

DOI: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2022.39519>

## SEÇÃO ESPECIAL: UNIVERSIDADE E INCLUSÃO

# Trabalhadoras negras e o letramento racial crítico na universidade: um olhar a partir da UFMG

Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo<sup>1</sup>  
Luciana Gomes da Luz Silva<sup>2</sup>  
Dyego de Oliveira Arruda<sup>3</sup>

### RESUMO

Este artigo objetiva analisar práticas de letramento racial crítico que emergem da atuação de trabalhadoras negras da carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Em termos metodológicos, a pesquisa foi estruturada a partir das escrituras de cinco trabalhadoras negras da carreira TAE da UFMG que foram entrevistadas ao longo do ano de 2021. Além disso, essas escrituras, em termos metodológicos, foram cotejadas com as experiências das coautoras deste artigo, também mulheres negras e trabalhadoras da carreira TAE. Em suma, foi possível perceber, ao longo da pesquisa, que há um repertório vasto de práticas pedagógicas e políticas que emergem das trabalhadoras TAEs negras na UFMG e configuram iniciativas de letramento racial crítico. Essas ações, além de tensionarem a lógica do racismo e da colonialidade, também estimulam outros grupos socialmente invisibilizados a se organizarem, (re)existirem e lutarem por reconhecimento nos vários espaços da vida social.

**Palavras-chave:** letramento racial crítico; mulheres negras; escritura; antirracismo.

#### Como citar este documento – ABNT

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos; SILVA, Luciana Gomes da Luz; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Intervenções lúdicas no ensino da Bioquímica: estratégias em uma turma de nível superior. *Revista Docência do Ensino Superior*, Belo Horizonte, v. 12, e039519, p. 1-18, 2022.  
DOI: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2022.39519>.

Recebido em: 17/05/2022  
Aprovado em: 25/08/2022  
Publicado em: 11/11/2022

<sup>1</sup> Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, MG, Brasil.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9127-5242>. E-mail: [cristinapsantos@ufmg.br](mailto:cristinapsantos@ufmg.br)

<sup>2</sup> Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, MG, Brasil.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6570-7048>. E-mail: [lucianaluz158@gmail.com](mailto:lucianaluz158@gmail.com)

<sup>3</sup> Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet-RJ), Valença, RJ, Brasil e

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9514-284X>. E-mail: [dyego.arruda@cefet-rj.br](mailto:dyego.arruda@cefet-rj.br)

## Trabajadoras negras y el letramiento racial crítico en la universidad: una mirada desde la UFMG

### RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar prácticas de letramiento racial crítico que emergen del desempeño de trabajadoras negras en la carrera de Técnico Administrativo en Educación (TAE) de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG). En términos metodológicos, la investigación se estructuró a partir de las "escrevivências" de cinco trabajadoras negras de la carrera de TAE de la UFMG que fueron entrevistadas a lo largo del año 2021. Además, estas "escrevivências" fueron contrastadas con las experiencias de las coautoras de este artículo, también mujeres negras y trabajadoras de la carrera TAE. En suma, fue posible percibir, a lo largo de la investigación, que existe un vasto repertorio de prácticas pedagógicas y políticas que emergen de las trabajadoras negras TAE de la UFMG y configuran iniciativas de letramiento racial crítico. Estas acciones, además de combatir la lógica del racismo y la colonialidad, también alientan otros grupos socialmente invisibilizados a organizarse, (re)existir y luchar por reconocimiento en los diversos espacios de la vida social.

**Palabras clave:** letramiento racial crítico; mujeres negras; "escrevivência"; anti-racismo.

## Black female workers and critical race literacy at the university: a look from UFMG

### ABSTRACT

This article aims to analyze critical race literacy practices that emerge from the performance of black female workers in the Administrative Technician in Education (ATE) career at the Federal University of Minas Gerais (UFMG). In methodological terms, the research was structured from the "escrevivências" of five black female workers from the ATE career at UFMG who were interviewed throughout the year 2021. In addition, these "escrevivências", in methodological terms, were compared with the experiences of the co-authors of this article, also black women and ATE career workers. In summary, we noted, throughout the research, that there is a vast repertoire of pedagogical and political practices that emerge from black female ATE workers at UFMG and configure critical race literacy initiatives. These actions, in addition to fighting the logic of racism and coloniality, also encourage other socially invisible groups to organize, (re)exist and fight for recognition in the various spaces of social life.

**Keywords:** critical race literacy; black women; "escrevivência"; anti-racism.

## INTRODUÇÃO

Antes do final da última década do século passado, período que precede a implementação das políticas de ações afirmativas no Brasil, notava-se a predominância de um único perfil de estudantes, docentes e técnicos-administrativos na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e em outras universidades públicas do país. Em suma, eram pessoas brancas (em sua imensa maioria, homens) oriundos de famílias da classe burguesa ou da classe média trabalhadora (NONATO *et al.*, 2020).

Em número muito limitado no ambiente acadêmico estavam as pessoas negras, indígenas, mulheres e pobres, que, a despeito de comporem a maioria absoluta da população brasileira, ainda assim perfaziam minoria nos espaços de poder e de agência – a exemplo do espaço da universidade (SILVA, 2021).

Como forma de contestação dessa lógica estruturalmente excludente, gestada desde o período escravocrata no Brasil, é importante demarcar o intenso embate protagonizado desde as primeiras décadas do século XXI pelo Movimento Negro e pelo Movimento de Mulheres Negras, que exigiram o reconhecimento – e, por conseguinte, a reparação – das desigualdades sociais e raciais por parte do Estado brasileiro. Isso se intensificou na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, que aconteceu no ano de 2001 na África do Sul, na cidade de Durban. Esse evento é considerado um marco na luta antirracista, uma vez que resultou na implementação de políticas de ações afirmativas voltadas à população negra.

Nesse ínterim, é importante registrar a promulgação, em 2012, da lei nº 12.711, que determinou a reserva de vagas para pessoas egressas de escolas públicas em condição de vulnerabilidade socioeconômica e negras nos cursos das universidades federais e das instituições federais de ensino técnico (BRASIL, 2012). Anos depois, em 2014, houve a promulgação da lei nº 12.990, que dispõe sobre a reserva de 20% das vagas para pessoas negras em concursos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014).

Após a implementação das políticas públicas de reserva de vagas para pessoas negras nas instituições federais de ensino e nos concursos públicos, observou-se uma paulatina alteração nas características fenotípicas dos estudantes e dos servidores públicos (técnicos-administrativos e docentes) das universidades públicas o que, na UFMG, não foi diferente (GONZAGA, 2017; NONATO *et al.*, 2020).

Estas mudanças não ficaram restritas apenas ao perfil dos indivíduos que circulam nas universidades públicas. Essas transformações, que são de ordem estrutural, vão muito além

dos “muros” da universidade, pois potencializam um movimento de questionamento de tecnologias de poder estabelecidas na sociedade. Essas tecnologias de poder se manifestam de várias formas e uma delas é por meio do racismo, que (re)produz a clivagem entre os grupos de pessoas brancas e negras (MBEMBE, 2018).

O racismo está presente no âmbito estrutural, institucional, nas relações interpessoais e se desdobra de forma sistemática em duas vertentes: o preconceito e a discriminação. O preconceito, em suma, está associado à assimilação de valores e estereótipos racistas pela sociedade, ao passo que a discriminação se manifesta, de forma concreta, por tratamentos diferenciados a grupos racializados (ALMEIDA, 2019).

Vale dizer que os movimentos contra-hegemônicos de combate ao racismo e às demais formas de segregação advindas da colonialidade têm sido significativamente catalisados pela produção intelectual e política de pessoas negras, indígenas, mulheres e demais sujeitos invisibilizados que, na medida em que acessaram a universidade, passaram a tensionar as práticas racistas e desiguais que eram naturalizadas nesses espaços. Portanto, percebe-se que todo esse movimento advindo das políticas de ações afirmativas na universidade pressiona pela difusão de processos de letramento racial crítico nos espaços acadêmicos.

O letramento racial crítico é entendido como uma ferramenta teórica e prática que se centraliza na categoria raça e no racismo como base para questionar *status quo* e para favorecer uma ação transformadora por meio de autoafirmação de identidades, comportamentos e estilos que fogem ao padrão hegemônico (PEREIRA; LACERDA, 2019). Isso oportuniza a percepção de como a categoria raça se manifesta na vida cotidiana e como o racismo é (re)produzido de forma naturalizada e causa impactos nas identidades sociais, na cultura, na saúde, na economia, na política e nas relações sociais de povos negros e não negros (FERREIRA; GOMES, 2019).

Dessa forma, o letramento racial crítico dedica-se à (re)valorização das práticas sociais, em que a raça é a categoria fundamental que contribui para a compreensão das relações de poder fundamentadas nas questões raciais, que perpassam os contextos sociais, políticos e ideológicos (FERREIRA; GOMES, 2019; VIEIRA, 2022).

Portanto, considerando as questões acima sumarizadas, o presente artigo tem como objetivo analisar as práticas de letramento racial crítico que decorrem da atuação das trabalhadoras negras da carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da UFMG, que acessaram em maior número os postos laborais da Universidade a partir da promulgação da lei nº 12.990/2014.

A ênfase desse trabalho na categoria das trabalhadoras da carreira TAE decorre da importância dessa categoria enquanto protagonista de processos de letramento racial crítico

que se desdobram sobretudo fora do espaço da sala de aula. Nesse sentido, o presente artigo tenta deslocar da sala de aula e da(o) docente o foco da análise, entendendo a atuação das TAEs como fonte de práticas pedagógicas e políticas que compõem o repertório das iniciativas de letramento racial que podem se desdobrar na UFMG e em outras universidades públicas.

No senso comum, o trabalho de ensinar e pesquisar é atribuído exclusivamente ao professor. E isso pode se intensificar na universidade em função das relações pautadas no “saber-fazer”. Essa lógica estabelece uma relação estática, dualista, simplista e hierarquizada, na qual o grupo de professoras(es) “pensa” e o grupo técnico apenas executa tarefas. Isso faz com que os conhecimentos (re)produzidos pelas(os) TAEs – que não raro foram construídos em outros espaços, ao longo da história de vida e profissional, na família, nos movimentos sociais, na comunidade, na rua e nos terreiros – sejam diminuídos ou até mesmo ignorados (GONZAGA, 2011).

Essas relações criam barreiras visíveis e invisíveis que restringem oportunidades de ascensão pessoal e profissional, se agravando para as mulheres negras, que, de forma interseccionada, vivenciam cotidianamente a opressão em função dos marcadores sociais da raça e do gênero (ÂNGELO, 2022; VIEIRA, 2022). Por essa razão, optamos, nesse manuscrito, por visibilizar as práticas de letramento que emergem das mulheres negras trabalhadoras da carreira TAE da UFMG, uma vez que o nosso propósito, em termos políticos e epistemológicos, é visibilizar a contribuição dessas pessoas para as relações de ensino e aprendizagem que se desdobram na Universidade.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo foi pautado na escrevivência, que é uma postura política e epistemológica em que o ato de escrita das mulheres negras tem como objetivo o desvencilhamento da imagem herdada do processo de escravidão e reproduzidas pelo racismo e sexismo, no qual nós, mulheres negras, somos associadas ao exótico, à ingenuidade, à hipersexualidade ou à mãe preta, que cuida de todos (GONZALEZ, 2020).

Nessa perspectiva, a escrevivência busca a apresentação de experiências e vivências enquanto mulheres negras diversas, de origem africana ou afrodiáspórica, que buscam afirmação de nossas origens usando a escrita como um ato de insubordinação. Com isso, busca-se romper com a deslegitimação, com a invisibilidade nos lugares de prestígio e com a subordinação. Portanto, a escrevivência “é uma busca por se inserir no mundo com as nossas histórias, com as nossas vidas, que o mundo desconsidera” (EVARISTO, 2020, p.35).

Para além das escrevivências das coautoras desse artigo – que são mulheres negras e servidoras públicas da carreira TAE, uma desde 1995 e a outra desde 2015 (esta última fruto do direito às cotas no serviço público), foram realizadas cinco entrevistas em profundidade,

ao longo do ano de 2021, com trabalhadoras TAEs negras da UFMG, tanto com servidoras que usufruíram do direito às cotas raciais como com aquelas que não se valeram desse direito por não existir política de ação afirmativa na época em que entraram na Universidade.

Os dois critérios utilizados para a seleção das entrevistadas foram: 1) o ingresso na UFMG enquanto trabalhadora da carreira TAE por meio de cotas raciais ou pela ampla concorrência e 2) a autodeclaração enquanto pessoa negra (de cor preta ou parda).

Foram mantidos sob sigilo o nome pessoal das servidoras entrevistadas, o cargo, o setor em que estão lotadas na UFMG, bem como outros dados que porventura pudessem viabilizar a identificação das pessoas efetivamente entrevistadas. Para facilitar a análise e articulação das falas das servidoras TAEs que participaram da pesquisa, foram criados codinomes para a identificação de cada uma das interlocutoras.

A técnica para coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, em que se buscou realizar levantamentos sobre as histórias de vida das entrevistadas, bem como as estratégias de enfrentamento ao racismo protagonizadas pelas servidoras públicas TAEs negras, pautadas no letramento racial crítico.

Foram elaborados dois roteiros de entrevista: um destinado às trabalhadoras que usufruíram do direito às cotas raciais e outro para aquelas que não se valeram desse direito. Ambos os roteiros de entrevista abordaram, em linhas gerais, os seguintes assuntos: informações sobre o contexto familiar das entrevistadas; características sobre a trajetória de vida de cada uma das interlocutoras; percepções acerca das políticas de ações afirmativas (e como foi valer-se deste direito, no caso das servidoras cotistas); além das relações sociais e de poder que atravessam o cotidiano das servidoras TAEs negras a partir das categorias raça, gênero e classe.

Os convites para a possível participação na pesquisa foram enviados por e-mail, após o levantamento no site da UFMG das pessoas nomeadas para cargos TAE da instituição por intermédio do direito às cotas raciais e pela ampla concorrência. Além disso, foram estabelecidos contatos adicionais, com as interlocutoras da pesquisa, por intermédio do aplicativo *WhatsApp*, em um grupo de mensagens das(os) trabalhadoras(es) TAEs negras(os) da UFMG, do qual as coautoras desse artigo fazem parte. As cinco mulheres que participaram da pesquisa foram as que efetivamente se dispuseram a contribuir com o estudo depois de contatadas. Pode-se dizer, portanto, que a escolha das interlocutoras do estudo deu-se a partir de critérios de conveniência, ou seja: mobilizou-se uma rede de contatos para que fosse possível chegar às pessoas que efetivamente foram entrevistadas no âmbito da pesquisa.

Ficou a critério das interlocutoras a escolha da forma de realização da entrevista, presencial ou remota por intermédio de alguma plataforma de videoconferência. Nesse íterim, todas

as entrevistadas optaram pela entrevista por videoconferência, por intermédio da plataforma *Google Meet*.

Depois de um primeiro momento de interação, solicitamos a permissão das nossas interlocutoras para que o diálogo fosse gravado – por meio do comando de gravação disponível na plataforma *Google Meet* –, de modo a possibilitar o adequado registro das falas das entrevistadas. De posse das gravações dos diálogos, adotamos o expediente de transcrever, de forma literal, as entrevistas. É importante destacar que as nossas entrevistadas são ocupantes das três classes que compõem a carreira TAE, a saber: classe C, cuja exigência mínima é o ensino fundamental completo; classe D, em que é exigido o ensino médio completo; e classe E, em que a exigência é o ensino superior completo.

As cinco trabalhadoras com as quais interagimos foram as seguintes (como já destacado, os nomes atribuídos são fictícios):

- Ruth: Possui 34 anos e reside, atualmente, com o marido. Se autodeclarou mulher preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2015, ocupando um cargo da classe C. No período em que a pesquisa foi realizada, exercia uma função de chefia. Possui mestrado. Ingressou na UFMG valendo-se do direito às cotas raciais.
- Neuza: Tem 50 anos. Reside, atualmente, com o marido e dois filhos menores de idade. Se autodeclarou mulher preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2014, no cargo da classe C. Ingressou na UFMG antes da vigência da lei de cotas nos concursos.
- Tereza: Possui 30 anos. Reside com a companheira. Se autodeclarou mulher preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2015, ocupando um cargo da classe D. Embora tenha se inscrito para concorrer às cotas raciais, em função de sua classificação foi nomeada pela ampla concorrência. Possui como escolaridade a graduação e, no período em que a pesquisa foi realizada, estava cursando a segunda graduação em um curso de grande prestígio social.
- Ivone: Tem 34 anos. Reside, atualmente, com os pais e um irmão. Se autodeclarou mulher preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2014, no cargo da classe D. Quando prestou concurso, a lei de cotas raciais ainda não estava em vigência.
- Aurora: Tem 34 anos. Reside, atualmente, com os pais e um irmão. Se autodeclarou mulher preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2018, no cargo da classe E. Possui pós-graduação *lato sensu* e no período em que a pesquisa foi realizada estava no mestrado. Ingressou na UFMG pelo direito às cotas raciais no concurso.

## **AÇÕES AFIRMATIVAS E A INCLUSÃO DE TRABALHADORAS(ES) NEGRAS(OS) NA UNIVERSIDADE**

Desde quando o(a) primeiro(a) negro(a) foi sequestrado(a) e trazido(a) violentamente às terras brasileiras, não houve uma postura passiva por parte da população negra em relação à naturalização das práticas de racismo. Pelo contrário: o que se observou e é observado foi uma articulação de um movimento contra-hegemônico, pautado na denúncia e no enfrentamento de situações de desigualdade e exclusão, na luta contra o racismo e no empoderamento da população negra (GOMES, 2017; MARÇAL, 2018, GONZALEZ, 2020).

O Movimento Negro e o Movimento de Mulheres Negras, portanto, sempre buscou promover a equidade nas relações sociais e provocou a sociedade civil ao apontar as consequências diretas das desigualdades permeadas pela dimensão racial na vida da população negra. Nesse sentido, a urgência da implantação das Políticas de Ações Afirmativas (PAAs) foi e tem sido umas das pautas de luta desses Movimentos. Entende-se por Políticas de Ações Afirmativas:

[...] medidas especiais que visam um público em específico e procuram compensar um passado de discriminação. Almejam acelerar o processo de igualdade com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais. São políticas definidas, que viabilizam o direito à igualdade. [...]. Aplicam-se na educação, nos meios de comunicação, na saúde, no mercado de trabalho, nos cargos políticos etc. As PAAs são políticas sociais compensatórias que buscam tratar desigualmente os desiguais visando à promoção da igualdade substantiva. Voltam-se para determinados grupos com histórico de desvantagens, em face de limitações de políticas universalistas (SANTOS, 2011, p. 53).

No Brasil, as primeiras iniciativas de PAAs com recorte racial surgiram nos primeiros anos da década de 2000, com a criação do Programa Diversidade na Universidade, instituído pela lei federal nº 10.558/2002. Posteriormente, foi criado a Programa Universidade para Todos (PROUNI), pela lei nº 11.096/2005. Em 2012, foi publicada a lei nº 12.711, que reserva 50% das vagas nas instituições federais de ensino para pessoas egressas de escolas públicas, em condição de vulnerabilidade socioeconômica e autodeclaradas pretas, pardas e indígenas e para pessoas com deficiência, o que tem impulsionado o maior acesso de pessoas pobres e negras nesses espaços. Já em 2014, foi publicada a lei nº 12.990, que reserva 20% das vagas nos concursos públicos para pessoas que se autodeclararam negras.

Segundo os relatos das nossas entrevistadas, que sistematizaremos a seguir, após a aplicação da lei nº 12.990/2014 pouca coisa mudou no que se refere às relações de poder na universidade, muito embora um contingente maior de pessoas negras tenham acessado os postos laborais nas instituições universitárias. Nesse ínterim, observam-se narrativas que dão conta de manifestações de discriminação e preconceito por parte de chefias, colegas de

trabalho e público atendido, fatos que desafiam ainda mais o cotidiano das trabalhadoras negras (sejam elas cotistas ou não), conforme é possível depreender do relato abaixo:

*Eu trabalhava no setor e tinha várias pessoas, homens e mulheres. Eram duas pessoas negras, a chefe e eu. Aí tinha uns colegas que nunca concordavam quando eu era, por exemplo, indicada para outra atividade, eles sempre achavam que eu não era para estar naquela atividade, que eram eles e tal. (...) Eu senti uma certa perseguiçõzinha. Eles diziam que eu era a protegida da chefe, entendeu? Aí agora, assim, vendo que ela era negra e eu também, eles sempre se incomodavam quando me colocavam em uma posição um pouquinho superior. Eu acho que sim, era um tipo de preconceito talvez, né? (Neuza, 2021).*

Outra interlocutora relatou que no ambiente de trabalho na UFMG já ouviu comentários racistas por parte de colegas que associavam os traços negroides à feiura e, quando a entrevistada indagou sobre o teor racista do comentário, recebeu o contra-argumento de que se tratava apenas de uma “escolha pessoal”:

*Eu já ouvi uma vez comentários de colegas assim, falando não só de mim, mas falando do nariz, sabe? Dos traços da gente, com um tom pejorativo, falando assim, do cabelo, do jeito do cabelo de usar, o cabelo crespo e tal. Já ouvi falar também, por exemplo, até mesmo de beleza, considerando que (...) uma vez eu ouvi um comentário que eu fiquei super incomodada! Estavam mencionando uma artista de televisão aí, não lembro quem agora, mas era uma mulher, branca, e aí eles estavam comentando que ela era uma pessoa super desejável e tudo, por conta da pele dela e tal. “Porque quem não vai querer, né, uma mulher branquinha como essa?” Aí eu fui e falei “gente esse está um comentário meio racista, não?” Aí viram e falaram assim “não uai, é preferência [...]”. E aí eles falaram “não porque a mulher branca é uma mulher desejável, mesmo, né?”, como se a outra cor não pudesse ser, eles deixaram bem claro como isso é assim... (Aurora, 2021).*

Outra entrevistada relata a sutileza e forma contraditória a partir das quais o racismo se manifesta, já que através de um elogio o racismo pode expressar a ideia de desconfiança intelectual, como pode ser observado no seguinte relato:

*[...] começava a enviar e-mail, assim, super simples de 3 frases e o coordenador chegava e falava assim: “nossa que incrível seu e-mail, muito bem, muito bem escrito...”. Mas aí eu falo [risos e expressão de surpresa] “mano, eu escrevia período de matrícula, é do dia tal ao dia tal, favor enviar o comprovante assim que finalizarem... [risos] não é motivo para você me elogiar [risos]”. Mas eu acho que rolava uma desconfiança intelectual tão grande, que falava assim: “você viu ela conseguiu escrever essas duas frases sem nenhum erro gramatical...”. E aí aconteceu tanto no sentido mais negativo, vamos dizer assim, como no sentido de pseudo elogio, de falar assim “caraca, você conseguir fazer esse cartaz aqui! Ficou maravilhoso...”. O cartaz tem horário de funcionamento de 10 às 18 horas (...) (Tereza, 2021).*

Em outra narrativa percebe-se que acontecem “situações raciais” na UFMG, porém, elas muitas vezes não são tratadas como tal. Destacamos que o racismo não é uma questão exclusiva da UFMG, é um problema estrutural, por isso em diversos momentos essas ocorrências acontecem de forma aparentemente não intencional. No entanto, não podemos ignorar as manifestações racistas, pois sabemos que estes eventos trazem desgastes e sofrimentos para quem tem um perfil que não segue o padrão hegemônico embranquecido. De acordo com a entrevistada Ivone, isso acontece em função da dificuldade de se falar sobre o assunto e da falta de políticas institucionais direcionadas aos trabalhadores TAEs e docentes para abordar o tema referente às questões raciais, que também podem ser estendidas e associadas ao gênero, classe e outros marcadores sociais da diferença (ÂNGELO, 2022).

*Eu percebo, assim, o tempo todo como acontecem situações que são raciais, mas que muitas vezes não tem esse nome, é difícil de você poder falar o que está acontecendo. É, então, assim (...) especificamente em um outro setor que eu trabalhei, eu trabalhei no [nome do setor]. E lá eu trabalhava com um homem branco. Era eu e ele no setor, a gente era a mesma coisa né [nome do cargo], tanto eu quanto ele, a gente tinha o mesmo cargo, a mesma função e ficava na mesma sala. E todo mundo que chegava na sala conversava com ele e não comigo, eu estava mais perto da porta, né. Assim, a primeira pessoa que você chega, que você vê, que você pergunta, mas é impressionante, assim, as pessoas sempre chegavam, passavam direto, muitas vezes passavam direto e perguntava para ele. Como se ele fosse o responsável, como se ele fosse saber dar uma informação, assim. Isso por parte de qualquer pessoa que chegasse, não acho nem que era de propósito, né? Acho que por isso é difícil de falar porque [o racismo] é uma coisa muito entranhada nas pessoas e como você não tem uma política institucional nem para poder pensar sobre isso (...). Ninguém está pensando sobre isso, só estão agindo, então isso acontecia o dia inteiro. E é uma coisa muito desgastante, você passar por isso, né, o tempo todo (Ivone, 2021).*

Observa-se, portanto, a existência de políticas institucionais que omitem a discussão que considere a dimensão racial e a urgência do combate ao racismo entre os grupos sociais (TAEs, docentes, terceirizados, discentes e comunidade externa) que circulam pelos diversos departamentos da UFMG. Outro elemento apresentado por uma das entrevistadas remete a uma espécie de “conclave” criado inconscientemente pela branquitude para se manter nos espaços de poder da UFMG:

*[...] se a gente for pensar, a maior parte dos cargos da instituição são ocupados por pessoas brancas, isso não é só coincidência. As pessoas [no geral] têm as mesmas capacidades, ou capacidades muito boas, cada uma na sua área, mas a maior parte dos cargos sempre foi ocupada por pessoas brancas. A maior parte, por homens brancos. E eu não acho que isso seja coincidência não, eu acho que todos os cargos, sim, são preferencialmente disputados dentro daquele conclave, daquele acordo, também presente no subconsciente, de homens brancos e de vez em quando abre para uma mulher branca ocupar cargos importantes, enfim (...). Sempre que depende*

*de uma política eu acho que a coisa vai se reverter muito mais para a branquitude, mesmo. A gente [pessoas negras] geralmente consegue quando depende de um pouco mais de uma oportunidade/competência. Tipo, passar em um concurso, passar em um mestrado, entrar na graduação. Quando a gente tem uma concorrência mais distante, menos política, a gente tem mais chance do que quando tem uma concorrência mais política (Tereza, 2021).*

Uma outra entrevistada também relata que percebe a ausência de pessoas negras nos altos cargos da instituição e afirma que a Universidade reproduz a realidade da sociedade. Assim, as pessoas negras continuam sendo minoria em cargos de chefia e isso acaba por se naturalizar. Contraditoriamente, uma das entrevistadas chama atenção sobre a concentração de mulheres negras em cargos de direção e chefia menos cobiçados pela equipe.

*[...] eu acredito que como em todo lugar no país, acesso às chefias, aos cargos maiores deve ter uma certa dificuldade, querendo ou não.... Não sei, porque cargo de chefia, de confiança, eles são, como eu posso dizer [...] não é democrático, né, é uma escolha [...]. Eu já vi e vejo alguns negros em alguns cargos [...]. Como em tudo na sociedade brasileira existe essa dificuldade de acontecer [...], mas também, assim, querendo ou não, pode haver, como é uma coisa já cultural, né, para os cargos menores, aqueles, não sei, que não são bem quistos, nem vistos, talvez possam ser mais direcionados os candidatos [negros] para esses tipos de vaga [...]. E eu não vou falar com você que eu tenho certeza, porque aí também eu não acompanho tudo, né [...]. Mas querendo ou não, se for deixar para a cultura falar mais forte, eu acredito que sim, que possa haver [diferenças de oportunidade em função da cor da pele] (Aurora, 2021).*

Importante salientar, por fim, que por trás de cada trabalhadora que rompe as fronteiras do não-lugar (QUILOMBA, 2019), ocupando espaços não determinados pelo racismo, há uma trajetória de constantes lutas, resistências e insubordinação. No caso específico das mulheres negras, a capacidade de agência ou de protagonizar a própria história revela percursos trilhados com muito sangue, suor, lágrimas e vitórias.

## AS TRABALHADORAS NEGRAS DA UFMG E SUAS PRÁTICAS DE LETRAMENTO RACIAL

As dinâmicas de letramento racial perfazem processos complexos cujo propósito fundamental é a construção de identidades verdadeiramente comprometidas com a diversidade, pluralidade e inclusão. Além disso, o letramento racial tem caráter social e individual, que resulta na construção das relações de identidade e poder calcadas na (re)valorização dos elementos da negritude (COUTINHO, 2019), favorecendo a superação das históricas desvantagens, desigualdades e barreiras visíveis e invisíveis que se manifestam pela desconfiança, desmerecimento e silenciamento de discursos contra-hegemônicos que confrontam a branquitude e, por conseguinte, a ideia de superioridade branca (PEREIRA; LACERDA, 2019; VIEIRA, 2022).

Nos relatos transcritos abaixo as entrevistadas demonstraram a importância de se ter um letramento racial crítico como forma de se fazer a leitura das relações raciais e de poder, em que a raça e o racismo se tornam categorias analíticas fundamentais para a compreensão da realidade. Isso porque quando se deparam com situações de preconceito e discriminação, associadas ao silenciamento da instituição, as interlocutoras narram estratégias que adotam para enfrentar as circunstâncias e práticas que as incomodam. Essas estratégias são tentativas de diálogo, realização de “palestrinhas” e criação de uma rede apoio mútuo por iniciativa das próprias trabalhadoras, conforme pode ser observado:

*Eu estava na copa [...] e não tinha mais copeiro, aí tinham mais pessoas e aí as outras pessoas saíram, eu fiquei, aí chegou alguém e pediu para eu servir café na reunião [silêncio], nem perguntou, nem nada, sabe? Alguém de fora [do setor em que trabalhava], mas de dentro da Universidade, [...], chegou e falou "aqui, nós temos uma reunião ali, você podia servir um café?" Entendeu? Ou seja, eu estava sentada tomando meu café, a pessoa vem e me pede para servir o café dele. Será que se fosse outra pessoa, ele pediria? Fiquei com isso na cabeça, mas nesse [caso] eu tive a minha reação eu falei "olha, nós não temos copeiro não, o café está aqui disponível, se vocês tiverem vontade de tomar um cafezinho, pode vir tomar, fiquem à vontade". E deixei [o interlocutor] sozinho. Esse eu já estava meio ciente, né? Já estava consciente do que era, aí eu consegui responder (Neuza, 2021).*

Entendemos que a fala de Neuza aponta para a importância de se ter um letramento racial crítico como forma de proporcionar a leitura das relações sociais e de poder, e para questionar *status quo*.

*[...] quando eu entrei [na UFMG] tive um embate, assim, de uma meia hora com a minha chefia porque ela queria que eu providenciasse toda vez um cafezinho, para a galera, quando tivesse reunião. Eu falei "não trabalho com fazer cafezinho, não faço nem na minha casa, vou fazer para você? Ou vou buscar para vocês, ou vou ficar providenciando café para vocês? [...]". E aí ficou neste embate, muito tempo, e eu tive que dar "palestrinha", falar "ah as questões raciais, não sei o que [...]" (Tereza, 2021).*

Há também relatos de iniciativas com o objetivo criar espaços de apoio entre as trabalhadoras, sejam negras ou não negras, mas que estejam comprometidos com uma Universidade verdadeiramente inclusiva. Cita-se, por exemplo, a criação de um núcleo de escuta em grupos de aplicativos de trocas de mensagens.

*[...] teve uma pessoa lá dentro [de um setor da UFMG] que teve uma iniciativa de criar um tipo núcleo de escuta, mas não era um lugar para tratar, sei lá, formalmente das questões, era só pra você ter para onde levar, para te ajudar de alguma forma. E foi porque uma funcionária, ela é [profissão da funcionária], mas o cargo dela não é esse, né? O cargo dela é [nome do cargo], mas ela tem essa formação em [nome do curso em que a funcionária se graduou], então ela quis criar esse núcleo por conta própria, tentando,*

*indo atrás da diretoria, do RH, da seção de pessoal, para tentar fazer isso, aconteceu, mas partiu dela, né? [...]. Percebo que é uma coisa, uma demanda dela, assim, que ela é uma pessoa que tem esse tipo de preocupação, que está se formando e ela percebe algumas coisas, mas também é um núcleo voltado para uma escuta de uma forma geral, assim (Ivone, 2021).*

Uma das pessoas entrevistadas observou ainda que este processo de reação às ações de teor preconceituoso e discriminatório acontece em um movimento de dentro para fora, ou seja, as pessoas têm tomado consciência e têm se fortalecido, afirmando suas presenças, ainda que a instituição se mantenha passiva e deveras leniente quanto à criação de estratégias e políticas institucionais que lidem com a questão.

*Acho que existe uma mobilização de pessoas negras, sobretudo em relação a discriminações, a preconceitos, a essa invisibilização, acho que acontece muito de dentro para fora, sabe? De dentro, as próprias pessoas se fortalecendo e dizendo das suas presenças, reagindo a estas invisibilidades. Estamos aqui, somos corpos que se afirmam e por aí vai [sorriso]. Também é a partir disso que determinadas situações são também evidenciadas. Nestes espaços, nestes coletivos [de pessoas negras na UFMG], que são evidenciadas algumas situações mesmo, né, ocorrência de casos de racismo. Acho que acontece, mas ainda é de dentro para fora (Ruth, 2021).*

Outro ponto observado entre as interlocutoras nesse processo de reflexão sobre o letramento racial crítico é o empoderamento feminino negro, que se revela como um movimento fundamental que impulsiona as mulheres negras na capacidade de agenciamento de suas trajetórias, corpos, subjetividades e experiências (SILVA, 2017).

Sabe-se que em uma sociedade estruturalmente machista e racista tanto as mulheres brancas quanto as negras são desafiadas socialmente a incorporarem práticas consideradas esteticamente aceitáveis no formato de seus cabelos e corpos. Especificamente para as mulheres negras exige-se a renúncia do cabelo natural, em detrimento de uma caricatura do cabelo alisado. Assim, quando elas decidem assumir o cabelo crespo, percebe-se o quanto esse processo pode revelar suas formas resistência e reexistência diante das múltiplas opressões que perpassam a dimensão racial e de gênero (SILVA, 2021; ÂNGELO, 2022).

O fenômeno do empoderamento negro pode ser considerado uma prática de letramento racial (SILVA, 2017) e pode ser facilmente encontrada nas experiências das trabalhadoras negras da UFMG, o que contribui para interrogar o racismo estrutural e institucional que estão presentes na instituição (ALMEIDA, 2019; GONZAGA, 2017). Será a replicação dessa nova prática de (re)existência, no ambiente de trabalho, que fará com que as trabalhadoras negras da carreira TAE provoquem mudanças estruturais no padrão racista que não raro naturaliza-se na sociedade e na Universidade.

Portanto, percebe-se, com base nas análises acima, que as práticas de letramento racial crítico que emergem das trabalhadoras TAEs negras da UFMG decorrem de um movimento com quatro dimensões estruturantes, a saber:

Do enegrecimento do corpo de trabalhadoras(es) de carreira da Universidade, aspecto que por si só desafia a naturalização da ausência desses corpos nos ambientes de trabalho da instituição. Vale rememorar que a presença de um maior contingente de pessoas negras no corpo de trabalhadoras(es) da UFMG decorreu em boa medida da implementação da lei nº 12.990/2014.

Da criação de estratégias, nos próprios ambientes de trabalho, que desafiam o lugar socialmente imposto às pessoas negras pela lógica do racismo e da colonialidade. Os movimentos de contestação relatados por Neuza e Tereza, ao se recusarem a servir o cafezinho nas reuniões, são reveladoras dessas práticas pedagógicas e políticas protagonizadas pelas TAEs negras que almejam denunciar e ressignificar a lógica do racismo naturalizada em determinados gestos – tal como acreditar que as mulheres negras devem ser aquelas que servirão o cafezinho nas reuniões (gesto esse que, além de ser eminentemente racista, também traz em seu âmago uma lógica sexista).

Do ato político de assumir e (re)valorizar os elementos da negritude, sobretudo no que tange às vestimentas e ao cabelo crespo. Entendemos que a presença cada vez mais constante de corpos fenotípica e esteticamente associados aos elementos da negritude perfaz um aspecto que gera identificação e move outras pessoas negras a também (re)valorizarem sua identidade, em um movimento que certamente transborda para os outros grupos existentes na Universidade. Nesse ínterim, vale reforçar que é deveras potente, pedagógico e politicamente transgressor o gesto de uma trabalhadora TAE negra que, com seu cabelo crespo, move um conjunto de alunas negras a também assumirem seus cabelos crespos.

Do processo espontâneo de organização das TAEs negras, que criaram grupos informais na Universidade para se apoiarem mutuamente e para denunciarem casos de racismo no ambiente de trabalho. Esse movimento de organização, a nosso entender, é eminentemente pedagógico, uma vez que pode inspirar outros grupos da Universidade (a exemplos de docentes, técnicos e profissionais terceirizados) a fazerem o mesmo, em um contexto sistêmico e sinérgico de combate e denúncia de casos de racismo no contexto da UFMG.

É importante demarcar, por fim, que os processos de letramento racial que advém das trabalhadoras TAEs negras da UFMG perfazem um gesto eminentemente democrático e solidário, uma vez que, além de pretender combater a lógica do racismo no contexto universitário, também acolhem demandas de outros grupos historicamente invisibilizados na Universidade, tais como as mulheres, ainda que não sejam negras. Catalisar as práticas de letramento racial crítico a partir das TAEs e de outros grupos presentes na Universidade é um

caminho potente e promissor para que, de fato, a UFMG e outras instituições de ensino e pesquisa no país sejam efetivamente diversas, plurais e antirracistas.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse texto, além de evidenciarmos as práticas de letramento racial que emergem da presença e atuação das trabalhadoras TAEs negras na UFMG, nosso propósito foi também chamar a atenção para as práticas pedagógicas, políticas e transgressoras que se desdobram para além da sala de aula e fora dos domínios da atuação docente. Nesse sentido, é crucial (re)valorizarmos o fazer pedagógico e político de outros grupos socialmente invisibilizados dentro da Universidade, uma vez que os gestos e contribuições desses sujeitos possuem um significativo potencial para a construção de uma Universidade mais diversa e antirracista.

As TAEs negras da UFMG, tanto as cotistas quanto as não-cotistas, são mulheres que permanentemente desafiam o racismo e a colonialidade nos domínios da sociedade e, por conseguinte, da Universidade. A mera presença dessas mulheres nos diversos departamentos e locais de trabalho da Universidade nos inspira e nos desafia a pensarmos em caminhos a partir dos quais os corpos negros passem a ser devidamente representados e valorizados nos espaços acadêmicos. Tratam-se de mulheres, portanto, que, diariamente, se insurgem contra a lógica estruturalmente racista que as relega aos espaços menos visibilizados da estrutura social. Só esse exemplo de insurgência, por si só, revela o caráter pedagógico e político que essas trabalhadoras emprestam à urgente e necessária luta antirracista no Brasil.

Por fim, queremos chamar a atenção para o fato de que muito embora seja potente e transgressor os gestos de letramento racial que espontaneamente emergem das TAEs negras, ainda assim é fundamental que a UFMG e as demais universidades brasileiras efetivamente se engajem na luta antirracista e, portanto, criem políticas institucionais para o combate ao racismo, para a inserção de mais pessoas negras nos espaços de poder e de agência da instituição, bem como para a visibilização e (re)valorização da contribuição das pessoas negras para o cotidiano e para as práticas pedagógicas e formativas que se desdobram nos domínios da Universidade.

Não temos uma presunção fantasiosa de que uma política institucional de teor antirracista eventualmente adotada pela UFMG e pelas demais universidades promoverá mudanças amplas e imediatas na sociedade, mas, ao mesmo tempo, não podemos cair numa postura fatalista, que se pauta na ideia de que a mudança institucional só deve acontecer após a mudança da sociedade. Isso imobiliza e inviabiliza a luta antirracista, além de desmerecer o potencial de transformação que o processo educativo pode impulsionar na sociedade. Portanto, apenas a partir de um movimento amplo, educativo e sinérgico de combate ao racismo que, efetivamente, poderemos conquistar a equidade que almejamos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. *Racismo estrutural*. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos. *Política de Ações Afirmativas: reflexões sobre a inclusão e mobilidade social a partir de trajetórias de mulheres negras trabalhadoras da carreira de Técnico Administrativo em Educação – TAE na UFMG*. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-raciais) – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, Rio de Janeiro, 2022.

BRASIL. Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos e dá outras providências. Presidência da República, Brasília, DF. 13 jan. 2005.

BRASIL. Lei nº 10.558, de 13 de novembro de 2002. Cria o Programa Diversidade na Universidade e dá outras providências. Presidência da República, Brasília, DF. 13 nov. 2002.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Presidência da República, Brasília, DF. 29 ago. 2012.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Presidência da República, Brasília, DF. 9 jun. 2014.

COUTINHO, Gabriela. Letramento racial crítico nos anos iniciais do Colégio Pedro II: narrativas docentes sobre práticas pedagógicas de reexistência. In: III COPENE SUDESTE, 3., 2019. Vitória. *Anais [...]*. Vitória: COPENE, 2019. p. 1-11.

EVARISTO, Conceição. Escrivências e seus subtextos. In: DUARTE, Constância; NUNES, Isabella (org.). *Escrivência: a escrita de nós: reflexões sobre a obra de Conceição Evaristo*. Rio de Janeiro: Mina Comunicação e Arte, 2020. p. 26-46.

FERREIRA, Aparecida; GOMES, Cássio. Letramento racial crítico: falta representatividade negra em materiais didáticos e na mídia. *Uniletras*, Ponta Grossa, v. 41, n. 1, p. 123-127, 2019. Entrevista.

GOMES, Nilma Lino. *O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação*. Petrópolis: Vozes, 2017.

GONZAGA, Yone Maria. *Gestão universitária, diversidade étnico - racial e políticas afirmativas: o caso da UFMG*. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, UFMG, Belo Horizonte, 2017.

GONZAGA, Yone Maria. *Trabalhadores e trabalhadoras técnico administrativos em Educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente reproduzida*. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, UFMG, Belo Horizonte, 2011.

MARÇAL, José Antônio. Política afirmativa no Brasil: uma luta histórica do Movimento Negro. In: SANTOS, Juliana; COLEN, Natália; JESUS, Rodrigo Ednilson de (org.). *Duas décadas de*

*políticas afirmativas na UFMG: debates, implementação e acompanhamento.* Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018. p. 21-34.

MBEMBE, Achille. *Crítica da razão negra.* São Paulo: n-1, 2018.

NONATO, Brésia; NOGUEIRA, Cláudio; LIMA, Liliane; OTONI, Shirley. Mudanças no perfil dos estudantes da UFMG: desafios para a prática docente. *Revista Docência do Ensino Superior*, Belo Horizonte, v. 10, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/20463>. Acesso em: 13 mar. 2022. DOI: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.20463>.

PEREIRA, Ariovaldo; LACERDA, Simeí. Letramento racial crítico: uma narrativa autobiográfica. *Travessias*, Cascavel, v.13, n. 3, p. 90-106, 2019. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/23612>. Acesso em: 23 fev. 2022.

QUILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano.* Rio de Janeiro, Cobogó, 2019.

SANTOS, Adilson. *Políticas de ação afirmativa, novo ingrediente na luta pela democratização do ensino superior: a experiência da Universidade Federal de Ouro Preto.* 2011. Dissertação (Mestrado em Educação, Cultura e Comunicação) – Faculdade de Educação, UERJ, Duque de Caxias, 2011.

SILVA, Kelly. *Os Letramentos de empoderamento feminino negro: a Educação de Jovens e Adultos e os processos de aprendizados na rede social Facebook.* 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, UFMG, Belo Horizonte, 2017.

SILVA, Luciana Gomes da. *Trabalhadoras negras da Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da Lei 12990/2014.* 2021. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, UFMG, Belo Horizonte, 2021.

VIEIRA, Bárbara. Letramento racial: da emergência de uma formulação. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 21, p. 53-64, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/60366>. Acesso em: 20 mar. 2022.

**Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo**

Possui Mestrado em Relações Étnico-Raciais pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet-RJ) e Bacharelado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Atualmente, é servidora da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE) na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Possui experiência em pesquisas sobre relações étnico-raciais, políticas públicas e ações afirmativas.

cristinapsantos@ufmg.br

**Luciana Gomes da Luz Silva**

Possui Mestrado em Educação e Docência pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), além de Bacharelado e Licenciatura em Psicologia também pela UFMG. Atualmente, é servidora pública da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE) na UFMG. Possui experiência em pesquisas sobre relações étnico-raciais, educação e ações afirmativas.

lucianaluz158@gmail.com

**Dyego de Oliveira Arruda**

Possui Doutorado em Administração de Organizações pela Universidade de São Paulo (USP). É professor do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (PPRER/Cefet-RJ) e do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPED/UFRJ). Possui experiência em pesquisas sobre políticas públicas e ações afirmativas.

dyego.arruda@cefet-rj.br