

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE JORNALISMO
CURSO DE JORNALISMO

JARDEL DOS REIS MENDES

A sub-representatividade de reitores negros no ensino superior brasileiro: uma análise do espaço não ocupado pela minoria em cargos de alta gestão nas universidades federais

MARIANA

2025

JARDEL DOS REIS MENDES

A sub-representatividade de reitores negros no ensino superior brasileiro: uma análise do espaço não ocupado pela minoria em cargos de alta gestão nas universidades federais

Monografia apresentada ao Colegiado do Curso de Jornalismo da Universidade Federal de Ouro Preto – *campus* Mariana, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Jornalismo.

Orientador: Prof. Dr. Rondon Marques Rosa.

MARIANA

2025

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

M538s Mendes, Jardel Dos Reis.

A sub-representatividade de reitores negros no ensino superior brasileiro [manuscrito]: uma análise do espaço não ocupado pela minoria em cargos de alta gestão nas universidades federais. / Jardel Dos Reis Mendes. - 2025.

72 f.: il.: gráf., tab..

Orientador: Prof. Dr. Rondon Rosa.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Jornalismo .

1. Negros - Brasil. 2. Negros - Educação (Superior). 3. Racismo. 4. Universidades e faculdades públicas. I. Rosa, Rondon. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE JORNALISMO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Jardel dos Reis Mendes

A sub-representatividade de reitores negros no ensino superior brasileiro: uma análise do espaço não ocupado pela minoria em cargos de alta gestão nas universidades federais

Monografia apresentada ao Curso de Jornalismo da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Jornalismo.

Aprovada em 19 de março de 2025.

Membros da banca

Prof. Dr. Rondon Marques Rosa - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)

Prof. André Quiroga Sandi - Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)

Prof.ª Dr.ª Agnes Francine de Carvalho Mariano - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab)

Rondon Marques Rosa, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 08/04/2025.



Documento assinado eletronicamente por **Rondon Marques Rosa, CHEFE DE GABINETE**, em 14/04/2025, às 11:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0895922** e o código CRC **E8ED7336**.

AGRADECIMENTOS

Dedico esta conquista à minha família, que sempre acreditou em mim e me apoiou em minhas ideias, por mais mirabolantes que fossem. Às minhas mães, Maria do Carmo, Maria Mindinha (*in memoriam*), Maura, Magda, Lucrecia e Rosa, sou imensamente grato pelo apoio emocional ao longo dos anos. Por meio de orações e o carinho incondicional que sempre me dedicaram.

Ao meu pai Paulo (*in memoriam*) mesmo não estando presente sei que ficaria orgulhoso desta vitória.

À Layla, meu profundo agradecimento por me incentivar a nunca desistir dos meus sonhos e por torcer incansavelmente pelo meu crescimento. À Gabrielle, obrigado pelos momentos de risos e pelas conversas que tornaram tudo mais leve.

Ao meu tio Luiz, agradeço pelas palavras de sabedoria e pelo acolhimento que sempre me impulsionaram a correr atrás dos meus objetivos.

Aos familiares Reis e Mendes, meu carinho e gratidão pelo aconchego e pelo amor que sempre me ofereceram.

Ao professor Rondon Marques, meu orientador, expresse minha sincera gratidão pelos ensinamentos, pela orientação precisa e pelo incentivo constante. Seu profissionalismo foi fundamental para a conclusão deste trabalho.

Aos meus amigos de “pedra que brilha”, agradeço pelo companheirismo, pelas conversas, pelas gargalhadas e pelo apoio incondicional. Valorizo cada momento que foi compartilhado e continuará.

À galera da UFOP, em especial aos colegas da 16.2, REFOP, REMOP, do posto de saúde e aos jornamigos, meu muito obrigada por tornarem a vida universitária mais leve e significativa.

Por fim, ao meu lar Aquarius, que me apresentou uma nova família, composta por pessoas únicas, cada uma com seu jeito especial de ser. Vocês me ensinaram a lidar com as diferenças e a importância da diversidade.

A todos, o meu eterno agradecimento!

“Se quer saber o final, preste atenção no começo”

Provérbio Africano

RESUMO

A partir de uma pesquisa de revisão bibliográfica, este estudo analisa a sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança nas universidades federais brasileiras, com foco na figura dos reitores e reitoras. O trabalho problematiza a baixa representatividade de negros na gestão universitária, questionando as origens e a reprodução dessa desigualdade racial no âmbito acadêmico. A investigação propõe uma análise crítica e antirracista do perfil dos reitores e reitoras das Ifes, destacando a persistência do racismo estrutural e institucional no Brasil. Os resultados evidenciam que o racismo institucional é um fenômeno estrutural que limita as oportunidades de ascensão profissional de docentes e gestores negros, perpetuando desigualdades históricas e culturais. Apesar de avanços promovidos por políticas afirmativas, como as cotas raciais e a heteroidentificação, a representação de negros em cargos de liderança nas universidades ainda é escassa. A pesquisa também destaca a importância da educação antirracista e da valorização da diversidade étnico-racial para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Conclui-se que é urgente reformular políticas educacionais e institucionais para combater o racismo estrutural e promover a inclusão racial nas universidades. A valorização de lideranças negras e o reconhecimento da pluralidade cultural brasileira são essenciais para transformar o ensino superior em um espaço verdadeiramente democrático e inclusivo. Este trabalho busca inspirar novas iniciativas que reduzam as desigualdades e fortaleçam o papel das universidades no desenvolvimento social e cultural do país.

Palavras-chave: Racismo institucional; Representatividade; Universidades Federais; Políticas afirmativas; Diversidade Étnico-racial.

ABSTRACT

Based on a literature review research, this study examines the underrepresentation of Black individuals in leadership positions within Brazilian federal universities, focusing on the role of university presidents (reitores and reitoras). The work problematizes the low representation of Black individuals in university administration, questioning the origins and perpetuation of this racial inequality in the academic sphere. The investigation proposes a critical and anti-racist analysis of the profiles of university presidents in federal institutions of higher education (Ifes), highlighting the persistence of structural and institutional racism in Brazil. The results reveal that institutional racism is a structural phenomenon that limits the professional advancement opportunities of Black faculty and administrators, perpetuating historical and cultural inequalities. Despite progress made through affirmative policies, such as racial quotas and hetero-identification, the representation of Black individuals in leadership roles within universities remains scarce. The research also emphasizes the importance of anti-racist education and the valorization of ethnic-racial diversity for building a more just and equitable society. It concludes that there is an urgent need to reform educational and institutional policies to combat structural racism and promote racial inclusion in universities. Valuing Black leadership and recognizing Brazil's cultural plurality are essential for transforming higher education into a truly democratic and inclusive space. This work aims to inspire new initiatives that reduce inequalities and strengthen the role of universities in the social and cultural development of the country.

Keywords: Institutional Racism; Representativeness; Federal Universities; Affirmative Policies; Ethno-racial Diversity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, durante reunião com Reitores das Universidades e Institutos Federais em Janeiro de 2023	12
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de analfabetismo entre pessoas de 15 anos ou mais de idade no ano de 2019.	20
Gráfico 2 - Nível de instrução das pessoas com 25 anos ou mais de idade no ano de 2019. ...	21
Gráfico 3 -Rendimento médio mensal real domiciliar <i>per capita</i> (em reais) por região.....	22
Gráfico 4 - Percentual de pessoas com rendimento (%) - por região.....	23
Gráfico 5 - População residente por cor ou raça (%).....	25
Gráfico 6 - Taxa de desocupação e taxa composta de subutilização, segundo os níveis de instrução	26
Gráfico 7 - Pessoas em ocupações informais (%).....	27
Gráfico 8 - Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas (R\$/mês).....	28
Gráfico 9 - Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas (R\$/hora).....	29
Gráfico 10 - Pessoas ocupadas em cargos gerenciais, segundo quintos em ordem crescente de rendimento do trabalho principal (%)	29
Gráfico 11 - Mapa das instituições federais de ensino superior no Brasil.....	30
Gráfico 12 - Percentual em participação de docentes na educação superior, por categoria administrativa, segundo o regime de trabalho entre os anos de 2011 e 2021	34
Gráfico 13 - Participação percentual de docentes na educação superior, por categoria administrativa, segundo o grau de formação entre os anos de 2011 e 2021.....	35

Gráfico 14 - Participação percentual e número de docentes na educação superior, por grau de formação e regime de trabalho, segundo a organização acadêmica no ano de 2021.....	36
Gráfico 15 - Participação percentual e número de docentes na educação superior, por grau de formação e regime de trabalho, segundo o grau acadêmico no ano de 2021.	37
Gráfico 16 - Número de professores universitários, por cor/raça	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Rendimento médio mensal real domiciliar per capita (em reais) – por classe social.	24
Tabela 2 - Perfil do docente de instituição de educação superior, por categoria administrativa (pública e privada) no ano de 2021.....	32
Tabela 3 - Números de docentes na educação superior, por categoria administrativa	33

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. A FORMAÇÃO DA COMUNIDADE BRASILEIRA.....	21
2.1 Observatório do grau de aprendizado brasileiro.....	22
2.2 O valor percentual remunerado por região	23
2.3 A carência de representatividade nos cargos.....	26
2.4 Cenário das Ifes – Instituições Federais de Ensino Superior e método de nomeação de reitores.....	32
2.5 Retrato dos docentes na educação superior.....	34
2.6 Inclusão racial em espaços de direito de todas as pessoas	40
3. O DIÁLOGO INVISÍVEL SOBRE RACISMO NA MÍDIA	44
3.1 Fenótipos na perspectiva da heteroidentificação	47
3.3 Linguagem racista mídia	52
3.4 O domínio da branquitude nos cargos de gestão	56
4. ANÁLISE DAS PLATAFORMAS UNIVERSITÁRIAS FEDERAIS DAS POSSES DE REITORES NEGROS NO BRASIL.....	60
4.1 Diagnóstico das representatividades em matérias das instituições.....	61
5. CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69

1. INTRODUÇÃO

Em um encontro realizado em 19 de janeiro de 2023, o atual presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, dialogou com reitores e reitoras de universidades e institutos federais sobre a realização de reuniões mais frequentes com as unidades federais de ensino superior brasileiras. O encontro contou com a presença dos ministros da Educação, Camilo Santana; da Ciência, Tecnologia e Inovação, Luciana Santos; da Secretaria-Geral, Márcio Macêdo; e da Casa Civil, Rui Costa, além de encarregados de órgãos de fomento, como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). A Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), então presidida pelo reitor Ricardo Marcelo Fonseca, também participou do encontro.

A foto que registrou a reunião revela bem mais que um encontro que sinalizava novos investimentos para o Ensino Superior Brasil (Figura 1). Apesar de ter, no primeiro plano, uma mulher negra, a ministra Luciana Santos, de mãos dadas com o presidente Lula e o ministro Camilo Santana, bem como na mesa de honra, a reitora da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), a professora Joana Angélica Guimarães Luz, a imagem revela uma quantidade muito maior de homens brancos na representação das instituições de ensino.

Figura 1 - Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, durante reunião com Reitores das Universidades e Institutos Federais em Janeiro de 2023.



Fonte: Ricardo Stuckert¹.

O Brasil possui 69 universidades federais que oferecem ensino superior de qualidade para milhares de estudantes. No entanto, um aspecto que merece ser problematizado é a baixa representatividade de pessoas negras na gestão dessas instituições. Entre os reitores e reitoras das universidades federais, poucos são percebidos como negros ou indígenas. Diante disso, buscamos refletir: Qual é a origem dessa desigualdade racial no âmbito acadêmico? Como ela se manifesta e se reproduz na sociedade brasileira? Quais são os desafios e as possibilidades para promover uma maior diversidade étnico-racial nas universidades públicas? Essas são algumas das questões que norteiam esta monografia, cujo objetivo é analisar o perfil dos reitores e reitoras das universidades e institutos federais brasileiros, sob uma perspectiva crítica e antirracista, sobretudo analisar o modo como o pertencimento racial dos reitores e reitoras interfere no modo como eles são representados.

Para isso, propõe-se levantar um panorama dos atuais gestores das instituições federais de ensino superior (Ifes), bem como uma reflexão sobre os fatores históricos, culturais e sociais que contribuem para a manutenção do racismo estrutural no Brasil. O parâmetro central da investigação será o levantamento da cobertura da posse dos reitores e reitoras identificados como negros, pelos canais oficiais das suas Instituições, na comparação com seus antecessores, de outras etnias.

O racismo, assim como o machismo, é constituído por formas de opressão que afetam a vida de milhões de pessoas no Brasil. Essa prática discriminatória, que inclui o machismo, se baseia na ideia de que há uma hierarquia entre as pessoas de acordo com a cor da pele, negando-lhes direitos, oportunidades e dignidade. Apesar de alguns avanços na luta por uma sociedade mais justa e igualitária, ainda há muito a ser feito para combater essas violências, que se manifestam nas esferas sociais, políticas, econômicas, culturais e interpessoais. Nesse sentido, é fundamental a promoção da educação antirracista, que valorize a diversidade e o respeito às diferenças, que incentive a participação de pessoas negras e indígenas em posições de liderança e poder, e que reconheça e valorize as expressões culturais de grupos historicamente marginalizados.

As universidades e outras instituições federais de ensino são espaços que deveriam promover a inclusão, a diversidade e o respeito às diferenças. No entanto, esses ambientes também são atravessados pelo racismo institucional, que é uma forma de discriminação racial

¹ Fotografia disponível em: <https://www.flickr.com/photos/palacioplanoalto/52637725043/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2023.

expressa nas práticas, políticas e estruturas das organizações, gerando desigualdades e exclusão de grupos raciais minoritários. O racismo institucional é um fenômeno complexo e persistente, que afeta diversas dimensões da sociedade e que requer uma análise crítica e ações transformadoras para ser combatido.

O ambiente acadêmico é um espaço que deveria ser livre de racismo, mas sabemos que isso não é uma realidade. O racismo institucional é uma forma de discriminação racial que se manifesta nas práticas, políticas e estruturas das universidades e instituições federais de ensino, gerando exclusão, desigualdade e violência contra grupos raciais minoritários. Nesta monografia, investigaremos alguns dos modos como o racismo institucional se expressa no contexto acadêmico brasileiro, com o objetivo de identificar as situações de discriminação racial, compreender suas origens e analisar seus efeitos.

Os objetivos específicos são: compreender a cobertura/divulgação realizada pelos canais oficiais das Universidades; apreender sobre o processo desigualdade racial, principalmente, no âmbito acadêmico; e analisar as estratégias de comunicação utilizadas pelas universidades para promover a diversidade e a inclusão racial no ambiente acadêmico.

O povo brasileiro é formado por uma diversidade de origens, culturas e identidades, que se expressam nas diferentes formas de ocupação do território nacional. A distribuição da população por renda, por exemplo, reflete as desigualdades sociais e econômicas que marcam a história do país e que podem ser alteradas por fatores como a migração interna, o crescimento demográfico e o desenvolvimento econômico. A composição da população por gênero, por sua vez, revela uma relativa paridade entre homens e mulheres, mas mostra as diferenças de participação social, política e cultural entre os gêneros. Nesse contexto, a identidade étnico-racial é uma forma de reconhecimento e afirmação da diversidade cultural e histórica que compõe o povo brasileiro.

A autodeclaração étnico-racial é um direito individual, permitindo que cada pessoa se identifique conforme sua própria percepção de pertencimento a uma etnia ou raça. A heteroidentificação étnico-racial, por outro lado, é uma forma de classificação externa, que pode ser usada para fins de efetivação das políticas públicas, monitoramento das desigualdades raciais e combate ao racismo. A heteroidentificação consiste em um processo de verificação da autodeclaração racial dos candidatos às vagas reservadas para pretos e pardos, realizado por uma comissão multidisciplinar formada por profissionais com conhecimento e experiência sobre questões raciais, como professores, pesquisadores, representantes de movimentos sociais, membros de centros de estudos e funcionários da

instituição. Nesse sentido, é importante refletir sobre os critérios fenotípicos, os limites e os desafios da heteroidentificação étnico-racial no contexto brasileiro, garantindo o respeito à diversidade e à autoidentificação das pessoas.

A educação é um direito humano fundamental, que possibilita o desenvolvimento intelectual e social das pessoas, preparando-as para enfrentar os desafios da vida, e contribuindo para a formação de cidadãos conscientes e críticos. Além disso, a educação de qualidade é um fator essencial para a redução das desigualdades sociais, pois garante que todos tenham igualdade de oportunidades para alcançar seu máximo potencial. A renda média mensal de todos os trabalhos da população brasileira diminuiu entre 2019 e 2020 e isso fez com que a renda média voltasse ao patamar de 2012, o menor registrado na série histórica. A renda média mensal é um indicador que reflete a distribuição de renda em um território e que atinge de forma diferente a cada grupo, que pode ser medido pelo índice de Gini. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)², esse índice, segundo é uma forma de avaliar o grau de desigualdade social em uma sociedade.

O mercado de trabalho brasileiro também é marcado por desigualdades raciais, que se manifestam na ocupação de cargos gerenciais, de liderança e de altos rendimentos. A disparidades são explicadas pelo nível de educação e pela existência de um racismo estrutural e generalizado, que limita as oportunidades e o reconhecimento das pessoas negras e indígenas. A distribuição da população por gênero, por sua vez, mostra uma leve predominância feminina na população brasileira, que pode variar de acordo com os grupos etários. Essa distribuição é afetada por fatores demográficos, sociais e culturais, que afetam a estrutura etária, a dinâmica demográfica e o perfil socioeconômico do país.

As Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes) são parte integrante do sistema educacional brasileiro, que visa promover o desenvolvimento científico, cultural e social do país. Presentes em todas as regiões do território nacional, as Ifes oferecem oportunidades de formação superior de qualidade em diferentes campos do saber, atendendo às demandas e aos interesses da sociedade. Além de proporcionar uma educação de excelência, se destacam pela produção de conhecimento, por meio de pesquisas inovadoras e relevantes, realizadas por um corpo docente altamente qualificado, formado por mestres e doutores. Elas são mantidas pelo Governo Federal, sob a gestão do Ministério da Educação (MEC), e seguem os princípios da autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.

² Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2048:catid=28. Acesso em: 26 de dezembro de 2024.

Na escolha de seus representantes, a maioria das Ifes utiliza a Pesquisa Paritária, um mecanismo de participação democrática da comunidade universitária na seleção dos dirigentes. Por meio de uma votação direta e secreta, respeitando as normas definidas, os docentes, os técnicos-administrativos e os estudantes podem manifestar suas preferências entre os candidatos a reitor e vice-reitor. O resultado da pesquisa é encaminhado ao colegiado máximo da instituição, que tem a prerrogativa de realizar uma consulta prévia à comunidade antes de elaborar as listas tríplices. A Pesquisa Paritária expressa o compromisso da universidade com a democracia, a transparência e a autonomia universitária.

A formação acadêmica dos professores é um aspecto importante para a qualidade da educação. No entanto, há diferenças significativas entre as redes de ensino pública e privada nesse aspecto. A rede pública conta com uma maior proporção de doutores entre seus docentes, enquanto a rede privada tem uma maior presença de especialistas. Além disso, há diferenças no tempo dedicado ao ensino, sendo que os professores da rede pública tendem a ter uma maior carga horária de trabalho. Essas distinções refletem as desigualdades sociais e educacionais existentes no país e afetam principalmente as pessoas pretas e pardas. Essas pessoas são as mais vulneráveis à violência, ao desemprego, à baixa escolaridade, à falta de oportunidades de qualificação profissional e à pobreza estrutural. Diante desse cenário, as ações afirmativas, com a política de cotas e a heteroidentificação, apresenta-se como uma forma de promover a inclusão e a diversidade nas instituições de ensino superior.

A pouca presença de docentes negros nas universidades brasileiras é um indicador de falta de inclusão racial e de valorização da diversidade no ensino superior. Essa presença desigual e insuficiente varia de acordo com a região, o tipo de universidade e a formação do professor. Os dados mostram que as universidades brasileiras ainda têm um longo caminho a percorrer para superar as barreiras históricas e estruturais que impedem o acesso e a permanência de docentes negros. As políticas afirmativas com recorte racial para seleção de docentes negros nos concurso públicos e em universidades, implementadas nas últimas décadas, foram importantes para ampliar o debate e a produção de conhecimento sobre raça e discriminação racial no Brasil, mas ainda enfrentam resistências e limitações. É preciso fortalecer e aprimorar essas políticas, bem como criar novas estratégias para promover a equidade racial e a valorização da cultura afro-brasileira nas universidades.

A representação de pessoas pretas e pardas nas instituições federais brasileiras é uma questão de justiça social e de reconhecimento da diversidade étnico-racial do país. Porém, essa representação é escassa e precária, refletindo a falta de oportunidades e a evasão escolar

que afetam essa população. A cultura dominante, que reproduz o racismo e a discriminação racial, é um dos fatores que contribuem para essa situação. Os meios de comunicação, que têm um papel importante na formação da opinião pública, também são responsáveis por perpetuar ou combater essa cultura.

A forma como os casos de racismo são divulgados pelas mídias de comunicação pode ter um impacto positivo ou negativo sobre a sociedade. A exposição dos casos investigados e punidos pode contribuir para a conscientização e a denúncia dessas práticas, bem como para a valorização da identidade e da cultura afro-brasileira.

No âmbito desta pesquisa científica, em termos metodológicos, foram analisados cinco sites institucionais universitários, com o objetivo de examinar a redação das assessorias de imprensa das instituições de ensino superior. O propósito foi verificar as abordagens jornalísticas ao anunciar gestores de raça branca ou negra em posições de poder. Os principais aspectos analisados incluíram: representatividade, coberturas jornalísticas e fatores adicionais que contribuem para a construção textual do trabalho a ser apresentado.

Por fim, o trabalho escrito visa chamar a atenção da sociedade para o comportamento diante do racismo e o impacto da falta de oportunidades para a população negra, que precisa comprovar seu grau de escolaridade para conquistar seus direitos, ao contrário da população branca, que obtém oportunidades com facilidade e poder aquisitivo.

Neste primeiro capítulo mostramos que a pesquisa se desenvolve por dentro da falta de participação da cor ou raça em cargos de reitor em universidades federais brasileiras. Discutindo a inclusão racial no ambiente superior dos docentes que interliga ao tema de racismo na educação. Neste caso, a investigação inicia somando a busca de mais informações sobre a realidade. No segundo capítulo, a análise detalhada do grau de educação da população brasileira, rendimentos salariais, descrições das Ifes, suas localizações, funções profissionais apontando a posição étnica e conclui com perfil dos docentes do ensino superior. O terceiro capítulo ressalta o racismo estrutural e institucional com suas atitudes a serem identificadas. Além disso, adentramos na explicação do conceito da heteroidentificação, destacando a importância do jornalismo nas categorias científica e investigativa. O quarto capítulo complementa essa perspectiva, com o uso de fichamentos de artigos, investigação de dados e livros pertinentes ao tema, os quais constituem fontes confiáveis e robustas de dados e análises críticas de pesquisadores sobre as diversas manifestações que permeiam na sociedade. Essa metodologia facilitará o desenvolvimento da escrita, possibilitando a abordagem de diferentes perspectivas e fomentando o pensamento reflexivo. O quinto

capítulo investiga a presença de reitores negros nas universidades federais, por meio de análise de imagens relacionadas em plataformas governamentais conforme a sua etnia. Ademais, serão realizadas análises de reportagens publicadas dos reitores negros e gestores anteriores e sucessores das universidades federais com o intuito de obter mais informações para entender as consequências do racismo na carreira profissional acadêmica.

2. A FORMAÇÃO DA COMUNIDADE BRASILEIRA

No primeiro capítulo discutimos sobre dados específicos da população na distribuição de renda, que pode variar em diversos quesitos. A constituição do povo brasileiro tem grande distinção dos recursos que são compartilhados, definindo faixas diferentes no acúmulo financeiro. O povo brasileiro é formado por uma diversidade de origens, culturas e identidades, que se expressam em variadas formas de ocupação do território nacional. A distribuição da população por renda, por exemplo, reflete as desigualdades sociais e econômicas que marcam a história do país e que podem ser alteradas por fatores como a migração interna, o crescimento demográfico e o desenvolvimento econômico. A composição da população por gênero, por sua vez, revela uma relativa paridade entre homens e mulheres, mesmo apontando para as diferenças de participação social, política e cultural.

Dessa maneira, o sistema educacional tem como referência as Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes), que são parte integrante do sistema educacional público brasileiro, que visa promover o desenvolvimento científico, cultural e social do país. Essas entidades presentes em todas as regiões do território nacional, oferecem oportunidades de formação superior de qualidade em diferentes campos do saber, atendendo às demandas e aos interesses da sociedade e proporcionando o desenvolvimento aos discentes a se conectar ao mundo, ao mesmo tempo que o mundo se interliga a cada um deles, os preparando para o futuro.

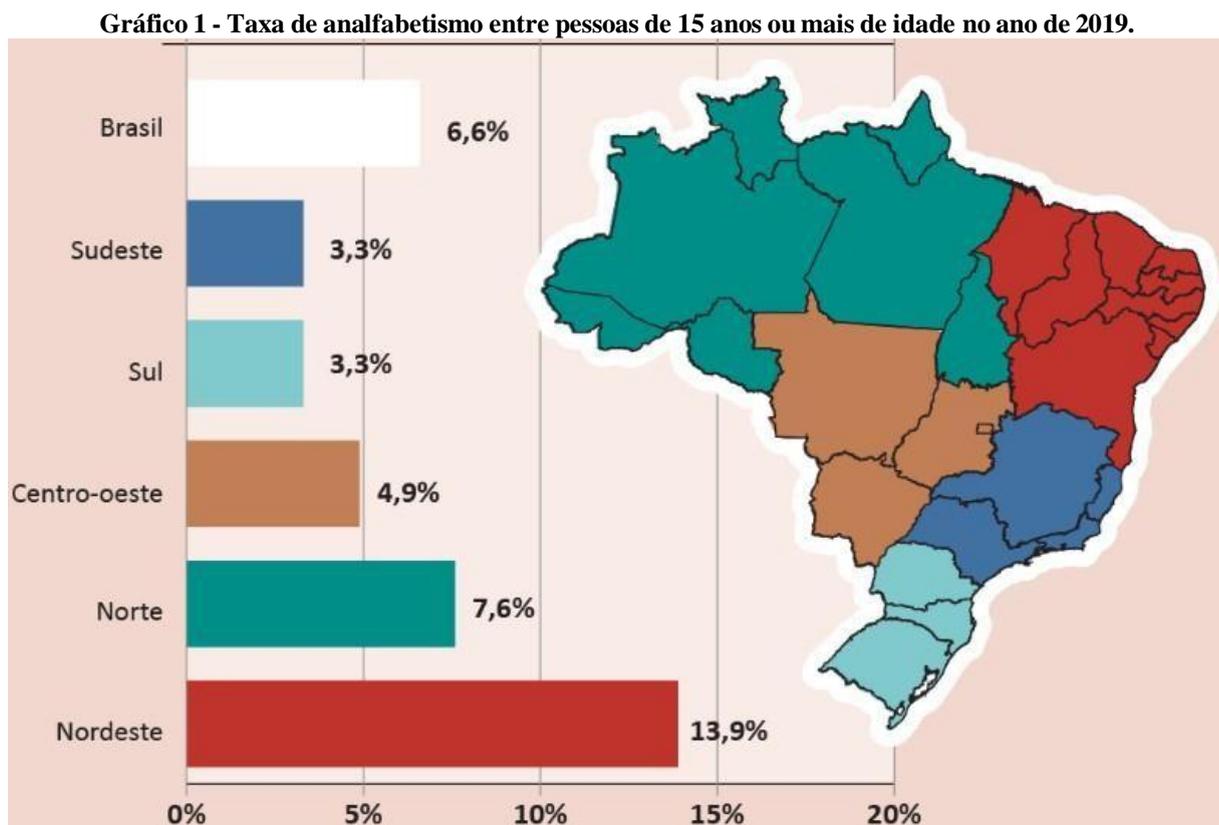
Dentro do contexto das Ifes será estudada a pesquisa paritária para a Reitoria nas instituições federais brasileiras, com o foco principal sobre as representatividades negras nesse universo acadêmico. Esse mecanismo de participação democrática da comunidade universitária na escolha dos dirigentes, por meio de uma votação direta e secreta, respeitando as normas definidas, permite aos docentes, aos técnicos-administrativos e aos estudantes manifestar suas preferências entre os candidatos a reitor e vice-reitor.

Nesse sentido, a identidade étnico-racial se junta no contexto da insuficiência da representatividade da população negra em ambientes acadêmicos, espaços que devem ocupar por serem de formação em reconhecimento e afirmação da diversidade cultural e histórica que compõem o povo brasileiro. A autodeclaração étnico-racial é um dos direitos de cada pessoa, que pode escolher como se identificar de acordo com sua própria percepção de pertencimento a uma etnia ou raça, que faz parte de políticas de ações afirmativas. A colaboração dos instrutores em relação ao nível de instrução dos estudantes em estabelecimentos educacionais brasileiros, tem a finalidade de analisar e compreender as categorias que compõem o sistema

de educação, quer seja no âmbito privado ou público. Diante desse contexto multifatorial, vamos apresentar algumas dessas variáveis.

2.1 Observatório do grau de aprendizado brasileiro

Os dados da Pesquisas Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), de 2012 a 2019, ressaltam o analfabetismo em pessoas com 25 anos ou mais, pois fazem parte de um grupo etário que geralmente já teria concluído seu processo regular de escolarização. A divisão por região, disponível no Gráfico 1 a seguir, mostra um nível educacional similar nas regiões Sul e Sudeste, um pouco mais baixo na região Centro-Oeste e com níveis mais preocupantes no Norte e no Nordeste.



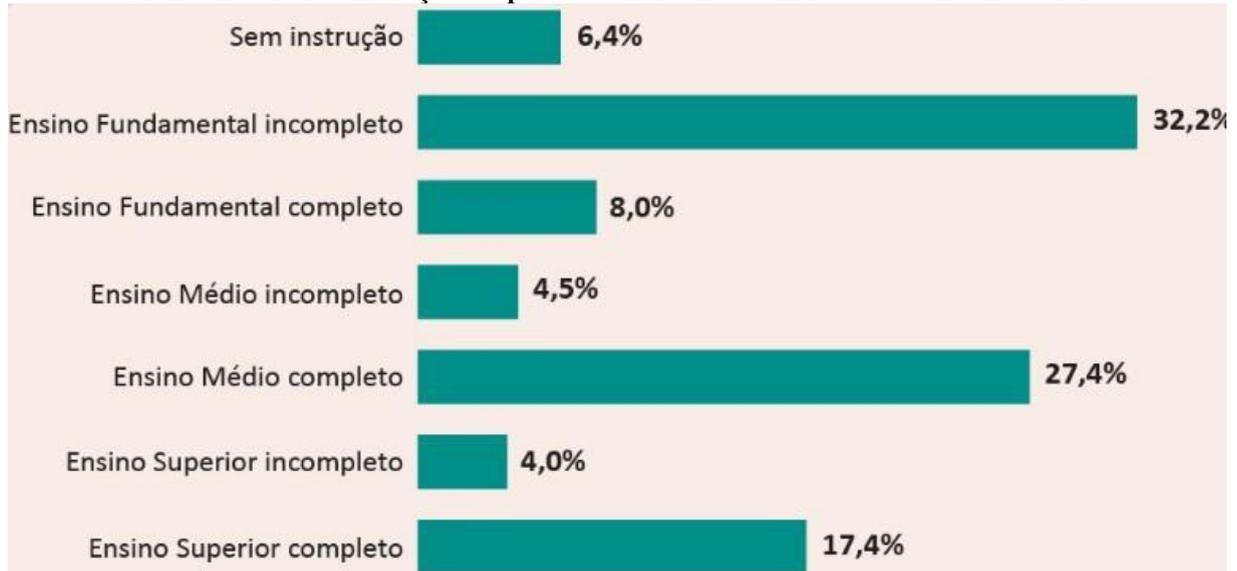
Fonte: PNAD Contínua (2019).³

Na avaliação geral, representada no Gráfico 2 a seguir, a maioria das pessoas no Brasil, 82,6%, parou seus estudos na Educação Básica, sendo que apenas, 17,4%, concluíram o Ensino Superior. O relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) resalta que, quando se investe na educação, proporciona-se a oportunidade de

³ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2019. Acesso em: 4 de julho de 2023.

desenvolvimento intelectual e social para os indivíduos, preparando-os para enfrentar os desafios da vida, contribuindo para a formação de cidadãos conscientes e críticos. Além disso, a educação de qualidade é um fator-chave na redução das desigualdades sociais, permitindo que todos tenham igualdade de oportunidades para alcançar seu potencial máximo.

Gráfico 2 - Nível de instrução das pessoas com 25 anos ou mais de idade no ano de 2019.



Fonte: PNAD Contínua (2019).⁴

Posto isto, entendemos que os investimentos públicos na educação são essenciais para promover uma sociedade mais justa, equitativa e inclusiva, onde todos tenham acesso igualitário a oportunidades educacionais de qualidade, fortalecendo, assim, os alicerces do desenvolvimento social, econômico e democrático.

2.2 O valor percentual remunerado por região

Ao fazemos o cruzamento do nível de formação com o rendimento médio mensal domiciliar, como demonstrado no Gráfico 3, a seguir, percebemos um alinhamento entre essas questões, sendo que as regiões de menor taxa de analfabetismo estão acima da média nacional de rendimento: a região Sul tem os valores mais altos, seguida pela região Sudeste; a região Centro-Oeste possui salários intermediários; e a região Nordeste possui os rendimentos mais baixos, antecedida pela região Norte. Na trajetória da década analisada (entre os anos de 2012 e 2021), todas as regiões apontavam uma projeção de queda para o ano de 2021.

⁴ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2019. Acesso em: 4 de julho de 2023.

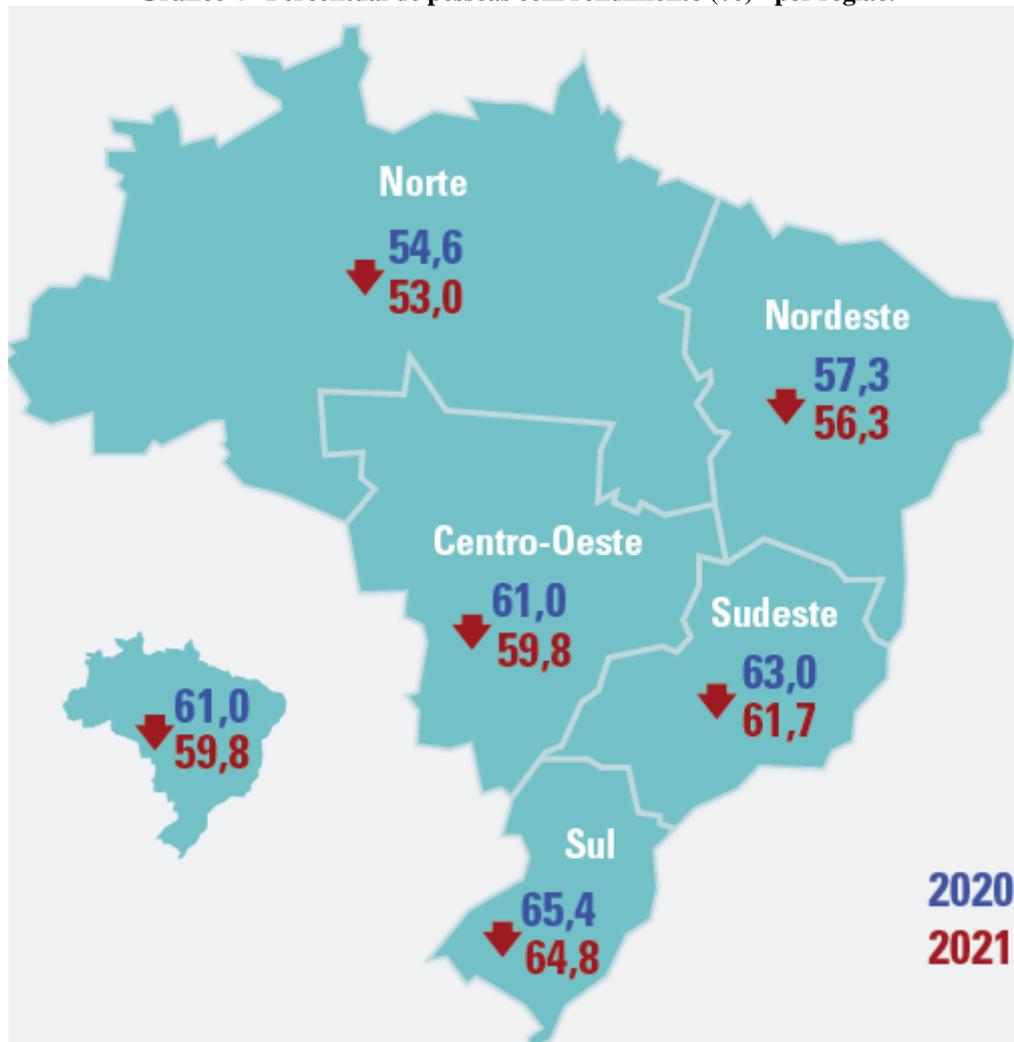
Gráfico 3 - Rendimento médio mensal real domiciliar *per capita* (em reais) por região.

Fonte: PNAD Contínua (2021)⁵

Houve uma queda no percentual de pessoas com algum tipo de rendimento na população do país, passando de 61% para 59,8%. Essa redução fez com que o percentual retornasse ao nível de 2012, sendo o menor registrado ao longo da série histórica. Essa diminuição ocorreu em todas as regiões do país, com destaque para a região Norte, que apresentou a maior queda. A região Sul continua registrando a estimativa mais alta, com 64,8%, como tem sido observado ao longo dos anos da série histórica. Por outro lado, as regiões Norte (53,0%) e Nordeste (56,3%) apresentam os menores percentuais de pessoas com algum rendimento.

⁵ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 4 de julho de 2023.

Gráfico 4 - Percentual de pessoas com rendimento (%) - por região.



Fonte: PNAD Contínua (/2021).⁶

É importante destacar que houve um aumento significativo nos "Outros rendimentos" no primeiro ano da pandemia, em 2020, devido ao auxílio emergencial, que foi classificado nessa categoria. As mudanças nos critérios de elegibilidade e nos valores do auxílio em 2021 explicam a redução da importância desse tipo de renda. Uma parcela menor de pessoas estava recebendo o auxílio e o valor apresenta continuidade da redução, o que impacta nesse resultado.

No que diz respeito ao rendimento médio mensal de todos os trabalhadores, o índice de Gini apresentou uma pequena diferença negativa, de 0,500 para 0,499. Esse resultado indica que o retorno de parte da população ocupada em 2021 reduziu a média de rendimento, mas não solucionou o perfil da distribuição de renda do trabalho no país.

⁶ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 4 de julho de 2023.

Tabela 1 - Rendimento médio mensal real domiciliar per capita (em reais) – por classe social.

	Até 5%	Mais de 5% até 10%	Mais de 10% até 20%	Mais de 20% até 30%	Mais de 30% até 40%	Mais de 40% até 50%	Mais de 50% até 60%	Mais de 60% até 70%	Mais de 70% até 80%	Mais de 80% até 90%	Mais de 90% até 95%	Mais de 95% até 99%	Mais de 99% até 100%
2012	75	198	313	449	587	752	953	1.170	1.531	2.214	3.482	6.520	17.128
2020	59	217	351	500	645	810	1018	1.220	1.571	2.243	3.514	6.457	17.033
2021	39	148	282	420	561	721	926	1.140	1.476	2.139	3.359	6.237	15.940
Variação 2021-2020	↓33,9%	↓31,8%	↓19,7%	↓16,0%	↓13,0%	↓11,0%	↓9,0%	↓6,6%	↓6,0%	↓4,6%	↓4,4%	↓3,4%	↓6,4%
Variação 2021-2012	↓48,0%	↓25,3%	↓9,9%	↓6,5%	↓4,4%	↓4,1%	↓2,8%	↓2,6%	↓3,6%	↓3,4%	↓3,5%	↓4,3%	↓6,9%

A preços médios de 2021

Fonte: PNAD Contínua (2021).⁷

Em 2021, a queda no rendimento mensal por pessoa foi observada em todas as faixas de renda, mas foi mais acentuada entre as de menor rendimento. Entre os 5% com menor renda (R\$39), houve uma queda de 33,9%, e entre os 5% a 10% (R\$148), uma diminuição de 31,8%. Já entre o 1% com maior renda (R\$15.940), houve uma baixa de 6,4%. Em outras palavras, em 2021, o 1% da população brasileira com renda mais alta teve um rendimento 38,4 vezes maior do que a média dos 50% com os menores rendimentos.

2.3 A carência de representatividade nos cargos

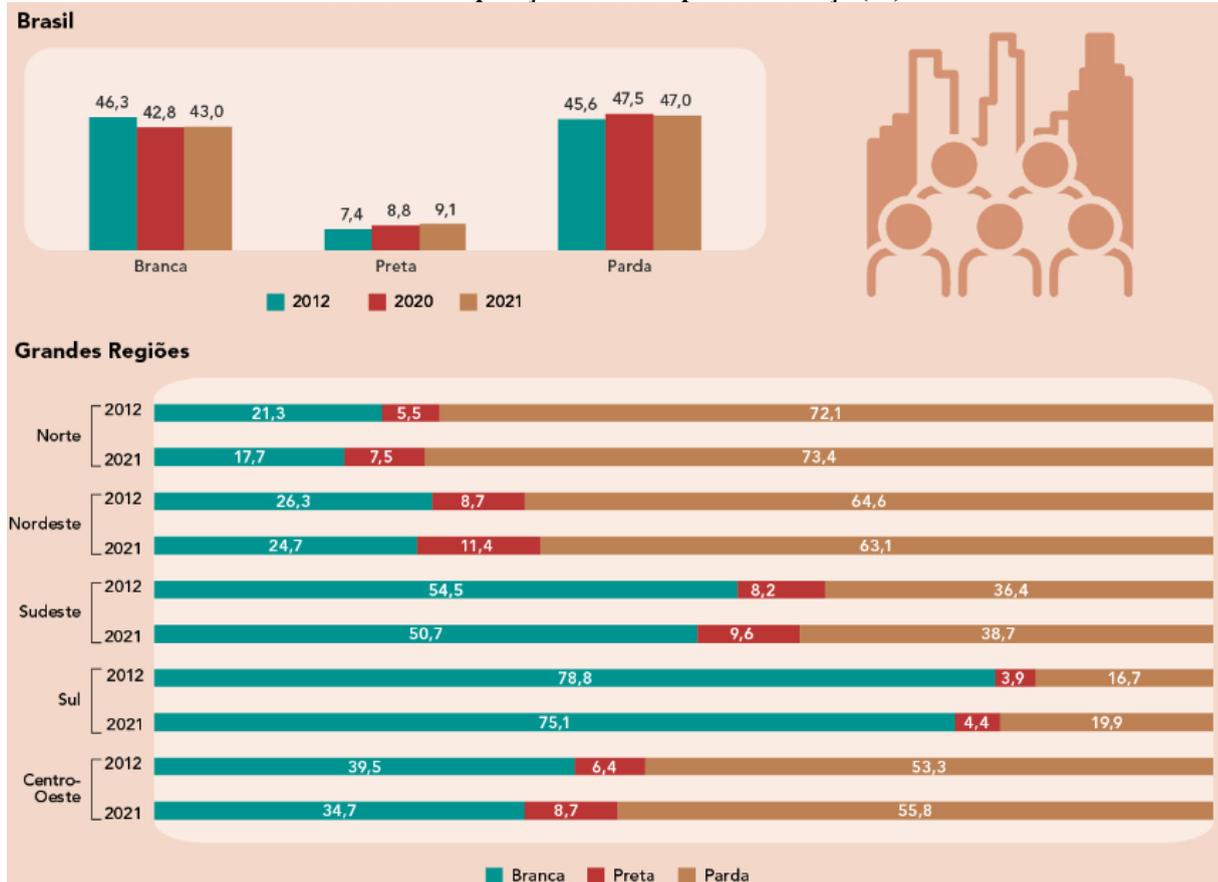
O Gráfico 6, apresentado a seguir, é um infográfico do IBGE que compara a população de diferentes regiões e grupos étnicos no Brasil, consolidando os dados em âmbito nacional e segmentando-os por regiões. Neles é possível verificar a incidência de pessoas brancas, pretas e pardas, em todo o país, em 2012, 2020 e 2021. O número de pessoas que se reconhecem como de cor branca teve um decréscimo ao longo desses anos, ao passo que, os que se entendem como de cor preta tiveram um aumento. A identificação como pardo manteve-se estável.

O comparativo regional traz apenas as informações de 2012 e 2021, mostrando a mesma tendência de autoidentificação. A região com predomínio de pessoas brancas é a Sul (75,1%), seguida do Sudeste (50,7%). A região Nordeste é a com maior predomínio de pessoas pretas (11,4%) e, na sequência, a Norte (7,5%). As pessoas que se reconhecem como

⁷ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 4 de julho de 2023.

pardas também predominam nas duas regiões, em posição inversa, sendo o Norte (73,4%) a de maior presença e o Nordeste em seguida (63,01%), muito próximo do Centro-Oeste (55,8%). A divisão regional de identificação por raça apresenta similaridades com as anteriores, confirmando que os locais com menor grau de instrução e renda *per capita* também são os que possuem mais pessoas pretas e pardas.

Gráfico 5 - População residente por cor ou raça (%).

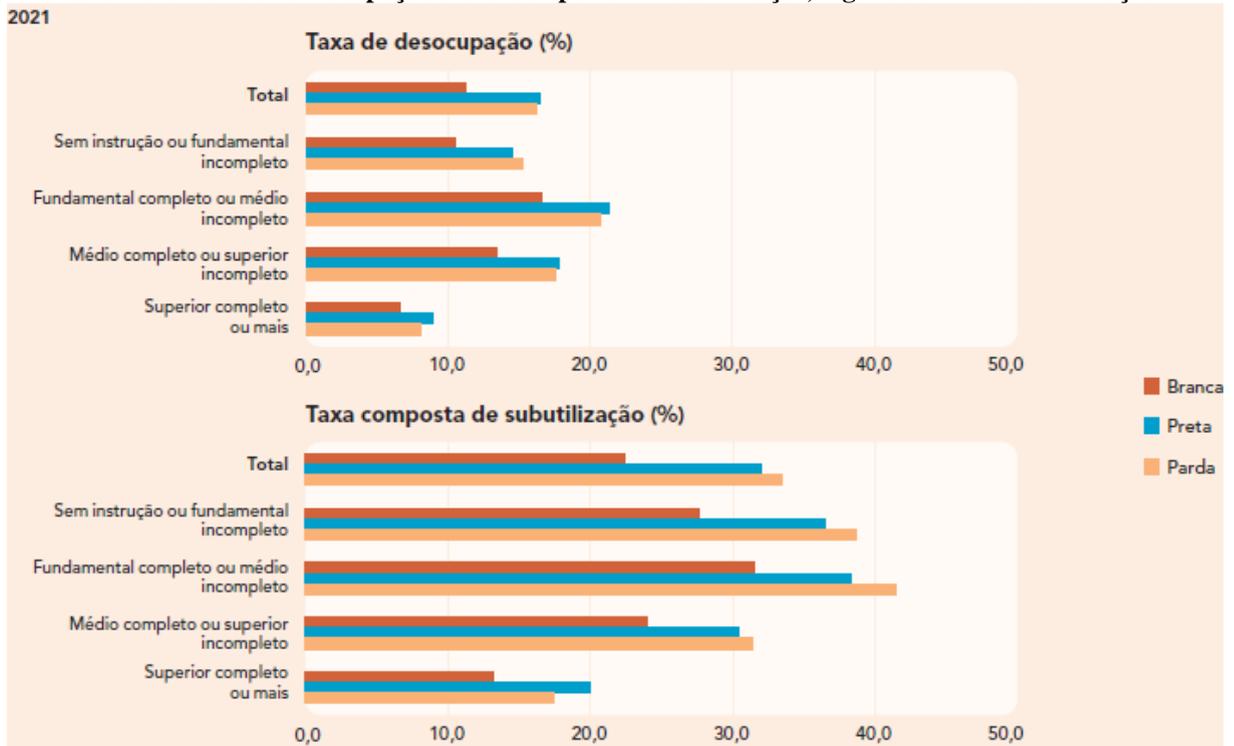


Fonte: PNAD Contínua (2021)⁸

Quando são cruzados os dados de desocupação e subutilização com os níveis de instrução, exemplificado a seguir no Gráfico 7, fica confirmado que o nível de educação superior completo tem as menores taxas de desemprego e subutilização para todos os grupos raciais, mas ainda há uma grande disparidade entre brancos e negros/pardos. O nível de educação fundamental incompleto tem as maiores taxas de desemprego e subutilização para todos os grupos raciais, com mais de 40% dos negros e pardos nessa situação.

⁸ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 4 de julho de 2023.

Gráfico 6 - Taxa de desocupação e taxa composta de subutilização, segundo os níveis de instrução.



Fonte: PNAD Contínua (2021)⁹

Os números indicam que, em geral, as pessoas pretas e pardas enfrentam maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, com taxas de desocupação e subutilização mais elevadas, em comparação com as pessoas brancas. Isso reflete desigualdades estruturais e questões relacionadas à discriminação racial no contexto do mercado de trabalho. Esses dados evidenciam as disparidades raciais no mercado de trabalho, com as pessoas pretas e pardas enfrentando maiores taxas de desemprego e subutilização em comparação com as pessoas brancas. Essas diferenças destacam a existência de barreiras e discriminação racial no acesso a oportunidades de trabalho e ascensão profissional.

Enquanto 32,7% das pessoas brancas estavam em ocupações informais¹⁰, entre as pretas esse percentual atingiu 43,4% e, entre as pardas, 47,0%, em 2021, como apresentado no Gráfico 7. A maior informalidade entre pessoas de raça preta ou pardas, em relação às brancas, foi analisada ao longo de toda a série. As Regiões Norte e Nordeste apresentaram os resultados mais elevados, principalmente entre as pessoas pretas ou pardas, cujas proporções,

⁹ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 4 de julho de 2023.

¹⁰ Agradeço à Profa. Dra. Agnes Francine de Carvalho Mariano pela reflexão sobre a persistência da informalidade no Brasil, destacando como, desde a abolição da escravidão, uma parcela significativa dessa população tem vivido de trabalhos informais e como, mais recentemente, alguns têm ingressado em facções criminosas.

em 2021, situam-se próximas a 60%. Mais uma vez, as informações evidenciam as disparidades raciais persistentes nos rendimentos do trabalho, com as pessoas brancas obtendo rendimentos mais altos em comparação com as pessoas pretas e pardas. Essa desigualdade é observada em todo o país, independentemente do nível de desenvolvimento econômico das regiões.



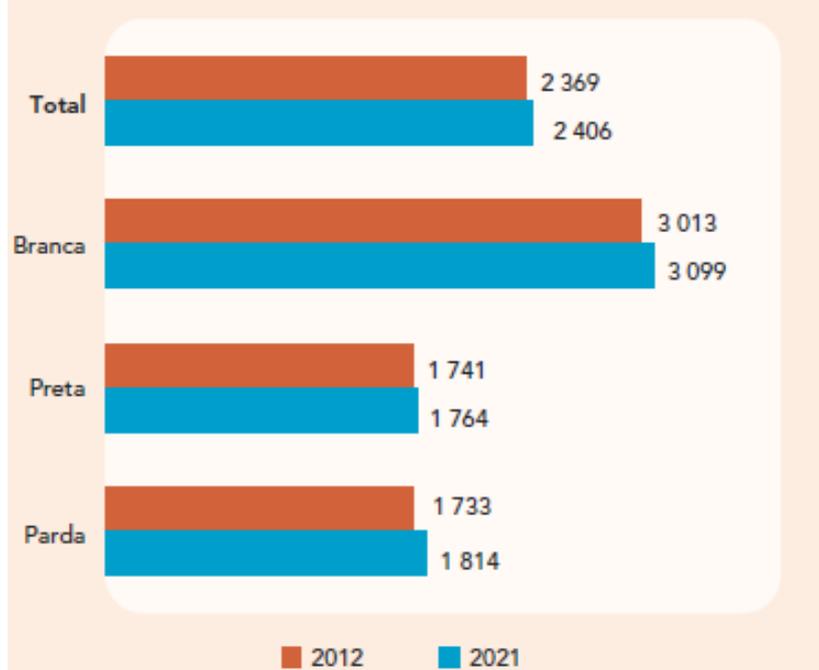
Fonte: PNAD Contínua (2021).¹¹

Da mesma forma, as informações demonstram a persistência das desigualdades raciais no mercado de trabalho, mesmo entre aqueles que alcançaram níveis mais elevados de educação. Essas disparidades revelam a existência de barreiras estruturais e de discriminação racial que impedem um acesso equitativo a oportunidades de emprego e remuneração justa para pessoas de cor ou raça preta e parda. Esse padrão foi observado nas cinco grandes regiões do país, conforme o Gráfico (7) o que evidencia a existência de uma disparidade racial generalizada na ocupação de cargos gerenciais. Apesar da representatividade significativa da população preta e parda no mercado de trabalho, sua sub-representação em posições de

¹¹ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 4 de julho de 2023.

liderança e tomada de decisões é um reflexo das desigualdades estruturais e da persistência do viés racial no ambiente profissional.

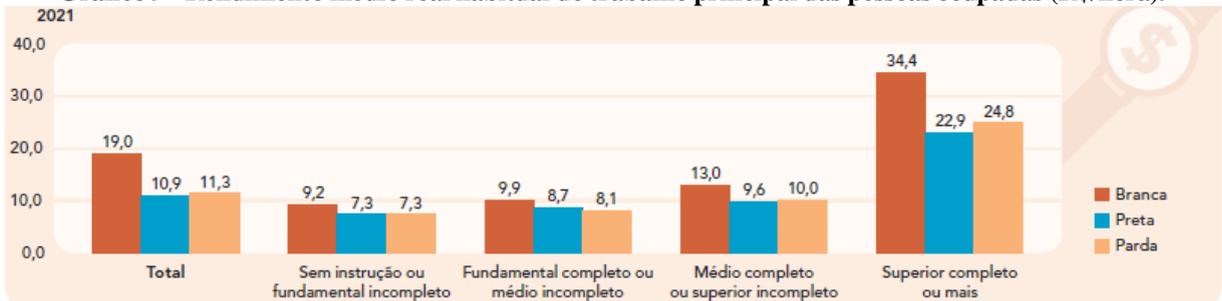
Gráfico 8 - Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas (R\$/mês).



Fonte: PNAD Contínua (2021) ¹²

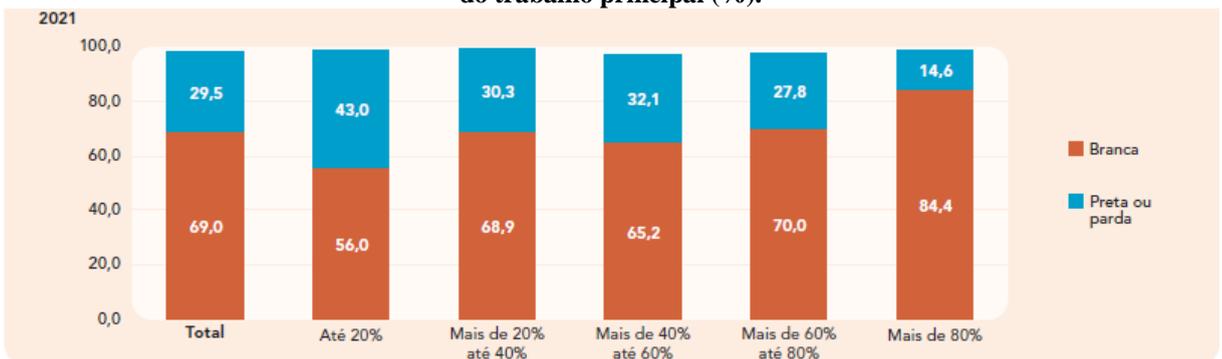
A sub-representação de pessoas pretas e pardas em posições de poder, influencia a economia destacando a necessidade de políticas e práticas inclusivas que promovam a diversidade e a igualdade de oportunidades, em todos os níveis hierárquicos das organizações. A categorização de pessoas por nível de educação e cor da pele, que estavam desempregadas em 2021, mostra que a taxa de desemprego é alta entre as pessoas com o baixo nível de educação, independentemente da cor da pele. Nisso, a taxa de desocupação é inferior entre as pessoas com maior nível de educação, independentemente da cor da pele. O índice de desemprego é mais alto entre as pessoas de cor preta, seguidas pelas de cor parda e branca, em todos os níveis de educação. A taxa de desocupação mais elevada é observada em indivíduos sem instrução ou com ensino fundamental incompleto que são pretos, com 34,4%. A quantidade de desemprego mais enfraquecida é verificada em indivíduos com ensino superior completo ou mais que são brancos, com 7,3%.

¹² IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 7 de julho de 2023.

Gráfico 9 - Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas (R\$/hora).

Fonte: PNAD Contínua (2021).¹³

A distribuição de renda no Brasil em 2021, de acordo com a cor da pele, revela uma desigualdade marcante entre pessoas brancas e pessoas pretas ou pardas. De modo geral, estas últimas apresentam rendimentos menores em todas as faixas de percentual da média nacional, com exceção da mais alta. Enquanto a maioria das pessoas brancas (69%) tem renda de até 20% da média nacional, a maior parte das pessoas pretas (43%) se concentra na faixa entre 20% e 40% da média nacional. No entanto, o texto não especifica que os dados se referem à renda em cargos gerenciais, como indicado no gráfico 10, tornando a análise mais genérica e imprecisa.

Gráfico 10 - Pessoas ocupadas em cargos gerenciais, segundo quintos em ordem crescente de rendimento do trabalho principal (%).

Fonte: PNAD Contínua (2021)¹⁴.

Apenas 14,6% das pessoas de etnia preta e parda têm uma renda de mais de 80% da média nacional, enquanto 84,4% das pessoas brancas estão no mesmo patamar, o que indica, novamente, a grande disparidade entre os grupos. Essa diferenciação é correlacionada com o

¹³ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 9 de julho de 2023.

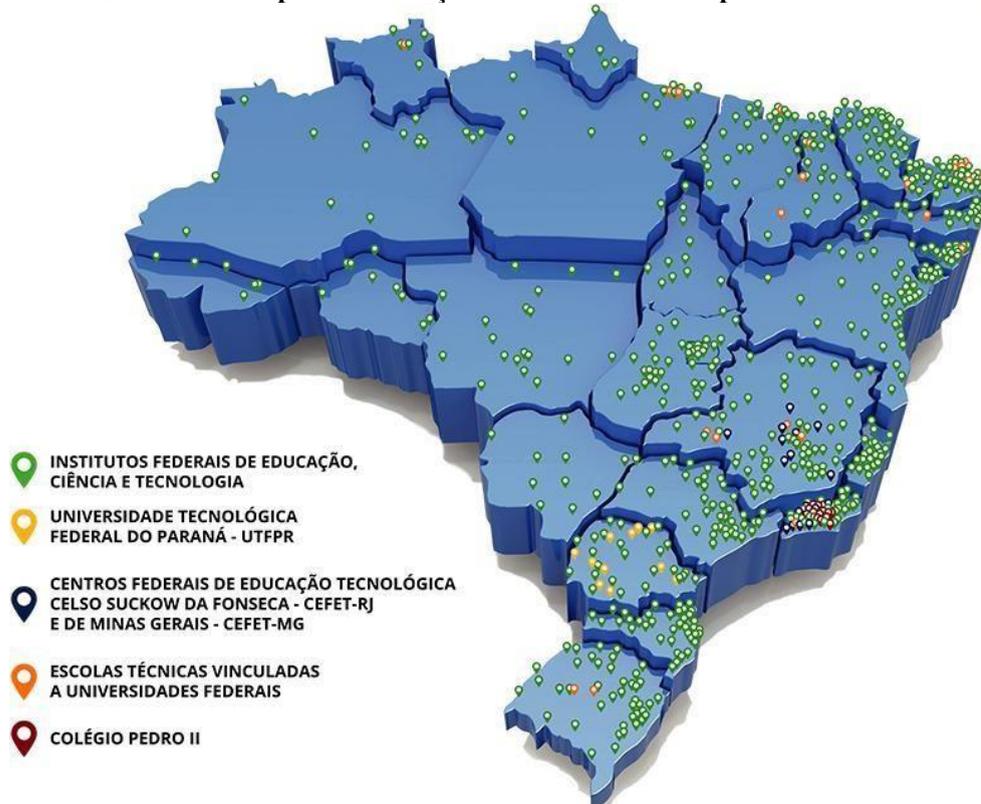
¹⁴ IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2012/2021. Acesso em: 9 de julho de 2023.

racismo estrutural no Brasil, que afeta as oportunidades e as condições de vida das pessoas de acordo com a sua cor da pele.

2.4 Cenário das Ifes – Instituições Federais de Ensino Superior e método de nomeação de reitores

As Instituições Federais de Ensino Superior (Ifes) são organizações mantidas pelo Governo Federal brasileiro, por intermédio do Ministério da Educação (MEC), e desempenham um papel crucial na formação de profissionais qualificados, na produção de pesquisa científica e no desenvolvimento de projetos de extensão. As Ifes estão espalhadas por todo o país e oferecem uma ampla gama de cursos de graduação e pós-graduação em todas as áreas do conhecimento, como ciências humanas, ciências exatas, ciências biológicas, ciências da saúde, ciências sociais aplicadas, entre outras. Além disso, muitas Ifes são reconhecidas por sua excelência em pesquisas acadêmicas e possuem programas de pós-graduação bem estabelecidos.

Gráfico 11 - Mapa das instituições federais de ensino superior no Brasil.



Fonte: Ministério da Educação.¹⁵

¹⁵ Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>. Acesso em: 9 de julho de 2023.

Essas instituições contam com um corpo docente qualificado, composto por professores mestres e doutores, que desenvolvem as ações no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão. Além disso, as Ifes geralmente oferecem uma variedade de programas de assistência estudantil, visando garantir a inclusão e o apoio aos estudantes durante sua trajetória acadêmica. Cada instituição tem suas próprias características e particularidades, como infraestrutura, recursos disponíveis, projetos de pesquisa em andamento e atividades de extensão.

Mesmo com especificidades na atuação acadêmica e procedimentos administrativos, as Ifes apresentam similaridades, como no processo de escolha de seus gestores. A definição da lista tríplice enviada ao Ministério da Educação para nomeação, geralmente, é realizada em um processo de consulta entre os integrantes da comunidade acadêmica.

Como exemplo, temos a realização da Pesquisa Paritária para a escolha dos docentes que deverão ocupar a Reitoria da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)¹⁶. Conforme disposto no regulamento, a pesquisa é conduzida por meio de um processo de votação direta e secreta, de acordo com as regras estabelecidas, com o objetivo de conhecer as preferências da comunidade universitária em relação aos candidatos a reitor e vice-reitor da universidade, com igualdade no peso dos votos entre professores, técnicos administrativos em educação e estudantes. O resultado é apreciado pelo Colégio Eleitoral do Conselho Universitário, que é o órgão supremo do colegiado da instituição, neste caso, com o peso de, pelo menos, 70% dos votos para a manifestação do corpo docente. O processo da Pesquisa Paritária da UFOP é coordenado por representantes das entidades de classe, ou seja, os sindicatos dos docentes e servidores técnico-administrativos em educação (TAEs), juntamente com o Diretório Central dos Estudantes (DCE) ou do Conselho Deliberativo das Entidades de Base (CDEB).

É importante ressaltar que qualquer votação que não siga esse critério ou que adote um peso diferente de 70% para os votos dos docentes é considerada ilegal. Portanto, conforme indica no regimento de pesquisa paritária: os arts. 16, III, da Lei nº 5.540/1968, e 1º, § 4º, do decreto nº 1.916/1996, o colegiado responsável poderá regulamentar processo de consulta à comunidade universitária, caso em que prevalecerão a votação uninominal e o peso de 70% dos votos para a manifestação do corpo docente no total dos votos da comunidade. (Brasil, Lei nº 5.540/1968). O objetivo principal da pesquisa paritária no regulamento é garantir um

¹⁶ Disponível em: <https://www.ufop.br/sites/default/files/regulamento-pesquisa-paritaria-para-reitor.pdf>. Acesso em: 4 de Julho de 2023.

processo democrático e transparente de escolha para os cargos de reitor e vice-reitor, envolvendo todos os segmentos da comunidade universitária.

2.5 Retrato dos docentes na educação superior

Para o estabelecimento de parâmetros de mensuração desta pesquisa, será discutida a seguir a participação dos educadores, com o grau de estudos, nas instituições de ensino brasileiras, na busca de analisar e compreender os perfis que integram o sistema de ensino. Os gráficos apresentados contêm os dados do Censo da Educação Superior, sobre as instituições públicas de educação brasileiras.

A vinculação dos docentes em relação ao perfil das instituições, como exposto na Tabela 2, mostra a predominância de homens, com idade média de 40 anos. Quanto ao grau de instrução, as instituições públicas apresentam mais professores com doutorado, enquanto nas privadas predominam os mestres. O regime de trabalho tende para o tempo integral, nas públicas, e tempo parcial, nas privadas. As informações sugerem que a qualificação acadêmica dos docentes varia entre as redes de ensino e que a presença majoritária de docentes do sexo masculino, em ambos os contextos, requer uma atenção contínua para promover maior diversidade no corpo docente.

Tabela 2 - Perfil do docente de instituição de educação superior, por categoria administrativa (pública e privada) no ano de 2021.

Atributos do Vínculo Docente	Categoria Administrativa	
	Pública	Privada
Sexo	Masculino	Masculino
Idade	40	41
Escolaridade	Doutorado	Mestrado
Regime de Trabalho	Tempo Integral	Tempo Parcial

Fonte: Elaborado pela Deed/Inep com base em dados do Censo da Educação Superior.¹⁷

De acordo com a Tabela 3, a seguir, o número total de professores em universidades públicas e privadas no Brasil aumentou de 357.418, em 2011, para 358.825, em 2021. Esse

¹⁷ Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 9 de julho de 2023.

crescimento de 0,39% no total de educadores ocorreu principalmente no setor governamental. Nas universidades estaduais e federais, o número de professores aumentou em 36.386 profissionais, representando um crescimento de 26,7%. Em contrapartida, as universidades particulares apresentaram redução de 34.979 professores, o que corresponde a uma diminuição de 16,6%. O crescimento de docentes nas instituições públicas, provavelmente, deve-se ao final da implantação do Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni). O decréscimo nas universidade privada pode estar relacionado com a progressiva implantação de estratégias de ensino remoto, o que possibilita que um número menor de professores consiga ministrar aulas para um número maior de estudantes.

Tabela 3 - Números de docentes na educação superior, por categoria administrativa entre os anos de 2011 e 2021.

Ano	Total	Docentes em Exercício	
		Pública	Privada
2011	357.418	139.584	217.834
2012	362.732	150.338	212.394
2013	367.282	155.219	212.063
2014	383.386	163.113	220.273
2015	388.004	165.722	222.282
2016	384.094	169.544	214.550
2017	380.673	171.231	209.442
2018	384.474	173.868	210.606
2019	386.073	176.403	209.670
2020	366.289	171.330	194.959
2021	358.825	175.970	182.855

Fonte: Elaborado pela Deed/Inep com base em dados do Censo da Educação Superior.¹⁸

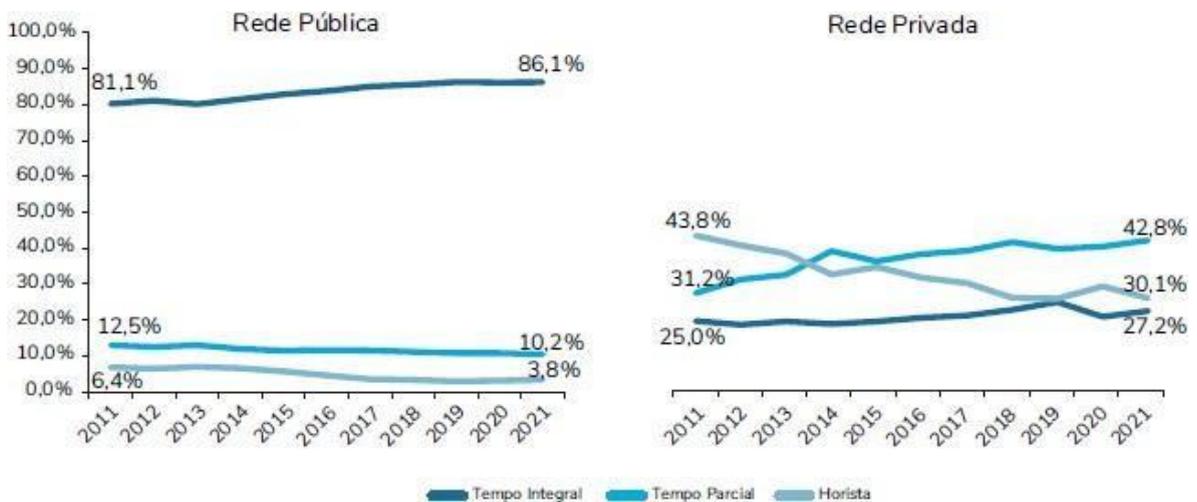
As características no Gráfico 12, a seguir, destacam as distinções entre a rede pública e a rede privada no que diz respeito à qualificação acadêmica dos docentes, bem como ao tempo de trabalho dedicado ao ensino. Essas informações são relevantes para a compreensão das dinâmicas do ensino superior e podem auxiliar no desenvolvimento de políticas e estratégias para promover a qualidade da educação em ambos os setores. Pode-se comparar a porcentagem de docentes na educação superior em universidades públicas e privadas no

¹⁸ Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 9 de julho de 2023.

Brasil de 2011 a 2021 em suas atuações. Nesses anos, a rede pública das instituições federais dispôs de 81,1% para 86,1%, o tempo integral da jornada de serviço com cumprimento da função. O tempo parcial é uma forma de função reduzida com valor proporcional que conseguiu ter um pequeno declínio de 12% para 10,2%. O período de horista, que são horas calculadas pelo êxito de trabalho realizado, apresentou um decréscimo de 6,4% para 3,8%. Analisando o percentual da entidade privada em seu desempenho, deixa explícita a disparidade entre o setor público sobre os professores no Ensino Superior. Mesmo assim, os dados mostram que a função integral teve uma alta de 25,0% para 27,2%, nas instituições privadas. Logo, o serviço parcial com sua porcentagem de 31,2% elevou-se para 42,8%. O trabalhador horista expõe a taxa de 43,8% que teve uma queda para o percentual de 30,1%.

Gráfico 12 - Percentual em participação de docentes na educação superior, por categoria administrativa, segundo o regime de trabalho entre os anos de 2011 e 2021.



Fonte: Elaborado pela Deed/Inep com base de dados do Censo da Educação Superior.¹⁹

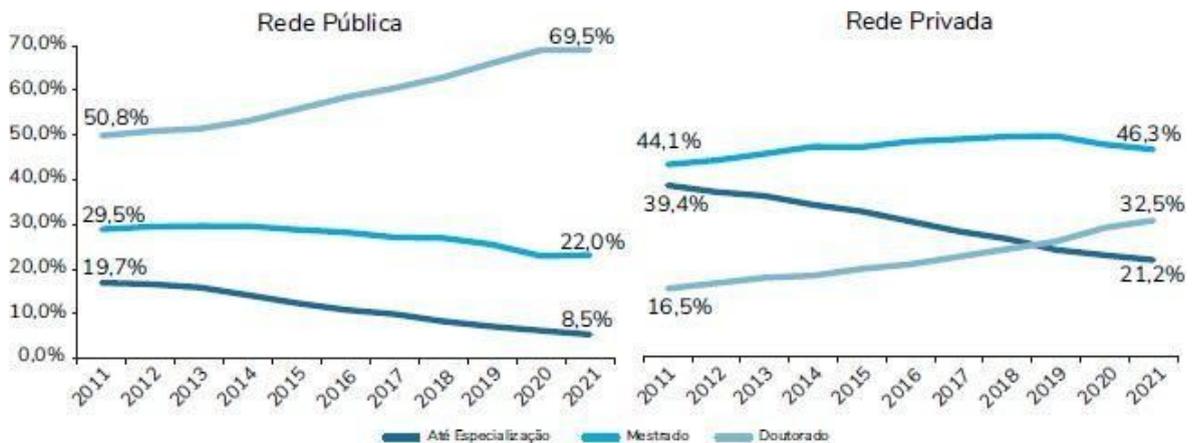
No Gráfico 13, por sua vez, os dados apontam para dinâmicas distintas entre as redes pública e privada no que diz respeito ao perfil e distribuição dos docentes. O aumento significativo do número de docentes em tempo integral na rede pública ao longo dos últimos dez anos pode indicar investimentos e políticas direcionadas à valorização desses profissionais. Já a redução nos regimes de trabalho na rede privada sugere uma possível reestruturação e adaptação do mercado educacional nesse setor específico.

¹⁹ Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 9 de julho de 2023.

Essas tendências fornecem *insights* importantes para a compreensão do panorama do Ensino Superior no Brasil. O percentual de pessoas com diferentes níveis de educação nas redes pública e privada, de 2011 a 2021, revelam que as pessoas com especialização, mestrado ou doutorado aumentaram, em ambas as redes, ao longo dos anos, indicando uma melhoria na qualificação profissional dos trabalhadores da educação, de forma geral. O nível de ensino que teve o maior crescimento percentual foi o doutorado, tanto na rede pública quanto na rede privada, demonstrando um aumento na produção científica e acadêmica dos profissionais da educação. A categoria de educação que teve o menor crescimento da proporção foi a especialização, tanto no setor público quanto no privado, indicando uma possível saturação ou desinteresse nesse tipo de formação.

Gráfico 13 - Participação percentual de docentes na educação superior, por categoria administrativa, segundo o grau de formação entre os anos de 2011 e 2021.



Fonte: Elaborado pela Deed/Inep com base de dados do Censo da Educação Superior.²⁰

A explicação reflete o esforço contínuo para aprimorar a qualificação dos docentes nas instituições de ensino superior, com um aumento notável no número de docentes com doutorado e uma valorização crescente da formação acadêmica avançada. A estabilidade na participação dos docentes com mestrado sugere essa qualificação contínua como sendo relevante e desempenhando um papel importante no ambiente acadêmico. Já os resultados destacam a importância crescente da qualificação de docentes com doutorado tanto na rede pública quanto na rede privada. Enquanto na rede pública ocorre um aumento absoluto mais

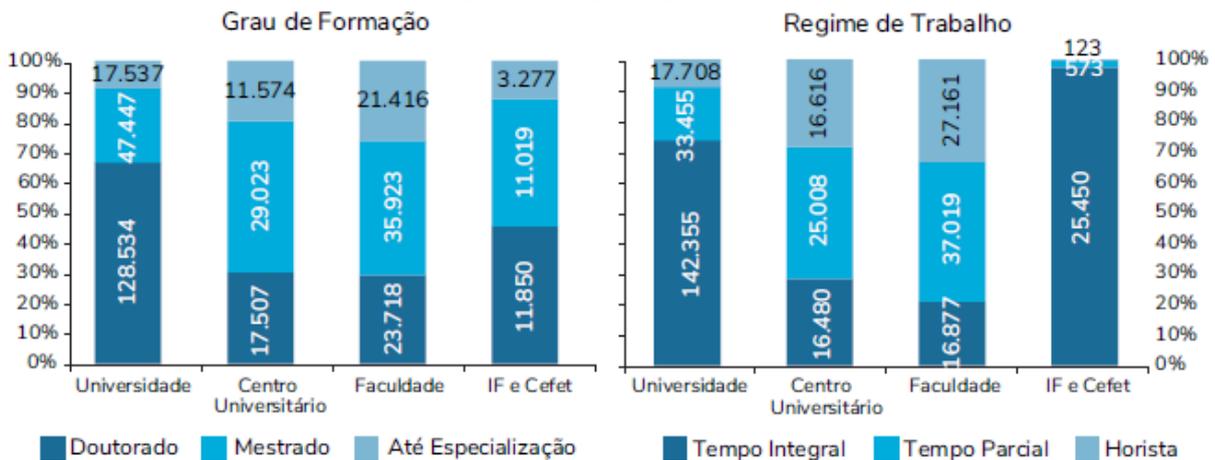
²⁰ Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 9 de julho de 2023.

expressivo, na rede privada a proporção de docentes com doutorado em relação ao total tem experimentado um crescimento significativo ao longo da última década.

Os dados também são apresentados na distinção das qualificações educacionais e os regimes de trabalho de indivíduos, em diferentes tipos de instituições de ensino (Gráfico 14), incluindo: universidades, centros universitários, faculdades, institutos federais (IFs) e Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs). As universidades são as instituições que possuem o maior número e percentual de pessoas com doutorado, seguidas pelos IFs e Cefets, indicando um maior nível de qualificação acadêmica e pesquisa nessas instituições.

Gráfico 14 - Participação percentual e número de docentes na educação superior, por grau de formação e regime de trabalho, segundo a organização acadêmica no ano de 2021.



Fonte: Elaborado pela Deed/Inep com base em dados do Censo da Educação Superior.²¹

As faculdades são as instituições que possuem o menor número e percentual de pessoas com doutorado, mestrado ou até especialização, sugerindo um menor nível de qualificação e formação continuada nessas instituições. As universidades e os IFs e CEFETs são as instituições que possuem a maior proporção de pessoas com trabalho em tempo integral, demonstrando um maior comprometimento e dedicação desses profissionais com o ensino e a pesquisa. Os centros universitários e as faculdades são as instituições que apresentam uma quantidade maior de pessoas em função do tempo parcial ou como horistas, indicando uma maior flexibilidade ou precarização desses profissionais no mercado de trabalho. Entre as faculdades, observa-se que 45,7% dos docentes trabalham em regime de

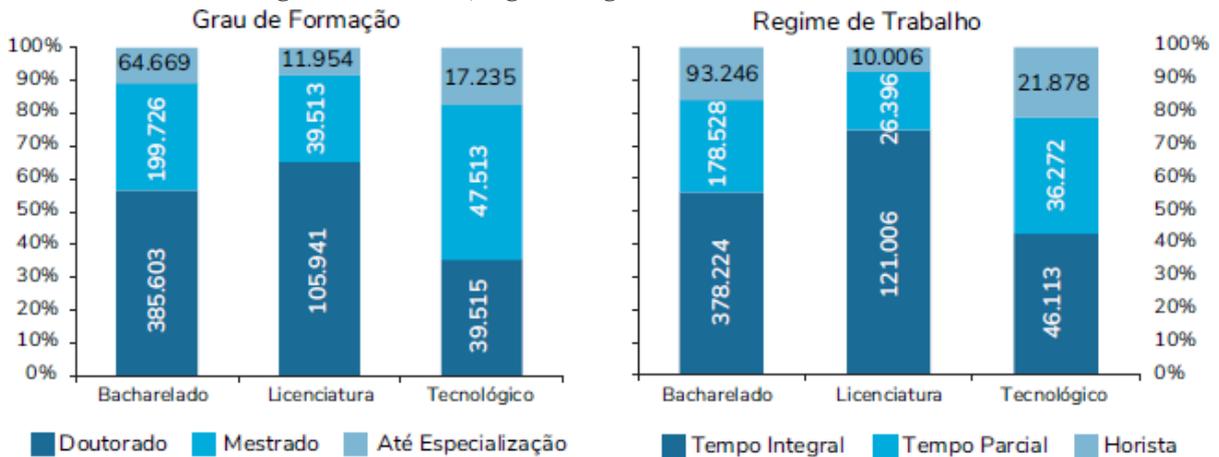
²¹ Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 9 de julho de 2023.

tempo parcial, o que indica que eles dedicam uma quantidade menor de horas semanais ao ensino. Além disso, 44,3% dos docentes nessas faculdades possuem formação de mestrado.

Entre os diferentes níveis de qualificação educacional e regimes de trabalho, em termos de números e porcentagens (Gráfico 15, a seguir), bacharelado é a formação com o maior número e percentual de pessoas com doutorado, indicando um maior nível de qualificação acadêmica e pesquisa nessa categoria. A licenciatura é o conjunto de formação que possui o menor número e percentual de pessoas com doutorado, mestrado ou até especialização, sugerindo um menor nível de qualificação e formação regular. O tecnológico é o grupo de formação que dispõe o maior número e percentual de pessoas com até especialização, demonstrando um maior interesse ou necessidade nessa classe de formação complementar. O tempo integral é o regime de trabalho que teve o maior aumento numérico e a proporção de pessoas em todos os tipos de formação. A disciplina de trabalho na categoria horista teve baixo número e taxa de pessoas em todos os tipos de formação, indicando uma maior precarização desses profissionais no mercado de trabalho.

Gráfico 15 - Participação percentual e número de docentes na educação superior, por grau de formação e regime de trabalho, segundo o grau acadêmico no ano de 2021.



Fonte: Elaborado pela Deed/Inep com base de dados do Censo da Educação Superior.²²

No caso dos cursos tecnológicos, cerca de 44,2% dos docentes possuem regime de trabalho em tempo integral. Embora seja o menor percentual comparado aos cursos de licenciatura e bacharelado, ainda reflete uma parcela significativa de docentes em tempo integral nesses cursos específicos. Isso sugere que, apesar de uma proporção menor, há

²² Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 9 de julho de 2023.

também uma demanda por docentes em tempo integral nos cursos tecnológicos. As informações destacam as características distintas dos docentes nos diferentes tipos de cursos, com uma ênfase particular nos cursos de licenciatura, como aqueles com maior presença de docentes em tempo integral e maior proporção de docentes com doutorado. Isso reflete a importância da qualificação e dedicação dos docentes na formação de profissionais capacitados para atuar em suas respectivas áreas.

2.6 Inclusão racial em espaços de direito de todas as pessoas

Um guia de carreiras do portal G1 mostrou que apenas 16,4% dos docentes nas universidades brasileiras se identificam como pessoas negras, que se identificam como pretas ou pardas (Moreno, 2018). Esse percentual é muito menor do que a participação de pessoas negras na sociedade brasileira, que é de 56,2%, de acordo com o IBGE²³. O número de docentes negros nas universidades brasileiras muda conforme a região, o tipo de universidade e a formação do professor.

De acordo com o Censo da Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP – MEC) de 2019²⁴, as regiões Norte e Nordeste são as que têm mais docentes negros (mais da metade), e as regiões Sul e Sudeste são as que têm as menores taxas, 6% e 13%, respectivamente. Nas universidades públicas, há mais professores negros com percentual de 28% do que nas privadas com a proporção de 21%. Quanto maior o grau de estudo do professor, menos pessoas negras há entre eles: apenas 14% dos docentes com doutorado são negros²⁵.

A percepção é que as universidades brasileiras precisam avançar muito na inclusão racial. Os dados revelam que as políticas existentes são insuficientes e enfrentam obstáculos. Além disso, muitos professores negros sofrem com a discriminação e a exclusão no ensino superior. O número de docentes negros nas universidades brasileiras é baixo e diminui ainda mais quando os professores têm mais estudo. Os dados indicam que as pessoas negras têm menor oportunidade e reconhecimento no ensino superior, sendo que as universidades

²³ Disponível em: <https://mundonegro.inf.br/apenas-164-dos-professores-de-ensino-superior-no-brasil-sao-negros/>. Acesso em 9 de julho de 2023.

²⁴ Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 9 de julho de 2023.

²⁵ Disponível em: <https://mundonegro.inf.br/apenas-164-dos-professores-de-ensino-superior-no-brasil-sao-negros/>. Acesso em 9 de julho de 2023.

públicas têm um pouco mais de diversidade racial do que as privadas, onde a maioria dos professores são pessoas brancas.

Segundo o especialista Alexandro Santos (2021), a representatividade racial nas universidades brasileiras cresce devagar. Sem mudanças, o Brasil vai demorar muito para ter a mesma diversidade racial entre os professores e entre os brasileiros, que são em sua maioria pessoas negras. A maioria dos professores das universidades brasileiras são homens brancos, de acordo com o Censo do Ensino Superior de 2019, feito pelo MEC (Suarez, 2021).

Segundo Almeida (2019), o racismo institucional nas universidades brasileiras se manifesta de diversas formas, entre elas, a desvalorização e a invisibilização dos docentes negros e negras. Esses profissionais enfrentam constantemente situações de constrangimento e deslegitimação de sua autoridade acadêmica, tanto por parte de funcionários terceirizados ou efetivos, quanto por parte de estudantes e colegas. Essas situações revelam a falta de reconhecimento da docência como uma atividade possível e legítima para as pessoas negras, que historicamente foram excluídas do acesso à educação superior e à produção de conhecimento. Portanto, não se trata apenas de uma questão de falta de costume ou de estranhamento diante da presença de docentes negros e negras nas universidades, mas sim de uma expressão da ideologia racista que permeia as relações sociais e acadêmicas no Brasil.

Com a promulgação da Lei nº 12.711 de 2012, que estabeleceu cotas para estudantes negros e indígenas nas instituições federais de ensino superior, houve um aumento significativo da presença de pessoas pretas e pardas nos espaços universitários. Essa medida, segundo Flávia (Suarez, 2021), constitui uma política pública relevante para a redução das desigualdades raciais e sociais no país, mas não é suficiente para garantir o pleno exercício da cidadania e da emancipação dos estudantes negros.

É preciso também assegurar condições adequadas de permanência e de inserção no mercado de trabalho após a conclusão dos cursos. A formação de um professor universitário exige anos de estudos que acarretam custos nem sempre acessíveis para estudantes e seus familiares. Além disso, o tempo investido na formação implica na renúncia de um trabalho remunerado. Diante disso, as bolsas de pesquisa e as políticas de incentivo à permanência se tornam essenciais para que estudantes negros ou provenientes de famílias pobres possam se dedicar à sua formação com qualidade e dignidade.

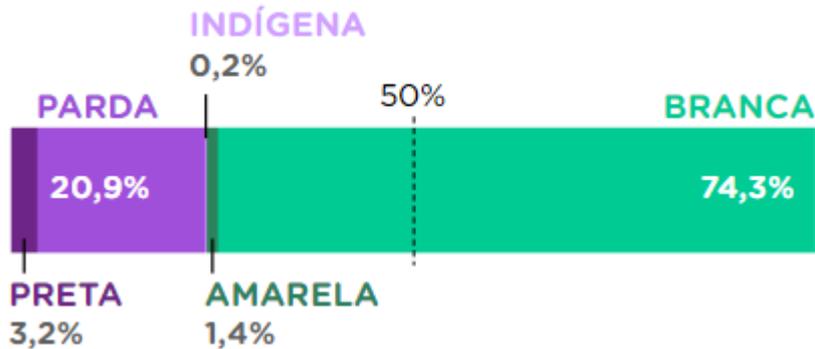
Segundo a socióloga Flávia Rios (*apud* Suarez, 2021), os cortes orçamentários na ciência e na educação impactam diretamente no acesso e, principalmente, na permanência de negros e pobres na pós-graduação das universidades públicas:

o corte de recursos afeta diretamente as políticas de assistência estudantil, tanto na graduação, quanto na pós-graduação, bem como as políticas que têm fragilizado as instituições financiadoras [de pesquisa], o que compromete qualquer política de ação afirmativa, especialmente na pós-graduação. As políticas de restrição das agências são políticas que inviabilizam, diretamente, não apenas a pesquisa, mas também a continuidade da carreira acadêmica das pessoas pobres, que enfrentam dificuldades para permanecerem como pesquisadoras nas universidades (Suarez, 2021).

A Lei nº 12.990, de 2014, estabeleceu cotas para concursos federais, reservando cerca de 20% das vagas para candidatos pretos e pardos. Essa medida visa combater as desigualdades nas carreiras não somente entre os docentes, mas abrangendo todo o serviço técnico das instituições federais. (Brasil, Lei 12.990, 2014). Durante 353 anos, a população negra no Brasil foi submetida à escravidão e à inferiorização social em relação à raça branca. A abolição da escravidão, por meio da Lei Áurea, em 1888, ocorreu de forma tardia e não garantiu a integração dos negros como cidadãos na vida social, pois as classes dominantes não se empenharam em inseri-los nos trabalhos da época. Essa exclusão histórica da população negra tem consequências até hoje: na questão financeira, uma vez que os negros são maioria nos indicadores que apontam os menores rendimentos *per capita* da população definidos pelo IBGE de 2019; na questão política, pois eles enfrentam mais obstáculos para acessar cargos de poder; e na questão social, pois eles sofrem discriminação e preconceito (Arco, 2021).

Apesar de o sistema jurídico brasileiro tipificar como crimes o preconceito de raça ou de cor e a injúria racial, o Brasil ainda enfrenta casos frequentes de racismo em suas diversas formas: estrutural, institucional, velado e explícito. Essas questões, que têm origem histórica e se manifestam na atual realidade do país, geram barreiras estruturais em todas as esferas sociais, entre elas, na dificuldade de acesso e permanência à educação para pessoas negras e, conseqüentemente, na ocupação do cargo de docente nas universidades. A baixa representatividade evidencia a necessidade de debater acesso e permanência na universidade. O sentimento de ser a única pessoa negra em determinado ambiente é uma experiência comum entre os professores pretos e pardos ao longo da sua formação. A herança do passado escravista brasileiro ainda se reflete na desigualdade social e econômica entre pessoas brancas e negras, e as políticas de inclusão racial têm apresentado resultados modestos nas universidades brasileiras. Além disso, algumas dessas políticas estão perto de terminar. A situação já foi pior, mas as mudanças ocorrem em ritmo lento.

Gráfico 16 - Número de professores universitários, por cor/raça EM 2021



Apesar de serem 56,1% da população brasileira, pretos e pardos são apenas 24,1% dos professores universitários

Não há a informação de cor/raça para 27,9% dos professores. Os dados são informados ao Ministério da Educação pelas próprias instituições de ensino

Fonte: Nexo Jornal.²⁶

A maior porcentagem de professores universitários no Brasil é de brancos, com 74,3%, de acordo com o Gráfico 16. Isso indica a predominância da branquitude no ensino acadêmico brasileiro, que se beneficia de privilégios e oportunidades em relação aos demais grupos raciais. As menores porcentagens de professores universitários no Brasil são de indígenas e amarelos, com 0,2% e 1,4%, respectivamente. No sentido de exclusão e invisibilização desses grupos raciais na educação brasileira universitária, que enfrentam barreiras e preconceitos para ingressar e permanecer no ensino superior. As taxas intermediárias de professores universitários no Brasil são de pretos e pardos, com 3,2% e 20,9%, nessa ordem. Certamente demonstra o crescimento da presença negra em universidades brasileira, que é resultado das lutas do movimento negro e das políticas de cotas raciais nas universidades públicas e privadas.

²⁶ Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/grafico/2023/04/03/Qual-o-perfil-dos-professores-universitarios-no-Brasil>. Acesso em: 25 de outubro de 2023.

3. O DIÁLOGO INVISÍVEL SOBRE RACISMO NA MÍDIA

De acordo com Bento (2022), as discussões a respeito do termo "racismo estrutural" expõem implicações sobre as sociedades fundamentadas na concessão de privilégios a determinadas raças em detrimento de outras, resumindo que, quanto mais clara a pele, maior a tendência de ascensão social. Esta perspectiva não apenas delinea a disparidade racial, mas também evidencia como o racismo permeia as relações, dando origem a formas desiguais e violentas que moldam nossa vida social contemporânea. O fenômeno do racismo, em sua essência, permeia as entranhas da sociedade a uma situação que perdura do passado até hoje, moldando-a de maneira desigual e violenta. Neste contexto, é crucial explorar as dinâmicas intrincadas que envolvem o fornecimento no sentido, a lógica e a tecnologia por trás da reprodução dessas formas discriminatórias. O racismo, longe de ser apenas um conjunto de comportamentos individuais, revela-se como um resultado intrínseco ao funcionamento das instituições.

Ainda segundo Bento (2022), o Brasil, ao longo de sua trajetória histórica, constituiu-se como um estado nacional que, por meio de suas normas jurídicas, negou à população negra o direito de participar plenamente da vida social, econômica e cultural. Somando, a exclusão se reflete nas condições de vida das pessoas pretas e pardas, que sofrem de forma desproporcional os efeitos da violência, da precarização do trabalho, da baixa escolaridade, da falta de oportunidades de formação profissional e da pobreza estrutural. A autoidentificação étnica assume um papel crucial na avaliação dos(as) candidatos(as). Contudo, a notável retração após a adoção das cotas raciais levanta questionamentos sobre a eficácia e a consistência desse método, revelando um embate sobre o que, de fato, representa a negritude no contexto brasileiro.

A ausência de pessoas pretas como representantes das instituições federais brasileiras, é considerada a falta de oportunidade em ambientes onde deveriam estar, por direito, somados a isso o efeito da cultura enraizada que promove a evasão (Batista e Figueiredo, 2024). A sub-representação não é apenas injusta, é também prejudicial ao país, já que a participação dos povos negros pode promover diálogos que trariam um olhar importante para inclusão e diversidade. A presença real de negros e negras dentro da sociedade oportuniza a sua participação ou a vida dessas pessoas, além de ampliar a diversidade nos espaços. O racismo afirma a lógica para a reprodução das formas desigual e violenta que moldam a vida social contemporânea.

Conforme o autor Silvio Almeida (2019), em sua obra intitulada *Racismo Estrutural*, a *concepção institucional*:

(...) é um importante avanço teórico no que concerne ao estudo da relações raciais. Sob esta perspectiva, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça (Almeida, 2019, p. 25-26).

O fato de existir o racismo institucional é que conflitos raciais também são parte das instituições. Dessa forma, a desigualdade racial não é um fenômeno isolado ou decorrente somente da ação de indivíduos racistas, mas sim uma característica estrutural e histórica da sociedade, que precisa ser questionada e superada por meio de uma educação crítica, que reconheça e valorize a diversidade e a pluralidade de cada sujeito. Neste sentido, o racismo é estabelecido por parâmetros discriminatórios baseados na raça, que faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade (Almeida, 2019).

O autor ainda reforça o domínio de homens brancos em instituições públicas - o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidade, etc. - e instituições privadas - por exemplo, diretoria de empresas - dependendo, em primeiro lugar da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar da inexistência de espaços nos quais a desigualdade racial e de gênero é naturalizada, com o domínio de homens brancos.

O fato das instituições atuarem na formulação de regras e imposição de padrões sociais que atribuem privilégios a um determinado grupo racial, no caso, os brancos. E um exemplo disso é a exigência de “boa aparência” para se candidatar a uma vaga de emprego, que simultaneamente é associada a características estéticas próprias de pessoas brancas. (Almeida, 2019, p. 30-31).

De outra maneira, no contexto anti-negro, os indivíduos brancos, de maneira consciente ou inconsciente, são beneficiários das condições forjadas por uma sociedade que se estrutura com bases normativas e padrões prejudiciais à comunidade negra. Compreendemos no sentido do racismo institucional que a determinação de normas e modelos racistas por parte da instituição é de alguma maneira associada à ordem social que ela visa preservar. Assim como, a instituição tem seu comportamento condicionado a uma estrutura social previamente presente - com todas as lutas que lhe são inerentes -, o racismo que essa instituição venha a expor é identicamente parte dessa mesma organização. As instituições representam, essencialmente, a concretização de uma configuração social ou de um método de

socialização que incorpora o racismo como um de seus elementos enraizados. Em termos mais explícitos: as instituições adquirem caráter racista em virtude da sociedade que, por sua vez, é permeada pelo racismo. Segundo Almeida (2019), o racismo tem se disseminado através das práticas do ser humano:

[...] em uma sociedade em que o racismo está presente na vida cotidiana, as instituições que não tratarem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial irão facilmente reproduzir as práticas racistas tidas como “normais” em toda a sociedade. É o que geralmente acontece nos governos, empresas e escolas em que não há espaços ou mecanismos institucionais para tratar de conflitos raciais e sexuais. (Almeida, 2019, p. 32).

Nesta situação, os vínculos do cotidiano no interior das instituições vão apresentar das práticas sociais habituais, dentre as quais o racismo, na forma de violência explícita ou de micro agressões - piadas, silenciamento, isolamento entre outros comportamentos. Em reconhecimento à ciência, o poder de produzir um discurso de autoridade, um pequeno número de pessoas tem a condição de debater, preservando aquelas inseridas nas instituições em que a informação é produzida. Isso, menos por uma questão de saber e mais por uma demanda de poder. É da natureza da ciência produzir um discurso da veracidade. No caso do Brasil, um país de maioria negra, a ausência de representantes da população de pretos e pardos em instituições importantes já é motivo de descrédito para tais instituições vistas como ofensas à renovação, retrógradas, incompetentes e até antidemocráticas.

Sendo maioria na população brasileira, negros ainda têm baixa representatividade. Os dados se ampliam ao saber que o Brasil é o país da população negra, ficando atrás apenas da Nigéria, no continente africano²⁷. No entanto, o desejo de branqueamento ainda inviabiliza a presença de pessoas pretas em diversos campos da sociedade, inclusive na educação. A invisibilidade existe, embora os negros estejam presentes em muitos espaços, mas, em geral, não ocupam postos de poder e nem estratégicos.

Diante do conflito entre o preconceito e a baixa representatividade de negros na universidade, é fundamental fomentar o desejo de transformação na relação que perpetua a inferiorização da identidade negra. A representação dos afrodescendentes nessas esferas ainda não valoriza a heterogeneidade da população brasileira, sobretudo pela ideologia do branqueamento, baseada nas perspectivas europeia e estadunidense, resultando na baixa autoestima de muitos pretos. Ao mesmo tempo que se ressaltam as conquistas, entretanto, é preciso entender que o cenário atual está longe do ideal. As conquistas e a busca por um maior

²⁷ Disponível em: <https://www.unifap.br/entenda-o-que-e-heteroidentificacao/>. Acesso em: 9 de julho de 2024.

espaço de representação ocorrem pela luta de negros e negras e também de pessoas que disponibilizaram a branquitude para buscar maior equidade na sociedade brasileira. Nada pode ser visto como benevolência, mas sim como justiça social.

3.1 Fenótipos na perspectiva da heteroidentificação

Políticas afirmativas com recorte racial geraram publicações e argumentações sobre raça e discriminação racial no Brasil. Historicamente, o estado nacional brasileiro produziu e reproduziu uma institucionalidade legal que excluiu a população negra do acesso a bens sociais, econômicos e culturais, resultando em desigualdades na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades. Pessoas pretas e pardas são as mais afetadas pela violência, desemprego formal, baixa escolarização, falta de qualificação profissional e miséria estrutural. A luta do movimento negro por políticas públicas que promovam a desracialização institucional é interligada pelas pesquisas acadêmicas que têm se dedicado a discutir os mecanismos de exclusão social das pessoas negras no Brasil. O acesso das pessoas pretas em universidades federais, indica que as comissões colocam em causa o significado do que é ser negro no Brasil, promovendo um recorte racial de políticas afirmativas (Batista e Figueiredo, 2020).

Nos processos seletivos em instituições públicas, existe a comissão de ética e identificação que é responsável para a confirmação das declarações dos candidatos negros. Caso um candidato não tenha o fenótipo negro em seus traços físicos, não terá sua declaração confirmada. Apesar do Brasil ser um país multirracial, algo faz com que nos identifiquemos como brancos, pretos, pardos e indígenas. A confirmação dessa diferenciação é realizada pela ação da heteroidentificação, nas estratégias envolvidas nas ações afirmativas. Raça é a configuração social que se baseia no fenótipo da pessoa como: a cor da pele, textura dos cabelos, dimensão da boca e do nariz. Além disso, a etnia diz respeito a um grupo de pessoas no qual seus membros consideram ter uma origem ou cultura semelhante com uma identidade marcada por traços similares. Essas informações são validadas por intermédio de um processo que avalia os traços fenotípicos, não levando em consideração a sua ascendência. Ou seja, um candidato não deve ser considerado preto ou pardo somente por ter pais ou avós negros. São consideradas brancas as pessoas que possuem traços característicos europeus. Já os povos indígenas, no Brasil, são constituídos de diferentes grupos étnicos que habitavam o país desde antes da colonização portuguesa. O censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE atesta que 896.917 pessoas se autodeclararam indígenas, atualmente. Neste processo

seletivo o candidato que se autodeclara indígena deverá apresentar a certidão Roney da Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI) comprovando que pertence tipicamente a um grupo indígena (Ascom/Unifap, 2022).

A América Latina é o segundo continente do mundo com maior número de negros, depois da África. No Brasil, a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD), mostrou que entre 2012 e 2019 cerca de 29,3% da população do Brasil se autodeclararam como pretos. Em 2016, o PNAD identificou que cerca de 46,8% dos brasileiros se autodeclararam pardos, o que torna esse grupo o segundo maior componente do povo brasileiro. Isso não garante que todos os pardos têm os direitos das cotas raciais, uma vez que esse direito é reservado somente às pessoas que apresentam características físicas visíveis de afro-brasileiros ²⁸(Ascom/Unifap, 2022).

A mesa de heteroidentificação é um procedimento exigido nos editais e complementa a autodeclaração de candidatos pretos, pardos e indígenas que concorrem às vagas reservadas. Nos processos seletivos para ingressos nos cursos das universidades federais, a banca de heteroidentificação é composta por cinco membros que será formada por profissionais que englobam professores, pesquisadores, representantes de grupos sociais, membros de centros de estudos e funcionários da instituição, todos com histórico demonstrado de competência para desempenhar tal responsabilidade. O objetivo é combater a fraude na autodeclaração e garantir a reserva de vagas para estudantes realmente negros, conforme previsto na Lei Federal 12.711/2012.

A seguir, na próxima seção, discutiremos o papel do jornalismo na construção da humanidade, destacando sua função na mediação de discursos, na preservação da memória coletiva e na formação da opinião pública. Ao longo da história, o jornalismo tem sido um instrumento essencial para a difusão de conhecimento, a fiscalização do poder e a promoção do debate social, moldando percepções e influenciando transformações culturais e políticas.

3.2 O papel do jornalismo

O jornalismo traduz a notícia específica, usado, por exemplo, para transmitir as informações dos pesquisadores, sendo que a comunicação científica apresenta dados para o público em geral. Do mesmo modo, argumenta os problemas enfrentados pelos jornalistas e

²⁸ Muitos editais universitários evitam explicitar com precisão os critérios fenotípicos para acesso às cotas raciais, pois a legislação não é totalmente específica sobre o tema. Essa falta de clareza visa reduzir o risco de judicialização, ainda que, na prática, as bancas de heteroidentificação adotem diretrizes baseadas em características físicas visíveis de afrobrasileiros.

cientistas, pois, apesar de terem o mesmo objetivo de informar para o bem-estar da sociedade, os profissionais dessas áreas (jornalística e científica) discordam em alguns aspectos. Entre os problemas estão o acréscimo excessivo de assuntos capazes de preocupar com a veracidade publicada dos resultados de pesquisas científicas. Um jornalista que lida com pesquisas precisa entender que necessita estudar bastante o assunto definido, para não prejudicar os dados apurados. Assim como, precisa considerar que uma informação errada pode trazer graves problemas para a sociedade. A história do jornalismo científico, suas funções, metas e a ética jornalística são os aspectos relevantes. O artigo “Jornalismo científico: o compromisso de divulgar ciência à sociedade” mostra que, no Brasil, as atividades científicas tiveram início com a chegada da corte real portuguesa, em 1808, quando se rompeu o bloqueio cultural e foram criadas instituições de ensino superior, algumas voltadas às atividades científicas (Rios *et al.*, 2005)

Segundo Rios *et al.* (2005), o jornalismo científico no país começou com “O Correio Braziliense”, de Hipólito da Costa, o primeiro jornal brasileiro. A Universidade Federal de São Paulo (USP) foi criada na década de 1930 e teve sua construção concluída no final dos anos 1940. Nesse período, também surgiu a Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), que se tornou um marco importante para o desenvolvimento da ciência com informação. Seguindo esta tendência, de voltar a atenção para o progresso da ciência e dos cientistas. O jornal Estado de São Paulo dedica maior espaço à divulgação científica.

Nos anos 1970, com a criação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), o jornalismo científico ganha lugar em vários veículos de comunicação (Rios *et al.*, 2005). Ao longo dos anos, editores das mídias captaram a importância do público leitor por contextos próprios do conhecimento, surgindo revistas científicas na década de 1980. No início da década de 90, a divulgação científica ganhou a parceria da internet que transformou a mídia no espaço mais utilizado por pesquisadores das mais diversas áreas. (Rios *et al.*, 2005). A evolução e a difusão científica no Brasil têm como referência o nome de José dos Reis, que tinha a finalidade de seus estudos causarem um efeito na vida da sociedade, tendo a preocupação em educar e incentivar crianças para estudos científicos, além de elaborar a premiação de fomento e a Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) (Rios *et al.*, 2005).

A ciência é interligada à tecnologia que são fatores essenciais para todos os cidadãos. O jornalismo científico visa divulgar a ciência para quem não é especialista em certos

assuntos, ligando os pontos entre o cientista e o leitor, esclarecendo a sociedade sobre os diversos temas relacionados à ciência e seus usos. O jornalista que trabalha na área científica não deve se ater somente em publicar as informações factuais, propondo também, através de temas que inspiram o debate de questões relevantes à sociedade, a formar a consciência coletiva do cidadão. Existem ainda outras funções, como a educativa e a cultural, que valorizam a pesquisa nacional; e a econômica, que dissemina o conhecimento e desperta o interesse sobre as finanças (Rios *et al.*, 2005).

A exposição científica deve ser democrática e acessível a todos. Como muitas pesquisas são pagas com dinheiro dos cofres públicos, a sociedade tem o direito de saber sobre elas. O jornalista, em qualquer mídia, deve exercer, sobretudo, o seu papel social de informar. Consoante a Rios *et al* (2005), o jornalismo científico é um domínio da informação científica e “refere-se a processos, estratégias, técnicas, e mecanismos para veiculação de fatos que se situam no campo da ciência e da tecnologia”.

Portanto, a elaboração de textos no jornalismo científico requer maior atenção, em razão de diversas situações, podendo comprometer a segurança do leitor. Neste cenário vasto de informação, a principal orientação para interpretação de dados é o esforço e a pesquisa. A compreensão do tema é fundamental, pois esta postura nos auxilia a avaliar se a narrativa tem ou não relevância para ser veiculada. Os parâmetros de noticiabilidade que permeiam o jornalismo, tais como atualidade, proximidade, qualificação dos sujeitos envolvidos, singularidade e magnitude influenciam na seleção dos assuntos. De acordo com (Rios *et al.*, 2005) falar sobre o ‘significado’ torna-se relevante quando notamos que os textos no Jornalismo Científico são considerados ‘matérias de serviço’, ou seja, discursos que orientam as pessoas no seu dia a dia e preenchem suas necessidades de conhecimento (Rios *et al.*, 2005). Isso está associado à verificação de dados apurados antes de publicar a matéria na mídia:

[...] A divulgação de informações sobre ciência, tecnologia, saúde e medicina também possui implicações éticas para os jornalistas. Reportar assuntos que envolvem ciência é uma atividade que exige uma constante apreciação das diversas facetas da ética jornalística. Em termos práticos, há o desenvolvimento do processo jornalístico, que exige a checagem de informações, fontes e dados. Um pequeno erro de percurso pode comprometer o trabalho científico, sendo que também existe o risco de disseminar esperanças ilusórias ou, até mesmo, terror à população em geral. (Rios *et al.*, 2005, p. 117).

Ao espetacularizar as notícias e simplificar excessivamente as temáticas abordadas, o jornalista pode gerar equívocos na interpretação das mensagens pelo público leitor. A conduta proposta é agir de maneira mais objetiva, o que determina desde o respeito ao Direito Social à

Informação até a própria postura do profissional. Dessa forma, um jornalista científico não deve se deixar seduzir por trocas de favores ou outros benefícios. Bem como, não deve ocultar fatos que sejam de interesse universal (Rios *et al*, 2005). A integridade do jornalista em relação ao seu conhecimento é fundamental, pois influencia na elaboração de produções jornalísticas e deve ser acessível a todos os cidadãos. Assim, o que se coloca em questão, primordialmente, é a população, que sofre os efeitos e as influências do que a mídia divulga. Embora não tenhamos o poder de construir uma ciência mais humana e mais digna, mas cabe- nos fazer jornalismo com ética.

Por outro lado, adentramos no jornalismo investigativo que assim destaca a utilidade social do gênero, a qual usufrui avanços significativos em decorrência das inovações tecnológicas. No entanto, essas mesmas modificações também impõem novos desafios aos profissionais do campo. As soluções tecnológicas proporcionam compreensibilidade e celeridade na construção e exposição da notícia, o que leva as empresas de comunicação a reestruturarem seus sistemas de trabalho, adotando o conceito de alta rapidez no fluxo de informações. Dessa forma, os jornalistas são submetidos à exigência de trabalhar na instantaneidade do sistema, o que pode comprometer a qualidade e a profundidade de suas investigações.

Outro aspecto que gera controvérsias no jornalismo investigativo, além das discordâncias sobre o conceito do termo, é a divulgação de informações por superioridades, a transmissão de descobertas por intermediários ou a reprodução de algum tipo de revelação obtida por um pesquisador que não seja jornalista. De acordo com Nascimento (2010), essas práticas não se configuram como jornalismo investigativo. O autor defende que o “jornalismo investigativo só existe quando há investigação e quando quem investiga é o repórter”. (Nascimento, 2010, p. 13). Busca-se prevenir, principalmente, o “denuncismo”, isto é, a propagação de um informe que visa prejudicar a reputação de cidadãos inocentes, sendo que “a boa ‘denúncia’ apresenta provas irrefutáveis. Pode até ser questionada, mas nunca desmentida” (Bistane, Bacellar, 2009, p. 61).

Conseqüentemente, para evitar ciladas durante o método de investigação, o jornalista necessita elaborar técnicas e critérios específicos. Entre os atributos que o comunicador deve fortalecer no método de investigação

“é preciso de pesquisa minuciosa; paciência e concentração; insistência e perseverança; curiosidade e desconfiança; discricção; checagem; liberdade de preconceitos; frieza, objetividade e precisão; lealdade ao leitor; coragem e

responsabilidade; respeito às fontes e clareza e simplicidade”. (Fortes, 2005, *apud* Rios *et al.*, 2005, p. 175).

Fontes de informação constituem-se em materiais, em diferentes formatos, que emergem de contextos relevantes para os usuários. Sendo assim, “cada reportagem investigativa é única e necessita de técnicas e metodologias próprias durante uma apuração” (Sequeira, 2005, p. 80, *apud* Rios *et al.*, 2005, p. 175). As fontes de informação exercem uma função significativa na investigação. Desse modo, é necessário cautela por trás dos objetivos dos depoentes, “o repórter investigativo tem de trabalhar sempre com a possibilidade de a fonte estar mentindo, por alguma razão que ele desconhece” (Sequeira, 2005, p. 87, *apud* Rios *et al.*, 2005, p. 175).

Dessa forma, a autora ressalta o papel fundamental da documentação no processo investigativo, uma vez que constitui um dever ético do profissional. O gênero investigativo possibilita reunir as informações com diferentes fontes pessoais e documentais, e a verificação da verdade, oferece à entrevista juntar peças, por um só motivo: a procura pela veracidade. “O objetivo da investigação não seria uma verdade absoluta e inquestionável, mas o estabelecimento de uma opinião ou a fixação de uma crença”. (Sequeira, 2005, p. 71, *apud* Rios *et al.*, 2005, p. 176). O papel do gênero investigativo é construir uma reputação favorável, perante o público “desvendar as causas, origens de um acontecimento, sem nunca ficar limitado ao factual, driblar lobbies e estratégias de marketing usadas por assessores de imprensa” (Sequeira, 2005, p. 112, *apud* Rios *et al.*, 2005, p. 177). É relevante a checagem dos fatos, na forma como foram veiculados, com intuito de não acarretarem danos ao coletivo, “seguir o rastro de histórias ou acontecimentos que, em determinado momento, foram notícias, mas acabaram saindo das páginas dos jornais”. (Sequeira, 2005, p. 113, *apud* Rios *et al.*, 2005, p. 177).

3.3 Linguagem racista mídia

As relações raciais na sociedade e sua reprodução midiática são elementos que abordam o grau de coesão entre os grupos étnicos, o poder exercido pelo segmento dominante, o narcisismo que caracteriza a autoimagem desse grupo, a falsa projeção de seus defeitos nos grupos subalternos, o mito da democracia racial que oculta as desigualdades e a ideologia do branqueamento. Para analisar as formas de construção e veiculação do conhecimento sobre as relações raciais entre brancos e negros, é imprescindível investigar as características dos discursos e das representações que circulam na mídia de massa,

entendendo-a como um campo de produção cultural que abrange diversos meios, tais como cinema, televisão, literatura, livros didáticos, imprensa e propaganda.

As análises críticas dos discursos midiáticos evidenciam a marginalização da raça negra. Ademais, os estudos mostram que as formas contemporâneas de discriminação racial na mídia são mais veladas e intrincadas. “Por essas razões, os estudos sobre o assunto apontam que as mensagens na mídia refletem o racismo que está entranhado na sociedade brasileira” (Araújo, 2004; Carone, 2003; Carvalho, 2019; Rodrigues, 2001 *apud* Acevedo *et al.*, 2010, p. 59). Nesse sentido, vemos a óptica no racismo da mídia, a fim de interpretar a prática no espaço em que vivenciamos em comunidade.

A investigação sobre os discursos e as representações das relações raciais na mídia faz parte de um campo específico de pesquisa que integra a temática de equidade com os telespectadores. Mais especificamente, os estudos sobre equidade visam compreender o quanto as estratégias de comunicação discriminam, exploram ou prejudicam os telespectadores. No Brasil, os estudos das relações raciais na mídia têm focado contextos específicos, como telenovela, cinema, literatura, livro didático, imprensa e propaganda, mas o volume de investigações sobre o fenômeno é ainda muito pequeno. (Silva e Rosemberg, 2008 *apud* Acevedo *et al.*, 2010, p. 59).

Ainda, complementa-se que

a investigação do impacto social, cultural e psicológico das mensagens midiáticas se justifica pela possibilidade dos sistemas simbólicos veiculem as ideologias dos grupos hegemônicos, colaborando, assim, para a perpetuação e a legitimação de relações de poder e de marginalização social. (Heck, 1996; Roso e col., 2002; Thompson, 2001 *apud* Acevedo *et al.*, 2010, p. 60).

Segundo Kellner (2001), os discursos midiáticos impactam a sociedade como um todo, não se limitando apenas ao público-alvo dos produtos comunicacionais. Eles influenciam na formação e fortalecimento das identidades individuais e sugerem padrões de comportamento a serem seguidos. Para a autora Santaella (1996), a mídia cria uma ilusão de realidade, levando as pessoas a acreditarem no que é representado visualmente. “De acordo com diversas pesquisas, a representação negativa de grupos diferenciados pode comprometer a sua autoestima e autoimagem, interferindo na forma como eles se entendem e na percepção dos demais grupos sociais têm sobre eles” (Stam, 1997; Taylor, Stern, 1997 *apud* Acevedo *et al.*, 2010, p. 60).

Tais preocupações são relevantes, uma vez que há múltiplas teorias que esclarecem como os discursos midiáticos afetam os receptores. “Segundo a teoria da aprendizagem social, por exemplo, os valores e hábitos são adquiridos pela observação das atitudes e ações de outros agentes sociais. Logo, a veiculação de certas representações e concepções impactam o

processo de aprendizagem sobre as mesmas” (Bandura, 1971 *apud* Acevedo *et al.*, 2010, p. 60).

Thompson (2001, p.14) considera que o termo ideologia, por outro lado, é utilizado na acepção, sendo como “o pensamento do outro, o ponto de vista de alguém diferente de nós”. Essa definição implica uma conotação negativa, portanto sugere que a interpretação atua para instituir e manter relações de poder desiguais, isto é, relações de subordinação. Essa situação caracteriza-se como uma forma de discriminação que viola ou suprime os direitos humanos de um grupo, por conta de uma pretensa superioridade de outro. Nesse sentido, o racismo na mídia tem os fatores que influenciam as práticas racistas no âmbito digital, no contexto brasileiro. Pode-se observar que esse fenômeno tem se intensificado nos diversos meios de comunicação.

As práticas de ódio e as violações de direitos humanos que ocorrem nas redes digitais são decorrentes das oposições sociais e da naturalização da desigualdade que permeia a sociedade. A internet é um espaço que favorece a prática de racismo, pois oferece condições de anonimato e impunidade aos agressores, diante da dificuldade de responsabilização dos casos. O racismo nas redes digitais é uma expressão do sistema de opressão racial que vigora no Brasil, no âmbito offline. A internet evidencia, assim, a persistência de um problema social grave, que coloca o país entre os mais racistas do mundo (Silva, 2017).

[...] A internet, sobretudo nas redes sociais, evidencia o aumento dos crimes de racismo, motivados pelo ódio. De acordo com o relatório da ONG SaferNet, instituição que acolhe denúncias de violações de direitos na Internet, foram registrados mais de 469.000 casos de racismo em nove anos. Somente em 2015, o país contabilizou 55.000 denúncias. As redes sociais ampliaram o poder de comunicação dos cidadãos, revelando discursos que expressam mais violações. No entanto, essas violações não são novas em nossa sociedade, pois esses discursos de ódio são históricos e estruturais. (Silva, 2017, p.3-4).

O fenômeno do preconceito se manifesta em diversos contextos sociais, tais como residências, vias públicas, instituições de saúde, entre outros. Além disso, observa-se que a segregação tem se intensificado nos meios de comunicação de massa. No Brasil, os atos de racismo não se restringem à condição socioeconômica das vítimas, mas também se proliferam nas redes sociais, onde indivíduos proferem ofensas a diferentes grupos e segmentos populacionais, abrangendo todo o território nacional (Silva, 2017). Observa-se que o preconceito contra negros e seus descendentes decorre de um contexto histórico de violação dos seus direitos e da construção gradual de subordinação baseada na cor da pele e outras características. Assim, constata-se que os problemas residem na cultura e na carência de educação, algo que foi instaurado no passado. A solução para superar esse fator cultural é

promover a inclusão social dos negros, como já vem ocorrendo na esfera das políticas públicas, e uma educação crítica e libertadora.

No Brasil, almeja-se afastar o preconceito e o racismo por meio da elaboração de leis, contudo, salienta-se também que se requer, além da conscientização, a educação, que é o principal instrumento que poderá propiciar melhor orientação a todos. A influência dos meios de comunicação na construção de imaginários sociais positivos e na possibilidade de elaboração de narrativas na desconstrução dos estigmas associados à população negra, contudo, não se verifica na prática (Moura. 2021, p.2) Logo, torna-se imprescindível a manifestação dos espaços midiáticos, visando à democratização e à pluralidade desses meios. No contexto midiático brasileiro, evidenciam-se traços do pensamento colonial e da supremacia branca, os quais se manifestam por meio de alguns fatores. Dentre eles, destaca-se o controle dos meios de comunicação de maior alcance por grupos dominantes. Como ilustração dessa realidade, pode-se constatar a ausência de negros na propriedade de grandes veículos impressos ou na concessão de emissoras de rádio e televisão vinculadas às grandes redes.

Outro aspecto recorrente, relacionado a vantagem como sustentáculo do racismo, é a escassa participação do negro nos quadros funcionais da mídia de massa, denominada (Moura, 2021) como fenômeno do negro único. Segundo as autoras, um indivíduo isolado não consegue representar adequadamente um grupo específico, sofrendo a pressão de todas as expectativas de representatividade. Elas complementam que:

[...] Como é única, a pessoa negra que aparece em meio a várias pessoas brancas, termina por ser A atriz, A apresentadora, A deputada, A autora, A professora negra, que passa a estar naquele lugar como representante de todas as pessoas negras. Assim, essa pessoa é, muitas vezes, convidada a falar em nome de negros (as), a dar a sua opinião sobre qualquer episódio de racismo, a explicar termos, conceitos, temas que supostamente interessariam apenas a pessoas negras - como se o racismo não fosse uma questão estrutural que envolve a todas as pessoas, com privilégios para algumas (as brancas) e desvantagens exatamente para as negras, aquelas que são constantemente convidadas a tratar do assunto. (Correa; Bernardes *apud* Moura, 2021, p. 5-6).

Segundo Corrêa e Bernardes (*apud* Moura, 2021, p. 6) as representações midiáticas naturalizam a predominância e a desproporção de pessoas brancas, ocultando que esses espaços de visibilidade são vetados e obstaculizados a pessoas de outros grupos raciais, sobretudo, pessoas negras. As autoras acrescentam que:

(...) Quando confrontados com essa realidade, os responsáveis pela escolha dessas pessoas (empregadores, produtores de elenco, diretores etc.), principalmente para a televisão, costumam argumentar que os critérios para contratação não passam pela

questão racial, e sim pela competência, experiência, beleza física, carisma, popularidade. Os modos de percepção e de atribuição dessas e outras qualidades podem ser altamente subjetivos (Correa; Bernardes *apud* Moura, 2021, p. 6).

Conforme os autores Silva e Rosemberg (2008 *apud* Acevedo *et al.*, 2010), a conclusão das investigações acerca dos discursos sobre negros e brancos em diversos meios de comunicação revela quatro peculiaridades relevantes:

(...) A primeira é que a sub-representação do negro nos diversos meios é tônica; a segunda, mostra que o silenciamento das mídias sobre as desigualdades raciais é constante, sendo que o silêncio exerce um duplo papel: o de negar os processos de discriminação racial, ocultando a racialização das relações sociais, ao mesmo tempo em que apresenta uma homogeneidade cultural ao “brasileiro”; a terceira revela que o branco é tratado nos mais diversos meios discursivos como representante natural da espécie; e, por fim, a quarta representa a estereotípia na representação do homem e da mulher negra, adulto ou criança. (Silva e Rosemberg, 2008, *apud* Moura, 2021 p. 06).

O legado da escravidão se manifesta em diversas dimensões da sociedade brasileira, exigindo a implementação de políticas públicas que promovam a equidade e a inclusão social. Os meios de comunicação desempenham um papel fundamental na construção de uma democracia participativa e representativa, porém, quando se submetem aos interesses de elites econômicas e políticas, para a propagação de ideologias e a maximização de lucros, eles se distanciam dessa função essencial.

A comunicação possui uma função educativa essencial, pois, apesar de tais veículos pertencerem a pessoas jurídicas legalmente estabelecidas, inclusive a mídia impressa que opera com maior autonomia por não depender de concessão estatal, diferentemente dos meios eletrônicos (rádio e tv), eles oferecem um serviço público e por isso deveriam ser mais responsabilizados. (Guareschi e, Biz, 2004 *apud* Cardoso, 2015, p. 2).

A educação é o ponto de partida para a construção de uma sociedade democrática, que envolve também a comunicação, na qual a mídia tem um papel de interlocução e de colaboração com a questão do preconceito racial, ainda silenciada por falsas humilhações e disfarces.

3.4 O domínio da branquitude nos cargos de gestão

Os dados tabulados pelo IBGE revelam que 56% da população brasileira é preta, sendo que, nos cargos de liderança, temos em torno de 4% pessoas pretas, o que mostra uma baixa inclusão da população de etnia negra. Considerando os atributos ideais para ocupar cargos de liderança nas instituições, é crucial reavaliar a tradicional associação entre candidatos qualificados e a representação da organização. Historicamente, a percepção era de

que os candidatos mais adequados para posições elevadas eram sempre pessoas brancas. No entanto, é obrigatório desafiar essa perspectiva e buscar um perfil de liderança mais diversificado e inclusivo. Pode-se observar os altos cargos de empresas, universidades e do poder público, torna-se evidente a presença, aparentemente não declarada, de uma representação aproximada de 100% para indivíduos de pele branca. Essas posições de liderança elevada são quase integralmente ocupadas por homens brancos.

O domínio da hierarquia racial em que os brancos são considerados superiores deixa evidente o conceito que é discutido em diversos contextos sociais, políticos, culturais e econômicos. Essa dinâmica de poder é capaz de resultar em benefícios para o grupo racial dominante, enquanto impõe condições desfavoráveis, seja no trabalho, na vida cotidiana ou até mesmo na sobrevivência, para o grupo racial subjugado. Cida Bento cita em sua obra “O pacto da branquitude” a questão dos privilégios considerados pelas organizações.

(...) No processo de colonização que se constituiu a branquitude. Os europeus, brancos, foram criando uma identidade comum que usou os africanos negros como principal contraste. A natureza desigual dessa relação permitiu que os brancos estimulassem e disseminassem o significado de si próprios e do outro através de projeções, exclusões, negações e atos de repressão. (Bento. 2022, p. 22)

A influência africana surge num contexto de injustiça histórica e de apropriação cultural indevida. Estas vozes, ecoando pelos corredores do tempo, articulam um profundo descontentamento com a usurpação de bens tangíveis e intangíveis pela população branca. A sua narrativa está tecida com fios de exigência de justiça e apelos a reparações, criando uma dissidência que ameaça os próprios fundamentos da supremacia branca. Uma prática recorrente na sociedade é a marginalização de grupos que são vistos como minoritários, com o objetivo de negar e desafiar a existência do racismo institucional. Nesse contexto, a branquitude se vitimiza e expressa diferentes formas de resistência aos avanços dos grupos negros, que reivindicam seus direitos históricos e sociais. “David Roediger e muitos outros estudiosos afirmam, então, que a branquitude é sinônimo de opressão e dominação e que não é identidade racial.” (Bento. 2022, p. 43)

Para a socióloga britânica Ruth Frankenberg a branquitude pode ser entendida como uma posição de vantagens estruturais e de privilégios raciais, que conferem às pessoas brancas uma perspectiva particular de si mesmas, dos outros e da sociedade. A partir desse lugar de poder, as pessoas brancas constroem e reproduzem discursos e práticas que naturalizam e legitimam a desigualdade racial. Segundo a doutora Lia Vainer Schucman (2020):

(...) A branquitude é um ponto de vista, um lugar a partir do qual nos vemos e vemos os outros e as ordens nacionais e globais, ou seja, esta localização identitária permite aos brancos um lugar de conforto para olhar ao seu entorno, pensando a si mesmo como norma e padrão de humanidade a ser seguido; a branquitude é uma posição de elaboração de uma gama de práticas e identidades culturais. (Schucman, 2020, p. 16).

De acordo com Bento (2022) o conceito de prerrogativa branca se refere a uma posição ativa e intencional, na qual as pessoas brancas buscam, exercem e se beneficiam da dominação racial e das vantagens da branquitude. Essa posição implica em uma ação deliberada e consciente de manter e reforçar a supremacia branca na sociedade.

(...) privilégio branco é entendido como um estado passivo, uma estrutura de facilidades que os brancos têm, queiram eles ou não. Ou seja, a herança está presente na vida de todos os brancos, sejam eles pobres ou antirracistas. Há um lugar simbólico e concreto de privilégio construído socialmente para o grupo branco (Bento, 2022, p. 47).

A promoção da inclusão de afrodescendentes no mercado de trabalho é um desafio crucial, uma vez que a isenção e clareza não são traços predominantes em sociedades permeadas por preconceito e discriminação. Nesse contexto, a reflexão sobre a branquitude ganha destaque na sociedade, devendo ser prioritária ao desenvolver programas que buscam ampliar a diversidade e promover a equidade. Numa sociedade moldada pela persistência do racismo, a predileção por um perfil específico de indivíduos ocupando cargos de liderança e decisão em instituições financeiras, educacionais, de saúde, segurança, entre outras, acarreta na precarização das condições de vida da população negra. Isso resulta no aumento do desemprego e subemprego, contribuindo para a super-representação dos negros em situações de pobreza. Os índices elevados de evasão escolar e o desempenho acadêmico insatisfatório dos alunos negros são sintomas diretos dessa desigualdade estrutural. Além disso, os percentuais elevados de vítimas negras da violência policial agravam ainda mais a injustiça e a marginalização enfrentadas por essa parcela da população (Bento, 2022, p.55).

Estes procedimentos e técnicas colaboram para o que é denominado como racismo institucional. Eles representam ações em âmbito organizacional que, independentemente do intuito discriminatório, acabam por exercer um impacto diferenciado e prejudicial sobre os membros de um grupo específico. Um exemplo corriqueiro são as práticas informais que obstaculizam o acesso das trabalhadoras a experiências significativas necessárias para assumir funções de liderança. Ademais, a escassez de oportunidades para participar de treinamentos de qualidade ou envolver-se em mentorias cria uma competição reduzida para a ascensão a cargos diretivos.

O pacto narcísico da branquitude dispõe de um elemento de proteção, como se o oposto ameaçasse o comum, o global. Essa sensação de intimidação e temor está no ser do preconceito, da performance que é realizada do outro e da forma como procedemos a ele. Assim, cria-se o entendimento de que as pessoas brancas nos locais de mais capacitados é devido ao merecimento e que a ausência de negras e negros, bem como de outras parcelas da sociedade, deve-se ao fato de não estarem adequadamente preparados. O herdeiro branco se identifica com outros herdeiros brancos e se beneficia dessa herança, seja concreta, seja simbolicamente; em contrapartida, tem de servir ao seu grupo, protegê-lo e fortalecê-lo. Esse é o pacto, o acordo tácito, o contrato subjetivo não verbalizado: as novas gerações podem ser beneficiárias de tudo que foi acumulado, mas têm que se comprometer “taticamente” a aumentar o legado e transmitir para as gerações seguintes, fortalecendo seu grupo no lugar de privilégio, que se é transmitido como se fosse mérito. E no mesmo processo excluir os outros grupos “não iguais” ou não suficientemente meritosos. (Bento. 2022, p. 19-20).

4. ANÁLISE DAS PLATAFORMAS UNIVERSITÁRIAS FEDERAIS DAS POSSES DE REITORES NEGROS NO BRASIL

O percurso para se chegar no cargo de poder na posição de reitor(a) em uma sociedade é praticamente inexistente, pois o motivo principal pode ser o comportamento racista que existe em muitas instituições. As dificuldades enfrentadas por esses professores, mesmo com os currículos altamente qualificados, fazem com que não seja fácil e conquistar essa posição devido a ausência de políticas públicas, no tempo de estudos deles, como é atualmente.

As políticas públicas servem de ferramenta para implementar mudanças progressivas na sociedade. Elas podem ser usadas para tratar questões que afetam todos os cidadãos, como a saúde, a educação, o meio ambiente e serviços públicos. Além disso, elas buscam promover melhorias e contribuir para o combate de problemas como a exclusão social, o desemprego e a desigualdade na distribuição de renda²⁹. A inexistência dessa política acarreta a exclusão da população de baixa renda a espaços que são de direito. Para esses professores a batalha de estudo é longa, ao entrar na universidade para ajudar a se manterem no ambiente acadêmico as bolsas foram fundamentais para seu desenvolvimento e crescimento profissional.

Através das disparidades entre reitores brancos e negros será efetuada uma observação das plataformas digitais das universidades, selecionando as matérias referentes a posse de reitores negros. Será dedicado um olhar crítico à escrita das divulgações de posse em cinco sites de instituições federais de ensino superior. Sendo assim, avaliaremos a escrita dos comunicadores das matérias publicadas para verificar o racismo presente quando expressam o anúncio do gestor negro. Os tópicos avaliados são: referência à questão racial, histórico, relevância racial, complexidade das matérias e fontes ouvidas.

O estudo envolveu a análise de materiais produzidos pelas plataformas das instituições federais selecionadas, no período entre 2015 e 2024. A seleção dessas instituições baseada na lista disponível no site da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), que contém os nomes dos reitores das 69 universidades do estudo, pois não eram representadas por reitores negros. A metodologia adotada envolveu a leitura seletiva dos textos-notícia, com o objetivo de identificar os recursos argumentativos e compreender o papel desses mecanismos textuais no processo de construção da informação que contribui para a perpetuação do racismo institucional dentro das próprias instituições de ensino, por meio da comunicação.

²⁹ Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/politicas-publicas/>. Acesso em: 9 de junho de 2024.

Nesse contexto, a equipe de comunicação, composta pelos jornalistas da Assessoria de Imprensa, empenha-se na produção de textos direcionados aos públicos interno e externo. Isso ocorre porque o objetivo principal dos jornais institucionais é promover a marca das instituições por meio das ações que realizam.

O jornalismo institucional pode ser inserido na forma consagrada de veicular o que há de positivo nas organizações ou instituições sem, no entanto, trazer a lume as contradições entre os fatos. Diferentemente do jornalismo informativo ou tradicional, as vozes inseridas no discurso expressam-se em uníssono, no tom desejado, que é o de divulgar as ações de interesse das organizações. Configura-se, desse modo, uma comunicação estratégica orientada a não gerar divergências [...] Trata-se, portanto, de um jornalismo também baseado em fatos como o jornalismo informativo, porém sem o exercício da crítica. (Santos, 2011, p. 74).

O jornalismo institucional tem como objetivo a disseminação de informações relacionadas a todas as áreas e programas de interesse da instituição e do público-alvo. O jornal de uma organização desempenha um papel semelhante ao do jornalismo informativo dos meios de comunicação de massa. A distinção entre a produção de notícias para jornais institucionais e jornais informativos reside no fato de que a publicação institucional se concentra nas necessidades específicas de uma organização, enquanto o jornalismo informativo aborda questões de interesse social mais abrangentes e universais.

O procedimento metodológico consistiu na leitura das notícias, por meio da qual buscou-se identificar os implícitos textuais e os recursos argumentativos presentes no discurso jornalístico institucional. O estudo teve como objetivo compreender o papel desses mecanismos textuais no processo de construção e ampliação dos significados da informação, visando à divulgação e à consolidação positiva da imagem das duas instituições.

Embora o jornalismo institucional tenha o papel específico de promover as ações positivas das instituições, a elaboração textual requer que o jornalista responsável possua conhecimento em diversas linguagens. Isso ocorre porque a divulgação necessária deve adotar a estrutura e o estilo próprios de uma notícia, a fim de evitar que o público leitor interprete o texto como propaganda explícita.

4.1 Diagnóstico das representatividades em matérias das instituições

Neste tópico, examinaremos o direcionamento teórico baseado no material produzido pelos assessores de imprensa das universidades. Especificamente, analisaremos como esses profissionais abordam o tema ao anunciar os reitores negros. Além disso, investigaremos cuidadosamente os textos publicados divulgando os reitores atuais e antecessores, para desvendar a discriminação racial. A fim de atingir o objetivo deste estudo procedemos às

publicações para mostrar como é tratada a representatividade negra dos reitores das IFEs. Pode-se perceber que as questões de raças não são bem discutidas nas matérias de notícias das universidades para destacar os dirigentes.

A Universidade Federal de Rondônia com a posse do reitor Ari Ott, em Brasília, Distrito Federal, no ano de 2016, a publicação destaca com a fala do reitor: “a importância da integração com a comunidade acadêmica para o equilíbrio da instituição”. A posse contou com a presença de várias autoridades e membros da comunidade acadêmica. Apesar de terem se passado quatro anos de mandato, a líder empossada Marcele Pereira, em 2020, recebeu um tratamento bem diferente dos outros reitores sucessores empossados com mais destaques. A nova reitora preta da UNIR teve a matéria publicada com pequenos destaques do seu novo cargo na instituição. A assessoria mencionou para a comunidade universitária o currículo de sua formação, mas não salientando sua experiência no meio acadêmico e sua etnia. Marcele teve sua cerimônia discreta devido a pandemia da Covid-19, com isso percebe-se que na matéria não é mencionada a fala da gestora para apontar seu posicionamento com a universidade, porém a solenidade foi transmitida pela plataforma do *Youtube*.

Angelo Roberto Antonioli exerceu o cargo de reitor da Universidade Federal de Sergipe (UFS) durante dois mandatos consecutivos, compreendendo os períodos de 2012- 2016 e 2016-2020. Graduado em Farmácia pela Universidade de São Paulo (USP), sua cerimônia de posse contou com a presença de representantes dos poderes executivo, legislativo, judiciário e militar de Sergipe, além de integrantes de instituições de ensino, pesquisa e cultura do estado. Durante seu discurso, Antonioli enfatizou que o compromisso com a universidade e o diálogo institucional são resultados de um esforço coletivo. Contudo, a comunicação institucional da universidade não destacou, de forma ampla, o seu envolvimento prévio com a instituição para a comunidade acadêmica.

O professor Valter Joviniano de Santana Filho assumiu o cargo de reitor da UFS para um mandato. Aos 40 anos, ele é o mais jovem a ocupar essa posição, nomeado pelo presidente da República, Jair Bolsonaro. Associado ao Departamento de Fisioterapia, Valter Santana contribuiu para a implementação do campus de Lagarto e liderou o Hospital Universitário de Lagarto (HUL). A cerimônia de transmissão de cargo ocorreu na Sala dos Conselhos Superiores, no campus São Cristóvão, com transmissão ao vivo pelo canal da UFS no YouTube. Na mesma ocasião, foram empossados o vice-reitor e a equipe de pró-reitores. Por meio desta análise, pode-se concluir que as trajetórias dos administradores não são devidamente abordadas pela assessoria da própria instituição de ensino. No entanto, quando

se trata da apresentação de um regente de raça branca, a exposição recebe um tratamento completamente distinto. A divulgação emerge como o principal fator a ser analisado entre esses casos, especialmente no que tange à extensão da produção textual que a própria instituição elabora para apresentar à sociedade.

Para Cezar (2006) o termo comunicação institucional é definido como um “conjunto de procedimentos destinados a difundir informações de interesse público sobre as políticas, práticas e objetivos de uma instituição, interna e externamente, de modo a tornar compreensíveis e aceitáveis essas proposições...” (Rabaça, 2001, p. 176). Conforme Cezar (2006), a comunicação institucional é composta por instrumentos que buscam legitimar a organização perante seus públicos, a opinião pública e a sociedade em geral.

(...) a comunicação institucional precisa ser gerenciada pela área de relações públicas, utilizando-se de todas as articulações necessárias a fim de construir uma imagem organizacional na mente dos públicos, tanto interna quanto externamente. No decorrer deste processo, a partir de uma comunicação integrada, busca estabelecer uma relação de confiança com seus diversos públicos (Rabaça 2003, p. 176 *apud* Cezar, 2006, p. 12).

Compreende-se que a imagem de uma organização está definitivamente atrelada a tudo que se relaciona a ela; seguindo a ideia de Cezar (2006), as organizações envolvem-se com diversos meios, e, por meio de diversas comunicações, sendo assim, todas as ações organizacionais são somadas para a construção da imagem. Fascioni (2005, p. 5 *apud* Cezar, 2006, p. 6) defende que “ao contrário da identidade, a imagem não é o que a empresa é, mas o que as pessoas veem. Ou, em outras palavras, imagem não é o que se diz, mas o que o outro entende”. Ele destaca que, na percepção externa das instituições, a conduta frequentemente não corresponde à forma como são apresentadas por meio de sua missão, valores e visão.

A cobertura jornalística dos profissionais de imprensa do ensino superior para a elaboração da divulgação dos gestores demonstra atitudes discrepantes. As apurações revelam um comportamento de racismo que exhibe a desvalorização da credibilidade dos reitores negros mesmo eles tendo estudado até o doutorado. As apresentações divulgadas pelas mídias das universidades, dos três reitores empossados e citados, são rasas. Por meio do que se lê, ou vê, sobre a organização, como o conteúdo de matérias jornalísticas, diversos públicos se informam sobre a organização.

Da mesma maneira, essas publicações, criam uma visibilidade exterior relacionada ao que a organização tornou público, assim, “ao promover uma ocorrência a acontecimento público, via imprensa, a organização está querendo ordenar a experiência pública, a realidade pública, com fatos que considera importante” (Monteiro, 2003, p. 151 *apud* Cezar, 2006,

p.10).. Analisando essa perspectiva, observa-se que a mídia divulga conteúdos que favorecem sua imagem perante a sociedade, com o objetivo de alinhar-se integralmente à sua missão e visão institucionais.

Observa-se que o público é influenciado pela reputação de uma empresa através da imagem que ela reflete quando escolhe o que comprar ou a que empresa decide “associar-se”. Um acontecimento institucional para torna-se uma notícia a ser lançada à mídia, deve respeitar e conter fatores como atualidade, proximidade, proeminência, impacto e significância. A noticiabilidade é constituída por este conjunto de requisitos que exigem da notícia relevância à existência pública. Esses atributos são considerados valores-notícia, que são as operações práticas que sugerem qual fato deve ser escolhido, omitido ou realçado para assim, ser noticiado (Cezar, 2006, p.10).

A Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB apresentou seus gestores antecessor e sucessor pela plataforma de comunicação na mesma equidade. Na linha de produção dos textos foram identificados os seguintes critérios: apresentação, representantes presentes e o currículo do docente. O professor Fábio Josué foi nomeado reitor da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) para o quadriênio 2019-2023, sendo o terceiro nome da lista tríplice apresentada ao então presidente da República, Jair Messias Bolsonaro. Fábio Josué possui vasta experiência na área de educação, atuando como docente em disciplinas pedagógicas nos cursos de licenciatura em Pedagogia, Matemática, Física, Química, Letras, Filosofia e Educação do Campo. A professora doutora Georgina Gonçalves dos Santos foi nomeada reitora da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) para o quadriênio 2023-2027 pelo presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva. Conhecida como professora Gina, ela foi a primeira colocada na lista tríplice do Conselho Universitário (Consuni) da UFRB, em reunião realizada em 18 de maio de 2023. Georgina Gonçalves é graduada em Serviço Social pela Universidade Católica do Salvador (1992), mestre em Educação pela Universidade Federal da Bahia (2001) e doutora em Sciences de l'Éducation - Université de Paris VIII (2006). Professora Associada da UFRB desde 2009, dirigiu o Centro de Artes, Humanidades e Letras (CAHL), entre 2011 e 2015, foi vice-reitora da UFRB de 2015 a 2019 e reitora eleita da UFRB em 2019, mas não empossada pelo governo anterior. A professora Georgina Gonçalves dos Santos, foi a primeira colocada na lista tríplice para a reitoria em 2019, mas não foi nomeada pelo governo anterior. Este fato marcou a primeira vez na história da instituição que uma reitora escolhida pela comunidade acadêmica não foi empossada.

A professora foi nomeada reitora pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2023, em virtude de sua posição como primeira colocada na lista tríplice, resultante da consulta comunitária realizada pela universidade para a escolha da administração. Na ocasião, ainda abalada pela não nomeação no ano ocorrido, a professora Gina destacou “o perigoso precedente para a democracia”. A posse contou com a presença de membros da comunidade acadêmica, familiares e sociedade.

A última página institucional a ser analisada apresenta um diferencial significativo em relação às demais no quesito destaque. Utilizo o termo “destaque” devido ao fato da reitora da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), ser a primeira pessoa negra a ocupar um cargo de alta hierarquia em uma instituição federal de ensino superior no Brasil. Joana Guimarães foi eleita pela comunidade acadêmica em 2017 e sua posse ocorreu em Brasília, no ano de 2018. A página do Ministério da Educação ressaltou o mérito da docente, contudo, a plataforma também enfatizou a etnia da professora. A mídia desempenha um papel significativo na divulgação de notícias sobre a docente. No entanto, é importante que a sociedade acadêmica brasileira tenha propagado a informação de que a professora é a “primeira reitora negra”³⁰. A imprensa fez um indispensável trabalho, ao divulgar essa notícia sobre Joana Guimarães. Embora possua um currículo excelente, Guimarães recebeu ampla cobertura midiática na universidade, com diversas publicações destacando sua personalidade e competência profissional na área da educação.

A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab) e o site do governo dedicaram pouca atenção à nomeação da primeira mulher negra como reitora, ocorrida em 2013. Nilma Lino Gomes, ao lado do então Ministro da Educação, assinou o documento de posse como reitora da Unilab. No entanto, a publicação do currículo acadêmico não incluiu a fala da reitora, não oferecendo espaço para sua manifestação, tanto na plataforma online da universidade quanto no site do governo.

Com base nas análises apresentadas neste capítulo, o racismo institucional opera de maneira silenciosa, de modo que a discriminação não é percebida pelas pessoas. À medida que indivíduos negros vencem a posições de destaques e alcançam espaços de protagonismo, observa-se um aumento nos esforços para impedir que tal progresso ocorra.

³⁰ A racialização da nomeação da professora como “primeira reitora negra” não é apenas uma questão de identificação individual, mas um marco histórico que reflete a luta por equidade racial no meio acadêmico brasileiro. Destacar sua identidade racial não significa reduzi-la a essa característica, mas reconhecer que, em um país com um passado colonial e escravista, a presença de pessoas negras em cargos de liderança ainda é uma exceção. Ao enfatizar esse fato, a sociedade acadêmica não apenas celebra a conquista individual, mas também evidencia os desafios estruturais que ainda precisam ser superados para garantir maior representatividade e inclusão nos espaços de poder. Agradeço, novamente, à Profa. Agnes por estimular essa reflexão tão necessária.

A produção da notícia institucional envolve campos de interesses distintos, ora convergentes, ora divergentes. Há ocasiões em que, em face de um assunto polêmico, o empregado, embora especialista na matéria, prefere omitir-se a dar uma declaração que possa comprometer a instituição, ou comprometé-lo perante a instituição” (Duarte, 2018, p. 112).

No caso, dessa observação feita percebe-se o tratamento abordado das assessorias das universidades federais em divulgar as informações sobre a posse dos reitores negros ou brancos para a sociedade na plataforma da instituição de ensino superior.

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar o racismo institucional nas universidades brasileiras, com ênfase na sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança, notadamente em reitorias. A análise realizada evidenciou que o racismo institucional não é um fenômeno isolado, mas sim uma característica estrutural, permeando diversas esferas sociais, incluindo o meio acadêmico.

Apesar de avanços significativos promovidos por políticas públicas, os resultados ainda são modestos no que tange à inclusão racial nas instituições de ensino superior. Os dados coletados demonstraram que a sub-representação de negros em posições de poder nas universidades é mantida por fatores como a ausência de políticas afirmativas eficazes e a prevalência de práticas discriminatórias veladas. Observou-se também que o racismo presente nas estruturas acadêmicas afeta diretamente a trajetória de professores e gestores negros, limitando suas oportunidades de ascensão profissional e visibilidade pública.

Informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que as regiões do Brasil com menor grau de instrução e renda per capita também concentram a maior proporção de pessoas pretas e pardas. Esses dados reforçam a relação entre desigualdade socioeconômica e exclusão racial, evidenciando como as barreiras enfrentadas pelos profissionais negros não se restringem ao âmbito institucional, mas refletem preconceitos históricos e culturais profundamente enraizados na sociedade brasileira.

Conclui-se que há uma necessidade urgente de reformular políticas educacionais e institucionais para criar um ambiente acadêmico inclusivo e que valorize a diversidade, combatendo ativamente o racismo estrutural. Para que as universidades brasileiras cumpram seu papel de promoção da equidade e justiça social, torna-se imprescindível a implementação de mecanismos mais eficazes para combater o racismo institucional. Somente por meio de ações concretas e comprometidas será possível superar as barreiras impostas pela desigualdade racial e construir uma sociedade mais inclusiva e democrática.

Este trabalho buscou problematizar a sub-representatividade de reitores negros e refletir sobre os fatores que perpetuam essa exclusão. Os debates teóricos e as análises realizadas reforçam a importância da educação como ferramenta transformadora para a construção de uma sociedade mais justa, capaz de oferecer condições equitativas para o desenvolvimento de todos os cidadãos. O reconhecimento da pluralidade cultural e étnica do Brasil e a valorização de lideranças negras nas universidades públicas constituem um ato de

justiça social e uma oportunidade de fortalecer o ensino superior e seu papel no desenvolvimento do país.

Espera-se que esta reflexão inspire novas iniciativas e soluções para reduzir as desigualdades e transformar o ensino superior em um espaço verdadeiramente inclusivo e democrático.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEVEDO, Claudia; NOHARA, Jouliana; RAMUSKI, Carmem. Relações raciais na mídia: um estudo no contexto brasileiro. *Artigos de São Paulo*, v. 10, ed. 19, p. 1-17, 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2010000100006. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.

ARCO (Brasil). *Revista Arco UFSM*. UFSM em números: de 1784 docentes no Ensino Superior, apenas 74 são autodeclarados negros (pretos e pardos): Falta de representatividade evidencia a importância de discutir acesso e permanência na universidade. [S. l.], 19 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.ufsm.br/midias/arco/ufsm-docentesnegros>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024

ASCOM/UNIFAP *Entenda o que é Heteroidentificação*. Brasil, 28 de fevereiro de 2022. Disponível em: <http://www.unifap.br/entenda-o-que-e-heteroidentificacao/>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024.

BATISTA, Neusa; FIGUEIREDO, Hodo. Comissões de heteroidentificação racial para acesso em universidades federais. *Caderno de Pesquisas*, São Paulo, v. 50, ed. 177, p. 865-881, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/6v3wNrmrTBrSTcLn6PNCQsg/?lang=pt>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024.

BENTO, Cida. *Pacto da branquitude*. Brasil: Companhia das Letras, 2022.

BISTANE, Luciane.; BACELLAR, Luciana. *Jornalismo de tv*. São Paulo: Contexto, 2009.

BRASIL. Decreto nº 1.916, de 23 de maio de 1996. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas do Ministério da Educação e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 maio 1996.

BRASIL. Decreto nº 1.916, de 23 de maio de 1996. Regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições federais. [S.l.], 23 maio de 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1916.htm. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

BRASIL. Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968. Dispõe sobre a organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 29 de novembro de 1968.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 de agosto de 2012.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 de junho de 2014.

BRASIL. Lei nº 9.192, de 21 de dezembro de 1995. Altera dispositivos da Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, que regulamentam o processo de escolha dos dirigentes universitários. 21 de dezembro de 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9192.htm. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

CARDOSO, Stefania. O papel da mídia cidadã no combate ao racismo X Conferência Brasileira de Mídia Cidadã e V Conferência Sul-Americana de Mídia Cidadã. 1-9, 2015. Disponível em: <https://www.faac.unesp.br/Home/Departamentos/ComunicacaoSocial/midiacidada/dt6-8.pdf>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

CARVALHO, Brunna. Gêneros do texto institucional: uma proposta de estudo. *XX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul* – Porto Alegre - RS, 2019. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/sul2019/resumos/R65-0652-1.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2024.

CEZAR, Gustavo. A notícia jornalística como ferramenta de comunicação criadora de imagem institucional, *Intercom* 2006. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2007/resumos/r0531-1.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2024.

DUARTE, Jorge. *Assessoria de imprensa e relacionamento com a mídia*. 5ª edição. ed. atual. *Atlas*, 2018. 383 p. v. 5.

FERREIRA, Caroline. Notícia institucional: imagem institucional, *Revista Virtual de Letras*, 2009. Disponível em: <https://comunicacaoorganizada.wordpress.com/wpcontent/uploads/2009/07/noticia-institucional-imagem-institucional.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2024.

IBGE (Brasil). Biblioteca. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil: estudos e pesquisas - informação demográfica e socioeconômica. *Artigos*, [s. l.], n. 48, ed. 2, p. 1-16, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

IBGE (Brasil). Pnad. Características gerais dos moradores 2020-2021: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. *Artigos*, [s. l.], p. 1-8, 2022. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/07/populacao-ibge-2021-22jul2022.pdf>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

IBGE (Brasil). Pnad. População brasileira - educação: Análise dos dados estatísticos do IBGE sobre educação. [s. l.], 25 maio 2021. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conhecacao-brasil/populacao/18317-educacao.html>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

KELLNER, Douglas. *A cultura das mídias – estudos culturais: identidade e política entre o moderno e o pós-moderno*. Bauru: EDUSC. 2001.

LAGE, Nilson *Ideologia e técnica da notícia*. Florianópolis: Insular, 2001.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (Brasil). Rede federal. Instituições da Rede Federal: conheça as características das instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e a lista de suas unidades. [S.l.], 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (Brasil). República Federativa do Brasil. Censo da educação superior | 2021: notas estatísticas. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | INEP, Brasília-DF – Brasil, p. 1-34, 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

MORENO, Ana Carolina. Negros representam apenas 16% dos professores universitários: no Dia da Consciência Negra, levantamento do G1 mostra ainda que, quanto maior o grau de escolaridade do professor, maior a desigualdade racial. [S.l.], 20 nov. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/2018/11/20/negros-representam-apenas-16-dos-professores-universitarios.ghtml>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024.

MOURA, Tatiana. Racismo na mídia brasileira. *Periódicos UFES* [s. l.], ano 2021, v. 1, ed. 7, p. 1-8, 17 mar. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/poscom/article/view/37843>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

RIOS, Aline, MACHADO, Ana; KNOLL, Flaiane; OLIVEIRA, Márcio; PORTES, Marlene; SILVA, Tiago. Jornalismo científico: o compromisso de divulgar ciência à sociedade: a comunicação entre jornalistas e pesquisadores e a responsabilidade social na disseminação de informações científicas. *Publ. UEPG Ci. Hum., Ci. Soc. Apl., Ling., Letras e Artes: Ponta Grossa*, [s. l.], v. 13, ed. 2, p. 113-119, dez 2005. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/humanas/article/view/551>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024.

SANTAELLA, Lucia. *A cultura das mídias*. São Paulo: Experimento. 1996.

SANTOS, Josemar dos. Jornalismo Institucional: recursos argumentativos e implícitos textuais presentes no discurso jornalístico. *RevLet–Revista Virtual de Letras* 3.02, 2011.

SARDINHA, Antônio Carlos; PAIVA, Cecília Soares de. Estudo de caso sobre os desafios do jornalismo institucional na perspectiva da comunicação pública. *Comunicação & Informação* 14.1: 60-78. 2011.

SCHUMAN, Lia. A relação entre branquitude e privilégio. *Ciência Hoje*, [s. l.], ed. 370, p. 16-22, 2020. Disponível em: <https://cienciahoje.org.br/artigo/a-relacao-entre-branquitude-e-privilegio/>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

SILVA, Adriana. O racismo na mídia: uma reflexão. *Editora Realize*, [s. l.], p. 1-12, 19 dez. 2017. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/37916>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

SUAREZ, Jaqueline. *O Caminho dos Professores Negros no Ensino Superior* [PODCAST]. [S. l.], 18 mar. 2021. Disponível em: <https://rioonwatch.org.br/?p=53993>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (Ouro Preto). ASSUFOP, a ADUFOP - Seção Sindical e o Conselho Deliberativo das Entidades de Base (CDEB). Regulamento de pesquisa paritária para reitor. [s. l.], p. 1-8, 2016. Disponível em: <https://www.ufop.br/sites/default/files/regulamento-pesquisa-paritaria-para-reitor.pdf>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Mesmo sendo maioria na população brasileira, negros ainda têm baixa representatividade no meio acadêmico. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/mesmo-sendo-maioria-na-populacao-brasileira-negros-ainda-tem-baixa-representatividade-no-meio-academico/>. Acesso em: 20 de janeiro de 2025.

VIEIRA, Richard; FARIAS, Karina. Técnicas, características e a importância do jornalismo investigativo no livro-reportagem Mataram Marielle. Revista Vincci: Periódico Científico da UniSATC, [s. l.], p. 167-189, 5 dez. 2022. Disponível em: <https://revistavincci.satc.edu.br/index.php/Revista-Vincci/article/view/283>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024.

ZANLORENSSI, Gabriel; FRONER, Mariana. Qual o perfil dos professores universitários no Brasil: País tinha 315.928 profissionais em 2021. Veja divisões por natureza das instituições, tipo de vínculo, nível de formação, além de gênero e cor. [S. l.], 28 dez. 2023. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/grafico/2023/04/03/Qual-o-perfil-dos-professores-universitarios-no-Brasil>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2024.