



## 1. INTRODUÇÃO

Durante os séculos XVI e XVII iniciou-se o processo de colonização com a chegada dos portugueses, intenção na qual seria a extração de riquezas em solo brasileiro, com intuito de enriquecimento da Coroa Portuguesa, que se consolidou por meio da exploração e do trabalho escravo. Diante do contexto, pode-se então começar uma discussão sobre a exclusão do negro em território brasileiro.

Conforme Freyre (1933), tem-se que no século XVIII o processo de exploração continuou sendo um processo marcado por ciclos de exploração, inicialmente o pau-Brasil, depois a cana de açúcar e o ouro. Para o autor, a sociedade brasileira foi organizada com base na escravidão e, sua estrutura social se fundamentava na divisão entre senhores e escravizados, o que refletia diretamente nas relações de poder e na distribuição desigual de oportunidades.

O cenário da desigualdade racial no Brasil pode ser visto de diversas formas. Ferreira, Moreira e Nunes (2024), destacam os desafios para pessoas negras em cargos de liderança. Para estes autores, os dados dos relatórios de desigualdades sociais por cor ou raça no país apresentado recentemente pelo IBGE apresentam um panorama claro sobre a desigualdade.

Segundo pesquisa do IBGE (2019), embora a população negra (pretos e pardos) correspondem a 54,9% dos brasileiros, sua participação na faixa dos 10% mais pobres é de 75,2%; são eles que possuem as piores condições de moradia; enfrentam o maior número de casos de violência e possuem menor representatividade política e social.

A problemática deste estudo recai no fato de que a presença de pessoas negras em cargos de liderança nas universidades públicas ainda é marcadamente limitada. Na Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA observa-se uma pequena representatividade do negro em cargos de liderança como direção, reitoria e coordenação. Diante deste cenário busca-se compreender como acontece o processo de inclusão ou exclusão de pessoas negras em patamares de liderança.

Dada a problemática acima, a questão central de pesquisa deste estudo é: Como se caracteriza o quadro de profissionais negros aptos à cargos de liderança na Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, Campus Santana do Livramento?

Para atingir o objetivo geral acima, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: a) Identificar a percepção dos estudos sobre as lideranças na universidade federal do Pampa; b) compreender a representatividade negra nesses espaços de liderança; c) analisar os processos institucionais relacionados à inclusão racial e d) compreender o papel do NEABI na formação e fortalecimento de lideranças negras na Universidade

A escolha do tema se justifica pela importância de compreender os cargos de liderança vagos na Universidade Federal do Pampa, que não são ocupados por pessoas negras e o processo de inclusão e igualdade racial diante da caracterização do perfil do profissional apto para ocupá-lo, considerando o cenário atual do Brasil.

Ainda este estudo justifica-se pela pouca publicação de artigos que investigam as lideranças negras nas organizações. Ao pesquisar, por exemplo, no Periódicos CAPES vê-se que aparecem poucos artigos publicados. Não diferente, o mesmo acontece quando se pesquisa por lideranças negras nas Plataformas SPELL, SCOPUS e SCIELO.

Do ponto de vista prático espera-se que este estudo sirva de base para os processos decisórios em diferentes instâncias de poder da Universidade Federal do Pampa, inclusive a Reitoria.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção apresenta-se dois eixos principais para contextualizar a discussão. Traz-se inicialmente o tema Lideranças Negras nas Organizações, nele apresenta-se uma breve contextualização de lideranças negras em cargos de gestão, estratégias e influências nas políticas de igualdade racial e inclusão social e em seguida aborda-se Líderes Negros Vinculados à Academia, são representações negras que têm atuado para o fortalecimento das lutas sociais e intelectuais da população preta e parda no Brasil e na Diáspora Africana.

### **2.1 Lideranças Negras nas Organizações**

Chiavenato (2014) enfatiza que a liderança nas organizações não está limitada ao exercício da autoridade formal, mas no envolvimento de influenciar, motivar e orientar pessoas na busca de objetivos comuns. Para Chiavenato, o líder é peça fundamental na integração das equipes e na criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento humano e profissional.

Para Silva e Cavalcanti (2021), A ocupação de cargos de liderança por pessoas negras contribui para a quebra de estereótipos históricos, fortalece o senso de pertencimento e possibilita maior representatividade dentro do ambiente corporativo

As entidades que compõem o Movimento Negro no Brasil apresentam uma diversidade significativa em relação as suas pautas, formas de organização política e orientações ideológicas. Apesar dessas diferenças, todas compartilham o compromisso com a luta política contra as desigualdades e injustiças que afetam a população negra (Araújo; Teixeira, 2014)

Quando se pensa em lideranças negras, precisa-se voltar e entender o surgimento das primeiras lideranças negras. A primeira geração de mulheres negras que alcançaram posições executivas no Brasil construiu suas carreiras em um cenário social adverso, marcado pela ausência de políticas de apoio contra o preconceito racial e pela repressão à organização da sociedade civil. Durante a ditadura militar, instaurada em 1964, havia limitações severas à mobilização social, o que agravava ainda mais a invisibilidade das questões raciais e de gênero enfrentadas por essas mulheres (Junior; Hein, 2020).

As executivas negras dessa geração enfrentaram preconceito e discriminação racial no ambiente corporativo. Em relação à questão de gênero, as entrevistadas destacaram as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho no final da década de 1970, apontando desigualdades salariais em comparação aos homens, além de relatos de assédio moral e/ou sexual, bem como outras formas simbólicas de violência (Junior; Hein, 2020).

A segunda geração de executivas negras iniciou suas trajetórias no mundo dos negócios no começo do século XXI, inseridas em um contexto social mais favorável. Em relação às questões raciais, essas mulheres passaram a contar com mecanismos de apoio para enfrentamento de preconceitos e discriminação. Com a redemocratização do Brasil, a partir de 1985, houve um fortalecimento da sociedade civil, que impulsionou o processo de institucionalização e profissionalização do movimento negro no país, conforme, D'Adesky (2001), Santos (2007) e Telles (2003).

Diante das mudanças sociais, as empresas tiveram que se adaptar e encontraram no gerenciamento da diversidade uma ferramenta eficaz dentro das novas práticas gerenciais da

cultura comercial transnacional. Essa abordagem possibilitou que as pressões oriundas do movimento negro fossem traduzidas em termos comerciais, contribuindo para a redução dos potenciais conflitos nas relações raciais (Junior; Hein, 2020).

Ademais, é possível perceber que, embora o movimento negro brasileiro seja marcado por diferentes estratégias e posicionamentos políticos, há uma convergência em torno da luta contra o racismo estrutural que afeta profundamente a vida da população negra. As trajetórias das executivas negras, tanto da primeira quanto da segunda geração, revelam como o enfrentamento ao racismo é frequente, mesmo diante de avanços institucionais e sociais. A presença dessas mulheres em cargos de liderança é resultado de resistência histórica e da atuação coletiva do movimento negro, que contribuiu para transformar realidades, pressionar instituições e abrir caminhos para novas possibilidades de protagonismo negro no Brasil.

Portanto, para compreendermos os desafios enfrentados pela liderança negra nas organizações, é necessário discutirmos o racismo estrutural, que influencia diretamente as oportunidades de acesso, permanência e evolução profissional.

### **2.1.1 Racismo Estrutural**

A divisão racial do trabalho é essencial para compreender o funcionamento do racismo estrutural no mercado de trabalho assalariado. No entanto, para analisá-la como categoria atual, é necessário resgatar seu percurso histórico, considerando especialmente as dinâmicas do escravismo moderno e o processo de desumanização que transformou pessoas em sujeitos escravizados, conforme Alves (2021, p. 213):

Não se trata de buscar as heranças da escravidão, mas de se aproximar da historiografia social do trabalho, com o objetivo de compreender como o racismo emergiu no mundo do trabalho. A compreensão da estrutura do escravismo moderno e a sua forma específica de determinar os sujeitos escravizados, a partir da racialização das pessoas traficadas do continente africano, serve como fundamentação teórica para localizar o racismo e os problemas derivados dele no processo histórico de desenvolvimento do Brasil.

A escravidão constitui uma categoria central para compreender a formação histórica, social, econômica, política e racial do Brasil, bem como seus impactos nas relações sociais contemporâneas. A partir de uma análise crítica, é possível entender que o sujeito escravizado representava simultaneamente o trabalhador, o instrumento de produção e a própria mercadoria. Esse ponto de partida é fundamental para refletir sobre a divisão racial do trabalho no país, não como uma herança do passado, mas como uma estrutura historicamente consolidada que ainda influencia o presente (Alves, 2021)

Visto os aspectos da liderança negra no Brasil e o processo de racismo estrutural, a seguir passa-se a abordar a contextualização histórica de algumas representações negras brasileiras.

Diante do exposto acima, a inserção da população negra nos espaços acadêmicos não pode ser analisada de forma dissociada das estruturas raciais que historicamente moldaram o acesso ao conhecimento e à educação formal no Brasil. A marginalização educacional imposta ao povo negro, desde o período escravocrata até os dias atuais, reflete um processo contínuo de negação de direitos e de invisibilização de suas contribuições intelectuais (Carneiro, 2005; Gomes, 2017).

Segundo Munanga (2013) e Silva (2019), a universidade brasileira, por muito tempo, foi um espaço elitizado e racialmente homogêneo, dificultando o reconhecimento e a valorização das epistemologias negras. Assim, ao abordar a contextualização histórica de representatividades negras na academia, é fundamental compreender como esses processos de exclusão foram sendo enfrentados por meio de resistências coletivas, movimentos sociais e políticas públicas. A seguir apresenta-se figuras negras importantes para o cenário acadêmico e suas contribuições representativas para a academia.

## **2.2 Contextualização Histórica de Representatividades Negras na Academia**

A representatividade negra no Brasil é atravessada por desigualdades históricas e estruturais que remontam ao período escravocrata. A ausência de pessoas negras em posições de visibilidade não se deve à falta de competência ou mérito, mas sim a um sistema social que historicamente racializou as relações sociais e institucionalizou práticas de exclusão.

De acordo com Carneiro (2011), a racialização das relações sociais no Brasil estabelece um marcador que estrutura as desigualdades e define os acessos, oportunidades e pertencimentos. Nesse sentido, a representatividade negra não pode ser compreendida apenas como presença simbólica ou física, mas como um movimento político que busca disputar os sentidos atribuídos à identidade negra e afirmar subjetividades historicamente silenciadas.

Munanga (2003) destaca que a construção de uma identidade negra positiva é um dos caminhos para o enfrentamento do racismo à brasileira, que muitas vezes opera de maneira disfarçada, sob o mito da democracia racial. A ausência de representatividade contribui para a manutenção de estereótipos e para a exclusão simbólica da população negra dos espaços de poder. A valorização da estética, da ancestralidade e das lideranças negras torna-se, portanto, uma estratégia de resistência frente à lógica que associa o negro à marginalidade e à subalternidade.

Guimarães (2001), traz o conceito de “democracia racial” como um mito ideológico que age como mecanismo de legitimação das desigualdades no Brasil. Para o autor, esse mito opera ao pintar uma sociedade harmônica, invisibilizando conflitos raciais reais e limitando a possibilidade de transformação social estrutural

Nesse mesmo sentido, Kilomba (2019) afirma que o acesso à fala e à memória é um direito político e subjetivo. Ser representado implica não apenas ser visto, mas também ser reconhecido como sujeito de conhecimento e de narrativa. A representatividade negra, nesse contexto, configura-se como uma ruptura epistemológica, ao propor novas formas de construir saberes, deslocando-se dos paradigmas coloniais.

Para Gonçalves (1998), a escassa presença de mulheres negras em espaços de poder não é um fenômeno casual, mas resultado de um processo histórico sustentado pela articulação entre racismo, sexismo e desigualdade de classe, conforme Ribeiro (2019, p. 2):

O primeiro ponto a entender é que falar sobre racismo no Brasil é, sobretudo, fazer um debate estrutural. É fundamental trazer a perspectiva histórica e começar pela relação entre escravidão e racismo, mapeando suas

consequências. Deve-se pensar como esse sistema vem beneficiando economicamente por toda a história a população branca, ao passo que a negra, tratada como mercadoria, não teve acesso a direitos básicos e à distribuição de riquezas.

Para Carneiro (2005), compreender a presença negra na academia é também compreender um projeto político de ruptura com o racismo estrutural e de reconstrução das memórias e narrativas da população negra. A seguir, serão apresentadas algumas dessas lideranças negras cujas contribuições intelectuais e políticas têm sido fundamentais para o fortalecimento da presença negra no ensino superior brasileiro.

### 2.2.1 A líder Professora Conceição Evaristo de Brito.



Fonte: Portal UFMG

Maria da Conceição Evaristo de Brito nasceu em Belo Horizonte em 1946. Formou-se em Letras pela UFRJ, atuou como professora da rede pública do Rio de Janeiro, é mestre em Literatura Brasileira pela PUC-Rio e doutora em Literatura Comparada pela UFF, com tese sobre poetas afro-brasileiros e o angolano Agostinho Neto. Sua produção literária ocupa posição central na literatura negro-brasileira contemporânea, destacando a ancestralidade feminina negra como força, memória e resistência. Em obras como *Olhos d'água*, evidencia experiências de dor, luta e afeto de personagens femininas, articulando tempo, história e ancestralidade. Sua escrita parte da vivência e da escuta, projetando crítica ao passado e ao presente, ao mesmo tempo em que abre reflexões sobre o futuro das mulheres negras.

### 2.2.2 A líder Professora Petronilha Gonçalves



**Fonte:** Matinal Jornalismo (2018)

Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, nascida em 1942 em Porto Alegre, construiu uma trajetória marcada pela defesa da população negra por meio da educação, da militância e da produção acadêmica. Filha de professora, sempre valorizou o acesso ao conhecimento e, ao longo de sua carreira, atuou como docente em diferentes instituições, tornando-se referência no debate sobre relações étnico-raciais. Como conselheira do Conselho Nacional de Educação (2002-2006), foi relatora das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, marco histórico na luta do Movimento Negro. Reconhecida com títulos como Professora Emérita da UFSCar e Doutora Honoris Causa pela UFRGS e UFABC, sua obra destaca-se pela promoção da diversidade, inclusão e valorização das identidades negras, reforçando a educação como instrumento de transformação social e combate ao racismo.

### **2.2.3 O líder Professor Milton Santos**



**Fonte:** Guia do estudante (2023)

Milton Santos (1926–2001), nascido em Brotas de Macaúbas (BA), graduou-se em Direito pela UFBA, mas dedicou sua vida à Geografia, lecionando e atuando também como jornalista. Desenvolveu o conceito de meio técnico-científico-informacional, analisando os impactos das tecnologias na organização do espaço e denunciando as desigualdades geradas pela globalização neoliberal, que chamou de “perversa”. Intelectual público e militante antirracista, defendia uma ciência voltada à transformação social e à dignidade humana. Recebeu reconhecimento internacional, como o Prêmio Vautrin Lud em 1994 e diversos títulos de Doutor Honoris Causa.

**2.2.4 O líder Professor Kabengele Munanga**



Fonte: Marcos Santos/ USP

Kabengele Munanga, nascido em 1940, na cidade de Bakwa-Kalonji, atual República Democrática do Congo, é referência central na luta contra o racismo e na valorização da identidade negra no Brasil. Batizado como Crispin, adotou seu nome étnico após a revolução cultural de Mobutu Sese Seko em 1971. Formou-se em Antropologia Cultural pela Universidade Oficial do Congo em 1969, tornando-se o primeiro doutor antropólogo de seu país. Exilado por conflitos políticos, concluiu doutorado na USP em 1975.

Entre 1980 e 2012 foi professor titular da USP, onde dirigiu o Centro de Estudos Africanos e liderou iniciativas de valorização das culturas africana e afro-brasileira. Produziu mais de 150 obras, incluindo *Negritude: usos e sentidos* (1986) e *Superando o racismo na escola* (2005). Recebeu a Comenda da Ordem do Mérito Cultural (2002) e foi nomeado Professor Emérito da USP (2023).

Destacou-se na defesa das políticas de cotas raciais, participando de debates, audiências e embates institucionais para ampliar a presença de estudantes negros no ensino superior. Sua trajetória articula produção intelectual, militância e ação política, consolidando um legado duradouro na luta por igualdade e justiça social.

**2.2.5 A líder Professora Djamila Ribeiro**



Fonte: Djamila Ribeiro/Divulgação G1 - São Paulo

Djamila Ribeiro demonstra como o racismo no Brasil foi legitimado historicamente por estruturas legais e institucionais, exemplificando com a Constituição de 1824, que restringia o acesso à educação em um contexto ainda escravocrata. Critica o mito da “democracia racial”, que ocultou o racismo estrutural e dificultou ações estatais. Ressalta o

papel decisivo dos movimentos negros na ruptura desse silêncio e na conquista de políticas públicas.

Filósofa e referência no pensamento crítico contemporâneo, Djamila é autora de *O que é lugar de fala* e *Pequeno manual antirracista*, leciona no Massachusetts Institute of Technology (MIT), escreve na *Folha de S. Paulo* e coordena a coleção *Feminismos Plurais*. Sua atuação acadêmica, editorial e midiática busca ampliar vozes diversas no debate público e promover a superação das desigualdades raciais.

Para compreender de forma mais ampla o presente fenômeno investigado, explicaremos a seguir, o caminho metodológico seguido, evidenciando as estratégias de pesquisa e as etapas de análise que estruturaram este estudo de caso.

### **3. METODOLOGIA**

Para esta pesquisa adotou-se o método de estudo de caso, com caráter descritivo e viés qualitativo. Conforme Yin (2001), como esforço de pesquisa, o estudo de caso contribui de forma inigualável para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos.

A pesquisa descritiva conforme descrita por Gil (2019), tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Caracteriza-se pela coleta de dados que permitem a observação, registro, análise e interpretação dos fatos, sem a manipulação das variáveis.

Os sujeitos de pesquisa neste estudo foram alunos da Unipampa, unidade de Santana do Livramento-RS que participam do NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro e Indígena). A escolha dos sujeitos foi estabelecida por conveniência, esta é uma técnica de seleção de participantes baseada na acessibilidade e disponibilidade, frequentemente utilizada em estudos exploratórios e qualitativos, conforme Gil (2008). As técnicas de coletas de dados serão: entrevista, análise de documentos secundária extraída da Universidade Federal do Pampa e observação participante.

A entrevista é uma técnica de coleta de informações que envolve uma conversa direta entre um pesquisador e um entrevistado. Este processo pode ocorrer presencialmente ou remotamente através de ferramentas de reuniões virtuais. Existem três tipos principais de entrevistas: estruturadas, semiestruturadas e não estruturadas (Gil (2008), Mwita (2022) e Lüdke e André (2022)). Neste estudo os dados também foram extraídos de documentos da universidade estudada, assim como também foi utilizada a observação participante dos autores, visto que estes também são alunos e professores da Unipampa. Desta forma, tem-se os elementos necessários para caracterizar, de fato, essa pesquisa como um estudo de caso visto que apresenta, pelo menos, três fontes de evidência.

A técnica de análise de dados será análise de conteúdo. A análise de conteúdo é um método que busca identificar e classificar as ideias apresentadas pelos respondentes, sem levar em conta a frequência de uso das palavras. Ela se dedica à detecção de ideias expressas, independentemente da repetição de termos, conforme Freitas e Janissek (2000), Mwita (2022), Lüdke e André (2022).

A observação participante, somada às entrevistas, possibilitou compreender de forma mais próxima como as lideranças se constituem no espaço universitário. Essa abordagem revelou percepções recorrentes sobre a ausência de diversidade racial e a predominância de lideranças brancas, aspectos que serão detalhados nos resultados a seguir.

#### 4. RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados organizados conforme os objetivos específicos: (i) identificar percepções sobre a constituição de lideranças na universidade; (ii) compreender a representatividade negra nesses espaços; (iii) analisar os processos institucionais relacionados à inclusão racial; e (iv) compreender o papel do NEABI na formação e fortalecimento de lideranças negras na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) – Campus Santana do Livramento/RS.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com sete participantes, todos vinculados ao Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI) e estudantes da UNIPAMPA. As falas foram transcritas integralmente e submetidas à análise de conteúdo (Bardin, 2016), permitindo a codificação de unidades de significado e posterior agrupamento em categorias temáticas.

##### 4.1 Descrição dos sujeitos da pesquisa.

Os participantes da pesquisa, identificados por pseudônimos, são todos discentes da UNIPAMPA e integrantes do NEABI Quilombo do Pampa. De acordo com os dados obtidos, os entrevistados são de diferentes áreas de estudo, porém todos compartilham vivências em ações voltadas à promoção da igualdade racial e ao enfrentamento do racismo institucional. A faixa etária média situa-se entre 18 e 34 anos, e o tempo de participação no NEABI varia de 1 a 4 anos.

	Pseudônimo	Raça	idade	Gênero
1	Estudante 1	Negra	18 a 34	Fem.
2	Estudante 2	Negra	18 a 34	Fem.
3	Estudante 3	Negra	18 a 34	Fem.
4	Estudante 4	Parda	18 a 34	Fem.
5	Estudante 5	Negra	18 a 34	MASC.
6	Estudante 6	Parda	18 a 34	MASC.
7	Estudante 7	Branco	18 a 34	MASC.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

O quadro 1 acima apresenta as características dos entrevistados, sendo estes atuam no NEABI entre 1 e 4, foram entrevistados 4 alunas e 3 alunos, com faixa etária de idade entre 18 e 34 anos.

As entrevistas foram transcritas integralmente e submetidas à análise de conteúdo (Bardin, 2016), o que permitiu a codificação de unidades de significado e o posterior agrupamento em categorias temáticas. Essas categorias refletem as principais dimensões apontadas pelos participantes sobre (i) a constituição de lideranças na universidade, (ii) a representatividade negra nesses espaços, (iii) os processos institucionais relacionados à inclusão racial e (iv) o papel do NEABI na formação e no fortalecimento de lideranças negras.

## **4.2 Lideranças Negras na Universidade Federal do Pampa - Campus Santana do Livramento**

Ao serem questionados sobre a percepção da constituição de lideranças brancas na Unipampa, os entrevistados foram unânimes em responder que não há uma sistemática para a formação de liderança branca. Na visão da Estudante 1 esta registra que desde que veio estudar na Unipampa nunca viu um gestor líder negro, nem como coordenador de Curso de Graduação e nem como técnico administrativo chefe de setor. E aborda:

É difícil responder a pergunta porque não tem muitos líderes negros na Unipampa, né, principalmente em relação a cargos, até mesmo professores são poucos professores negros, e técnicos administrativos também, assim, eu só consigo lembrar do professor Seba, na verdade. Então, fica um pouco difícil, principalmente pela falta desses líderes, assim.

Ainda sobre essa temática liderança branca, a Estudante 2 alega que na sua visão o processo ocorre por meio de rodízio:

Bom, eu vejo que eles se constituem meio que um rodízio, algo que já é meio que pré definido por eles mesmos, é uma coisa meio que o coordenador vira vice e o vice se torna coordenador, mas isso só ocorre pela falta de lideranças negras na instituição.

Ainda há o relato da Estudante 3 que disse conhecer pessoas negras no campus, como o Professor Sebastião, embora não exerça o cargo de liderança, na minha percepção ele é para mim uma liderança negra, mas que não ocupa cargo de gestão.

Como não são muitas pessoas pretas, o pouco que está ali, como o professor Sebastião se sente responsável, então se movimenta sim, mas ainda tem muito mais que precisa ser feito, são poucos líderes ou pessoas que tomam frente dessas discussões raciais, não tem apoio, não tem adesão.

Tudo isso vai ao encontro do que fala Carneiro (2011), em que a branquitude construiu para si um lugar de universalidade, naturalizando a sua presença no poder e, ao mesmo tempo, interditando o acesso da população negra a esses mesmos espaços.

Na sequência os participantes da pesquisa responderam sobre a inclusão e a representatividade negra em cargos de liderança no campus Santana do Livramento da Universidade Federal do Pampa. Importante destacar que, as falas dos participantes são

afirmações e percepções relevantes sobre a importância de termos pessoas pretas em cargos de liderança nas universidades, promovendo uma maior diversidade racial nos cargos.

### **4.3 Inclusão racial e representatividade negra nos cargos de liderança na universidade**

Ao serem questionados sobre o processo de inclusão e a representatividade negra nos espaços de liderança no campus Santana do Livramento, os entrevistados relataram percepções semelhantes, como relata o Estudante 6:

Olha eu percebo que a maioria dos cargos de liderança são ocupados por pessoas brancas. O único líder negro com quem tive mais contato foi o professor Sebá, a quem considero uma referência, porém, não vejo inclusão ou diversidade nos cargos.

Ainda sobre o tema representatividade negra e o processo de inclusão aos cargos de liderança, afirma a Estudante 2:

Não acho que tenha nenhuma inclusão, primeiro que são poucos negros professores, técnicos na unipampa né, então isso já limita bastante as possibilidades de montar uma chapa né, e aí para muitas pessoas que são brancas e estão ao lado dessas pessoas que já estão na gestão e que também são brancas, então fica difícil ter mistura ou diversidade. Por outro lado eu não vejo nenhum movimento da Unipampa para que essa diversidade aconteça, tanto que não tem nenhuma cota, eu não vejo ali essa obrigatoriedade, seminários promovido pela reitoria, nada desse tipo.

Em unanimidade aos demais, a Estudante 3 e na sequência o Estudante 6 afirmam a seguinte percepção:

Eu acredito que não, não ocorre por nenhum recorte racial, muitos alunos votam por exemplo por uma questão de identificação, mas não vejo que há essa questão de inclusão isso não ocorre, não vejo nenhuma movimentação da universidade para promover a diversidade racial nos cargos de liderança.

Na minha visão, não vejo movimentação da universidade por inclusão. Vejo ações por parte do NEABI, mas não da Unipampa como um todo.

Importante destacar também a fala do Estudante 5 sobre o papel da universidade nas discussões sobre a inclusão racial nos cargos de liderança.

Não há apoio da universidade. O apoio institucional é mínimo, e as iniciativas vêm das próprias classes menos favorecidas. Senti-me desfavorecido pela minha raça desde que entrei na universidade. Dentro da minha sala, sou o único estudante negro. Encontrei apoio no NEAB e no Diretório Acadêmico.

As falas observadas acima, estão consolidadas na seguinte afirmação de Carneiro (2011), “A negação da questão racial como dimensão estruturante das desigualdades sociais no Brasil tem servido historicamente para interditar a presença negra nos espaços de poder e decisão.”

Para demonstrar e se confirmar a ausência de pessoas negras em cargos de liderança e a escassez de políticas de inclusão social e discussão dessas pautas pela universidade,

apresentaremos a seguir a percepção dos entrevistados sobre o NEABI ( Núcleo de estudos afro brasileiros indígena)

#### **4.4 O papel do NEABI ( Núcleo de estudos afrobrasileiro indígena) na formação e fortalecimento de lideranças negras no Campus Santana do Livramento- Unipampa.**

Quando questionados sobre a importância do NEABI no processo de fortalecimento das lideranças negras, os entrevistados apontaram de forma convergente que o núcleo exerce papel fundamental na visibilidade das pautas raciais dentro da universidade, como demonstrado na visão do Estudante 5:

O NEABI é fundamental na formação e fortalecimento de lideranças e também na voz que ele dá aos estudantes negros, proporcionando muita visibilidade sim. Hoje, ele é essencial na vida acadêmica, me proporcionou senso de pertencimento à universidade. Na construção de lideranças ele é para mim, a parte mais importante da graduação.

O Estudante 6 em sua resposta, demonstra também a importância e a relevância do NEABI para a formação e o fortalecimento de lideranças negras no campus, vejamos a seguir:

O NEAB tem um papel crucial. Ele funciona como um núcleo de integração que amplia a visão sobre políticas públicas, ações afirmativas e contexto social. Ajuda na formação acadêmica e social das pessoas que o compõem, inclusive como podemos pensar a liderança negra em diversos espaços.

A unanimidade nas respostas, demonstra a importância do NEABI para a formação de lideranças e a importância da pessoas negras ocuparem os espaços e cargos de liderança nas universidades, como relata a Estudante 2:

Ah eu vejo assim uma importancia que eu nao consigo nem mensurar, eu acho de suma importância , A gente entra numa turma no primeiro semestre com 50 alunos ai tu vai ver tem 2 ou 3 negros , entao o NEABI ele vem pra dar essa segurança sabe, esse fortalecimento mesmo sabe , um ambiente seguro pra voce fazer pesquisa com vies racial , voce vai ter com quem trocar experiencias , entao eu acho a existencia do NEABI fundamental para discutirmos a liderança negra nesses espaços.

A importância do NEABI fica enfatizado na visão do Estudante 7 demonstrando que a universidade precisa apoiar a causa da inclusão social nos cargos de liderança não dependendo apenas do NEABI para que essas discussões ocorram na universidade.

O NEABI é essencial. Sem ele, não haveria sequer o início das discussões sobre raça na instituição. Atua como espaço de acolhimento e mobilização, especialmente para quem vem de fora da região Sul. Ele transcende a barreira racial e toca também questões sociais e regionais. No entanto, sua existência institucional não é suficiente o NEABI precisa ser politicamente ativo e ideológico, ocupando espaços e instigando debates incômodos dentro da universidade.

## 5. CONCLUSÃO

A análise das entrevistas e a análise documental realizada, evidenciou que a desigualdade racial na Unipampa, Campus Santana do Livramento, ocorre de maneira estrutural, principalmente pela baixa presença de pessoas negras em cargos de liderança e pela percepção recorrente de inferiorização racial vivenciada pelos participantes da pesquisa. Os relatos apontam que os processos de liderança tendem a reproduzir discursos excludentes, muitas vezes normalizados, em que o pertencimento racial não branco aparece como um fator de insegurança, invisibilidade ou sub-representação.

Embora os processos de escolha formalmente pareçam abertos e democráticos, conforme citado por alguns participantes, os significados atribuídos a tais processos revelam uma exclusão e uma desigualdade racial velada, que se sustenta no imaginário de que a liderança é um espaço predominantemente branco. Essa leitura está em consonância com as contribuições de Kabengele Munanga (2004), ao discutir a persistência do racismo institucional e a negação da diversidade nos espaços públicos e acadêmicos. Do ponto de vista das estruturas institucionais, não foram identificadas, segundo os participantes, ações sistemáticas por parte da universidade como um todo no combate ao racismo, o que reforça a ideia de um compromisso parcial e localizado, frequentemente restrito a grupos como o NEABI (Núcleo de estudos afrobrasileiro indígena).

A análise dos documentos normativos retirados da pró-reitoria de comunidades, ações afirmativas, diversidade e inclusão, evidencia discussões importantes no reconhecimento das pautas raciais no Brasil, ao instituir políticas de ações afirmativas e mecanismos legais voltados à promoção da igualdade racial, incluindo as universidades. No entanto, ao serem confrontados com as narrativas dos estudantes participantes da pesquisa, percebe-se uma distância significativa e impactante entre os estatutos e normativas que asseguram os direitos da pessoa negra e a prática real cotidiana no espaço universitário. Enquanto as leis e programas apontam para a necessidade de ampliar a presença negra em posições de liderança e decisão, os relatos dos entrevistados destacam o pertencimento de pessoas brancas nesses cargos e a ausência de políticas institucionais efetivas que garantam a inclusão racial. Essa contradição revela não apenas a fragilidade na implementação e da prática real e exercitada das políticas afirmativas na universidade, mas também a permanência da lógica da branquitude como lugar de poder nas instituições.

Portanto, os resultados da pesquisa apontam para a urgência de políticas institucionais mais amplas, contínuas e comprometidas com a equidade racial nos cargos de liderança, que não dependam exclusivamente do engajamento das discussões e pautas de coletivos como o NEABI, mas que estejam incorporadas às estruturas formais da universidade. Como enfatiza Ribeiro (2017), é necessário deslocar o antirracismo do campo do discurso para o campo da prática institucional, garantindo que a diversidade seja reconhecida não apenas como direito, mas como parte constitutiva de um projeto educacional democrático.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Jaime Amparo. **A guerra não declarada à juventude negra: genocídio, resistência e a formação de um novo Brasil**. 2. ed. São Paulo: Editora Hedra, 2021.

ARAÚJO, Ana Lúcia Silva; TEIXEIRA, Carla Viviane Nunes. **Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos**. In: MAESTRI, M.; FERNANDES, D. (org.). **História da luta dos negros no Brasil**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2014. p. 117–138.

ARTUR, Lucas. **A escrita da ancestralidade na literatura de Conceição Evaristo**. São Paulo: Editora X, 2022.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

D'ADESKY, Jacques. **O negro no Brasil de hoje**. São Paulo: Ática, 2001.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 2. ed. São Paulo: Global, 2003.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 2. ed. Rio de Janeiro: Maia & Schmidt, 1933.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, Nilma Lino. **Movimento negro e educação: saberes construídos nas lutas por uma educação antirracista**. Autêntica, 2017.

GONÇALVES, Perolina. **Mulheres negras e poder: desafios e resistências**. São Paulo: Editora XYZ, 1998.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. 1. ed. Rio de Janeiro: Centro de Estudos Afro-Orientais, 1984.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 21 jul. 2025.

JUNIOR, José Vicente; HEIN, Anielle Franco. **Potências Negras: trajetórias de sucesso de executivas negras no Brasil**. São Paulo: Pacto de Promoção da Equidade Racial, 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Lisboa: Edições 70, 2019.

Marconi, M. A. Lakatos, E. M. (2017). **Fundamentos de metodologia científica** (7. ed.). São Paulo: Atlas.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2017

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Editora Letramento, 2019.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas: Brasil, Estados Unidos e México**. Brasília: Ministério da Justiça; Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, 2007.

SILVA, J. M.; CAVALCANTI, T. L. **Liderança negra nas organizações: desafios e perspectivas**. Revista de Administração e Diversidade, v. 3, n. 2, p. 45-59, 2021.

TELLES, Edward E. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

EVARISTO, Conceição. **Conceição Evaristo**. In: Portal Literatura Afro-Brasileira. Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.lettras.ufmg.br/literafro/autoras/188-conceicao-evaristo>. Acesso em: 16 ago. 2025. Seção “biografia”

ITAÚ CULTURAL. **Milton Santos** é o homenageado da 59ª edição da Ocupação Itaú Cultural. In: **Agenda Cultural**, Itaú Cultural. Publicado em 07 jul. 2023. Disponível em: <https://www.itaucultural.org.br/secoes/agenda-cultural/milton-santos-homenageado-ocupacao-itaucultural> . Acesso em: 16 ago. 2025

ERIKA YAMAMOTO. **Kabengele Munanga** é o homenageado no 15º Prêmio USP de Direitos Humanos. Jornal da USP, 19 jun. 2018 (atualizado em 18 dez. 2018). Disponível em: [jornal.usp.br/institucional/kabengele-munanga-e-o-homenageado-no-15o-premio-usp-de-direitos-humanos/](http://jornal.usp.br/institucional/kabengele-munanga-e-o-homenageado-no-15o-premio-usp-de-direitos-humanos/). Acesso em: 16 ago.2025.

REDAÇÃO. Brasília: **Djamila Ribeiro** debate enfrentamento ao racismo no Brasil. Djamila Ribeiro, 29 maio 2024. Disponível em: <https://www.djamilaribeiro.com.br/brasil-djamilaribeiro-debate-enfrentamento-ao-racismo-no-brasil>. Acesso em: 17 ago. 2025.

Gonçalves e Silva, P. B. Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva. Wikipédia, 2025. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Petronilha\\_Gon%C3%A7alves\\_e\\_Silva](https://pt.wikipedia.org/wiki/Petronilha_Gon%C3%A7alves_e_Silva).. Acesso em: 17 ago.2025.