédio contra isso, além dos indicados acima que contribuirão para a mudança de paradigmas, é a valorização das culturas não eurocentradas dentro da USP. Isso não significa desprezar os conhecimentos que vêm desses lugares. Significa, de outro modo, não ensinar que somente os conhecimentos e modos de ser e pensar que provêm da cultura ocidental sejam considerados os únicos válidos. À medida que aprendemos a valorizar outros modos de ser e viver também aprenderemos a valorizar as pessoas que são associadas, historicamente, a esses modelos de cultura e civilização, como os indígenas e os negros.

Além disso, para demonstrar a estima da USP pelos grupos que pertencem à chamada “diversidade”, é fundamental criar os mecanismos de proteção de direitos, de investigação de casos de violação de direitos com consequências para quem os viole. Só assim será evidente e ganhará materialidade a prática do respeito às pessoas negras, indígenas, LGBT, pessoas com deficiência, mulheres dentro da universidade (mesmo que alguns desses grupos ainda sejam minorias nesse local).

Docentes negros e negras já consideram de fundamental importância que haja estímulo para quem trabalha com a diversidade e a questão racial dentro da USP. Pensamos, tempos atrás, em *ranking* que mapeasse as melhores iniciativas, cursos e programas que atuassem nessa direção, premiando-os (ou a suas e seus docentes). Seria um modo de demonstrar que a valorização da diversidade e o antirracismo devem ser e são ações da coletividade e não somente dos indivíduos negros. Mas *rankings* nos levam para lugares que são também indesejáveis, já que se associam a um produtivismo e a uma mercantilização das universidades que nada contribuem para que sejam espaços que mostrem apreço pela solidariedade, pelo pensar, criatividade e compromisso com as gerações futuras no sentido de preservação do mundo. Então, pensar em alternativas que possam valorizar e estimular as boas prá-

ticas é o melhor caminho. Mas temos que investir nessa direção para que cresça a compreensão de que trabalhar nos temas afeitos à equidade deve ser um compromisso de todas as pessoas. E quem já investe nisso tem que ter reconhecimento.

Na mesma direção se encontra o fortalecimento das comissões de direitos humanos, que têm como uma de suas tarefas receber, aconselhar e acompanhar casos de denúncias de violação de direitos dentro da Universidade. Proteger direitos é um modo de demonstrar estima social, já que permite que as pessoas sejam como elas são sem qualquer forma de opressão e violência contra sua identidade, nesse caso, identidade subjetiva, ou seja, como se veem e como querem ser vistas.

Para que as comissões de direitos humanos da USP sejam fortes, é necessário que os parâmetros de seu funcio-

namento sejam centralizados e unificados para que toda e qualquer unidade tenha total compreensão de como deve proceder em relação aos casos que chegarem até ela. Além disso, para assegurar que não haja nenhuma forma de constrangimento, o ideal é que as comissões sejam formadas por pessoas de unidades diferentes daquelas nas quais as pessoas denunciadas trabalhem ou estudem.

Ainda, para assegurar que os procedimentos assumidos não incorram em qualquer outra violação da lei, seria interessante manter diálogo constante e parceria com órgãos e entidades que atuam nas áreas do direito (ou em diálogo com elas) como a Defensoria Pública do Estado de São Paulo, organizações, centros ou núcleos de direito que atuam dentro da própria USP, como o Centro Acadêmico XI de Agosto, a Clínica de Direitos Humanos das Mulheres da USP, a Rede não Cala, entre outros.

---

## Referências

- COLLINS, P. H. *Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica*. São Paulo: Boitempo, 2022.
- CRENSHAW, K. “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”. *Estudos feministas* (vol. 171), 2002 (<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>).
- DINIZ, Débora. *O que é deficiência*. São Paulo: Brasiliense, 2007.
- LUIZ, Karla Garcia; SILVEIRA, Thaís Becker Henriques. “Pessoas com deficiência e (inter)dependência: uma perspectiva da ética do cuidado para a promoção de justiça social”. In: GESSER, Marivete; BÖCK, Geisa Letícia Kempfer; LOPES, Paula Helena (org.). *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social*. Florianópolis: Editora Crv, 2020. p. 113-124.
- SANTOS, G. A. dos. “La fluidez de la raza”. *Revista Todavía. Pensamiento y Cultura En América Latina*, 51-57, 2018 ([https://issuu.com/fundacionosde/docs/todavia39\\_issuu/52](https://issuu.com/fundacionosde/docs/todavia39_issuu/52)).
- SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo*. São Paulo: Veneta, 2016.
- TELLES, Edward. *The Project on Ethnicity and Race in Latin America* (PERLA). *Pigmentocracies: ethnicity, race and color in Latin America*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press, 2014.

## Notas

- 1 Gislene Aparecida dos Santos é professora associada III da Universidade de São Paulo (USP). Leciona no curso de graduação em Gestão de Políticas Públicas na Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH), e no Programa de Pós-Graduação em Direito, área de Direitos Humanos, da Faculdade de Direito da USP. Atualmente, é coordenadora da Clínica de Direitos Humanos das Mulheres da USP (CDHM) e do nPeriferias - Grupo de Pesquisa das Periferias do Instituto de Estudos Avançados da USP (IEA-USP). Também é fundadora e líder do Grupo de Estudos e Pesquisas das Políticas Públicas para a Inclusão Social (Geppis). É autora dos livros *A invenção do ser negro* e *Reconhecimento, utopia e distopia: os sentidos das políticas de cotas raciais*.
- 2 Thaís Becker Henriques Silveira é mestrande em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito da USP e graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Atualmente é integrante do Geppis, da CDHM e do Núcleo de Estudos sobre Deficiência (NED-UFSC). Pesquisa, principalmente, nas áreas de deficiência, gênero, interseccionalidade e violência doméstica e familiar.
- 3 “Enquanto estivermos presos em ideias fundamentalmente capitalistas e patriarcais, as políticas de cuidado avançarão pouco ou quase nada, pois continuaremos operando em lógicas que delegam o cuidado às famílias, principalmente às mulheres e que, historicamente, atrasam e obstruem a participação das pessoas com deficiência em aspectos pessoais e sociais de suas vidas. Vemos, inclusive que, apesar de o amparo jurídico ser de suma importância, ele não é o ponto final, como comumente pensamos, mas sim, muitas vezes, o início de uma batalha social, cultural e política para a sua efetiva implementação, ou seja, para a real mudança na vida das pessoas. (...) O que buscamos preconizar (...) é que possamos repensar o cuidado, as funções da família e a responsabilidade do Estado em relação às pessoas com deficiência que necessitam de cuidados ao longo da vida. Almejamos que o Estado possa subsidiar – financeira e logisticamente – a escolha da pessoa com deficiência quando ela precisar ser cuidada.” (LUIZ; SILVEIRA, 2020, p. 124).
- 4 Notícia disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-58347504> >. Acesso em: 16.07.22.
- 5 Fonte: <https://revistapesquisa.fapesp.br/sinais-de-discriminacao-contra-negros/>.

# O LOCAL SOCIAL DAS MINORIAS NA USP E SUA RELOCALIZAÇÃO INCLUSIVA

Ernane José Xavier Costa<sup>1</sup>

Daniel Garcia



Protesto estudantil por condições dignas de moradia no Crusp (2021)

---

*A realocização inclusiva implica a migração de um grupo em uma dada situação social de um ponto no espaço social da universidade, para outro espaço social de poder. Esta migração deve garantir a identidade de quem migra, ou seja: o indivíduo não pode perder sua identidade (social, cultural, política) devido à migração para um espaço de poder. A expansão inclusiva ocorrerá quando grupos realocizados formarem “agregados” socialmente relacionados, ou seja: quando o espaço de poder possuir representantes capazes de criarem condição social e política para tal expansão*

Segundo o professor Milton Santos, em seu ensaio *Economia espacial*, qualquer estudo sistemático da organização do espaço começa por determinar por que cada coisa está situada num determinado local, em vez de outro qualquer. Esta deve ser uma questão crucial no planejamento de estratégia de inclusão das minorias da USP. Então, considerar os espaços sociais e de poder ocupados pelas minorias na USP parece ser um ponto de partida mais sincero quando se trata da difusão da igualdade. Tendo isso em mente, pode-se assumir que existem tipos diferentes de difusão da igualdade: a realocização inclusiva e a expansão inclusiva.

Podemos assumir aqui, sem perda de generalidade, que a realocização inclusiva implica a migração de um grupo em uma dada situação social de um ponto no espaço social da universidade, para outro espaço social de poder. Esta migração deve garantir a identidade de quem migra, ou seja: o indivíduo não pode perder sua identidade (social, cultural, política) devido à sua migração para um espaço de poder. Com relação à expansão inclusiva, ela irá ocorrer quando grupos realocizados formarem “agregados” socialmente relacionados, ou seja: quando o espaço de poder possuir representantes capazes de criarem a condição social e política para a expansão.

Se a premissa de que existem minorias ocupando espaços sociais dentro da universidade sem acesso ao poder for verdadeira (esta premissa é completamente verificável), então o termo inclusão só fará sentido lógico se também considerar a migração citada no parágrafo anterior. Tomemos como exemplo a população negra e parda da universidade. Se constatar-se que o espaço social que o referido grupo ocupa dentro da universidade é um espa-

ço que possui poucos professores negros com pouquíssimos deles ocupando o espaço de professores titulares, então qualquer ação que não promova a realocização dos negros e pardos para um espaço social onde negros e pardos são representados em todos os níveis da carreira docente será uma ação inócua sob o ponto de vista da inclusão desse grupo social na universidade.

No cenário da universidade cada indivíduo vale pelo lugar social que ocupa, ou seja: o seu “valor” como contribuinte da evolução universitária depende de sua localização no território social correspondente. E no cenário atual, o valor de cada indivíduo vai mudando, incessantemente, para melhor ou para pior em função das diferenças de cor, raça, gênero e identidade sexual e de gênero.

Basta ver a atual constituição das pró-reitorias, onde é nítido que é um espaço preenchido por professores e professoras brancas. É lamentável constatar que indivíduos de nossa comunidade com as mesmas virtualidades, mesma formação, até com o mesmo salário têm valor diferente segundo o lugar social que ocupam na universidade.

**A ausência das minorias leva à conclusão absurda de que meritocracia neste sistema depende da cor da pele e outros fatores — uma contradição quando se admite só a existência do mérito. Há um “filtro” que atua com funções outras que não apenas a de mérito acadêmico**

---

Todo este cenário está respaldado em uma representatividade enviesada. Para verificarmos esta afirmativa vamos considerar o processo pelo qual são eleitas as lideranças que irão comandar a universidade em um dado ciclo temporal. Vamos tomar como fato que existe, amparada pelo Estatuto da USP, uma relação direta entre liderança eleita e título acadêmico, ou, em outras palavras, na universidade ser professor titular é condição necessária, embora não suficiente, para concorrer aos principais cargos de gestão.

Este fato permite concluir que a ausência de representatividade de uma dada minoria universitária, no espaço social que compreende por exemplo a carreira de professores titulares, implica o questionamento da lógica meritocrática, lógica que segundo os gestores da USP é o que define a carreira universitária. É fácil verificar que a menção à meritocracia neste cenário leva a um absurdo. Por exemplo, se considerarmos que a meritocracia é a saída de um sistema onde a entrada são os professores e a função de transferência é um conjunto de regras e processos meritocráticos que realiza uma espécie de “filtro”, então considerando que a USP em seu estágio atual passou por esse filtro, a ausência das minorias leva à conclusão absurda de que a meritocracia neste sistema depende da cor da pele e de outros fatores — o que é uma contradição quando se admite apenas a existência do mérito. Logo, para resolver este absurdo, há que se admitir que este sistema possui um “filtro” que atua com funções outras que não apenas a de mérito acadêmico.

Desta forma, eu argumento que a criação de uma pró-reitoria, a Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP), será inócua se ela não garantir a realocação inclusiva. A nova pró-reitoria, em minha opinião, será porém de suma importância, desde que entenda que o desenvolvimento da universidade, na direção da inclusão, envolva o fenômeno da realocação inclusiva.

Trocando em miúdos, a universidade terá que inovar e inovar pressupõe mudanças — e os inovadores são encarados, quase sempre, como corruptores de normas preestabelecidas pela universidade, oriundas da era em que o processo de inclusão sequer figurava no dicionário “USPiano”. A receita é lógica e óbvia, mas carece de “vontade política” para ser executada. A conclusão óbvia desta visão é que qualquer mudança sistemática da organização do espaço social deve começar por determinar por que cada grupo social dentro da universidade está situado num determinado local social, em vez de outro qualquer, e aí o próximo passo é executar a realocação inclusiva.

Neste sentido, pode-se propor que a nova pró-reitoria seja a ponte para iniciar este processo, sendo que o primeiro passo seria o de determinar o motivo pelo qual a USP está organizada desta forma não inclusiva e a seguir criar um projeto de inclusão que deve ser protagonizado por essas minorias para que elas, ao final do processo, não sejam apenas geradoras de demandas, mas sim parte ativa do processo de realocação inclusiva.

---

## Referência

SANTOS, Milton. *Economia espacial: críticas e alternativas*. Edusp, 2003 (2ª edição).

## Nota

1 Professor da Faculdade de Zootecnia e Engenharia de Alimentos de Pirassununga (FZEA-USP), trabalha no Laboratório de Física Aplicada e Computacional (Lafac) do Departamento de Ciências Básicas.

# O MAIOR DESAFIO QUE VEJO NA USP É CONSEGUIR ME ENXERGAR NOS MEUS PARES

Merllin de Souza<sup>1</sup>

Núcleo Ayé



Manifestação do Núcleo Ayé, formado por estudantes da FM-USP, em junho de 2021

---

*Ingred Merllin Batista de Souza, doutoranda do PPG em Ciências de Reabilitação da Faculdade de Medicina da USP, sintetiza assim sua trajetória geográfica e acadêmica: “Sou mulher preta amazonense, vim das barrancas do Rio Madeira na cidade de Humaitá — a quase 600 quilômetros de Manaus em linha reta. Sou a mais velha de cinco filhos, primeira a ter nível superior na família, primeira a ter mestrado e estar no doutorado”. Merllin, como é conhecida, cursou Fisioterapia na Universidade Federal do Amazonas (2010-2015), no campus Coari, no Médio Solimões. Em 2017, já na USP, ela e a colega Gláucia Verena Sampaio criaram um espaço direcionado para receber estudantes preta(o)s e parda(o)s: o Núcleo Ayé, “primeiro coletivo negro em mais de 100 anos de existência da FM”*

**A**ceitei o convite da Adusp para compartilhar as minhas vivências, a partir de experiências que me trouxeram até a Universidade de São Paulo (USP), no sonho que eu sempre digo que é considerado um sonho de vida e de minha família, e costurando com as intersecções do que é ser uma mulher preta amazonense, os aspectos sociais e científicos, e sobre a minha fala na Sessão 1.013 do Conselho Universitário da USP, como conselheira representando discentes de pós-graduação, em que seria aprovada a mais nova e tão esperada Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP) em 3 de maio de 2022. Utilizarei fragmentos do meu discurso deste dia e conectarei com as vivências e opiniões.

Sou Merllin de Souza, mulher preta amazonense, sempre digo que vim das barrancas do Rio Madeira na cidade de Humaitá (a quase 600 quilômetros de Manaus em linha reta). Sou a filha mais velha de cinco filhos de Helene e Guilherme, primeira a ter nível superior na minha família, imagina então que também sou a primeira a ter mestrado e estar no doutorado. Cursei Fisioterapia de 2010 a 2015 na Universidade Federal do Amazonas (UFAM), no campus Coari, que se localiza no Médio Solimões, e ao qual se che-

ga somente de barco (17 horas de viagem) ou avião (que no Norte não é tão acessível, devido aos valores cobrados).

Quando ingressei na graduação, eu já sabia que queria realizar pesquisas sobre a coluna vertebral e sobre como lidar com isso, pois fui uma criança questionadora quanto ao volume de material escolar que levávamos para as aulas na escola pública — muito peso, muita sobrecarga, mas estudar e aprender sempre foi o real objetivo. Apresentei uma proposta (em 2010) para o meu primeiro orientador de pesquisa científica, professor Alessandro Pin, e a partir de experiências em seu laboratório pude aprender cada vez mais sobre a coluna e possíveis alterações posturais. Desde então fiz iniciações científicas, monitorias de disciplinas do ciclo básico e profissionalizantes da Fisioterapia, e publicações científicas que puderam amadurecer a escola que fiz desde 2010: realizar pesquisas na Universidade de São Paulo, meu sonho e o sonho da minha família. Pois em outubro de 2010 tive o primeiro contato com uma pesquisadora da USP, a professora Amélia Pasqual Marques, que, por meio das pesquisas dela na área que eu gostaria de seguir, plantou a sementinha em meu coração e que eu poderia sim, um dia, chegar à USP. Por que não?



Fazendo um salto para 2015, finalizado o curso de Fisioterapia e terminando especialização em Gerontologia e Saúde Mental (pois tinha conexão com o que estudaria no mestrado), consegui fazer um estágio no laboratório de Fisioterapia e Eletromiografia, coordenado pela professora Amélia, e a partir daí não parei mais, pois a primeira porta que foi aberta para mim segurei como se fosse a única chance. Ingressei oficialmente no mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Reabilitação do Departamento de Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional da Faculdade de Medicina (FMUSP), fui integrante da equipe de pesquisadores de um estudo multicêntrico que visava investigar a prevalência de dor lombar em idosos de diferentes populações brasileiras, no qual eu fui responsável por ajudar a treinar as(os) pesquisadora(e)s participantes e fiquei com a missão de investigar a cidade de Manaus, em parceria com a professora Lilian Merini, da UFAM.

Atualmente estudo utilização da atividade gradual para dor lombar em gêmeos utilizando *e-health* e colaboro em pesquisas na área de reumatologia, saúde mental e para a profissão Fisioterapia, juntamente com a professora Sílvia Maria Amado João. A professora Amélia também estimula que seus e suas orientando(a)s colaborem com a formação científica de estudantes de Fisioterapia, e eu já pude colaborar com nove acadêmica(o)s. Em 2020 fui convidada pela professora Adriana Alves, do Instituto de Geociências, a apresentar a minha vivência e trajetória como mulher preta nortista que escolheu por vocação seguir os passos da ciência e da pesquisa, e se eu me enxergava em meus pares aqui em nossa USP. Percebam que ainda não, pois basta olharmos para a esquerda e direita das pessoas que ocupam este espaço e teremos a sensação do tamanho dos desafios para que pessoas como eu se enxerguem em seus pares. Pares estes na docência, na gestão, nos serviços.

Desde 2019 colaboro com a Associação de Pós-Graduanda(o)s da USP Capital Helenira “Preta” Rezende e estou na gestão Nossa Voz Na Pós desde 2020, atuando em prol da garantia e cuidados com a comunidade pós-graduanda da USP Capital, sempre por meio do diálogo e de criação coletiva para contribuir com a gestão da Universidade. Sou muito grata por tudo o que estou aprendendo e desenvolvendo e isso traz reflexos fundamentais para qualquer dirigente: saber ouvir e construir

ações por meio do diálogo. Resultados de algumas ações da APG USP Capital: a construção do edital para mães pesquisadoras em 2020; colaborar para o desenvolvimento da prorrogação de prazos de exames de qualificação e defesas; a garantia de entrega das marmitas pelos restaurantes universitários ao(à)s pesquisadore(a)s que não pararam em nenhum momento, e ao(à)s que também residem no Crusp durante o período de pandemia; bem como o relatório do GT Lab’s intitulado “Impacto da Pandemia de Covid-19 para a Comunidade Pós-Graduanda da USP”, juntamente com as APGs de São Carlos, Ribeirão Preto e Piracicaba.

**“Existe algum regimento para ações afirmativas nos programas de pós-graduação da USP? A resposta é ainda não. Mesmo que se respeite a autonomia dos programas, não há como realizar pesquisas sem levar em consideração as pessoas e vidas por trás de um número de matrícula”**

Feito esse resumo do que me conecta em atividades como representante discente na USP, e que tem sede de colaborar na mudança estrutural nos diferentes espaços que ocupo, vou direcionar ao ano de 2017. E o que aconteceu?

No ano de 2017, em meados do mestrado, comecei a me envolver com representação discente na pós-graduação da FMUSP e desde então as atividades e ações se tornaram cada vez maiores, principalmente em relação à realidade social da USP que iria mudar com a aprovação das cotas raciais e sociais na graduação (em 2017). Gláucia Verena, uspiãna desde a graduação (fonoaudióloga, mestra e doutoranda no PPG Ciências da Reabilitação da FMUSP), me convidou para criarmos um espaço que fosse direcionado para receber estudantes preta(o)s e parda(o)s que chegariam à faculdade. Lembro-me como se fosse hoje: em agosto de 2017, no porão da FMUSP, idealizamos e criamos o Núcleo Ayé, primeiro coletivo negro em mais de 100 anos de existência da faculdade.

Em 2022 completamos cinco anos de fundação e hoje fazemos o acolhimento, letramento e empoderamento

para graduanda(o)s, pós-graduanda(o)s e funcionária(o)s preta(o)s e parda(o)s, e a aprovação e construção da banca de heteroidentificação para os vestibulares. O Núcleo Ayé promove eventos para pautar a luta antirracista nos espaços da Universidade. Glaucia e eu, cofundadoras, acreditamos que o Núcleo Ayé fornecerá e promoverá cada vez mais a inclusão que nosso povo precisa e merece reconhecida e garantida.

Mas existe algum regimento para implementação de ações afirmativas nos programas de pós-graduação da USP? A resposta é: ainda não. Mesmo que exista o respeito à autonomia de cada programa e cada Comissão de Pós-Graduação, deve-se considerar que não há como realizar pesquisas no Brasil que somos sem levar em consideração as pessoas e vidas que estão por trás de um número de matrícula da USP. Defendo que as pesquisas sejam plenamente plurais, ou seja: diferentes realidades sejam contadas por seus pesquisadores e cientistas e que tenham a sincronia com o país que somos: plural, continental e cheio de realidades das quais muitas e muitos de nós não fazemos ideia. Mas parabênizo as iniciativas de alguns programas de pós-graduação que entenderam a importância ao agregar valor com essa pluralidade que é importante.

E lembrando: não há como ter políticas de ingresso que tenham cotas sem pensar na permanência dessas pessoas, pois precisamos considerar a realidade que pessoas em diferentes contextos de vulnerabilidade social trazem, para a real mudança estrutural que acredito que estamos em vias de construir.

Me questiono sobre a importância de termos uma Universidade plural e com a cara pintada de povo, pois a ciência, as extensões e o ensino são para o povo e servem de referência mundial para diferentes segmentos, seja para políticas públicas, referencial teórico e até mesmo salvar a vida de milhares de pessoas, como a produção de vacina ou testes contra um dos piores vírus da era moderna. Mas que cara tem a nossa Universidade?

Poderia colocar aqui algum estudo ou levantamento realizado pela Universidade, mas provoço você a refletir sobre o seguinte: quantas pessoas negras você conhece como docente? Coordenador(a) de algum dos mais de 260 programas de Programas de Pós-Graduação? Quem é diretor(a) das unidades? E mais, quem sempre leva as pautas de inclusão e pertencimento para os diferentes corpos que compõem a nossa Universidade?

É fato que existem programas de auxílio e permanência para a graduação e a pós-graduação, alguns auxílios, mas que de forma tímida contemplam a nova cara da pós-graduação da USP. Creches dependem de ser reativadas. O Crusp ficou muitos anos em situações crônicas que são relatadas por seus moradores, clama por mudanças de infraestrutura e do acesso às vagas que cada vez mais estão poucas, comparadas com as demandas que o então Serviço de Assistência Social recebia e sem esquecer dos *campi* do interior, com as suas especificidades em relação aos alojamentos e moradias. “Mas não está suficiente?”

**“A cultura de mudança será debatida e verdadeiramente composta com escuta ativa pelos pares de diversas categorias que compõem a nossa Universidade? Ao aprovar a PRIP, a USP estará afincadamente envolvida no processo de inclusão e pertencimento?”**

Na minha humilde concepção e experiência (desde 2016 convivendo nos espaços da USP), percebo que a mudança de cultura está em processos que eu nunca havia experimentado de fato, por exemplo: levar demandas da pós-graduação diretamente para diferentes pró-reitorias, consultar e sermos consultados no que nos é de direito. Mas acredito que a USP possa evoluir na implementação de políticas para a mudança de corpos e histórias que serão escritas.

Somos estudantes de pós-graduação que vêm das diferentes regiões do Brasil. A comunidade pós-graduanda recebe alguns auxílios diretos, como por exemplo o estágio do Programa de Aperfeiçoamento de Ensino, com a modalidade Mães Pesquisadoras, o uso de transporte, restaurantes universitários, vagas no Crusp, mas há de se considerar que existem aspectos que podem ser fortalecidos, por estarmos no processo virtuoso de cursar um mestrado ou um doutorado. Como não há a atualização do valor das bolsas de estudo para mestrado e doutorado da Capes e do CNPq por quase 10 anos, valorizar esses

---

estudantes trabalhadores da ciência brasileira também resultará em progressos brasileiros.

Temos autonomia em relação a como será investido o dinheiro público em nossa Universidade e acredito e defendo que a comunidade pós-graduanda possa receber um acolhimento e olhar diferenciado, visto que cursar pós-graduação hoje não é o mesmo que há algumas décadas. Também compartilho minhas inquietudes e os questionamentos que fiz na sessão 1.013 do Co, aos conselheiros(as) e ao reitor e à vice-reitora:

1. A Universidade ao aprovar a PRIP estará afincadamente envolvida no processo de inclusão e pertencimento?
2. A cultura de mudança será debatida e verdadeiramente composta com escuta ativa pelos pares de diversas categorias que compõem a nossa Universidade?
3. Haverá mapeamento do que faremos com a evolução dos nossos cérebros engajados que saem da graduação, que anseiam a pós-graduação, anseiam a docência e por que não a Reitoria da Universidade também? Como valorizar essas pessoas que tanto se dedicam e ajudam a evolução da USP nos *rankings* internacionais?
4. Sobre as novas vagas de docência: quem comporá os novos espaços fornecidos para a docência, qual o perfil dessas pessoas?
5. Pró-Reitoria de Inclusão e Permanência para quem?

Não quero ser confundida como possível suspeita de crime simplesmente por causa de minha cor; não quero ter medo de caminhar nos espaços dentro dos *campi*,

dentro e fora da USP, sofrendo assédios e violências; não quero que pessoas com deficiência sofram capacitismos; quero que pessoas indígenas sejam consideradas em sua plenitude nos espaços universitários, seja no processo de admissão em editais, seja levando em consideração a importância que estas e estes cidadãos e cidadãs têm na história do Brasil. E mais, como morar na Universidade sentindo que realmente as moradias estão em condições de receber seus visitantes que residirão por anos?

Agora o maior desafio que vejo atualmente a ser enfrentado na USP é eu conseguir me enxergar nos meus pares, sejam docentes, sejam pós-graduanda(o)s, pois a inclusão e diversidade ainda estão em passos pequenos para o tamanho e potência que a universidade possui, mas estou confiante de que esse cenário está a caminho de mudanças estruturais com a criação da PRIP, com a pró-reitora Ana Lanna e a pró-reitora adjunta Miriam Debieux Rosa. “Confiante por quê?”, você deve estar se perguntando. Estou confiante porque a PRIP foi dividida em cinco áreas essenciais para qualquer espaço universitário que se proponha a iniciar as mudanças estruturais:

1. Vida no Campus
2. Saúde Mental e Bem-Estar Social
3. Gênero, Relações Étnico-Raciais e Diversidades
4. Formação e Vida Profissional
5. Direitos Humanos e Políticas de Reparação, Memória e Justiça

A ciência e a pesquisa salvaram a minha vida, escolhi a Universidade de São Paulo e ela me aceitou, e é meu dever propor, discutir e defender que mais diversidade, que mais pluralidade estejam inseridas em todos os espaços da nossa Universidade.

---

## Nota

1 Fisioterapeuta (UFAM), doutoranda da Faculdade de Medicina da USP. Mestra pelo PPG em Ciências da Reabilitação. Preta, amazonense e ativista pela educação e ciência.

# CASO MOÏSE, IMIGRANTES AFRICANOS E O NADA SUTIL “RACISMO À BRASILEIRA”

Luiza Sansão<sup>1</sup>

Daniel Garcia



Orador protesta durante o ato “Justiça por Moïse”, realizado em 5 de fevereiro no MASP

*“Desde que nasci, nunca ninguém havia me apontado e me chamado de negra. Isso só foi acontecer aqui no Brasil”, afirma a congoleza Prudence Kalambay Libonza, de 41 anos, há catorze no país. Certa vez, na fila de um posto de saúde com seus filhos, ao cobrar informações ouviu de uma funcionária: “Volta para sua terra!”. “Eu me descobri negro no Brasil. Porque na Guiné tem questões étnicas, mas não tem essa questão racial. Todo mundo é preto”, conta o guineense Eliseu Banori, de 35 anos, formado em Letras pela UFRJ: “No ônibus, não sentam ao seu lado. Você vê os olhares das pessoas”*

Sentada em uma cafeteria, no centro do Rio de Janeiro, aguardava o escritor guineense Eliseu Banori. O funcionário que me serviu o café, vendo que eu explicava, por telefone, a localização exata do estabelecimento a alguém, foi, gentilmente, até a porta, para olhar quem se aproximava. “É um moreninho?”, perguntou-me o homem, alto e negro, ao avisar o africano. “Negro”, respondi. E Banori, cuja pele é de um preto retinto, adentrou o café. Estava dado, ali, o que viria a ser o tema central daquela entrevista: o “racismo à brasileira”, que ele e outros imigrantes negros sentem na pele ao desembarcar neste país — onde, em 24 de janeiro último, o congolês Moïse Mugenyi Kabagambe, 24, foi espancado até a morte por três homens no quiosque em que trabalhava servindo mesas na areia, na Barra da Tijuca, Zona Oeste do Rio de Janeiro.

“Eu me descobri negro no Brasil. Porque na Guiné tem questões étnicas, mas não tem essa questão racial. Todo mundo é preto”, conta Banori, 35, que veio, em 2009, para estudar Letras na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Fã das telenovelas globais, pagava para assisti-las em Guiné-Bissau, admirando os cenários da Cidade Maravilhosa — que, à distância, pareciam limitar-se às famosas belezas da Zona Sul. “Cadê aquele Brasil que eu via nas novelas?”, perguntava-se, ao chegar e começar a se deparar com mazelas sociais. “Me assustei muito com os barulhos de tiros”, conta ele, que se instalou inicialmente em Bonsucesso, próximo ao Complexo do Alemão, na Zona Norte, onde dividia casa com um colega, também guineense. Meses depois, em meio à dificuldade de pagar moradia, contas e o deslocamento cotidiano para a universidade, com os R\$ 600 da bolsa de estudos garantida pelo convênio que o trouxe ao Brasil, foi convidado por um amigo para dividir com ele um quarto no alojamento da Ilha do Fundão.

Depois de alguns meses, uma colega da faculdade sensibilizou-se com sua história e o levou à igreja que ela frequentava, em Copacabana. Por meio de uma ação social, o grupo religioso cedeu a Banori um apartamento para que ele morasse sozinho, sem pagar aluguel. Ele então chamou seu irmão, que à época estudava na Universidade do Rio de Janeiro (Unirio, federal), e um amigo guineense “que estava na mesma luta”

para dividirem com ele o apartamento, onde ficaram por quase quatro anos, o que o confortava naquele momento difícil. “Ajuda um pouco a diminuir a saudade da terra. Estar junto, falando a mesma língua, fazendo as comidas da terra, a companhia dele, tudo isso me ajudou muito”, diz.

Em meio à maioria branca da universidade, Banori via-se muitas vezes excluído durante a formação de grupos para trabalhos de faculdade e sentia-se frequentemente subestimado em suas capacidades. “Você sente que não se adaptou, que veio de um ensino muito fraco e as pessoas sempre querem os melhores nos seus grupos”, recorda. “Você se sente burro, aquele que não sabe nada. Eu não cheguei aqui sentindo isso, mas aqui comecei a questionar minha capacidade. Isso dói muito”, diz o guineense, cuja preocupação passou a ser lutar para ser considerado bom o suficiente para ser incluído nos grupos: “Você precisa provar que você também é inteligente, capaz”.

O curso de Letras é procurado por estudantes em geral interessados em aprender línguas. Lá, Banori conviveu com gente de todas as partes do mundo: africanos, asiáticos, europeus. E garante: quem manifesta mais preconceito é o brasileiro. “Você vê claramente a diferença de tratamento entre pessoas brancas e pessoas negras. É bem nítido. Incomparável”, conta. Como exemplo, ele cita um amigo da época que, francês e estudante de engenharia, “logo cedo conseguiu estágio, conseguiu emprego bom, ganhava bem, teve vida boa”.

O racismo se mostrou de diversas formas. “Você vê que, no ônibus, não sentam ao seu lado. Você vê os olhares das pessoas. Você vê que quando está mais tarde e você está andando numa calçada, as pessoas desviam, passam longe. Isso dói muito”, diz. “E policiais, por exemplo, quando estamos em um grupo de três, quatro negros, é como se fosse um bando suspeito, a gente sempre é parado no caminho, abordado”, completa. Alugar imóvel também é difícil: muitas vezes, uma casa anunciada para ser alugada passa, de uma hora para outra, a indisponível, quando ouvem seu sotaque ao telefone, e depois volta a estar disponível, quando um amigo brasileiro telefona para propor visita ao imóvel — uma xenofobia evidente. “Agora, quando quero me mudar, peço para um amigo brasileiro fazer contato”, conta.



Daniel Garcia

Imigrantes e brasileiros no ato em memória de Moisés no MASP

**“Tudo isso, a discriminação racial, tratar um ser humano diferente por causa da cor, é muito triste. A decepção é grande. Você se desencanta com o país. Nos primeiros meses, se tivesse dinheiro para pagar passagem de volta, iria voltar, porque nunca tinha me sentido tão deprimido”**

Longe de São Paulo e Rio de Janeiro, as decepções também foram grandes para o cabo-verdiano Jailson Mendes Pires, 34, que chegou a Juiz de Fora, município no interior de Minas Gerais, em 2009, para ingressar na Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Assim como Banori, ele consumia, em Cabo Verde, as telenovelas globais, nutrindo, em suas palavras, “a visão de um Brasil mais harmônico, em que as diversidades culturais gritavam mais alto e o povo era acolhedor”. Por meio de programas policiais como o *Cidade Alerta* de Datena, via também violências, mas acreditava que o que definiria sua trajetória no novo país seriam seus

“princípios” e “caráter”, mesmo consciente dos “desafios de uma nova cultura”.

A realidade encontrada pelo jovem que veio de peito aberto para viver uma “aventura” acabou sendo mais dura. “Os primeiros meses foram muito difíceis”, conta Jha, como é chamado. “As barreiras foram bem fortes. Tive que me construir de novo”, completa. Na universidade, ele sentia-se excluído. “Fiquei desesperado nos primeiros anos de curso. Foi muito pesado”, recorda. Certa vez, em 2021, em um restaurante onde Jha fazia bico como garçom, um cliente falou, em tom de “brincadeira”, que ele havia “vindo da África para ser domesticado no Brasil”. “Fiquei tão incomodado com isso, tirei a máscara, olhei para ele, ele sentiu logo que eu não gostei da conversa, que eu fiquei muito chateado. Então ele veio tentar passar a mão na minha cabeça, falar que era brincadeira”, lembra. “Senti o racismo diretamente, de alguém olhar na minha cara e dizer: ‘Você é um animal’”, completa. Outra manifestação clara de discriminação, segundo o cabo-verdiano, é quando uma mulher “abraça a bolsa” ao vê-lo, “como se fosse roubar”.

Se a situação é difícil para imigrantes africanos que vêm para o Brasil fazer faculdade, como Banori e Jha, é ainda pior é para aqueles que deixam seus países em condições adversas — como perseguições políticas ou



Prudence Kalambay Libonza

em meio a guerras e conflitos étnicos, por exemplo — e pedem refúgio ao Estado brasileiro.

É o caso da congoleza Prudence Kalambay Libonza, 41, que deixou, há 17 anos, a República Democrática do Congo — na África Central, cenário de conflitos históricos —, onde vinha sofrendo perseguição política. Modelo e até miss em sua terra natal, onde o idioma oficial é o francês, Prudence enfrentou, em um barco, a travessia pelo rio Zaire (ou rio Congo) até o país vizinho, Angola, cuja fronteira cruzou a pé, pela mata, enquanto sua primeira filha, hoje com 21 anos, fazia o trajeto a bordo de uma Kombi, com pessoas desconhecidas. “Não foi um caminho bonito, porque arrisquei minha vida”, diz.

“Foi a novela que me puxou para o Brasil. Me apaixonei pelo Brasil, falei ‘é para lá que eu vou’ e vim”, conta ela, que decidiu vir movida pelo sonho de ser atriz. Grávida e com uma filha de 4 anos, chegou a São Paulo há catorze anos, ao longo dos quais deu à luz quatro crianças. Sua luta incansável lhe rendeu bons frutos no campo da atuação: participou da abertura de uma novela global, do videoclipe de uma cantora brasileira, de desfiles de moda, programas televisivos, figurações em eventos ligados à cultura africana. Atualmente, integra o elenco de um filme produzido pela TV Cultura que está em processo de gravação, contracenando com atores de renome, como Antônio Fagundes.

Entretanto, nada disso tornou menos dura a vida da congoleza, que vive na Zona Leste da capital paulista e

luta cotidianamente contra opressões racistas, machistas e xenófobas desde que chegou ao país. Para pagar as contas, já trabalhou em condições diversas e adversas. Como ajudante de cozinha numa confeitaria na Vila Matilde na qual era gravemente assediada pela proprietária do estabelecimento. “Minha chefe me mandava dançar no meio do trabalho. Colocava música e falava: ‘Dança para nós’. Eu tinha medo de me recusar a dançar. Medo de perder o emprego, de ficar sem dinheiro, sem poder pagar o aluguel. Eu tive que aceitar essa humilhação de dançar no meio do trabalho”, recorda. A mesma chefe ainda proibiu Prudence de falar sua própria língua com uma colega de trabalho que também falava francês. A congoleza acabou por se demitir, quando não foi mais possível suportar.

“Desde que nasci, nunca ninguém havia me apontado e me chamado de negra. Isso só foi acontecer aqui no Brasil”, afirma. Certa vez, na fila de um posto de saúde com dois de seus filhos, ao cobrar informações sobre o atendimento, ouviu de uma funcionária: “Volta para sua terra!”. Entre as situações mais desafiadoras que enfrenta, ela destaca a dificuldade em relação à moradia: “Não querem te alugar casa, dizem ‘Ah, tem muitas crianças’”.

Entre 2018 e 2019, depois que se separou do marido, com quem foi casada por mais de dez anos, passou a sustentar, sozinha, seus cinco filhos e a neta. Longe da família desde que deixou o Congo, a dor da saudade dos pais se intensificou ainda mais. “Me separei, me vi sozinha, precisava de apoio. Precisava ter alguém com meus filhos enquanto estou trabalhando”, conta. Como seu pai é idoso, tentou trazer ao menos a mãe para o Brasil, mas o visto não foi emitido e ela não entendeu o motivo até hoje. “Não ter conseguido trazer minha mãe... Não consigo!”, expressa, sem concluir as frases proferidas em tom de revolta.

Prudence critica a falta de apoio, por meio de políticas públicas, a mulheres que criam seus filhos sozinhas e em situação de vulnerabilidade — mães solo, como ela — e a diferença com que são tratados, no Brasil, os imigrantes negros e os não negros. “O sistema no Brasil é muito ruim. Estou cansada, nada muda”, desabafa, em tom de revolta. “Uma mãe solo, criando cinco filhos, o tempo todo ter que ouvir ‘Ah, você é guerreira’, eu não aguento! Por que os direitos que estão no Estatuto do Refugiado não são garantidos para todos nós da mesma forma? Por que os africanos que vêm para cá têm que viver assim? Que punição é essa?”, questiona.

**Angolano, Bryan Cortez, 34, conheceu a discriminação racial quando deixou Luanda para estudar na África do Sul, “país dividido entre brancos e pretos”. Lá conheceu uma brasileira, a quem se queixou do racismo sul-africano. “Aí ela me disse: ‘Você está achando tudo isso absurdo porque não conhece o Brasil’”**

Também refugiado, o técnico de som angolano Bryan Leandro Vicente Cortez, 34, conheceu a discriminação racial quando, em 2013, deixou Luanda para estudar no país de Nelson Mandela, onde as relações sociais têm as marcas indelévels do *apartheid*, que vigorou oficialmente por 46 anos (1948-1994). “As primeiras experiências que eu tive com o racismo foram na África do Sul, porque lá o país é dividido entre brancos e pretos”, conta ele, que, à época, não conhecia o “racismo à brasileira”. “Conheci uma brasileira de São Paulo lá, negra, que estava superfeliz com tudo, e eu falando para ela sobre o racismo de lá. Aí ela me disse: ‘Você está achando tudo isso absurdo porque não conhece o Brasil’. E eu só entendi quando cheguei no Brasil”.

Filho de uma dona de casa e um ex-integrante do Serviço de Inteligência e Segurança de Estado (SINSE), Bryan tocava rap com amigos desde a adolescência, tinha um estúdio e, apesar de ter se formado em Administração em Luanda, nunca trabalhou na área, porque sua paixão sempre foi a música. “O trabalho do meu pai era caçar pessoas como eu. Eu nunca fui caçado. É claro que eu não podia frequentar a casa dele, mas eu sabia que ele me protegia”, recorda. Depois que o pai morreu — segundo afirma Bryan, envenenado por colegas do SINSE — em 2012, sua mãe passou a temer por sua vida e o enviou para Cape Town, capital da África do Sul, onde ele se formou como técnico de som em 2016. Como já consumia a cultura brasileira desde Angola, e não podia voltar ao seu país, refugiou-se no Brasil em 2017.

Instalado no boêmio bairro da Lapa, no centro do Rio de Janeiro, logo começou a sentir na pele a discriminação. “Quando entrei no Banco do Brasil, na Cinelândia, para abrir uma conta, eu não sabia para onde me dirigir, vi um segurança e fui pedir informação. Quando eu estava indo na direção dele, ele pôs a mão na arma”, recorda. “Se estou num ponto sozinho, o ônibus não para. Se subo no ônibus, quando eu ponho a mão no bolso para pagar a passagem, o ônibus entra em estado de alerta”, completa. Até o flerte era diferente do que conhecia. “Em Angola, se uma pessoa se interessa por outra, ela tenta conversar e se a outra também se interessar ela para e conversa. Aqui, se está passando uma mulher e eu olho, ela já abraça a bolsa ou atravessa a rua”.

Não demorou muito para ele se sentir “traumatizado”: passou a andar com as mãos para o alto toda vez que atravessa grupos de pessoas, com as mãos à mostra, para “evitar problemas”, em suas palavras. “Eu sofro preconceito por ser negro, por ter *dread* e por ser de África”, afirma o técnico de som, que lamenta a estigmatização em torno da imagem do negro de *dreadlocks*, sempre associada ao uso de maconha. Em um misto de bom humor e “saco cheio”, chegou a confeccionar uma camiseta com a frase “não tenho isqueiro” em letras garrafais. “Eu não fumo e nem bebo, mas, nas festas, quem fuma sempre vem pedir isqueiro para mim. Só porque eu tenho *dread*. Aí passei a só trabalhar com essa camiseta, virou meu uniforme”, explica.

Diversas vezes, Bryan foi vítima de xenofobia imediatamente após ouvirem seu sotaque marcado — como quando foi enviado, pela empresa para a qual prestava serviço como técnico de som, para trabalhar em uma festa na Gamboa, região portuária e central da capital fluminense. “Quando eu cheguei lá, a mulher que contratou o serviço olhou para mim e ficou apreensiva. Quando perguntou e eu falei que era de Angola, ela entrou em desespero, ligou para a empresa, falou ‘mas é um evento importante!’”, lembra.

É principalmente no âmbito profissional que ele percebe a xenofobia. “Se tem uma banda brasileira e eu sou o técnico de som, os caras mudam quando veem que eu sou angolano, já acham que eu vou estragar o show deles por ser africano. Devem achar que eu passei fome, não estudei, não tenho formação, não entendo do trabalho”, diz. “Teve um show em que falhou alguma



coisa, teve microfonia, problemas técnicos normais, e eu expliquei por que estava acontecendo, mas eles acharam que eu não sabia. Aí eles ligaram para um técnico conhecido deles, o cara chegou lá, os mesmos problemas aconteceram, ele deu a mesma explicação e aí eles acreditaram. E ele era negro também. Então nesse caso não foi racismo, foi xenofobia”, completa.

Já em abordagens policiais, Bryan considera que recebe melhor tratamento quando os agentes percebem que ele não é brasileiro — o que ele reconhece que pode ser uma experiência individual, uma “sorte” que ele teve até então. “Tem lugar que, quando eu estou saindo do trabalho e passa uma viatura, eu já sei que vão virar e voltar. Tipo nas vezes em que toquei no Centro de Artes da Maré. Sempre acontece. Quando os policiais ouvem o sotaque, a tensão baixa”, afirma.

Mas o preconceito racial é constante, segundo o angolano. “Para sofrer racismo, basta sair de casa”, diz. Com a suspensão dos eventos em que trabalha como técnico de som, durante a pandemia, Bryan ficou sem dinheiro e teve que deixar o quarto-e-sala onde morava, na Lapa, para dividir um apartamento com pessoas desconhecidas (e brancas) no mesmo bairro, depois que viu um anúncio. E sente claramente o racismo dentro da casa. “À certa altura, um velhinho estava hospedado lá e pegava umas coisas na geladeira. Adivinha quem era o suspeito. Tinha uma senhora russa lá que não aceitava pegar o mesmo elevador que eu. Deve estar mais fodida do que eu, mas acha que está acima”, conta.

Para ele, só vivendo na pele o “racismo à brasileira” para entender de verdade o que é. “Uma coisa é ouvir falar, outra é viver. Eu já tinha ouvido falar, até nas músicas. Mas quando você está na situação é outra coisa”, afirma. E aponta diferenças nas formas assumidas pelo racismo. “Os pretos da África do Sul têm noção de que lá é terra deles. Não acontece uma situação contra um preto como aqui e vão falar depois, fazer discurso em redes sociais”, ironiza, em tom crítico. “Isso obriga os brancos racistas lá a serem mais fingidos e, como o ódio lá ainda está à flor da pele [em razão do *apartheid*], os próprios pretos preferem não frequentar os mesmos lugares que os brancos. Se você entrar num lugar de branco e tiver um preto, pode apostar que esse preto é estrangeiro”, encerra.

## **Racismo e xenofobia definem mais a entrada do imigrante do que a condição socioeconômica, diz Alex Vargem, doutorando da Unicamp e especialista em direitos dos refugiados. Critica o “mito do Brasil acolhedor”, lembrando que pessoas em fuga de regimes hostis enfrentam obstáculos burocráticos e até “salinhas de confinamento”**

No Brasil não é preciso um africano ser um imigrante ou refugiado pobre para ser vítima de discriminações racistas e xenófobas, que se evidenciam, geralmente, na desigualdade do acesso a direitos e oportunidades de trabalho, mesmo quando a pessoa tem boas condições financeiras e é qualificada profissionalmente. É o que sustenta o sociólogo Alex Vargem, diplomado em direito de pessoas refugiadas pelo International Institute of Humanitarian Law (IIHL), na Itália, e doutorando em Ciências Sociais pela Universidade de Campinas (Unicamp).

“Houve uma grande leva de africanos que vieram no período pós-abolição para se formar nas grandes universidades brasileiras. Esses eram africanos de elite, classes médias e altas. Empresários também. Temos vários estratos sociais quando falamos de África. Nem todo africano no Brasil é pobre, refugiado. Existe também uma elite africana que está aqui há um bom tempo”, diz. “Na migração, tem o campo do exotismo também: africanos chamados apenas para bater tambor, dançar etc., mas não para trabalhar em suas áreas de formação”, completa.

Assessor da Comissão de Direitos Humanos, Migrantes e Combate à Xenofobia do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (Condepe), Vargem é membro de movimentos de afrodescendentes e pesquisa há mais de 20 anos a temática de imigrantes e refugiado(a)s da África no Brasil. Ativista da causa, com a qual seu vínculo tem origem na sua própria família, ele afirma que “quebrar o mito do Brasil acolhedor começa por uma lei do período da ditadura militar”. Esclarece: “Nossa Lei de Imigração é recente, de 2017. Mas o que vigorou antes foi o chamado Estatuto do Estrangeiro, que foi de 1980 a 2017, e era uma

lei absurda, que não estava em consonância com a Constituição de 1988. Então tivemos, durante 37 anos, uma Lei de Imigração elaborada pelo governo militar e que colocava um conjunto de restrições e impedimentos. Considerava imigrantes em geral uma ameaça à segurança nacional”.

Desde que vigoram a Lei de Imigração e o Estatuto dos Refugiados, quem delibera sobre as solicitações de reconhecimento da condição de refugiado no Brasil é o Comitê Nacional para os Refugiados (Conare), órgão colegiado vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, cuja competência e composição estão definidas no artigo 12 da Lei 9.474, de 22 de julho de 1997, que define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951. O interessado pode solicitar esse reconhecimento ao Estado somente quando já se encontra em solo brasileiro: passa, primeiro, pela Polícia Federal, que encaminha a solicitação de refúgio para Brasília, onde o Conare a avalia — apura a narrativa da pessoa, questiona o motivo do pedido de refúgio e, por fim, julga se ela deve ser considerada refugiada ou não. “A questão central é se a pessoa apresenta um fundado temor de perseguição, se ela é uma refugiada. E aí ela fica num limbo enquanto isso. Passa por interrogatórios para fazer coisas básicas, como abrir uma conta no banco”, deplora Vargem.

Entretanto, esse processo pode levar entre quatro e seis anos, período durante o qual a pessoa que pede o refúgio tem somente um documento provisório. Outorgado pelo Estado brasileiro, o protocolo de refúgio permite que ela tenha o Cadastro de Pessoa Física (CPF) e a carteirinha do Sistema Único de Saúde (SUS), por exemplo, garantindo que ela possa usufruir desses direitos, mas é uma “cidadania provisória”, segundo o especialista. “A principal fronteira é a burocrática e econômica. É mais fácil irem para a França do que vir para o Brasil”, critica.

É no Aeroporto de Guarulhos, maior do Brasil e segundo maior da América Latina, que desembarca a maior parte dos imigrantes e refugiados africanos: mais de 50%, de acordo com o pesquisador. “Também existem, desde sempre, as salinhas de confinamento nos aeroportos brasileiros. Há casos de imigrantes que ficaram uma semana, um mês, dois, três meses nessa salinha. Obviamente os imigrantes não brancos”, conta. “Uma pessoa vem para

cá pedindo a proteção do Estado brasileiro porque corre risco em seu país de origem e acaba confinada numa sala dos inadmitidos e às vezes sendo mandada de volta ao país de onde fugiu”, critica.

Instituições que trabalham com imigração também são responsáveis pela imagem do Brasil como um país acolhedor, que Vargem enfatiza ser um mito. “Tem ONGs que recebem recursos para vender exotismo: grupo disso, grupo daquilo. Aí tem apresentações, o cara vai lá, dança, é o personagem da noite e, terminou, volta para a realidade da ocupação onde ele mora”, diz ele, que divide as entidades que atuam nesse campo em duas categorias: “Há as ONGs geridas por brasileiros brancos, que recebem recursos internos ou internacionais para gerenciar os fluxos de não brancos, prestar atendimento a não brancos, e as associações em que pessoas negras se organizam exatamente porque não se sentem contempladas por essas ONGs, mas têm enorme dificuldade de angariar recursos”.

Uma das instituições que atuam para proteger os direitos das pessoas em situação de refúgio em todo o mundo é o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados ou Agência da ONU para Refugiados (ACNUR), com sede na Suíça. A *Revista Adusp* questionou o porta-voz do ACNUR no Brasil, Luiz Fernando Godinho, sobre seu posicionamento em relação ao caso Moïse Kabagambe. “O ACNUR, sua parceira Caritas Rio e a OIM Brasil receberam com grande consternação a notícia do assassinato do refugiado congolês Moïse Kabagambe. Nós e nossos parceiros acompanhamos de perto o caso junto às autoridades, e pedimos que as circunstâncias e motivações desse crime fossem esclarecidas, com os responsáveis punidos de acordo com a legislação brasileira”, declarou Godinho.

“Por meio de nossos parceiros, estivemos em contato com a família do refugiado congolês Moïse Kabagambe, prestando a assistência necessária. Na ocasião, o ACNUR ressaltou que o Brasil é um país acolhedor para pessoas refugiadas e tem um histórico de proteção a essa população — são cerca de 62 mil refugiados reconhecidos de 77 nacionalidades diferentes, segundo o Conare”. Ainda segundo ele, o ACNUR entende que o assassinato de Moïse “não representa o comportamento da maioria da população brasileira, que tem se mostrado solidária com as pessoas refugiadas”.

---

## Nota

1 Jornalista. Especial para a *Revista Adusp*.

## MESTRE PELA UFRJ, ESCRITOR NEGRO NASCIDO EM BISSAU TRABALHOU COMO “AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS” NO LEBLON

Pedro Prado

Filho de um agricultor e uma feirante (vendedora de carvão), Eliseu Banori foi criado em um ambiente pobre, como seus onze irmãos — filhos de sua mãe e das outras duas mulheres com quem seu pai era casado, simultaneamente, possibilidade tradicionalmente concedida aos homens na África Ocidental. Nascido no Tchon di Pepel Varela, um dos bairros de Bissau, capital de Guiné-Bissau, ele viveu por alguns anos com a avó na cidade de Catió, na região de Tombali, no interior, onde teve contato com a sabedoria popular e a rede de afetos que motivariam sua escolha profissional.

“Foi lá que eu aprendi a cultura local. Que eu aprendi o que não se ensina na escola. A contar histórias, ouvir provérbios e superstições na boca dos meus avós, ouvir os mais velhos contando histórias. A apreciar esse mundo pequeno onde o conhecimento é compartilhado. Cresci nesse lugar e foi lá que eu adquiri essa paixão pela literatura”, conta ele, que escreveu seus primeiros versos aos onze anos de idade. “Esse lugar me ensinou muitas coisas da minha cultura que, certamente, contribuíram bastante para eu entender melhor o papel da literatura oral. E essa tradição oral é presente nos meus textos. Às vezes, sinto que ela pulsa e retumba como sons dos tambores da minha terra”.

Por meio do Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G), que oferece oportunidades de formação superior a cidadãos de paí-



Eliseu Banori

ses em desenvolvimento com os quais o Brasil mantém acordos educacionais e culturais, Banori veio para o Brasil aos 21 anos, depois de concluir o segundo grau em Bissau. Determinado a trilhar seu caminho nos estudos literários, publicar livros e lecionar, ingressou na Faculdade de Letras da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) em 2009. “Os africanos gostam muito do Brasil. Esse país faz parte da história dos povos africanos. O futebol, as novelas, a cultura brasileira encantam muito”, diz.

Publicou seu primeiro livro, *Em Busca do Espaço Verde*, em 2011. No ano seguinte, o segundo, *O vento ainda sopra*. Ambos de poesia. Outros cinco nasceram nos anos seguintes: *Memórias fascinantes: relatos que traduzem o Silêncio*, de crônicas, em 2014; *As al-*

*mas em agonia*, seu primeiro romance, em 2015; *Cantar do Galo*, de contos, em 2017; *O Rei Imbatível: caminhos árduos do Juju*, biografia do músico guineense Justino Delgado, em 2020; *As histórias que minha mãe não me contou e outras histórias de Guiné-Bissau*, de contos infantojuvenis, em 2020. E, ao longo desse período de intensa produção literária, formou-se, tirou sua licenciatura para dar aulas de português e literatura, fez especialização e mestrado. Ao todo, foram mais de dez anos na UFRJ.

Nada foi fácil para ele. Durante a faculdade, fazia bicos em uma barraca de praia em Copacabana aos finais de semana, já que a bolsa de R\$ 600 era insuficiente para os gastos mais básicos do cotidiano. Batizado como Eliseu José Pereira Ié, o guineense escolheu assinar seus livros como

“Banori”, cujo significado, ele conta, é “aquele que nunca desiste” — sobrenome que ele carrega desde a época em que jogava futebol com os amigos na terra natal. E então ficou. Criou raízes. Conheceu sua esposa, Ondina Suraia, também guineense, na UFRJ, onde ela cursava Enfermagem. O casal teve um filho no Brasil, Eliseu Júnior, hoje com nove anos.

Professor, pesquisador e mestre em literaturas africanas de língua portuguesa, a despeito de sua qualificação Banori nunca havia conseguido emprego em sua área de formação. Para sustentar a família, trabalhou como garçom em restaurante da rede Outback Steakhouse e no setor de padaria em um supermercado da rede Zona Sul. Tomado por um profundo desânimo, decidiu que voltaria com a família para Guiné-Bissau. “Foi um desencanto. Eu não fazia nada na minha área. Me desencantei totalmente com o país”, conta. A pandemia chegou, em março de 2020, e ele não conseguiu ir embora. Teve que se virar.

**Banori tomou posse, neste ano, no cargo de assessor da Gerência de Livros e Leitura da Secretaria Municipal de Cultura do Rio de Janeiro, primeiro emprego dentro de sua área de formação, treze anos depois de chegar ao Brasil. Mudou os planos: decidiu continuar no país**

Em 2021, trabalhou como auxiliar de serviços gerais em um condomínio de classe alta no Leblon, bairro nobre da Zona Sul carioca — de uma hora da tarde às dez da noite, todos os dias, durante cinco meses. Um dia, entregou um de seus livros a um morador do prédio, o jornalista aposentado Alberto Corona. Semanas depois, quando estava se despedindo dos colegas de trabalho para voltar para Guiné-Bissau, cruzou com o jornalista por acaso e perguntou-lhe se havia lido o livro. “Foi você quem escreveu o livro?”, surpreendeu-se Corona, que não o havia lido e nem tinha entendido que era o funcionário do prédio o autor da obra. “Ele falou: ‘mas você é escritor, já publicou sete livros e trabalha aqui?’”, recorda o guineense.

Reportagens foram produzidas sobre a história de Banori, a começar por uma de Ari Peixoto no jornal O Globo, ponte feita por Corona. O escritor viu a chance de expressar sua indignação com a forma como o Brasil trata imigrantes africanos. “Querria mostrar ao Brasil inteiro que aqui tem africanos qualificados. Mostrar os obstáculos que nós, africanos, passamos, para conseguir algo bom no Brasil. Sendo negro e estrangeiro, dificilmente se consegue arrumar alguma coisa. Eu sei que negros brasileiros também passam por isso, mas a gente passa ainda mais. Porque tem muitos africanos com formação, conhecimento, competência, fazendo trabalhos só para ganhar o pão de cada dia”, enfatiza.

A visibilidade alcançada mudou sua sorte. Convidado pouco depois

para assumir o cargo de assessor de Gerência de Livros e Leitura da Secretaria Municipal de Cultura do Rio de Janeiro, Banori tomou posse, em 2022, no primeiro emprego dentro de sua área de formação, treze anos depois de chegar ao Brasil. Mudou os planos: decidiu ficar. “Eu já tinha comprado as passagens, estava muito triste com o Brasil”, lembra.

A vida melhorou muito. Em junho, Ondina deu à luz Esther Vitória. Um novo livro está a caminho: *Nada é Para Sempre*, de contos, que será lançado por meio de financiamento coletivo. O título da obra é simbólico: ele sabe que a luta é permanente: “Que minha história sirva como motivação para outros africanos, que eles continuem lutando, porque é preciso lutar”.

A pedido da *Revista Adusp*, Eliseu comentou o assassinato de Moïse Kabagambe. “Chorei muito. Doeu no fundo da alma. Pessoas que vêm em busca de uma vida melhor morrem como ele morreu. Foi brutal”, diz. “Tão jovem, morrer cobrando o dinheiro do trabalho. Uma dor muito profunda. Nenhum ser humano merece morrer daquele jeito. Se fosse um estrangeiro branco, o tratamento seria muito diferente. É negro, é africano e está naquele lugar, trabalhando”, reflete. “Eu não o conheci pessoalmente, mas ouvi dizer que ele vibrou muito quando consegui meu emprego. Isso me comoveu muito. Ele estava na luta também. Ele ter vibrado com minha conquista, assim como meus amigos, que comentam isso em todos os encontros, dói muito”.

# CURSO EXPERIMENTAL DE MEDICINA DA USP, AGRESSÕES E LEGADO

Marcello Marcondes Machado<sup>1</sup>

Daniel Garcia



Situado na Cidade Universitária do Butantã, o HU tornou-se um equipamento médico de referência

*Constituída de antigos catedráticos, a conservadora cúpula da Faculdade de Medicina não se abalou com a cassação e afastamento, pela Ditadura Militar, de dois presidentes da Comissão Didática do Curso Experimental, Isaias Raw e Alberto Carvalho da Silva, ambos considerados esquerdistas. Foi a semente que passou a dar força à ideia de que o “Experimental de Medicina” era um curso “de esquerda”. Vítima de várias agressões, o curso foi extinto pela Congregação em 1974 e sua última turma graduou-se em 1980. Entre as heranças, deixou o Hospital Universitário e o Centro de Saúde Escola Butantã*

**É** importante dizer algumas palavras sobre a criação do Curso Experimental de Medicina da Faculdade de Medicina da USP (FMUSP).

Em 1966, o Governo Militar age com rigor para que as universidades públicas aumentem o número de vagas. Estima-se que a FMUSP pudesse aumentar suas vagas em 75%, de 100 para 175 alunos por turma, sem verbas adicionais. Dois professores da FMUSP, de grande prestígio, Alípio Correa Neto, cirurgião, e Antonio de Barros Ulhôa Cintra, clínico, solicitam uma entrevista com o governador do Estado, Abreu Sodré.

Escrevo entre aspas a linha de argumentação dos dois professores junto ao governador: “Em vez de simplesmente aumentar o número de vagas, vincular esse aumento a um curso de medicina inovador, já delineado por um grupo de professores que se reúnem há três anos. Assim, atende-se em um único gesto aos militares, porque se aumenta o número de vagas, e à academia, porque se cria um curso inovador de medicina”.

Esse grupo que se reunia periodicamente havia três anos era constituído por um cirurgião (o coordenador), dois clínicos, um pediatra, um ginecologista-obstetra, um docente da medicina preventiva, um bioquímico, um fisiologista, um aluno e por quem mais se dispusesse a participar e executar tarefas.

O governador aceita a proposta, ciente de que o novo curso terá custos financeiros adicionais.

Diante da postura do governador, a Congregação da FMUSP aprova:

- A criação do Curso Experimental de Medicina e

- A criação da Comissão de Orientação Didática do Curso Experimental de Medicina (Codcem).

A Faculdade de Medicina da USP passou, então, a ter dois cursos: o Tradicional e o Experimental.

### **“Os cinco principais marcos do Curso Experimental são os Níveis de Assistência, a Integração Vertical, Centro de Saúde Escola, Ciclo Clínico Hospitalar e Sexto Ano Eletivo (internato), no qual se escolhe uma entre quatro carreiras médicas: de família, especialistas, intensivistas e cientistas”**

A 1ª turma do Experimental teve início em 1968, portanto há 54 anos. Neste texto irei destacar, apenas, os cinco principais marcos do Curso Experimental de Medicina, ou simplesmente “Experimental”. São eles: I. Níveis de Assistência; II. Integração Vertical; III. Centro de Saúde Escola; IV. Ciclo Clínico Hospitalar; V. Sexto Ano Eletivo.

Esses marcos definem as diferenças entre o “Experimental” e o Tradicional, bem como entre ele e outros cursos de medicina habitualmente ministrados.

#### **I. NÍVEIS DE ASSISTÊNCIA**

Era objetivo do “Experimental” propiciar aos alunos ensino, assistên-

cia e pesquisa nos três níveis de assistência: primário, secundário e terciário, integrados entre si.

**1) Nível primário.** Para atendimento de portadores de doenças comuns, não graves, nas Unidades Básicas de Saúde, antes denominadas de Centros de Saúde. Durante dois anos o Experimental foi “hóspede” do Centro de Saúde, no bairro Lapa, a quem devemos votos de agradecimento.

Entretanto, o Experimental precisava ser o gestor de um Centro de Saúde Escola. Com o apoio do secretário da Saúde Walter Leser, o professor Eduardo Marcondes obteve que o cobiçado Centro de Saúde do Butantã, reformado e ampliado, passasse a ter a denominação de “Centro de Saúde Escola do Butantã”<sup>2</sup> do Curso Experimental de Medicina da FMUSP. A Faculdade era a responsável, o Experimental o gestor e a palavra Escola a razão de ser: a de ensinar ao prestar atendimento à saúde.

**2) Nível secundário.** Para atender pacientes que podem necessitar de internação e possuir ambulatórios com algumas especialidades médicas.

A Comissão de Orientação Didática do Experimental considerou que esse hospital, por ser um hospital de ensino, integrativo entre o nível primário e o terciário, deveria ter características especiais. Considerou-se, então, ser necessário construir um hospital que tivesse, desde o seu início, todas as características para prestar atendimento em nível secundário.

Novamente, o professor Eduardo Marcondes se autodetermina, com

notável perseverança e inteligência, e atua repetidamente, junto ao governo estadual, à Prefeitura, à Reitoria, à Diretoria da Faculdade e, em janeiro de 1970, o governador autoriza a construção do Hospital Universitário (HU) e de sua Unidade Anexa de Pesquisa.

Após seis anos, em março de 1976, o HU e sua Unidade de Pesquisa são entregues, com o devido “habite-se”. Foi uma glória o Experimental contar com um hospital para promover o atendimento em nível secundário.

3) **Nível terciário.** Já existia no Hospital das Clínicas da FMUSP, com o seu famoso Pronto Socorro e já com o esboço de algumas Unidades de Terapia Intensiva, capacidade médica para dar atendimento a casos complexos, na realização diagnóstica e na conduta terapêutica.

## II. INTEGRAÇÃO VERTICAL

Os “Blocos de Ensino” abrangiam sete sistemas do organismo: Locomotor, Neurologia, Digestivo, Cardiopulmonar, Endocrinologia e Nefrologia. Para cada sistema do organismo ministrava-se em sequência: Anatomia, Histologia, Bioquímica, Fisiologia, Farmacologia, Síndromes Principais e “Doentes” (se possível).

Condição indispensável para o sucesso de cada Bloco: contar com um coordenador docente, presente em todas as fases.

## III. CENTRO DE SAÚDE ESCOLA

No Centro de Saúde Escola os alunos acompanhavam o atendimento de crianças, adultos e gestantes. A meta era induzir os alunos a con-



Interior do Centro de Saúde Escola do Butantã

siderarem os pacientes como entidades psicossomáticas indivisíveis. Para obter essa meta foi necessário reunir clínicos, cirurgiões, pediatras, ginecologistas, psicólogos, psiquiatras (e outros profissionais da saúde) e antropólogos.

À medida que os alunos passavam a se autoconsiderarem seres humanos psicossomáticos indivisíveis, logo a seguir passavam a considerar os pacientes igualmente indivisíveis.

## IV. CICLO CLÍNICO HOSPITALAR

Tendo como objetivo uma forte formação em Clínica Médica Geral, era ministrado no Hospital das Clínicas das 14 às 18 horas, nos dois semestres letivos. Foram contratados oito docentes em tempo integral e com dedicação exclusiva, e formados grupos de nove alunos por docente, havendo um paciente para cada aluno.

O ritmo forte do ciclo também incluía: rodízio de docentes a cada dois meses, portanto quatro docentes diferentes por grupo a cada ano; visita

diária aos pacientes do grupo, exceto às quartas-feiras, reservadas para seminários; a atribuição de um paciente por aluno, acrescida de sua participação nas visitas diárias ao grupo de doentes, gerava contato de cada aluno com 90 pacientes por ano, em média. Gerava-se um conhecimento médico respeitável.

Seminários ocorriam uma vez por semana, sobre a doença presente em paciente do grupo. O doente era avaliado na visita e a sua doença no seminário. Ao fim do ano letivo todos os grupos tinham todos os seminários previstos, cada grupo na sua própria sequência.

## V. INTERNATO DO SEXTO ANO (ELETIVO)

Uma inovação do Experimental: o internato sem aulas e sem rodízios. Porém, implicava obrigatoriamente uma opção entre quatro carreiras médicas: 1) médicos de família e de comunidades; 2) médicos especialistas; 3) médicos intensivistas; 4) médicos cientistas.

Os médicos de família, os médicos especialistas e os médicos intensivistas poderiam ser formados no Centro de Saúde Escola e no Hospital das Clínicas, cada uma das carreiras com programação específica.

Deixava-se bem claro que a carreira eletiva era apresentada no sexto ano do curso, mas tinha que ser consolidada na *residência médica*, por mais um, dois ou três anos, ou até mais, conforme fosse a complexidade da carreira escolhida, para só então receberem o respectivo título profissional.

Quanto aos “médicos cientistas”, poderiam ser formados em diferentes unidades da USP, entre as quais a própria Faculdade de Medicina, com o auxílio de unidades como Instituto de Matemática e Estatística, Instituto de Física, Instituto de Química, Instituto de Ciências Biomédicas, Faculdade de Saúde Pública, e outras que fossem necessárias.

Haveria, obrigatoriamente, de se ter uma Comissão de Tutoria que designaria docentes para orientar e acompanhar os alunos em suas opções de carreira.

**“O Experimental passou a ser vítima de agressões. Proibição do uso de alguns ambientes para aulas práticas no prédio da FMUSP, mesmo quando ociosos; proibição de que docentes do Tradicional exercessem atividades didáticas no Experimental. Proibições inaceitáveis”**

Os alunos do Experimental eram solicitados ao fim de cada semestre a preencher um formulário avaliativo, com tópicos indagativos, e uma avaliação de ruim, médio, bom ou ótimo a cada tópico. Todo o verso da mesma folha era reservado para comentários livres. Noventa por cento das avaliações eram de bom ou ótimo, e os comentários, desprezando-se as piadinhas, eram elogiosos, com sugestões variadas. Os alunos tinham a liberdade de se identificar ou de se manterem anônimos.

Por outro lado, ainda nos anos 1970, docentes participantes das atividades didáticas e mesmo docentes não participantes, mas que tinham conhecimento da estrutura do Experimental, expressavam-se com elogios.

Voltemos a 1968, ano da Reforma Universitária, na qual a cátedra foi extinta e o nome “Catedrático” foi substituído pelo de “Professor Titular”. Criou-se o Departamento composto por representantes de todas as categorias docentes e devendo possuir, no mínimo, dois Titulares. O chefe do departamento tinha um mandato de dois anos, com direito a uma recondução. A composição da Congregação também foi ampliada, com aumento da composição dos docentes, funcionários e alunos.

Enfim, aquela figura de catedrático, que era chefe de tudo até a sua aposentadoria compulsória, deixou de existir. Entretanto, mantiveram-se suas auras de respeito e poder. Eram os professores da cúpula da Faculdade de Medicina, ainda em atividade, em uma faixa etária mais avançada.

É conveniente descrever algumas dificuldades que o Experimental enfrentou para voltar a ter um presidente em sua Comissão de Orientação Didática, após a aposentadoria do professor Alípio Correa Neto, o seu primeiro presidente, um intelectual socialista.

O segundo presidente foi o professor Isaías Raw, bioquímico de reconhecimento internacional, apolítico, cassado pelo governo militar. Terceiro presidente, o professor Alberto Carvalho da Silva, fisiologista com discípulos notáveis, foi afastado de qualquer atividade docente, pelo mesmo governo. Quarto presidente, o professor Eduardo Marcondes se manteve na função por dez anos, até a graduação da derradeira turma, em 1980.

A cúpula da FMUSP, quase toda ela constituída de antigos catedráticos, não se abalou com a cassação e o afastamento de presidentes da Codcem. Não houve qualquer reação. A cúpula era conservadora e aqueles dois punidos eram considerados esquerdistas. Foi a semente que passou a dar força à ideia de que o “Experimental de Medicina” era um curso de esquerda. E que deveria ser extinto.

O Experimental passou a ser vítima de várias agressões. Faço destaque a duas, ambas oriundas de um mesmo departamento: proibição do uso de alguns ambientes para aulas práticas no prédio da Faculdade de Medicina, mesmo quando longamente ociosos; proibição de que docentes do Tradicional viessem a exercer quaisquer atividades didáticas no Experimental, o que implicou solicitar a cooperação de docentes da





Usuários deixam CSEB após atendimento

Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP-USP). Cito essas duas proibições por serem antiacadêmicas, inaceitáveis.

As atitudes antagônicas ao Experimental eram tantas e tão variadas que a Reitoria tomou a iniciativa de nos ofertar um galpão, grande e bem conservado, com espaço para atender a todas as nossas necessidades, com conforto, e distante das agressões. O Experimental passou a ter casa própria.

Foi aborrecido para a cúpula da FMUSP o fato de, previamente à extinção, nos dois últimos vestibulares o Experimental ter tido, por vaga oferecida, maior número de inscritos do que o Tradicional.

Em 1974, a Diretoria da Faculdade de Medicina, logo após a sua posse, e com o apoio irrestrito da Reitoria da USP, submete à Congregação a proposta de extinção do Experimental, que é plenamente aprovada. Em

seqüência, aprova-se que a turma de 1975 seria a última a se matricular no Experimental.

Essa derradeira turma graduou-se em 1980, encerrando de vez o programa proposto pela Codcem.

**“Constava, também, da pauta da Congregação da FMUSP discutir o destino do HU. Muitos de seus membros desconheciam a existência do Experimental, bem como do HU. Ficaram surpresos por terem que passar a ensinar 175 alunos, devido à extinção do Experimental”**

Constava, também, da pauta dessa reunião da Congregação da FMUSP discutir o “destino do Hospital Universitário”. Com a extinção do Experimental, a Faculdade assumia a gestão do HU. Muitos membros da Congregação desconheciam a existência do “Curso Experimental de Medicina”, bem como do HU. Ficaram surpresos por terem que passar a ensinar 175 alunos, justamente devido à extinção do Experimental.

Um desses surpreendidos propôs a seguinte resolução: “Revogar a extinção do Curso Experimental, passando a existir dois cursos médicos totalmente independentes entre si: um, no Campus da Universidade, com o HU, Centro de Saúde Butantã e o Galpão; e o outro, na Faculdade de Medicina da Av. Dr. Arnaldo com os seus laboratórios de Investigação Médica, HC e o seus vários institutos”. Essa pro-

posta foi posta em votação e perdeu por contundente margem de votos. A votação demonstrou que a Congregação da FMUSP queria que o HU ficasse ligado a ela.

Havia, também, os “ruídos dos corredores” do Hospital das Clínicas, oriundos de reuniões de estudantes, médicos e docentes que se manifestavam em favor de a Faculdade de Medicina assumir o HU de vez. Esses ruídos já eram escutados pelos ouvidos de todos os membros da Congregação.

Existia, ainda, o *medo* de que uma estrutura pronta para ser usada como hospital ficasse na posse de uma outra unidade da USP, que daria outro destino ao HU, que não o de um hospital, tal como ocorreu com o prédio anexo a ser dedicado à pesquisa, que foi oficialmente transferido para outra unidade da USP, que nele instalou a sua admi-

nistração, um destino que nada tinha a ver com sua finalidade original, de pesquisa.

A Congregação, mediante o evento ocorrido com o Anexo de Pesquisa do HU, instalou a “Comissão de Implantação do HU”, entenda-se de “Utilização do HU”. O presidente dessa comissão foi o professor Sebastião Sampaio e o vice-presidente o professor Eduardo Marcondes.

Somente cinco anos e meio após o “habite-se” concedido ao HU, o primeiro paciente foi nele internado, em 1981. A pediatria foi a primeira a se instalar, depois a obstetrícia, a cirurgia e, por fim, a clínica médica.

Foi criado, atendendo a um dos objetivos do Experimental, o Conselho Deliberativo do HU, com sete membros. O diretor da Faculdade de Medicina é o seu presidente nato, e mais cinco membros: diretores da Enfermagem, da Odontologia, das Ci-

ências Farmacêuticas, da Psicologia e da Saúde Pública, cujas instituições são, também, atuantes na área de saúde. O sétimo membro do Conselho era um representante discente.

O Curso Experimental da FMUSP deixou algumas heranças. Heranças ideárias: as *quatro carreiras médicas*, eletivas, no sexto ano de medicina. Heranças funcionais: atendimento de pacientes nos níveis primário, secundário e terciário, e criação do Conselho Deliberativo do Hospital Universitário. E, como heranças estruturais, o Centro de Saúde Escola do Butantã e o Hospital Universitário (HU), que completou 40 anos de existência em 2021.

#### **Agradecimento**

À professora Wanda Valle Marcondes Machado, do Instituto de Física da USP.

---

#### **Referência**

Marcondes, Eduardo: “Experimental course in medicine at the University of São Paulo”, *Educación Médica y Salud*, Volume 9 nº2 p. 172-195, 1975. Organização Panamericana de Saúde.

#### **Notas**

1 Professor Emérito e ex-diretor da Faculdade de Medicina da USP, o autor foi também professor de Clínica Médica do Curso Experimental de Medicina.  
2 Hoje denominado Centro de Saúde Escola “Samuel Barnsley Pessoa”, em homenagem ao eminente pesquisador também perseguido pela Ditadura Militar.

# ATAQUE À FAU ABALOU ARQUITETURA BRASILEIRA E GEROU CRISE NA VANGUARDA

Beatriz Vicentini<sup>1</sup>

Daniel Garcia



Prédio da Faculdade de Arquitetura e Urbanismo: marco arquitetônico, cultural e político

*Figura mais emblemática dos anos 1960 e 70 nas perseguições ideológicas ocorridas na Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da USP, logo após o golpe militar o professor João Batista Vilanova Artigas chegou a ser preso nas dependências da própria unidade, permanecendo encarcerado por 12 dias. Em 1969, com base no AI-5, vieram as cassações dos professores Paulo Mendes da Rocha e Jon Andoni Maitrejean e do próprio Artigas, que faziam parte, com outros docentes da FAU, da chamada “Escola Paulista” de arquitetura*

“A vanguarda da arquitetura no Brasil estava alinhada ao pensamento de esquerda e foi diretamente atingida pelo regime militar. Na USP, e em outras instituições de ensino de arquitetura, foram interrompidas discussões imprescindíveis sobre o processo de produção da construção civil no Brasil, a função social da arquitetura, a questão da habitação popular, as reformas urbanas e a gestão dos espaços públicos de convivência. Gerações foram privadas de terem aulas ou desenvolverem pesquisas com grandes nomes da arquitetura brasileira, ganhadores de prêmios internacionais e articuladores de organizações de ofício de grande influência no país e importantes no cenário internacional. Mostra-se evidente a perda ao ensino e ao desenvolvimento de novas ideias na Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da USP após o golpe civil-militar.”

Para além da farta documentação e depoimentos reunidos no relatório

específico da Comissão da Verdade da USP (CV-USP) sobre a Faculdade de Arquitetura e Urbanismo (FAU), a conclusão expressa nas 349 páginas é inequívoca. Os efeitos foram muito além do caráter pessoal ou a grupos políticos afetados pelas perseguições e afastamentos de docentes, prejuízos a carreiras de recém-formados, veto a contratações, vigilância sobre lideranças estudantis. “A ditadura instalada em 1964 redundou em profunda crise na vanguarda da arquitetura modernista brasileira... No cenário de afastamentos e cassações de lideranças acadêmicas, agravado pela escassez de informações externas, como publicações, congressos e debates, desencadeou-se uma crise intelectual cuja lenta recuperação ainda se faz sentir no século XXI. As conquistas alcançadas, inclusive um lugar de prestígio internacional, desfizeram-se como ruínas.” Os depoimentos confirmam que, neste quadro, a FAU perdeu sua hegemonia.

**As tentativas de controle se manifestaram antes de 1964 na FAU. Oscar Niemeyer, um profissional já reconhecido no exterior, foi vetado como professor em 1951, quando o reitor era Ernesto Leme. O veto provocou uma greve estudantil e a Reitoria reagiu com truculência, fechando a faculdade *sine die***

A arquitetura sempre trouxe preocupações para os detentores do poder, por sua prática diretamente vinculada a uma visão de desenvolvimento. As tentativas de controle já se manifestavam antes de 1964 na FAU,

criada em 1948 a partir do curso de engenheiro arquiteto até então oferecido pela Escola Politécnica. Nela se misturavam disciplinas técnicas e artísticas, padrão mantido até 1962, com a reforma curricular. 1951 registra o veto a Oscar Niemeyer, então profissional já reconhecido internacionalmente, como professor. Respondia pela Reitoria da USP Ernesto Leme, cujo mandato se caracterizou pela proximidade e colaboração com o Departamento Estadual de Ordem Política e Social (Deops), à procura dos considerados comunistas.

O veto a Niemeyer na FAU provocou uma greve dos estudantes e a reação truculenta da Reitoria, com o fechamento da faculdade por tempo indeterminado, com acusações às lideranças do movimento de serem “esquerdistas”. 1954 também anotaria a demissão de João Batista Vilanova Artigas, docente da Escola Politécnica, onde se formara em 1937.

Em 1949, aprovado em concurso, Vilanova Artigas passara a responder pela disciplina Composição de Arquitetura junto à FAU, mas foi demitido após integrar a Excursão Internacional de Arquitetos pela Paz, em Varsóvia, e visitar a União Soviética (URSS). A pressão dos estudantes foi imensa e ele retornou como professor em 1955, indicado pela Comissão de Ensino.

Artigas é a figura mais emblemática dos anos 1960 e 70, nas perseguições ideológicas na FAU. Compôs, com outros profissionais, como Paulo Mendes da Rocha, Joaquim Guedes, Carlos Millan, Fábio Penteadó, Pedro Paulo Saraiva, Abraão Sarnovitch, Jon Andoni Maitrejean, Ruy Ohtake, alguns deles também docen-

tes da FAU, o grupo identificado como Escola Paulista da arquitetura brasileira. Mais tarde, outros professores da FAU, contratados pelo próprio Artigas, romperiam com suas propostas, destacando-se Rodrigo Lefèvre, Sérgio Ferro e Flávio Império, indicados como os fundadores da chamada “Arquitetura Nova”.

As divergências se deram com relação ao projeto desenvolvimentista do país e seus efeitos sobre a arquitetura que se propunha e se praticava, buscando a reformulação do pensamento político e formas de reação ao governo militar, que envolviam inclusive a adesão à luta armada. A maioria deles, tanto de um grupo como de outro, enfrentou da cassação às tentativas de demissão na FAU e contratações engavetadas, como documentado pela Comissão da Verdade. Os efeitos foram devastadores e de longo prazo. Mas, até hoje, suas obras e propostas arquitetônicas se mantêm como referenciais no país.

Artigas, cuja trajetória se misturava com a da própria FAU, foi visado por sua vinculação ao Partido Comunista (PCB) e pelo envolvimento constante no debate curricular visando à formação de arquitetos mais engajados e críticos. Seu inovador projeto para o prédio da FAU, na Cidade Universitária, oferecia espaços que expressassem e facilitassem as novas propostas de ensino e pesquisa, privilegiando “a intersecção dos saberes, e convergência das artes, humanidades e técnica”.

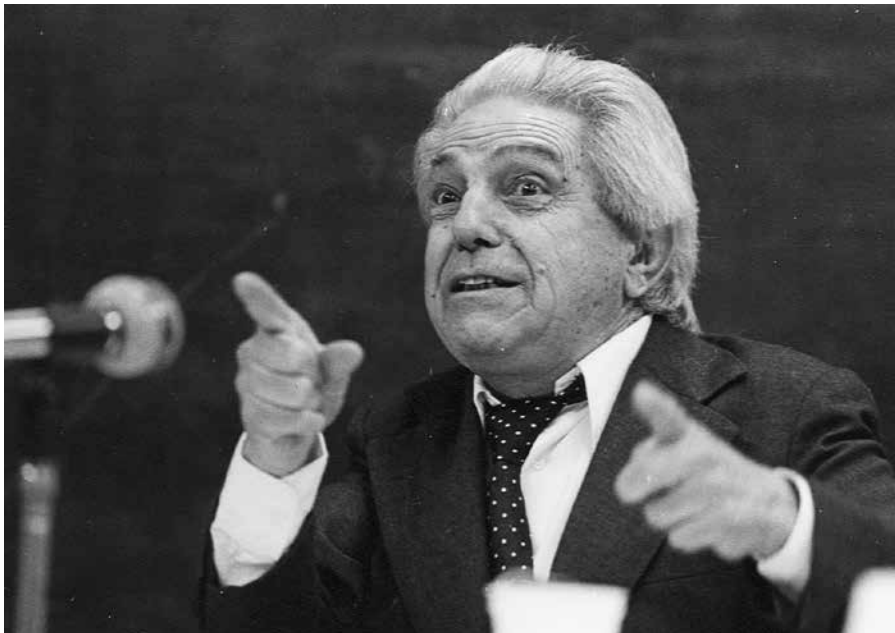
Uma perspectiva que se fortaleceria na sua proposta de implantação do “Corredor das Humanas”, a se constituir pelos diversos edifícios da área, iniciando-se com o prédio da

História e Geografia e se estendendo até a FAU, buscando eliminar a dificuldade de comunicação entre as unidades espalhadas pelo campus da USP. Mas, como destaca o relatório da CV-USP, esse projeto foi “abortado” pelo golpe de 1964.

**No segundo semestre de 1964, Vilanova Artigas foi preso nas dependências da FAU, diante de docentes, de funcionário(a)s e de estudantes. Permaneceu detido por 12 dias e, depois, exilou-se no Uruguai. Rodrigo Lefèvre e Sérgio Ferro foram interrogados em salas de aula. Em 1970, ambos viriam a ser torturados na OBAN**

Num clima de repressão, com atos de intimidação à comunidade acadêmica, logo após o golpe de 1964 foram instituídos inquéritos policiais militares (IPMs) conduzidos por oficiais dentro da USP, para identificar supostos atentados à segurança nacional. Como decorrência do IPM sobre a FAU, no segundo semestre de 1964 foram processados Vilanova Artigas e Abelardo Riedy de Souza, depois absolvidos.

Artigas foi preso nas dependências da FAU, diante de colegas docentes, de funcionário(a)s e estu-



Professor João Batista Vilanova Artigas, figura emblemática

dantes, permanecendo detido por 12 dias e, depois, indo para o exílio no Uruguai. Outros docentes, como Rodrigo Lefèvre e Sérgio Ferro, foram interrogados em salas de aula. Em 1969, com base no Ato Institucional nº 5 (AI-5), vieram as cassações dos professores Paulo Mendes da Rocha e Jon Andoni Maitrejean, do próprio Artigas e de mais vinte e um docentes da USP, assim como do reitor em exercício, Hélio Lourenço de Oliveira. Artigas também é aposentado compulsoriamente.

Segundo análise da CV-USP, “na Faculdade de Arquitetura, e em outras unidades da universidade, as cassações atingiram aqueles que tinham uma participação mais ativa nos debates sobre a reforma do ensino na Universidade de São Paulo e nos primeiros movimentos de oposição ao regime militar”. Mendes da Rocha e Maitrejean eram membros do Conselho Universitário, no qual não se furtavam aos debates. Em 1970, aconteceram as prisões de Lefèvre e Ferro

pela Operação Bandeirantes (OBAN), quando enfrentaram a tortura. Acusados de envolvimento com a Ação Libertadora Nacional (ALN), grupo armado de oposição à Ditadura Militar, foram condenados e cumpriram pena no Presídio Tiradentes.

Em todo o país, o regime militar buscava eliminar seus opositores. Mas tanto durante o IPM quanto em 1968 não houve protestos oficiais da USP ou da FAU com relação às cassações, à presença de militares em salas de aula e às prisões. E mesmo uma comissão de arquitetos e professores que visitou Lefèvre e Ferro na prisão, ainda que constatando as marcas de tortura, permaneceu calada.

Mas, para além dos atos oficiais, começava, então, um período em que contratos passavam a ser arquivados ou indeferidos na Reitoria, sem justificativa, e diretores de unidades e chefes de departamento ouviam de forma extraoficial que se tratava de exigências de “órgãos de segurança”. No caso da FAU foram apontados “ex-

pedientes como alegação de falta de verbas, acumulação de cargos e contratos ‘esquecidos’ na Reitoria, além de outros processos arquivados sem qualquer justificativa”.

No tocante às gestões dos reitores Miguel Reale (1969-1973) e Orlando Marques de Paiva (1973-1977), encontrou-se farta documentação relacionada à Assessoria Especial de Segurança e Informação (AESI), instalada em 1972, que “assessorava a Reitoria com informações que qualificavam os investigados em razão de suas posições políticas e de condutas consideradas em desacordo com as orientações do regime militar”. Se a AESI vetava alguém, não se contratava<sup>2</sup>.

Listam-se nesta documentação detalhada do relatório sobre a FAU vários prejudicados por tais práticas, como Décio Tozzi — cujas tentativas de contratação se desenvolveram de 1972 até 1982, com idas e vindas, negativas, silêncios sem justificativa. O que o levou, em 2004, a solicitar reparação ao governo pelas perseguições. Somente então a Procuradoria da USP reconheceu que, um tanto obviamente, “os indeferimentos eram irregulares porque não apresentavam justificativa, indicando, portanto, pelo contexto, clara motivação política em suas decisões”.

Afetado(a)s por procedimentos semelhantes, listam-se ainda Paulo César Xavier Pereira, Mayumi Watanabe, Sérgio Pereira de Souza Lima, Janice Theodoro da Silva<sup>3</sup>, Sérgio Paulo Moreyra, Irineu Mangilli Filho, Carlos Roberto Monteiro de Andrade, Philip Oliver Mary Gunn, Sylvia Ficher<sup>4</sup>, Pedro d’Alessio e Ricardo Itsuo Ohtake, vítimas de tentativas frustradas de contratação cujos pro-

cessos foram postergados, engavetados ou arquivados sem justificativas. E do que eram suspeitas tais pessoas para que tivessem o exercício da docência vetado ou postergado pela Reitoria? Nas fichas anexadas ao relatório há desde menção a condenação já cumprida ao início dos anos 1970 até simplesmente ter assistido a aulas ministradas por alguém considerado “terrorista”, ter participado de Congresso da UNE em 1963, ou ter sido morador do Conjunto Residencial (Crusp).

**Depois da Anistia, docentes anistiado(a)s que buscaram reintegrar-se à USP tiveram que lidar com adiamentos e outras dificuldades. Artigas era regente de cátedra em 1969, quando foi cassado, mas retornou como auxiliar de ensino! Somente em 1984 conseguiu prestar concurso para titular, e logo morreria**

Falar das reintegrações ocorridas posteriormente à Lei da Anistia, de 1979, é relatar ainda mais constrangimentos impostos aos cassados, como comprovado no relatório. Os professores que buscaram sua reintegração à USP enfrentaram adiamentos, dificuldades com relação à sua titulação e ao tempo de serviço.

Artigas exercia funções de regente de cátedra, o equivalente a professor catedrático, quando foi cassado em 1969, mas retornou como auxiliar de ensino! Um concurso para ser reconhecido como professor titular foi dificultado durante anos, só acontecendo em 1984, às vésperas de sua aposentadoria compulsória e poucos meses antes de sua morte. Mendes da Rocha foi reintegrado em 1980, mas a oportunidade de se tornar titular só aconteceu em 1989, também às vésperas de sua aposentadoria. Maitre-jean se reintegrou como professor no Departamento de Projeto, onde atuou até sua aposentadoria, em 1987.

Sérgio Ferro e Rodrigo Lefèvre, quando foram libertados em fins de 1971, ainda eram oficialmente professores da FAU, mas não lhes foi permitido voltar às aulas. Ferro transferiu-se para o exterior e seu contrato com a FAU foi extinto em dezembro de 1973. Lefèvre moveu processo contra

a USP para ter seu contrato mantido, ainda que com parecer contrário da AESI, como se verificou depois: “esta AESI já tomou providências visando evitar seja renovado o atual contrato, que findará a 31 de dezembro de 1974”. Foi reintegrado em fevereiro de 1975 e permaneceu como professor até sua morte, em 1984.

O relatório da CV-USP sobre a FAU deixa muitas questões em aberto, trazendo poucos registros sobre estudantes e funcionários. Mas admite que realmente não teve a pretensão de “oferecer uma análise global das perseguições políticas que atingiram a Faculdade de Arquitetura e Urbanismo ou dos supostos atos injustos praticados a partir de seus quadros”, uma vez que a abordagem escolhida tem por recorte os atos praticados contra os professores da instituição, não abrange as ocorrências com os funcionários e trata tangencialmente a história de seus alunos e alunas. Nos seus anexos, além de várias atas e documentos da tramitação de processos internos da USP, o relatório reproduz fichas individuais de docentes e estudantes, localizadas nos arquivos do Deops e do Serviço Nacional de Informações (SNI). A íntegra da publicação pode ser conferida no site da CV-USP<sup>5</sup>.

## Notas

- 1 Jornalista. Especial para a *Revista Adusp*.
- 2 A CV-USP dedica à AESI um relatório específico: [https://drive.google.com/drive/folders/1-3ca-oCw3a4bksREPbwZ\\_y-u4TJgzf7U](https://drive.google.com/drive/folders/1-3ca-oCw3a4bksREPbwZ_y-u4TJgzf7U). Uma reportagem pioneira foi publicada na *Revista Adusp* 33 (2004): <https://www.adusp.org.br/files/revistas/33/r33a06.pdf>.
- 3 Depois de lecionar por um breve período na Unicamp (1979 a 1982), Janice ingressaria, em 1983, no corpo docente da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH-USP), tornando-se, em 1997, professora titular do Departamento de História. Nas décadas de 1960 e 1970 atuou no movimento estudantil e no Partido Operário Comunista (POC) e foi presa pelo DOI-CODI em 1971. Presidiu a CV-USP.
- 4 Graduada pela própria FAU em 1972, Sylvia tornou-se docente da Universidade de Brasília (UnB) em 1982. Em 2019 recebeu o título de Professora Emérita da UnB.
- 5 Vide <https://drive.google.com/drive/folders/1J73t6qk0XnXX2E-yPrRQYlmohSxRO9v9>.

# GOVERNO BOLSONARO ACELEROU PROCESSO DE DESINDUSTRIALIZAÇÃO, DESEMPREGO E PRIVATIZAÇÃO DE EMPRESAS ESTATAIS

Rudson Pinheiro Soares<sup>1</sup>

Acervo da Eletrobras



Manutenção de linha de transmissão da Eletrosul, subsidiária da Eletrobras



*Como o STF proibiu, em 2019, a venda de estatais sem autorização do parlamento, a criação de subsidiárias foi a saída encontrada por Paulo Guedes para avançar na entrega do patrimônio público, já que a decisão do Supremo só protege as empresas-mães. “Fica permitida a venda da subsidiária, sendo essa compreendida como empresa acessória, mas que recebeu as principais funções da empresa principal”, elucidam analistas do Diap. Mas em junho de 2022 Bolsonaro conseguiu vender a Eletrobras com aval do Congresso*

**E**m setembro de 2021 a Ford concluiu o seu processo de saída do Brasil rumo à Argentina, com o fechamento da fábrica da Troller localizada em Horizonte, região metropolitana de Fortaleza. Antes, a multinacional norte-americana fechara suas unidades em Camaçari (BA) e Taubaté (SP), deixando ao todo um rastro de mais de cinco mil famílias desamparadas. Nos dois anos anteriores, outras duas montadoras, as alemãs Mercedes-Benz e Audi, além das farmacêuticas Roche, suíça, e Eli Lilly, norte-americana, e da fabricante de eletroeletrônicos japonesa Sony, já haviam anunciado suas saídas do parque industrial brasileiro.

Tantos fechamentos de postos de trabalho de força de trabalho qualificada decorrem do processo de desindustrialização da economia brasileira, acelerado na gestão Bolsonaro-Paulo Guedes. A parti-

cipação da indústria de transformação no Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, por exemplo, caiu para 11,3% em 2020, pior índice desde 1947, ano em que começou a série histórica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

“O Governo Bolsonaro não tem nenhum tipo de estratégia de desenvolvimento da indústria do país. A pauta de exportação está se concentrando principalmente nos produtos primários e isso vai encolhendo a economia brasileira e retirando o país das disputas das grandes economias globais. É bastante preocupante, em especial porque estamos em um momento de revolução tecnológica em que a chamada indústria 4.0 vai se colocando como novo imperativo, um novo paradigma do século 21”, explica à *Revista Adusp* o cientista social Fausto Augusto Jr., do Departamento Intersindical de

Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

A desindustrialização implica, entre outras coisas, a uberização da economia. Faz desaparecer postos de trabalho que exigiam melhor qualificação e, por consequência, pagavam melhores salários. “Estamos entrando na chamada precarização 4.0, ou seja, um país que tem historicamente metade de seu mercado de trabalho vinculado à economia informal, agora tem nesta informalidade características que amplificam o processo de exploração e avançam, inclusive, nas cadeias formais”, afirma o técnico do Dieese.

A maioria das pessoas demitidas ingressa em atividades desregulamentadas como a de motorista de aplicativo, nas quais recebem bem menos e trabalham bem mais, sem direito a férias, 13º salário e outras conquistas da classe trabalhadora. “As empresas vinculadas a aplicativos já envolvem setores como educação, saúde e estão chegando em setores estratégicos como engenharia. É uma nova roupagem de um velho problema: a precarização”, define Fausto Augusto Jr.

Segundo cálculos do Dieese, em 2021 a cesta básica chegou a custar 69,8% do salário mínimo em Florianópolis. Com a alta do dólar, o agronegócio preferiu a exportação de alimentos, contribuindo para o encarecimento da comida no mercado interno. Não por acaso, a Confederação Nacional da Agricultura (CNA) prevê crescimento da participação do setor no PIB brasileiro, superando a marca de 8% ao final do governo Bolsonaro. Saltam aos olhos (e machucam os bolsos) as altas nos

preços da energia elétrica, do botijão de gás e dos combustíveis. Metade dos reajustes salariais ocorridos em 2021 ficou abaixo da inflação, que chegou a 10,06% no acumulado do ano, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

Não se pode esquecer da nefasta contribuição do governo Temer, que por meio da reforma trabalhista aprovada no Congresso Nacional decompôs a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ferindo de morte grande parte da proteção aos trabalhadores e trabalhadoras. “A reforma trabalhista está diretamente ligada a essa redução da renda do trabalhador. A gente tem assistido a demissões de trabalhadores com maior renda e contratações de trabalhadores com rendimentos cada vez menores”, diz o cientista social do Dieese.

## **No terceiro ano de atuação da dupla Bolsonaro-Guedes, o Congresso aprovou a lei 179/2021, que determina a independência do Banco Central (BC). A CNBB avalia que os mecanismos operados pelo BC “garantem privilégios aos bancos, que seguem batendo recorde de lucros em plena pandemia”**

O Congresso Nacional compactuou com as ofensivas econômicas

arquitetadas pelo ministro Paulo Guedes, da Economia. Aprovou a lei 13.874/2019, a chamada Declaração da Liberdade Econômica, “um tipo de ‘manifesto ideológico’ que se pretende superior à própria Constituição”, segundo Maria Luiza de Alencar, professora aposentada da Universidade Federal da Paraíba, em artigo publicado em janeiro deste ano, na página da Fundação Brasileira de Direito Econômico (FBDE). No mesmo ano, ainda que com alterações importantes, foi aprovada a reforma da Previdência (Emenda Constitucional 103/2019).

No terceiro ano de atuação da dupla Bolsonaro-Guedes, o legislativo brasileiro aprovou a lei 179/2021, que determina a independência do Banco Central (BC). No documento “O desmonte do Estado Brasileiro: desafios da conjuntura”, de junho de 2021, a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) avalia que os mecanismos operados pelo BC “garantem privilégios aos bancos, que seguem batendo recorde de lucros em plena pandemia”.

Também em plena pandemia de Covid-19, o Congresso Nacional respaldou a EC 109/2021, que impôs mais controle a gastos públicos. “Esta emenda obriga o Brasil a desistir do próprio futuro, ao aderir à mais radical austeridade e esterilizar a capacidade produtiva do país, desobrigando o desenvolvimento e impondo limites ao governo para injetar recursos na economia”, explica Maria Luiza. Austeridade aliás bastante enviesada, pois não se aplicou à vertiginosa farra do “Orçamento Secreto”, a queima de bilhões de reais em “emendas do relator” cujo

objetivo mais ou menos escancarado era ampliar as chances de reeleição de Jair Bolsonaro à Presidência da República.

Um vetor importante no processo de desindustrialização passa pela saída do Estado da condição de indutor da economia em setores estratégicos, por meio de privatizações que geram aumento dos preços dos serviços, precarização da força de trabalho, achatamento de salários, demissões e consequentes quedas na qualidade dos serviços, bem como a retirada de qualquer “visão social” por parte dos novos donos no uso de bens públicos, como água e energia.

“Quando você tira do controle do Estado cadeias [produtivas] tão significativas como combustíveis, petróleo e gás e, principalmente, o setor elétrico, vai para um processo, cada vez mais, de perda de densidade tecnológica de nossa indústria, voltando ela para cadeias cada vez mais simples, até o limite em que a gente vai se transformando novamente numa colônia agroexportadora”, adverte Fausto Augusto Jr.

O governo Michel Temer vendeu sete subsidiárias da Eletrobras, que operavam no Piauí (Cepisa), em Alagoas (Ceal), em Goiás (Celg D), no Acre (Eletroacre), no Amazonas (AME), em Rondônia (Ceron) e em Roraima (BVenergia), tirando de vez a empresa do setor de distribuição de energia. O processo de privatização atingiu também a Petrobras, com os desinvestimentos feitos pela estatal nas subsidiárias Citepe, Petroquímica Suape, TAG, NTS e BR Distribuidora, esta última já no governo Bolsonaro, como também os campos de petróleo e ações do IRB

e da Neoenergia. Temer ainda conseguiu aprovar a lei 13.303/2016, o “Estatuto das Estatais”, que afastou o Estado da gestão de suas próprias empresas.

## **No apagar das luzes de seu governo, Bolsonaro vendeu uma das joias da coroa, a Eletrobras, na semana em que a companhia completou 60 anos. A desestatização da empresa foi autorizada pelo Congresso em 2021, mesmo ano em que a Eletrobras obteve lucro de R\$ 5,7 bi**

Em 2018 o país possuía 134 estatais federais, incluindo as subsidiárias. Em 2020 já eram 197. Este aumento traduz a estratégia de privatizações do governo Bolsonaro, depois que o Supremo Tribunal Federal (STF) proibiu, em 2019, a venda de estatais sem o aval do parlamento. A criação de subsidiárias foi a saída encontrada por Paulo Guedes para avançar na entrega do patrimônio público, já que a decisão do STF só protege as empresas-mães. “Fica permitida a venda da subsidiária,

sendo essa compreendida como empresa acessória, mas que recebeu as principais funções da empresa principal”, elucidam André Santos e Neuriberg Dias, assessores do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), em artigo no site da entidade, publicado em abril de 2021.

No governo Bolsonaro foi vendida a Companhia Docas do Espírito Santo (Codesa) e extintas a Companhia Docas do Maranhão (Codomar) e a Companhia de Armazéns e Silos de Minas Gerais (Casemg). Equivale a menos de um terço do que Paulo Guedes pretendia entregar, mas, sob pressão popular, não conseguiu. No entanto, já no apagar das luzes de seu governo, Bolsonaro vendeu uma das joias da coroa: a Eletrobras. Foi em junho de 2022, na semana em que a companhia completou 60 anos. Um ano antes, o Congresso Nacional autorizara a desestatização da empresa, por meio da aprovação da lei 14.182/2021.

A Eletrobras obteve lucro de R\$ 5,7 bilhões em 2021. A empresa é responsável por cerca de um terço de toda a capacidade de geração de energia elétrica no Brasil e por quase a metade das linhas de transmissão do país. “A privatização impacta diretamente a propriedade sobre as grandes reservas de água doce do Brasil, o que é bastante grave, bastante sério e envolve uma questão

de segurança nacional, uma vez que a questão da energia é, antes de mais nada, uma questão de interesse de todos e não de determinados grupos”, avalia Fausto Augusto Jr., do Dieese.

Capitalizada por meio de oferta pública de ações na Bolsa de Valores, a companhia teve a participação do governo federal reduzida de 62% para 45%. No pacote, foram entregues quatro subsidiárias: Chesf, Furnas, Eletronorte e Eletrosul. Já a Eletro nuclear e a Itaipu Binacional foram repassadas à Empresa Nacional de Participações em Energia Nuclear e Binacional (ENBPar), estatal criada com objetivo de abrigar ambas.

A venda da Eletrobras provocará inevitavelmente um aumento de contas de energia para os consumidores, em proporção ainda desconhecida. Entre outras razões porque, com a privatização, chegará ao fim a cotização prevista em medida provisória editada pela presidenta Dilma Rousseff no ano de 2012 que obriga geradoras a venderem parte da energia, às distribuidoras, a preço de custo.

Mais de 100 outros processos de privatização — entre desestatizações e desinvestimentos — se encontram tramitando atualmente e podem ser revistos pelo governo Lula a partir de janeiro de 2023. Destaque para Dataprev, CMB, CBTU, ABGF, Emgea, Trensurb, Codesp, Ceitec, Nuclep, Ceasa Minas, Serpro e Correios.

---

### **Nota**

1 | Jornalista. Especial para a Revista Adusp.

# BOLSONARO CONSOLIDOU DESMONTE DE POLÍTICAS PÚBLICAS, DIZ RELATÓRIO DO INESC

O ano de 2021 consolidou o processo de desfinanciamento de políticas públicas que, interrompidas ou prejudicadas pela escassez de recursos, fizeram o Brasil retroceder no combate às desigualdades e na preservação dos direitos humanos. É o que diz o relatório “A Conta do Desmonte – Balanço Geral do Orçamento da União”, produzido pelo Instituto de Estudos Socioeconômicos (Inesc), organização não governamental com mais de quarenta anos de atuação na área de democracia e direitos humanos. “O que se desprende da gestão Bolsonaro é uma política deliberada de desmonte. Quando analisamos os gastos, observamos, com raras exceções, quedas expressivas na execução financeira dos órgãos e das políticas públicas”, constata Livi Gerbase, assessora política do Instituto.

O documento busca responder à pergunta: em que medida o esforço fiscal da União resulta em justiça? “Boa parte dessa desestruturação pode ser explicada pelo teto de gastos, medida fiscal que em 2016 congelou o Orçamento da União até 2026. Mas não é só isso. Há intenção deliberada de tornar a máquina pública ineficiente para justificar privatizações ou apropriações privadas de bens e serviços públicos, e reformas que resultem em menor intervenção do Estado”, explica Livi.

O relatório do Inesc analisa os gastos do governo Bolsonaro, com o intuito de abastecer o debate sobre justiça econômica, social e ambiental. “Essa gigantesca e rápida operação de desmonte das políticas públicas foi possível, pois as forças defensoras de interesses privatistas, como agronegócio, mineradoras, empresas de logística e das áreas de saúde e educação, fabricantes de armas, entre tantas outras, encontram fortes aliados tanto no Legislativo quanto no Executivo”, pontua a assessora do Inesc.

Entre os instrumentos usados na execução dos desmontes sociais estão, entre outros, além do teto de gastos, o chamado “Orçamento Secreto”, manobra criada pelo legislativo para empoderar parlamentares diante de suas bases políticas. “O Orçamento Secreto direciona o gasto público, sem limites e nem critérios de distribuição. Os altos valores alocados nos dois anos desde sua criação devem causar grande preocupação à sociedade”, alerta Livi.

O balanço aborda os (não) gastos de forma segmentada: Covid-19, saúde, educação, direito à cidade, meio ambiente, povos indígenas, criança e adolescente, igualdade racial e mulheres. “Ao alimentar uma falsa dicotomia entre vida e economia, mas sem ‘salvar’ nenhuma delas, o mandato de Jair Bolsonaro deixou mais de 660 mil pessoas morrerem de Covid-19”, lamenta Nathalie Beghin, coordenadora da assessoria política do Inesc, no prefácio do relatório (a cifra atual de óbitos pela pandemia no Brasil já chega, porém, a 690 mil).

O Inesc compara a década atual com os anos 1980, ao denominar o período de agora como “década perdida”. Chega a esta conclusão a partir de indicadores econômicos e sociais das duas épocas. “A comparação é relacionada principalmente ao crescimento do Produto Interno Bruto (PIB). Já são seis anos, pelo menos, de um crescimento estagnado no Brasil. E isso tem vindo junto com o aumento do desemprego e agora também com inflação. E isso casa exatamente com o teto de gastos. Então o governo não está fazendo uma política de investimentos, uma política de incentivo ao crescimento”, finaliza Livi. A seguir, informações setoriais que constam do Relatório do Inesc.

**Covid-19.** Os recursos federais destinados ao combate à Covid-19 no ano de 2021 tiveram uma queda de 78,8% em relação ao ano anterior. E 28% do que foi autorizado não foram executados. Vale lembrar que 2021 foi o período mais letal da pandemia, com 396 mil mortes. Naquele ano, o auxílio emergencial só saiu em abril e com cortes na casa de 50%. E os recursos autorizados para 2022 para combate ao coronavírus não chegam a 10% do que foi gasto em 2021, apenas R\$ 11,8 bilhões, sendo mais de dois terços deste valor para a aquisição de vacinas.

Excetuando-se os gastos com a pandemia, a execução financeira na área da saúde no ano de 2021 registrou cortes de quase R\$ 11 bilhões desde 2019, uma perda de 7% em dois anos. E a dotação aprovada para 2022 é 18% menor que a executada no ano passado – uma redução de R\$ 32,8 bilhões. Importante lembrar que tal desfinanciamento do SUS ocorre em momento de liberação de demandas reprimidas em razão da pandemia, como cirurgias e exames adiados e tratamentos interrompidos.

**Educação.** Em meio ao caos causado pela Covid-19, não houve nenhum esforço do governo federal no sentido de atenuar o prejuízo escolar dos estudantes da rede pública. Entre 2019 e 2021, a execução da área de educação diminuiu R\$ 8 bilhões e, em que pese o valor autorizado para o ano passado ter sido um pouco maior que o de 2020, a execução foi menor. Já no ensino superior, a queda na execução orçamentária é da ordem de R\$ 7 bilhões desde o início do governo Bolsonaro.

**Direito à cidade.** Apesar de o déficit habitacional brasileiro ser de mais de 6 milhões de moradias, o governo federal não destinou recursos para habitações de interesse social nos anos de 2020 e 2021. Os R\$ 18 bilhões desembolsados em 2019 foram relativos a pagamentos de despesas contratadas em anos anteriores.

**Meio ambiente.** O orçamento executado para o meio ambiente em 2021 foi de R\$ 2,49 bilhões, o menor dos últimos três anos, apesar de a pressão internacional ter feito com que houvesse um aumento nos valores destinados ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), após a divulgação, por parte do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), do acelerado crescimento das taxas de desmatamento. A taxa de desmatamento em janeiro de 2022 foi 419% maior que a registrada no mesmo período do ano anterior.

**Povos indígenas.** Desde a posse de Jair Bolsonaro, 45% dos recursos da ação orçamentária destinada a proteger e demarcar os territórios indígenas foram direcionados a indenizações e aquisições de imóveis – medidas que beneficiam não indígenas. Em 2022, o orçamento autorizado para a Funai trouxe um corte de R\$ 100 milhões.

**Criança e adolescente.** A execução financeira das ações relacionadas à Assistência à Criança e ao Adolescente caiu 28% entre 2019 e 2021, sendo no ano passado de R\$ 382 milhões. O investimento no combate ao trabalho infantil caiu vinte vezes em três anos, chegando a míseros R\$ 332 mil em 2021, o que equivale a R\$ 0,19 por criança/ano, estimando-se que sejam 1,8 milhão de crianças em tal situação. Os recursos destinados à socioeducação foram reduzidos em 70%, caindo para R\$ 1,9 milhão em 2021.

**Igualdade racial.** Em 2021, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), a quem cabe, em tese, conduzir ações de promoção da igualdade racial, investiu nelas oito vezes menos que no primeiro ano do governo Bolsonaro: apenas R\$ 2 milhões. Foram executados míseros R\$ 164 mil em ações de reconhecimento e indenização de propriedades quilombolas, além de R\$ 792 mil de compromissos assumidos em anos anteriores. Para 2022 a alocação de recursos para demarcação de terras quilombolas segue irrisória: R\$ 505 mil.

**Mulheres.** O governo Bolsonaro mudou a política pública voltada para as mulheres, resultando no Programa 5034: “Proteção à Vida, Fortalecimento da Família, Promoção e Defesa dos Direitos Humanos para Todos”. Além de trazer nas entrelinhas pautas fundamentalistas, tal programa se tornou um “guarda-chuva” para a execução de ações para crianças e adolescentes, idosos, pessoas com deficiência, LGBTQIAP+, quilombolas e indígenas, além da política de promoção da igualdade racial, que foi desmontada.

A ministra Damares Alves continuou negligenciando a Casa da Mulher Brasileira (CMB). Dos R\$ 21,8 milhões autorizados, apenas R\$ 1 milhão foi executado. Em 2019, nada foi investido na CMB e em 2020, apenas míseros R\$ 308 mil. Em 2022, os recursos foram igualmente parcos: apenas R\$ 5,1 milhões para enfrentamento à violência contra a mulher e promoção de sua autonomia, e outros R\$ 8,6 milhões para a CMB. A alocação mais baixa em quatro anos da gestão.

(Rudson Soares)

# O FATOR “CENTRÃO”

Rudson Pinheiro Soares<sup>1</sup>

J. Batista/Câmara dos Deputados



Arthur Lira (PP-AL), presidente da Câmara dos Deputados: "Centrão" no comando do parlamento

*A aliança explícita firmada em 2021 entre o governo Bolsonaro e o bloco parlamentar de direita liderado por PL, PP e Republicanos teve como finalidade imediata blindar o ex-capitão de mais de 100 pedidos de **impeachment** e outros de aberturas de CPIs, mas deu grande protagonismo ao “Centrão”. Como o governo Lula lidará com esse problema ao longo do mandato? “Não será fácil governar sem correr o risco de vetos sistemáticos. A decantada habilidade de Lula será posta à prova”, comentou Cláudio Couto, docente da FGV*

**A** vitória de Arthur Lira (PP-AL) na disputa pela presidência da Câmara dos Deputados em fevereiro de 2021, com apoio do Palácio do Planalto, ato contínuo a nomeação da deputada Flávia Arruda (PL-DF) para ministra-chefe da Secretaria de Governo e, no início do segundo semestre, a posse do senador Ciro Nogueira (PP-PI) como titular da Casa Civil, marcaram a ascensão e consolidação do “Centrão” na sala de comando do governo de Jair Bolsonaro.

Eleito com o discurso de combater a velha política, Bolsonaro não demorou a fazer o contrário. Mais do que buscar uma aliança com o Centrão, algo ocorrido em outras gestões, o presidente pôs o grupo no coração de seu governo. Oito de seus ministros filiaram-se a partidos do bloco e o próprio Bolsonaro ingressou no Partido Liberal (PL), controlado pelo ex-deputado Valdemar da Costa Neto, eminência parda do agrupamento.

“O Centrão apoiou sucessivos governos: FHC, Lula, Dilma, Temer e, agora, Bolsonaro. Mas hoje tem mais poder do que jamais teve. Indica ministros e comanda o orçamento. O Bolsonaro é completamente dependente e servil ao Centrão”, explicou à *Revista Adusp*, em maio de 2022, o experiente Arlindo Chinaglia (PT-SP), ex-presidente da Câmara dos Deputados (2007/2009) e em sua sétima legislatura consecutiva na casa.

A maioria dos parlamentares do grupo, no entanto, já apoiava a agenda governista. A modalidade Emendas do Relator, também conhecida como “Orçamento Se-

creto” — instrumento pelo qual o relator do orçamento direciona, sem transparência, emendas a partir de acordos informais com parlamentares — não foi vetada por Bolsonaro, já constando desde 2020 na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e tendo importante papel no controle dos votos do Centrão.

Às vésperas e no dia da votação da PEC dos Precatórios, por exemplo, que ocorreu em 3 de novembro de 2021, o governo liberou R\$ 961,7 milhões em emendas do Orçamento Secreto acordadas com parlamentares do Centrão. A PEC, defendida por Bolsonaro, foi aprovada com 312 votos, quatro a mais que o necessário. Nas eleições de 2022, as verbas distribuídas por meio do Orçamento Secreto pavimentariam o crescimento da candidatura de Bolsonaro, especialmente no segundo turno.

Mas se já havia uma “simpatia” do bloco pela agenda governista, por que houve a ascensão do grupo ao núcleo central do governo? A aliança formal que deu protagonismo ao bloco informal ocorreu em momento de baixa popularidade do presidente da República, ou seja para blindá-lo dos mais de 100 pedidos de *impeachment* e dos de aberturas de comissões parlamentares de inquérito (CPIs), frutos de denúncias de corrupção e do desastroso enfrentamento à pandemia de Covid-19.

“O Centrão engoliu o Bolsonaro. Isso se deu não só por causa dos escândalos e do [movimento] ‘Fora Bolsonaro’, mas também por uma absoluta incapacidade política e

administrativa do governo — é um time absolutamente incompetente. Então, em um dado momento o Bolsonaro quis e precisou compor formalmente com o Centrão”, analisa Chinaglia. Quem pode abrir um processo de *impeachment* do primeiro mandatário é o presidente da Câmara dos Deputados, e Arthur Lira bloqueou todos os pedidos. Seriam necessários ainda 342 votos a favor do afastamento, de um total de 513 deputados. Ou seja: o grupo funciona como ferrolho contra a queda do presidente.

“Bolsonaro se protegeu do *impeachment* e também da autorização da Câmara para que investigações pudessem torná-lo réu. Temer agiu assim, no caso JBS”, compara o cientista político Cláudio Couto, professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV). “O Temer passou por uma absoluta dependência do Centrão, com grande quantidade de deputados-ministros em seu governo”, lembra Chinaglia.

As três principais legendas do Centrão, PL, PP e Republicanos, controlaram juntas, com os ministérios que exerciam, cerca de R\$ 150 bilhões do orçamento de 2022. Comandaram estatais e autarquias, como o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), ligado ao MEC e que tem orçamento de R\$ 54 bilhões. Um traço importante do bloco é a alta capilaridade partidária. Além dos três partidos do “núcleo duro”, o Centrão marca presença no PTB, PSC, Patriotas, Progressistas, PSC, Avante e até em siglas que, oficialmente, estão na oposição, como SDD, MDB, União Brasil, PSDB e PSD.

## O “Centrão” surge em 1987, quando a direita se articula no Congresso para combater avanços políticos e sociais no texto da nova Constituição. Mas a sua atual configuração tem origem em 2015, quando Eduardo Cunha (PMDB-RJ), representante do baixo clero, elege-se presidente da Câmara dos Deputados

O termo “Centrão” surgiu em 1987 para designar um grupo de parlamentares conservadores e fisiológicos que se opunham a mudanças mais estruturais defendidas por forças progressistas, nas discussões e votações da nova Constituição Federal, aprovada em 1988. Abastecidos por benesses do governo Sarney, conseguiram impedir avanços civilizatórios importantes, como a democratização dos meios de comunicação. “Sua finalidade era bloquear iniciativas percebidas como progressistas. E o Centrão foi muito bem-sucedido nisso. Como se tratava de um Congresso Constituinte [ao contrário do que muita gente pensa, não houve uma assembleia nacional constituinte], esse grupo também atuou como base de sustentação do governo Sarney. Tornou-se célebre a frase do principal líder do Centrão à época, o deputado Roberto Cardoso Alves (PTB-SP): ‘É dando que se recebe’”, recorda Couto.

O perfil médio dos integrantes da base do Centrão é de um político do chamado “baixo clero”, parlamen-

tar pouco importante e mais atento a questões que garantam sua sobrevivência política (e até financeira) do que interessado nos grandes temas nacionais. Daí o *habitat* natural do bloco ser a Câmara dos Deputados e não o Senado Federal, uma vez que, normalmente, senadores costumam ter maior prestígio e visibilidade política. O próprio Ciro Nogueira, hoje senador licenciado, iniciou sua liderança quanto atuava no “baixo clero”: foi deputado federal de 1995 a 2010, quando se elegeu para o Senado pela primeira vez.

O grupo ocupa historicamente cerca de 200 cadeiras na Câmara, o que faz com que qualquer governo precise negociar com estes parlamentares, se quiser aprovar pautas na casa. É um bloco sem o menor interesse em ser oposição, seja a qual governo for. Apoiou todos os presidentes desde a redemocratização do país.

A atual configuração do Centrão tem origem em 2015, momento em que a expressão voltou à tona, quando o então deputado Eduardo Cunha (PMDB-RJ), legítimo representante do “baixo clero”, venceu a eleição para a Presidência da Câmara. Cunha arregimentou uma base de apoio denominada “Blocão”, passando em seguida a ser chamada de Centrão e que teve papel central no golpe parlamentar, midiático e judicial que derrubou a presidenta Dilma Rousseff (PT) em 2016.

No governo Bolsonaro, porém, assumiu um protagonismo nunca visto. No início de 2022, decreto presidencial deu poderes a Ciro Nogueira para decidir sobre o Orçamento da União. Tal autoridade era exclusiva de Paulo Guedes, da Economia. Em fevereiro, outro decreto de Bolsonaro deu ao ministro-chefe da Casa Civil a palavra final

quando ocorrerem divergências entre ministérios sobre atos normativos. “O Centrão sempre teve poder em todos os governos, mas no governo Bolsonaro se tornou extremamente poderoso, tanto no Palácio do Planalto quanto no Congresso”, pontua a jovem deputada federal Talíria Petrone (PSOL-RJ).

“Noutros governos os ‘partidos de adesão’, como prefiro denominar o Centrão, apoiavam agendas substantivas que o Executivo propunha. O governo Bolsonaro não tem propriamente uma agenda de políticas públicas e se ocupa mais em destruir as longamente construídas. Com isso, quem define a agenda é o próprio Congresso. Ou seja: antes o Centrão servia aos governos, ainda que recompensado por isso; agora o Centrão se serve do governo, sendo seu compromisso basicamente o de proteger politicamente o presidente”, reflete Cláudio Couto, que falou à *Revista Adusp* antes da eleição de 2022.

**“O Centrão é mais complexo do que parece. Acabei centralizando as articulações para derrotar o voto impresso. E, nesta condição, conversei com líderes do Centrão. Eles não tinham dúvida de que Bolsonaro estava procurando confusão, e o Centrão não embarca nisso”, avalia Arlindo Chinaglia (PT-SP), ex-presidente da Câmara dos Deputados**



Por causa desta dependência do “baixo clero”, que remete ainda a outras questões, como a estrutura partidária e eleitoral brasileira, o cientista político Sérgio Abranches cunhou o termo “presidencialismo de coalizão” para se referir ao sistema político de nosso país. Não por acaso, Arthur Lira, em junho de 2021, publicou na *Folha de S. Paulo* o artigo intitulado “O Centrão é uma força moderadora”, no qual alega que o bloco tem papel fundamental na governabilidade e no funcionamento da máquina pública.

Há sentido no raciocínio. Apesar de governista, o Centrão não endossou arroubos golpistas de Bolsonaro, como no caso da votação que tentou aprovar a impressão do voto eletrônico. Não querem qualquer ameaça a um sistema no qual sabem jogar o jogo, visto que as possibilidades de um novo terreno político lhes são desconhecidas. “Os partidos de adesão não têm compromisso necessário com o que só interessa ao presidente [Bolsonaro]. Estão preocupados com suas próprias reeleições, logo, não têm por que criar problemas num âmbito em que as coisas estão funcionando”,

frisa Couto. “Os membros do Centrão não gostariam de se indispor com o TSE e tribunais superiores, apenas por causa do presidente”, observa Talíria Petrone.

“O Centrão é mais complexo do que parece. Por circunstância, acabei centralizando as articulações para derrotar o voto impresso. E, nesta condição, conversei com líderes do Centrão. Eles não tinham nenhuma dúvida de que o Bolsonaro estava procurando confusão e o Centrão não embarca nisso. Não é deslealdade, é posicionamento. As benesses do governo não levam o Centrão a abrir mão, totalmente, do que defende. O pessoal vai até o limite, mas não pula na cova junto com o Bolsonaro, não”, avalia Chinaglia.

O perfil fisiológico do Centrão não faz do bloco um grupo “sem ideologia”, como muitos pensam. São políticos conservadores. Se bem recompensados, apoiam governos de esquerda, mas desde que as pautas postas em votação pelo executivo não apontem para mudanças estruturais de cunho progressista. Não vão ajudar a democratizar estruturas que possam lhes tirar privilégios de classe. “O Centrão tem uma agenda

econômica liberal que os faz ter alguma identidade ideológica”, afirma a parlamentar do PSOL.

“A própria origem do grupo, como uma reação conservadora na Constituinte, mostra que há um limite. Trata-se de uma direita tremendamente pragmática e, portanto, flexível, mas ainda assim, uma direita. Tem o nome de Centrão porque à época pegava mal se autodenominar de direita”, explica Couto.

Como se dará a relação entre Luis Inácio Lula da Silva, a partir de sua posse em 1º de janeiro de 2023, e o Centrão? “Um presidente que procure liderar sua base parlamentar tende a equilibrar mais o jogo ou, quem sabe, entrar num conflito. Lula terá dificuldades bem maiores do que teve em seu primeiro mandato na relação com o Congresso, por causa desse empoderamento dos partidos de adesão”, pensava o professor da FGV, examinando o que, àquela altura, ainda era apenas uma hipótese. “Não será fácil governar sem incorrer em altos custos políticos e sem correr o risco de sofrer vetos sistemáticos. Toda a decantada habilidade de Lula será posta à prova”, concluiu.

---

## Nota

1 Jornalista. Especial para a *Revista Adusp*.

# LISETE ARELARO E O SOL DE MAIAKÓVSKI

Daniel Garcia



Professora Lisete Arelaro em assembleia da Adusp (2014)

“Incansável lutadora”, “liderança teórica e política incontornável nas questões relacionadas à educação pública”. Assim o *Informativo Adusp* definiu a professora Lisete Arelaro, ao noticiar seu falecimento, ocorrido em 12 de março de 2022, aos 76 anos de idade, em São Paulo. Foi uma tentativa razoável, porém insuficiente, de explicar quem foi Lisete.

Lisete Regina Gomes Arelaro, professora da Faculdade de Educação (FE-USP) desde 1982, tornou-se livre-docente em 2004 e professora titular do Departamento de Administração Escolar e Economia em 2009. Foi chefe do departamento e depois, de 2010 a 2014, diretora da FE. Em junho de 2021, já aposentada, recebeu o título de Professora Emé-

rita pela faculdade. Descrita simplesmente dessa forma, sua trajetória acadêmica pareceria convencional, ainda que exemplar. Lisete, porém, não cabe em sínteses padronizadas, como veremos.

Autora de um dos prefácios do livro *Escritos sobre Políticas Públicas em Educação* (2020), uma coletânea dos principais textos de Lisete publicada pela FE com o propósito de subsidiar a concessão do título de Professora Emérita, sua amiga e colega de faculdade Sonia Kruppa recorre ao poema “A extraordinária aventura vivida por Vladimir Maiakóvski no verão na datcha” (1920), no qual o poeta relata um “diálogo” com o sol, para retratar a personalidade cativante de Lisete.

“Você pensa que brilhar é fácil? Prove, p’ra ver!”, provoca o sol, na celebrada tradução do igualmente poeta Augusto de Campos. “Brilhar para sempre, brilhar como um farol, brilhar com brilho eterno, gente é p’ra brilhar”, diz Maiakóvski ao arrematar a hipotética conversa, “e que tudo o mais vá para o inferno”.

No entender de Sonia, tais versos “aplicam-se integralmente à pessoa e à trajetória profissional e política” de Lisete. “Lisete é como o sol cantado e homenageado pelo poeta, no compromisso alegre, vivo e profundo com a escola pública de qualidade, em que os ideais de justiça social não são apenas discurso, mas atividades e práticas consistentes”. É o que se revela ainda, acrescenta, “em diferentes momentos que antecedem e circundam sua atividade acadêmica” na FE, seja como estudante de mestrado, em 1968, sob orientação de Luis Pereira e, depois, de Maria da Penha Villalobos, seja quando inicia seu doutorado, sob orientação de José Mário Pires Azanha.

Sonia lembra que Lisete foi “aprovada no primeiro processo seletivo público para professores desta faculdade”, a FE que viria a ter um papel determinante na sua atuação como educadora e como pensadora da educação pública, gratuita, de qualidade e socialmente referenciada: “Ainda que tenha tido incursões pela PUC de Campinas, onde fez sua graduação [1963-1966] e lecionou, e pela PUC de São Paulo, como professora e pesquisadora [1997], sua trajetória acadêmica centra-se na FE”, registrou.

É verdade. Mas, é bom que se diga, Lisete foi professora de ensino secundário na rede pública estadual (1968-1970) e depois assumiu funções de assessoria, coordenação e direção na Secretaria de Estado de Educação, onde trabalhou até 1997. Entre 1990 e 1997 foi diretora concursada da Escola Estadual

de Primeiro e Segundo Grau “Professor Cândido Gonçalves Coutinho”. Portanto, conhecia bem os problemas do ensino público estadual, que, posteriormente, trataria de estudar em profundidade em diversas pesquisas levadas a cabo na FE.

“Não à toa, em seu memorial ao concurso de livre-docente [...] Lisete se autodenominou ‘caixeira viajante da Educação’: trinta e dois anos de atividades de magistério no serviço público estadual, além do tempo dedicado à Universidade de São Paulo”, escreveu Sonia. Paralelamente a esse percurso, outra experiência notável: integrou a equipe do professor Paulo Freire quando ele esteve à frente da Secretaria Municipal da Educação da capital paulista, na gestão da prefeita Luiza Erundina (1989-1992).

### **“Tinha duas qualidades essenciais como gestora pública: clareza política e perícia administrativa. Sabia o que fazer e por que fazer”, diz Mário Cortella sobre a atuação de Lisete na gestão de Paulo Freire. Nunca, acrescenta, subordinou “a clareza política à perícia administrativa”**

O filósofo e educador Mário Sérgio Cortella, que trabalhou com ela durante a gestão de Freire, relembrou em fortes pinceladas a atuação de Lisete, em homenagem organizada pelo Coletivo Paulo Freire em agosto de 2022. “Lisete foi gestora pública em várias arenas: foi gestora de escola pública, foi gestora de secretarias municipais de Educação, como São Paulo e Diadema, foi gestora da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. Portanto, ela tem toda uma trajetória no mundo da gestão pública”, destacou Cortella. “Tinha duas qualidades essenciais como gestora pública: clareza política e perícia administrativa. Ela sabia o que fazer, e a gente recorria a ela o tempo todo; e ela sabia *por que* fazer. Uma das coisas especiais da capacidade da Lisete é que ela em momento algum subordinou a clareza política à perícia administrativa”.

O relato de Cortella evidencia suas qualidades como assessora do então secretário municipal da Educação: “A clareza política da Lisete era tão grande que às vezes eu atravessava [o prédio], como chefe de gabinete que era, ou até



Com Paulo Freire: experiência marcante na Prefeitura de S. Paulo (1989-1992)



No evento USP Talks, em 2016

a pedido do professor Paulo Freire, ia até a Lisete do outro lado, e dizia [mostrando um papel]: ‘Isso não dá’, e a Lisete dizia: ‘Isso não pode, ou isso não dá?’. Eu dizia: ‘Não, isso não dá’. Ela dizia: ‘Por que não dá? Porque a legislação permite’. Eu digo: ‘Sim, mas não foi feito’. Ela dizia: ‘Nós vamos fazer’”.

Ele também conta que era comum procurar por ela, na secretaria, e ter dificuldades para encontrá-la, por estar “escondida” em meio a pilhas e mais pilhas de processos administrativos que precisavam ser lidos. Chamava por ela, e então ouvia, de algum lugar em meio à papelada: “Estou aqui”. Era, considera ele, uma “gestora pública admirável, decente, capaz e acima de tudo alguém que podia fazer tudo aquilo com alegria”. Sonia Kruppa é outra que menciona essa atividade invisível: “Era uma leitora ávida das coisas, e boa escriba. Cada parecer que ela dava num processo era um testemunho, era uma delícia ler depois, porque tinha uma fundamentação”.

Podemos agora retornar ao seu percurso formativo. Lisete graduou-se em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (Puccamp) em 1966. Em 1980 obteve o mestrado e em 1988 o doutorado em Educação, ambos em São Paulo, pela FE. Em 1990 cursou pós-doutorado na

Universidade Livre de Barcelona. Tornou-se livre-docente na USP em 2005, ao ter aprovada a tese “Os Fundos Públicos no Financiamento da Educação — o caso Fundeb: Justiça Social, Equívoco Político ou Estratégia Neoliberal?”, na qual examinou as contradições do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação.

Enquanto exercia a docência na USP, por duas vezes Lisete foi secretária municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer de Diadema (1993-1996 e 2001-2002). Posteriormente, presidiu o Fórum Nacional de Faculdades e Centros de Educação Públicos (2012-2014) e a Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (Fineduca, 2015-2017). Integrou, por décadas, o Grupo de Trabalho de Política Educacional da Adusp (GTPE). Atuou ainda na Associação Nacional de Edu-

cação (ANDE), na Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPEd) e no Centro de Estudos, Educação e Sociedade (Cedes).

Suas pesquisas na FE tratavam de temas candentes da educação pública, relacionados à política educacional, ao financiamento da educação básica e à carreira do magistério, sempre sob uma perspectiva antineoliberal e fundada no pensamento crítico. Por exemplo: “Análise das consequências de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e a Fundação Ayrton Senna para a oferta educacional (2007-2010)” estudou os efeitos na oferta e na gestão da educação pública dos programas “Gestão Nota 10” e “Escola Campeã”, que resultaram de parcerias firmadas entre municípios brasileiros e aquela instituição privada.

Outro exemplo na mesma linha foi “Parcerias público-privado: Estratégias de Municípios brasileiros para o atendimento educacional, 2007 a 2012”, a partir da constatação de que mais de 200 municípios paulistas, dos 645 existentes, vinham praticando parcerias com entidades privadas. O projeto, que implicou 18 estudos de caso, analisou parcerias para manutenção de creches, parcerias de gestão educacional e as de compra de material pedagógico.

Em artigo prestes a ser publicado<sup>1</sup>, Rubens Barbosa de Camargo e Angela Rabello Tamberlini destacam algumas características essenciais das pesquisas de Lisete. “Sua produção acadêmica sempre teve algumas marcas indeléveis. Em primeiro lugar, sempre foi uma produção crítica e imersa nas questões de seu tempo uma vez que fazia questão de se envolver na discussão, na produção e na crítica dos diferentes caminhos da política educacional brasileira”, anotam. “Em segundo lugar, quase sempre foi uma produção coletiva, pois acreditava no trabalho com seus pares (acadêmicos, políticos, educacionais, sindicais e sociais) com os quais se identificava. Em terceiro lugar, sua produção sempre foi amparada numa perspectiva marxista e gramsciana, portanto, marcada por conceitos e categorias de análise como ‘exploração’, ‘dominação’, ‘luta de classes’, ‘ideologia’, ‘desigualdade estrutural’, ‘utopia’, ‘emancipação’, ‘transformação social’, ‘construção de hegemonia’, ‘interesses econômicos’, ‘conflito social’, ‘democracia’ entre outras”.

### Uma faceta importante da atividade política de Lisete foi a participação em disputas eleitorais. Candidata a deputada estadual em 2002 pelo PT, obteve expressivos 34 mil votos. Em 2018, foi candidata do PSOL ao governo estadual

Lisete é coautora de *Às portas da universidade: alternativas de acesso ao ensino superior* (Xamã, 2012), com Gilberto



Lisete durante o “Abraço ao Hospital Universitário” (2017)

Cunha Franca e Máira Tavares Mendes; *Educação e Políticas Públicas* (Xamã, 2002) e *Progressão Continuada x Progressão Automática* (Cortez, 2002), ambos com Ivan Valente. Organizou *Direitos Sociais, Diversidade e Exclusão. A Sensibilidade de quem as vive* (Mercado das Letras, 2018). É autora ou coautora de 35 capítulos de livros e de diversos outros escritos.

Uma faceta importante da atividade política de Lisete foi sua participação em disputas eleitorais proporcionais e majoritárias. Foi candidata a deputada estadual em 2002, pelo PT, ocasião em que obteve expressivos 34 mil votos. Vol-

taria aos palanques em 2018, quando candidatou-se a governadora de São Paulo pelo PSOL e obteve 507 mil votos. Diferentemente da vez anterior, quando teve chances reais de eleger-se, nesta oportunidade Lisete sabia que estava cumprindo um papel político simbólico, embora relevante. De qualquer modo, saiu-se muito bem nos debates de TV.

Outro aspecto interessante da sua biografia, talvez surpreendente, é que Lisete tinha formação musical e por três anos (1963-1966) atuou no Conservatório Musical de Campinas (CMC), lecionando história da música, pedagogia musical, teoria e solfejo, composição e piano.

Colaborador de Lisete em diversas atividades ao longo de muitos anos, o professor Rubens Barbosa Camargo, da FE, emocionou-se ao falar dela durante a homenagem prestada pelo Coletivo Paulo Freire. Numa apresentação sobre a amiga, destacou diferentes aspectos de sua experiência pessoal (“perseguida política, presa na Ditadura, assessora parlamentar”), mas também de sua atividade intelectual: “freireana, marxista, leninista, comunista, gramsciana, dialética, contraditória”.

(Paulo Hebmüller e Pedro Pomar)

#### Nota

1 “Lisete Arelaro: densidade acadêmica e luta política pavimentando o caminho do esperar”, revista do Cedes.