



Instituto Federal de Brasília  
*Campus Gama*  
Curso Superior Tecnologia em Logística

SURISADAI ÁBNER SILVA DE OLIVEIRA

**NÚCLEO DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIRO E INDÍGENA:** proposta de  
implementação para o IFB Campus Gama

Brasília  
2020

SURISADAI ÁBNER SILVA DE OLIVEIRA

**NÚCLEO DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIRO E INDÍGENA:** proposta de  
implementação para o IFB Campus Gama

Monografia apresentada ao Curso Superior de  
Tecnologia em Logística do *Campus* Gama do Instituto  
Federal de Brasília como requisito parcial para obtenção  
de título de graduação.

Orientadora: Tatiane Alves de Melo

Brasília  
2020

## CIP — Catalogação na Publicação

O48n Oliveira, Surisadai Abner Silva de  
Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro e Indígena: proposta de implementação para o  
IFB Campus Gama / Surisadai Abner Silva de Oliveira ; orientação Profa. Ma. Tatiane  
Alves de Melo ; coorientação Prof. Me. Luiz Fernando Câmara Viana — Brasília, 2020.

40 f.

Orientadora: Profa. Ma. Tatiane Alves de Melo. Coorientador: Prof. Me. Luiz  
Fernando Câmara Viana.

Trabalho de Conclusão do Curso ( Graduação — Tecnológico em Logística) —  
Instituto Federal de Brasília, Campus Gama, 2020.

1. NEABI. 2. Educação. 3. Raça. I. Melo, Tatiane Alves , orient. II. Viana, Luiz  
Fernando Câmara , coorient. III. Título.

37.014(=1-82)

SURISADAI ÁBNER SILVA DE OLIVEIRA

**NÚCLEO DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIRO E INDÍGENA:** proposta de  
implementação para o IFB Campus Gama

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Logística do Campus Gama do Instituto Federal de Brasília como requisito parcial para obtenção de título de Tecnóloga em Logística.

Orientadora: Tatiane Alves de Melo

Aprovado em: 23 / 12 / 2020

**BANCA EXAMINADORA**

---

Tatiane Alves de Melo - Orientadora

---

Luiz Fernando Câmara Viana - Coorientador

---

Larissa Ferreira - Avaliadora

---

Mariana Carolina Barbosa Rêgo - Avaliadora

---

Zora Yonara Torres Costa - Avaliadora

Ao meu pai Juscelino Olimpio de  
Oliveira e a minha mãe Francisca Tânia da  
Silva.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço imensamente à minha orientadora, Tatiane Melo, por ser tão boa e paciente, pois sem ela esse trabalho não seria concluído, não serei capaz de compensar e retribuir o que tem feito por mim.

Gostaria de agradecer a minha família por me apoiar, especialmente meu pai por sempre batalhar e fazer o possível por mim.

Obrigado coorientador Luiz Fernando Viana, professores e todo o Instituto Federal de Brasília campus Gama que me ajudaram a trilhar essa caminhada acadêmica.

Agradeço a todos meus amigos queridos que são verdadeiros pilares para mim, pois a confiança e amizade deles me fazem uma pessoa melhor.

“A verdadeira graça é bela em sua imperfeição, honesta em suas emoções e livre em sua fragilidade.” - Morgana, League of Legends.

## RESUMO

O presente estudo objetiva propor a implementação de um Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro e Indígena (NEABI) no Instituto Federal de Brasília (IFB) Campus Gama. Para alcançar os objetivos específicos foi realizada uma pesquisa de abordagem mista (qualitativa e quantitativa). Os dados de campo foram coletados por meio de questionários com perguntas abertas e interpretados a partir da análise de conteúdo, com a criação de categorias. Os dados fornecidos pelo Sistema de Gestão Acadêmica correspondem aos discentes do curso Superior de Logística na perspectiva de mensurar e analisar o perfil dos alunos componentes no curso do IFB. A elaboração do fluxograma busca de forma detalhada direcionadores para que a implementação possa ocorrer de forma plena e adequada às normas do IFB. A presente pesquisa aborda assuntos voltados para a relação da educação e raça, permitindo entender as leis e ações afirmativas vigentes no país. Os resultados apontam para a importância da atuação do NEABI no Instituto Federal de Brasília, prestigiando a comunidade acadêmica, promovendo pautas sobre diversidades e educação.

**Palavras-chave:** NEABI, Educação, Raça, Diversidade, Logística.

## **ABSTRACT**

The present study aims to propose the implementation of Afro-Brazilian and Indigenous Studies Nucleus (NEABI) at the Instituto Federal de Brasília (IFB) Gama Campus. To achieve the specific objectives, was performed a mixed approach research (qualitative and quantitative). Field data were collected through questionnaires with open questions and being interpreted by analysis, with the creation of categories. The data provided by the Academic Management System correspond to the students of the Superior Logistics course to measuring and analyzing the profile of students in the IFB course. The elaboration of the flowchart seeks, in a detailed way, implements that take place in a full and adequate way to the IFB norms. This research includes issues related to the relationship between education and race, allowing to understand the laws and current affirmative actions in the country. The results point to the importance of NEABI performance at the Instituto Federal de Brasília, giving prestige to the academic community, promoting guidelines on diversity and education.

**Keywords: NEABI, Education, Race, Diversity, Logistic.**

## **LISTA DE SIGLAS**

CNCST - Catálogo Nacional de Cursos Superiores em Tecnologia

DF - Distrito Federal

ENEM - Exame Nacional do Ensino Médio.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFB - Instituto Federal de Brasília

IFES - Instituto Federal do Espírito Santo

LDB - Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC - Ministério da Educação

NEABI - Núcleo de Estudos Afro-brasileira e Indígena

NUGEDIS - Núcleo de Gênero e Sexualidade

PcD - Pessoa com Deficiência

PNE - Plano Nacional de Educação

PPC - Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia, Tecnólogo em Logística

SECAD - Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão

SGA - Sistema de Gestão Acadêmica

SISU - Sistema de Seleção Unificada

## LISTA DE FIGURAS, QUADROS E TABELAS

Figura 1. Distribuição dos estudantes já matriculados no CST Logística por raça	28
Figura 2. Estudantes do CST Logística por raça e situação de matrícula	29
Figura 3. Estudantes do CST Logística por raça e nível de renda familiar (número de salários-mínimos)	30
Figura 4. Estudantes do CST Logística por ano de ingresso e situação da matrícula.	32
Figura 5. Sugestão de fluxograma para implementação do NEABI no Campus Gama	34
Figura 6. Sugestão de fluxograma para implementação do NEABI no IFB via Reitoria.	35
Quadro 1. Modalidades e cursos do Campus Gama	21
Quadro 2. Competências curriculares do IFB	23
Quadro 3. Dados dos entrevistados	24
Quadro 4. Encontros para discutir fluxograma	25
Quadro 5. Percepção dos respondentes quanto ao NEABI.	26
Tabela 1. Dados dos estudantes do CST Logística que concluíram o curso.	31
Tabela 2. Quantidade de estudantes do CST Logística por raça e região administrativa/cidade.	32

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Objetivos	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Educação	14
2.2 Raça	15
2.2.1 Relações Raciais	16
2.2.2 Núcleo de Estudo Afro-Brasileiro e Indígena (NEABI)	19
3 MÉTODO	21
3.1 <i>Locus</i> de pesquisa	21
3.2 Coleta de dados	23
3.3 Análise dos dados	25
4 RESULTADOS	26
4.1 O papel de um NEABI	26
4.2 Perfil discente do CST Logística do IFB Campus Gama	28
4.3 Fluxograma	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A: Questionário	40

## 1 INTRODUÇÃO

A educação acompanha o ciclo de evolução social, seja ela em suas variações de localização, populacional ou social; de alguma forma a educação estará presente na vida da humanidade, por não se denominar como algo único universal a ser seguido (GADOTTI, 2006). Diante do cenário histórico cultural brasileiro, as marcas deixadas impactam diretamente na Educação Superior para a população da raça negra, pois ainda se encontra em grande diferença ao se comparar com a população branca (MEC, 2007; IBGE, 2019). Nesse sentido, o presente estudo considera o recorte no âmbito da Educação Superior vinculado a pessoas autodeclaradas pretas ou pardas, a partir dos Institutos Federais, precisamente no curso de Logística do Campus Gama (IFB).

A fim de atender ao “Programa Federal de Educação Técnica” e implementou um novo modelo de instituição de ensino técnico profissional, de acordo com a Lei nº 11.892/2008, o Instituto Federal de Brasília (IFB), atuando vinculado ao Ministério da Educação (MEC). O art. 5º da Lei nº 11.892/2008 os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologias são instituições de ensino público brasileiro e foram constituídos a partir de programas federais, consolidando e valorizando a atuação na área de ensino, pesquisa e extensão das quais une programas de ensino como Escolas Agrotécnicas, Centros Federais de Educação Tecnológica e Escolas Técnicas Federais (BRASIL, 2008; IFB, 2014).

Os Institutos Federais ofertam cursos em diferentes níveis e modalidades, como por exemplo: ensino médio integrados, subsequente, tecnológico, licenciatura e pós-graduação. Com o objetivo de atender demandas do arranjo produtivo local em torno de cada *Campus* (BRASIL, 2008).

No Distrito Federal o Instituto Federal de Brasília (IFB) atua desde que a lei 11.892/2008 fora sancionada, após seus 12 anos já se formaram pelo IFB vários novos profissionais graduados e técnicos com ensino que os capacitam a obterem excelência e êxito em diversas áreas que são proporcionadas pelo Instituto (IFB, 2020).

Os *Campi* do Instituto Federal se encontram em 10 regiões do Distrito Federal: Brasília, Ceilândia, Estrutural, Gama, Planaltina, Recanto das Emas, Riacho Fundo, Samambaia, São Sebastião e Taguatinga (IFB, 2020).

O *Campus* localizado na região do Gama, foi criado em 2008, ano em que a lei começou a ser executada. O *Campus* Gama busca contribuir para a comunidade de ensino da rede pública que possibilitem a atuação de prestígio da população local no mercado de trabalho (IFB, 2014).

Ao nicho predominante da pesquisa que trata do curso Superior de Tecnólogo em Logística, a forma de ingresso é a mesma das demais correspondentes ao ensino superior da qual a admissão é feita através do SISU (Sistema de Seleção Unificada) e/ou ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio). A partir da segunda fase, também poderá ingressar na graduação por meio de transferência externa ou como portador de diploma (IFB, 2013).

Uma das possibilidades de acesso à política educacional do país é a atuação inclusiva às universidades por meio de cotas, ou seja, o Governo Federal como proposta de auxílio para ingresso no Ensino Superior criou a lei de cotas da qual contempla estudantes de escolas públicas de baixa renda, negros, pardos e indígenas (PPI) e pessoa com deficiência (PcD). A lei de número 12.711/12 assegura e garante que 50% de vagas em universidades sejam voltadas para esses estudantes (BRASIL, 2012; MEC 2012).

A pressão do movimento negro tornou possível a iniciativa do governo brasileiro em investir na Lei de cotas e formas de ações afirmativas que dizem respeito a população preta brasileira são dadas por conta de fatores históricos que estão acarretadas de estereótipo e racismo estrutural, que resultam na grande diferença social em relação existente no país, tais medidas visam diminuir a distorção existente na rede de ensino educacional (MEC, 2007b).

A inclusão é um dos pilares propostos e inseridos nas diretrizes regentes do Instituto Federal de Brasília, há presente em de forma institucional e não institucional redes de apoios a diversidade e alguns *Campi* que tratam de assuntos que auxiliem a comunidade acadêmica sobre “promoção, planejamento e execução de ações de Ensino, Pesquisa e Extensão” de questões sociais. Para a propagação de tais propostas o IFB conta com Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE), Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI) e Núcleo de Gênero e Sexualidade (NUGEDIS) (IFB, 2019; IFB 2010).

A proposta do estudo parte de um estudante negro do Curso Superior de Tecnologia em Logística (CST Logística) do IFB Campus Gama interessado em contribuir com discussões sobre relações raciais no curso. A partir dessa perspectiva, esta pesquisa propõe a implementação de um Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas no Instituto Federal de Brasília *Campus* Gama. Embora o estudo tenha sido desenvolvido com vistas, principalmente, no CST Logística, a criação de um NEABI fomenta o debate sobre igualdade racial em todo o Campus.

## 1.1 Objetivos

Este trabalho teve por objetivo propor a implementação de um Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro e Indígena no IFB *Campus* Gama. Foram objetivos específicos:

- Compreender o papel de um NEABI;
- Descrever o perfil dos discentes do Curso Superior de Tecnologia em Logística;
- Elaborar fluxograma de implementação do NEABI no Campus Gama.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo serão apresentadas as principais teorias e pesquisas que embasaram a elaboração deste estudo.

### **2.1 Educação Profissional Pública**

O ser humano deve ter direito e acesso à educação para que se alcance desenvolvimento e igualdade social na vida em sociedade (MEC, 2019). Nesse sentido, a Constituição Federal assegura que a educação deve ser trabalhada em encargo do Estado e família, com “a finalidade de garantir o desenvolvimento do indivíduo e sua qualificação a fim de se tornar um cidadão crítico e de ser inserido no mundo do trabalho” (PDI, 2019, p.41). Ademais, a educação deverá ocupar agendas em prol do desenvolvimento social para contribuir de maneira significativa com as áreas sociais, econômicas e políticas de uma nação (BRASIL, 2007).

É válido ressaltar que é de responsabilidade do Governo Federal implementar políticas educacionais que oportunizem profissionalização e empregabilidade aos milhões de jovens e adultos, em especial aos que pertencem à classe trabalhadora (PACHECO, 2010). Para que exista uma concordância entre vários tipos de aprendizado e saberes, há os meios de educação orientados por diretrizes e regimes de ensino formal com normas regulamentadoras para educação de escolas (BRASIL, 1996). Desse modo, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB nº9.394, de 20 de dezembro de 1996 regulamenta o ensino educacional brasileiro (ensino básico, fundamental e médio) e consiste em propostas a serem executadas em todo território nacional (BRASIL, 1996). O contexto educacional conta com o Plano Nacional de Educação (PNE) homologado em 2007 e que objetiva a melhoria da educação brasileira considerando todos os níveis e etapas (MEC, 2019/ PDI, 2019).

Haja vista as demandas em prol do desenvolvimento nacional e um mercado de trabalho que busca mão de obra qualificada, destaca-se a importância da atuação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação responsável pela criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Assim, a oferta de educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional” (BRASIL, 2008, cap. II (a)) traduz-se em execução e contribuição para o fortalecimento de políticas educacionais brasileiras.

Os Institutos Federais compõem o cenário das ações educacionais brasileiras, evidenciando o papel e valorização das instituições de ensino. Neste sentido, são institutos de “educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas” (BRASIL, 2008, cap. I (a)).

O Instituto Federal de Brasília está inserido na história da capital do Brasil, dessa forma podemos destacar a época nomeada por Escola Agrotécnica de Brasília tendo início nos anos 1960. Um incentivo para o desenvolvimento da população que se fixaria na região ainda em processo de construção (IFB, 2020). Intitulado como Instituto Federal de Brasília (IFB) e inaugurado em 2008, atualmente é composto por dez *Campi* e uma Reitoria distribuídos pelas Regiões Administrativas do Distrito Federal (IFB, 2012).

Cabe ressaltar que os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia foram criados a partir da Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008 com a responsabilidade de formar profissionais qualificados para atender ao mercado de trabalho (SANTOS, 2015). Assim, os Institutos Federais devem se atentar para os aspectos relacionados ao desenvolvimento local e regional, considerando a localização geográfica de cada *Campus*, as possibilidades de atuação profissional para estudantes e oportunidades no âmbito de desenvolvimento cultural, social, técnico e científico (IFB, 2014).

## 2.2 Raça

Não se sabe ao certo como surgiu a expressão raça, porém esse termo a princípio denominou-se presente em classificações e segregação de espécies de seres e posteriormente constituídas para o mesmo propósito relacionadas a humanos. Segundo Almeida (2019, p.24), “a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas. Foram, portanto, as circunstâncias históricas de meados do século XVI que forneceram um sentido específico à ideia de raça”.

Heilborn, (2010, p.2 (b)) situa essa relação afirmando que “foi na virada do século XVIII para o XIX que raça tomou contornos biológicos mais definidos, e os grupos raciais passaram a ser entendidos como realidades totalmente distintas e hierarquizadas”. Considerando o cenário brasileiro, “debater raça é colocar em pauta, por exemplo, como tais diferenças se tornaram base de uma estrutura de organização social que historicamente tem marginalizado a população negra da dimensão socioeconômica no país” (OLIVEIRA, 2018, p.514). Ademais,

“não há nada de natural do ponto de vista biológico, nas diferenciações fenotípicas dos grupos, feitas a partir do formato dos lábios, nariz, textura dos cabelos e cor de pele” (HEILBORN, 2010, p. 2 (a)).

Cabe ressaltar em âmbito nacional, a relevância das raízes históricas em que pessoas negras foram enxergadas como inferiores em relação às pessoas brancas, o que acarretou na abolição da escravidão no Brasil somente no fim do século XIX. Isto posto, Heilborn (2010, p.3) evidencia que “nesse contexto, as pessoas brancas eram vistas como biológica, moral e intelectualmente superiores a negros/as e amarelos/as, sendo a miscigenação compreendida como algo que enfraquecia os grupos”. Por conta da Lei a Áurea, tornar os negros em cidadãos com direitos e deveres era pauta de muitos debates no país, onde grande parte da população era da raça negra, e isso era algo inadmissível para o país. Consequentemente, medidas foram tomadas em prol da imigração de europeus para trabalhar no Brasil, com o objetivo de embranquecimento da população.

Por fim, aos/às ex-escravos/as negros/as não foi concedido qualquer tipo de reparação pela escravidão, muito menos auxílio na sua inserção na sociedade de classes como mão de obra assalariada, que se constituía. Sua mão de obra foi preterida em relação à do/a imigrante europeu/eia. A resposta habitualmente disseminada afirma que isso se deu por conta de sua inadequação ao trabalho industrial; entretanto, como buscamos demonstrar por meio de um olhar histórico mais aguçado sobre o período, há fatores raciais que ditaram essa escolha. (HEILBORN, 2010, p.6 (b)).

A respeito desse encargo histórico, no país é frequente opiniões e posturas racistas de acordo com atributos físicos simplesmente pelos traços raciais, piadas muitas vezes veladas e aprendidas nos mais diversos meios sociais. Atos como este leva a questão de qual seria o motivo para com a correlação entre “o outro” como inferior por conta de suas características físicas (GOMES, 2005).

No Brasil o racismo é frequentemente velado, por isso a persistência em negá-lo. O nomeado racismo recreativo apresenta registros de racismos que ocorreram no país em que tais atos não eram vistos como racismo pelo fato de serem relacionados a piadas e brincadeiras, e essas ações são normalizadas diariamente. Tais formas de retratar o racismo a partir de situações humorísticas define-se como racismo recreativo, ou seja, “designa um tipo específico de opressão racial: a circulação de imagens derogatórias que expressam desprezo por minorias raciais na forma de humor”; legitimando “hierarquias raciais presentes na sociedade brasileira de forma que oportunidades sociais permaneçam nas mãos de pessoas brancas” (MOREIRA, 2019 p.31).

### 2.2.1 Relações Raciais

A partir do cenário nacional educacional a temática das relações raciais começa a se fortalecer como pauta de discussão apoiada na criação da Lei 10.639 que “sancionada em 2003, tornou obrigatório o ensino da História da África e da Cultura Afro-brasileira nas escolas de Educação Básica brasileiras”. Assim, o desafio se apresentava para que a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade implementasse ações para o fortalecimento e êxito dessa diretriz (MEC, 2007/BRASIL, 2003).

Em 10 de março de 2008 foi criada a Lei nº 11.645 como forma de salientar aspectos da história e cultura nacional, evidenciando povos indígenas e afro-brasileiros. Observa-se a valorização de tais temáticas para o currículo escolar e educacional instituído no âmbito nacional, em especial o trabalho com a temática nas áreas artísticas e literárias considerando: “a luta dos negros e dos povos indígenas no Brasil, a cultura negra e indígena brasileira e o negro e o índio na formação da sociedade nacional, resgatando as suas contribuições nas áreas social, econômica e política, pertinentes à história do Brasil” (BRASIL, 2008, art. 1.(b)).

O Ministério da Educação criou o livro intitulado Acesso e Permanência da População Negra no Ensino Superior com o intuito de criar ações capazes de “contribuir para a expansão de políticas públicas educacionais que promovam a inclusão e a cidadania plena, baseada nos valores de igualdade, liberdade, pluralidade e participação de todos(as) os(as) cidadãos(ãs)” (MEC, 2007, p.7 (a)). Segundo Almeida (2019, p.61) “pessoas negras, por fatores históricos, têm menos acesso à educação e, por isso, estão alocadas em trabalhos menos qualificados, os quais, conseqüentemente, são mal remunerados”. De tal modo, as ações do Ministério da Educação podem possibilitar maior acesso à educação para grupos minoritários.

Vistas à formulação de políticas públicas na área da educação de jovens que tenham como meta a promoção da igualdade e a valorização da diversidade é preciso, antes de tudo, reter que as reflexões e análises devem se produzir a partir de horizontes necessariamente críticos em relação ao panorama histórico e o cenário social atual. Uma postura desmistificadora em relação às medidas que se podem adotar para a superação das iniquidades mostra-se igualmente indispensável (MEC, 2007, 19(a))

Segundo Almeida (2019) apoiar e se preocupar com tais métodos e políticas de práticas antirracistas em instituições é uma forma eficaz e eficiente de combater o racismo presente a ordem social aplicando às seguintes orientações:

a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo, na publicidade; b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição; c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais; d) promover o acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero (ALMEIDA, 2019, p. 32).

As demandas por mudanças emergem e devem ser feitas na inclusão educacional do país. Desse modo, o Brasil segue adotando práticas antirracistas e antidiscriminatórias empenhando-se para mudar a realidade das consideradas minorias, como por exemplo os grupos étnico-raciais. O Ministério da Educação tentou criar uma agenda com foco nas políticas públicas afirmativas, pois “constatou-se que o enfrentamento desse quadro exige a integração das perspectivas universalistas e diferencialistas na elaboração de uma política educacional orientada pelos valores da diversidade e do direito à diferença” (MEC, 2007, p.7 (c)).

O Ministério da Educação conta com a atuação da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI) estabelecida em 2004 para contribuir com Ações Afirmativas tendem a se propagar por todos os meios de educação formal que visam vigor e plenitude no ensino voltado para inclusão social; buscando tratá-la de forma igualitária, tendo em conta a desigualdade brasileira (MEC, 2007), dentre as suas competências é importante apontar:

Planejar, orientar e coordenar, em articulação com os sistemas de ensino dos Estados, Distrito Federal, Municípios e as representações sociais, a implementação de políticas para a alfabetização e educação de jovens e adultos ao longo da vida, para a educação do campo, para a educação escolar indígena, para a educação em áreas remanescentes de quilombos, para a educação nas relações étnico-raciais, para a educação em direitos humanos e para a educação especial (MEC, 2018,(a)).

É válido ressaltar a criação de medidas para a diversidade no ensino superior, quando em 2002 o Ministério da Educação estabeleceu o Programa de Diversidade na Universidade. Assim, a expectativa era, tal como na <sup>1</sup>SECADI, auxiliar estudantes pretos, pardos e indígenas a terem acesso de ingressar no meio acadêmico. Evidencia-se a existência de Projetos Inovadores de Curso (PICs) que são parte de programas apoiadores com medidas a prevenir discriminações e apoiar a inclusão social no ensino médio e superior.

Ora, historicamente os negros no Brasil vivenciaram um processo de exclusão que entrecruza os campos econômico, educacional e cidadão, e refletiu na qualidade da

---

<sup>1</sup> SECADI foi extinta no governo atual, “A extinção da Secadi por meio do Decreto nº 9.465, de 2 de janeiro de 2019, se constitui como um retrocesso no campo dos direitos educacionais e mostra-se como uma medida que vai na contramão do reconhecimento da diversidade, da promoção da equidade e do fortalecimento da inclusão no processo educativo” (JUSTIFICANDO, 2019)

sua inserção nos espaços de poder, nas decisões políticas e nos campos de construção do saber. Em relação a esse último, torna-se importante que a discussão aqui proposta se detenha nos campos diferenciados dessa exclusão levando em conta os aspectos da negritude, gênero e classe, procurando identificar quem são diretamente os beneficiários do Programa Diversidade na Universidade e quais as suas especificidades que autorizam uma política diferenciada (MEC, 2007, p. 26 (c)).

Classe social e econômica estão relacionadas entre si, em um estudo do IBGE é possível identificar na pirâmide hierárquica dos trabalhadores brasileiros em um pesquisa de 2017 de que pessoas autodeclaradas pretas ou pardas estão em maior número nas três funções com menos rendimento médio, sendo elas: Agropecuária, Construção civil e serviços domésticos (IBGE, 2018).

Em relação ao alto índice de exclusão social e fatores que implicam a existência de grupos desfavorecidos, o Programa Diversidade na Universidade fomenta debates voltados para temas antirraciais no Brasil; discute-se a adesão do programa para outros grupos étnicos em que prevalece a discussão sobre a dualidade econômica e social (MEC, 2007(c)).

Importante destacar a criação da Lei nº 12.711/2012 que diz respeito a cotas para o Ensino Superior. Foi aprovada no mesmo ano e assegura a retenção de metade, ou seja, 50%, das matrículas em Universidades Federais e Institutos de Educação, Ciência e Tecnologia direcionadas a estudantes pretos, pardos ou indígenas (BRASIL 2012; MEC, 2012;). Nesse sentido, a lei possibilitou “homogeneização da política de cotas, ainda que a mesma não inviabilizasse a autonomia de cada instituição no sentido de qualificar a própria lei, bem como, a liberdade de consolidação de outras políticas afirmativas, em paralelo” (IFRS, 2018 p,16).

Para apoiar a Lei nº 12.711/2012 o Ministério da Educação considera o decreto nº 7824 de 11 de outubro de 2012, que conceitua as condições para ingresso: nas instituições de curso superior, técnico vinculadas ao MEC; concursos relatando sobre a reserva de vagas a partir do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) a pretos, pardos e indígenas; pessoas com deficiência; pessoas que tenham cursado no ensino público; pessoas de baixa renda (BRASIL, 2012). Além disso, conta com a portaria normativa nº18, de 11 de outubro de 2012, que implementa reservas de vagas na educação superior nas Instituições Federais (MEC, 2012).

### **2.2.2 Núcleo de Estudo Afro-Brasileiro e Indígena (NEABI)**

A partir da criação das Leis nº 10.639 e nº 12.711 que tratam sobre a presença maior de negros em universidades e de assuntos sobre a temática na educação, observa-se a disseminação de conhecimentos sobre a temática racial com acesso a: “formação continuada e presencial e a

distância de professores na temática da diversidade étnico-racial em todo o país, publicação de material didático, realização de pesquisas na temática” (MEC, 2004, p.17). Tais ações acabam por fortalecer a implementação de setores como o Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI) cujo propósito é promover encontros de reflexão voltadas para culturas, valorização e construção histórica desse povo. O NEABI é um campo de estudos com objetivo de estimular a importância de ações que valorizem o Ensino, Pesquisa e Extensão, voltadas para tal temática na comunidade interna e externa dos Institutos Federais (IFRS, 2019). Logo, é importante destacar que:

A instituição deve ter um grupo de trabalho com integrantes experientes na temática étnico-racial e conhecimento da legislação vigente capazes de integrar e articular as políticas de ingresso com as de permanência e êxito, pois não há sentido em garantir única e exclusivamente o ingresso. Desta forma, este grupo tem entre seus objetivos organizar o procedimento de heteroidentificação de forma integrada a outros setores da instituição responsáveis pelo processo seletivo, assim como à Pró-reitoria de Ensino ou equivalente. Definida, ao menos, parte do grupo no começo do processo, é possível investir em capacitações em nível nacional para seus integrantes que permitam antecipar soluções e trocar experiências com outras instituições. Tais discussões têm ocorrido em eventos Nacionais como o Encontro de Neabis (DIAS, 2018, p. 258).

### 3 MÉTODO

Foi realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa-quantitativa e de recorte transversal. Esta seção apresenta os procedimentos e técnicas utilizados para analisar as seguintes considerações: (1) *lócus* de pesquisa; (2) coleta de dados; (3) análise dos dados. Todos esses processos serão realizados visando o Campus Gama, bem como suas contribuições sociais para a formação dos seus discentes.

#### 3.1 *Lócus* de pesquisa

A escolha do *lócus* de pesquisa se justifica pela disponibilidade dos dados institucionais. O *Campus* Gama contribui para a formação de novos cidadãos profissionais dos quais contenham condições de uma boa atuação no mercado do trabalho, a fim de construir uma sociedade mais igualitária que possa através da formação inicial e contínua dos trabalhadores; educação vocacional nível técnico; graduação e formação de professores com base na construção, reconstrução, disseminação e propagação do conhecimento (IFB, 2014). Os cursos do *Campus* Gama divididos de acordo com a modalidade, podem ser observados no Quadro 1.

Quadro 1. Modalidades e cursos do Campus Gama

Modalidades	Cursos
Cursos Técnicos Integrados	Técnico em Alimentos Técnico em Química
Cursos Técnicos Subsequentes	Técnico em Logística
Graduação	Bacharelado em Administração Licenciatura em Química Tecnólogo em Alimentos Tecnólogo em Logística
Proeja	Técnico em Administração
Cursos à distância	Eventos (subsequente) Informática (MedioTec) Meio Ambiente (E-Tec) Programação de Jogos Digitais (Subsequente) Segurança do Trabalho (E-Tec)
Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC)	Boas práticas e noções de controle de qualidade de alimentos Ensino de Ciências para os anos iniciais do ensino fundamental Libras Básico Libras Intermediário Língua Estrangeira Aplicada ao Trabalho - Espanhol Processamento de frutas e hortaliças

Fonte: adaptado de IFB (2020).

A partir de o plano do curso de logística (IFB, 2014) é possível identificar a importância da localização do *Campus* Gama em prol do desenvolvimento econômico na região, arranjo produtivo local. Nesse sentido, o *Campus* Gama está inserido próximo aos polos da indústria, como atacado e varejo, o que contribui para o aumento da demanda por serviços de transporte, estoque e centros de distribuições. Logo possibilitando e estimulando o crescimento de indústria, comércio e serviços e tais fomentando no progresso econômico da região.

Por conta de desenvolvimentos regionais, o IFB *Campus* Gama disponibiliza o curso de Tecnologia em Logística em busca de aperfeiçoar os conhecimentos dos cidadãos com um propósito de torná-los competentes e capazes de atender o mercado cada vez mais exigente (IFB, 2014).

O Ministério da Educação conta com o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST) que desempenha o exercício como roteiro norteador para discentes, docentes e as redes que permeiam a educação sobre os Cursos Superiores de Tecnologia (MEC, 2016). De tal modo, o “catálogo disponibilizado pelo MEC organiza e orienta a oferta de cursos superiores de tecnologia, inspirado nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico” (IFB, 2014, p. 17). De acordo com o Ministério da Educação esse catálogo está presente no no art. 5º, § 3º, inciso VI do Decreto nº 2006/5.773, e na Portaria nº 2006/1.024 para garantir tais cursos sejam ofertados. Tratando da possibilidade de haver profissionais capazes de exercerem atividades e trabalhos adequados nas áreas tecnológicas (MEC, 2016).

Neste contexto, é válido ressaltar que o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Logística ofertado no IFB *Campus* Gama, propõe discussão nas áreas estratégicas de uma organização em relação ao processo produtivo; considerando visões sistemáticas de melhorias e segurança contínuas para com a cadeia de suprimentos, oportunizando a inserção no mercado de trabalho da Região Administrativa do Gama e adjacências (IFB, 2014).

É importante ressaltar que a matriz do Curso Superior de Tecnologia em Logística abrange uma diversidade de assuntos também requeridos em outros cursos deste eixo tecnológico, tais como: Comércio Exterior, Gestão Comercial, Gestão da Qualidade, Gestão de Cooperativas, Gestão Financeira, Marketing, Processos Gerenciais, dentre outros. Assim, por meio da oferta do Curso Superior de Tecnologia - Tecnólogo em Logística, parte das demandas manifestas para o mercado de trabalho em outras áreas de conhecimento será atendida, haja vista que os Componentes Curriculares do curso abrangem temas gerais relativos ao Eixo Gestão e Negócios (IFB, 2014, p. 27).

Ademais, o currículo organizado por competências objetiva o desenvolvimento pessoal e profissional dos discentes em prol da execução de tarefas demandadas no mercado de trabalho. Assim, o conhecimento teórico aprendido que contém a interação de diferentes conteúdos em torno de questões ou hipóteses que contribuem para a construção do conhecimento, transformando informações de diferentes saberes de assuntos em autoconhecimento (IFB, 2014). Para ter um maior aprofundamento nestes termos referenciados anteriormente, observa-se a importância de entender as competências curriculares do IFB *Campus Gama* (Quadro 2), onde aponta-se a preocupação com a questão da diversidade, desse modo é só ao levar em consideração esse ponto, que se pode refletir sobre como o tema é tratado na prática.

Quadro 2. Competências curriculares do IFB

Metodologia proposta para desenvolver o currículo por competências
I conduzir à aprendizagem significativa; II ter critérios de referência; III dar ênfase ao que o estudante já sabe; IV contemplar a diversidade; V estimular a aprendizagem pessoal.

Fonte: IFB/PPC (2017) Adaptado pelo autor.

A partir da competência IV que propõe contemplar a diversidade, é possível compreender que o IFB deve atuar respeitando as diferenças sociais existentes e pertinentes em sua comunidade acadêmica. Desse modo, é importante haver espaços que contribuam para a discussão de temáticas sobre raça e etnia nas redes federais e particulares de ensino.

### 3.2 Coleta de dados

Para a coleta de dados referente ao primeiro objetivo específico, de compreender o papel de um NEABI, utilizou-se um questionário autoaplicável com perguntas abertas que foi enviado para o *e-mail* institucional dos participantes. Ressalta-se que as perguntas foram realizadas considerando a experiência e percepção que os(as) participantes possuem, ou seja, valoriza-se a singularidade de cada um (FLICK, 2013). Os questionários foram aplicados a quatro docentes do IFB, lotados nos Campi Brasília (DF), Recanto das Emas (DF), São Sebastião (DF) e Taguatinga (DF). Os(as) respondentes foram intencionalmente selecionados, considerando a experiência que possuem na implementação de NEABI em seus respectivos Campus. As características dos sujeitos podem ser observadas no Quadro 3. Foram utilizados nomes fictícios

para preservar o sigilo dos respondentes. Os nomes foram escolhidos formando um compilado entre personagens que na animação são representadas por mulheres negras do filme *Hércules*, dirigido por Clements e Musker (1997), fazendo referência à mitologia grega e Deuses Orixás presentes na música *Voz do Tambor de Gal* Costa (1998).

Quadro 3. Dados dos entrevistados

Entrevistado(a)	Cargo	Papel no NEABI do Campus	Fundação do NEABI no Campus	Campus
Terpsícore Olorum	Professor(a)	Membro	2019	Recanto das Emas
Clio Xangô	Professor(a)	Coordenador(a)	2020	São Sebastião
Calíope Oxum	Professor(a)	Membro	2020	Brasília
Melpomene Oxossi	Professor(a)	Membro	2016	Taguatinga

Fonte: elaborado pelo autor.

Dos quatro respondentes, um é do sexo masculino e três do sexo feminino. Os NEABI são recentes no IFB. O *Campus* de Calíope Oxum estava em processo de implementação do NEABI no momento de coleta de dados, por isso ela se absteve de responder algumas perguntas. No entanto, ao final da escrita deste relatório de pesquisa, o NEABI já estava em funcionamento.

Em relação ao questionário, foram abordadas perguntas relacionadas a todo o ciclo percorrido para a efetividade desse processo – as perguntas podem ser observadas no Apêndice A. Inicialmente seriam conduzidas entrevistas e estas estavam agendadas para março de 2020. Na semana em que as conversas seriam realizadas, foram estabelecidas medidas de distanciamento social devido à pandemia de COVID-19 e os participantes sugeriram que as perguntas fossem encaminhadas por *e-mail*, em vez de serem realizadas entrevistas pela internet, devido a dificuldades de conciliação de agendas.

Visando a descrever o perfil discente do curso superior de tecnologia em Logística, segundo objetivo específico proposto, foram realizadas coletas a partir de uma base de dados existente, do Sistema de Gestão Acadêmica (SGA) do IFB, possibilitando a análise de documentos (FLICK, 2013). Os dados foram solicitados por *e-mail* à gestão do IFB e disponibilizados sem os nomes e matrículas dos estudantes para a utilização de dados necessários apresentados nos resultados deste estudo.

Para elaborar os fluxogramas de implementação do NEABI no IFB *Campus* Gama, foram realizadas quatro reuniões (Quadro 4), todas *online*. A primeira foi com uma docente que

já passou pelo processo de implementação de um NEABI em seu *campus* e com a orientadora, para tratar da estruturação inicial do processo; e as demais foram discussões sobre detalhamento e melhoria dos processos e fluxogramas com os orientadores.

Quadro 4. Encontros para discutir fluxograma

<b>Datas</b>	<b>Participantes</b>	<b>Assunto abordado</b>
14/09/20	Entrevistada e Orientador I	Questões sobre a estrutura
17/09/20	Orientador I	Detalhamento dos processos
21/09/20	Orientador I	Correções
25/09/20	Orientador I e Orientador II	Correções

Fonte: elaborado pelo autor.

### 3.3 Análise dos dados

A partir das informações dos questionários, foi realizada análise de conteúdo, que possibilita a compreensão de uma comunicação, podendo extrair as noções relevantes para a pesquisa em questão (BARDIN, 1979), por meio da identificação de categorias. Chizzotti (2006, p. 98), declara que “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”. Foram identificadas três categorias *a posteriori*: (1) sensibilização, (2) benefícios e (3) barreiras técnicas.

Os dados provenientes do SGA foram analisados de modo exploratório, com o auxílio de dispositivos gráficos. Por fim, a partir dos dados das entrevistas e do conhecimento sobre o perfil dos estudantes do CST Logística do IFB Campus Gama, foi elaborada proposta de implementação de um NEABI, com o processo sendo descrito com o auxílio do *software* Bizagi versão. 3.7.0.107, 2020.

## 4 RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados das análises dos dados, a partir de três subseções: (1) o papel de um NEABI; (2) perfil discente do CST Logística do IFB Campus Gama; (3) Proposta de implementação de um NEABI.

### 4.1 O papel de um NEABI

Os resultados das entrevistas foram agrupados em três categorias: (1) sensibilização para uma educação antirracista, (2) ações para a permanência, (3) desafios institucionais (Quadro 5).

Quadro 5. Percepção dos respondentes quanto ao NEABI.

<b>Categoria: Sensibilização para uma educação antirracista</b>
<p><b>Terpsícore</b> Olorum: (1) “consolidação de novas epistemologias, discussão curricular e importante eixo para valorização das matrizes afro indígena”; (2) “construir uma educação antirracista, alterando os fundamentos curriculares”; (3) “capacitação dos docentes para a descolonização dos currículos”; (4) “em 2019 o dia da consciência negra contou com mostras fotográficas, musicais e de filmes sobre negritude e cultura afro brasileira. Para 2020 preparávamos nosso primeiro abril indígena”.</p>
<p><b>Clio</b> Xangô: (1) “ausência de discussões raciais – negras e indígenas”; (2) “maioria numérica é excluída dos lugares de poder e de produção de pensamento”; (3) “instituição se comprometa com a luta antirracista e contra o racismo institucional”; (4) “há uma lacuna grande entre estar sensibilizado e encarar uma postura antirracista cotidiana”; (5) “temos um ciclo de formação interna [...] destinado aos membros do NEABI como forma de aperfeiçoamento e alinhamento”.</p>
<p><b>Calíope</b> Oxum: (1) “educação antirracista e o núcleo a um suporte muito bom, um espaço de diálogo, um espaço entre comunidade acadêmica e comunidade externa aos movimentos de uma forma geral, como movimentos sociais e negro”; (2) “rodas de conversas, literatura negra em que só discutimos autoras negras; temos <i>blog</i>, mesmo sem ter o NEABI já investidos no assunto pelo grupo de pesquisa e extensão”.</p>
<p><b>Melpomene</b> Oxossi: (1) “sensibilizou alguns professores no que se refere à reflexão dessas questões na estruturação do currículo, em especial os professores que são parceiros do NEABI”; (2) o principal motivo foi o fato de as licenciaturas do Campus estarem em fase de avaliação externa”; (3) “em uma instituição que tem a inclusão como meta, a implementação do NEABI é essencial”; (4) “campanhas no campus, exposições, cursos/palestras/rodas de conversa [...] rodas de conversa, eventos, exposições, curso de extensão”.</p>
<b>Categoria: Ações para a permanência</b>
<p><b>Terpsícore</b> Olorum: (1) “acredito que toda ação voltada à conscientização sobre relações étnico-raciais e sobre racismo podem favorecer a permanência estudantil ao atuar contra a prática do racismo individual ou institucionalizado e contra o <i>bullying</i> racial”; (2) “não temos ainda estudos sobre essa relação”.</p>
<p><b>Clio</b> Xangô: (1) “nossa obrigação em lutar por um espaço acadêmico que leve em conta as interseções que atingem de maneiras desiguais nossas/os estudantes negras/os [...] lutando contra o epistemicídio e outras formas de colonialismo presentes na nossa instituição. Fazendo, assim, com que estudantes se sintam representadas/os e não precisem negar a si mesmas/os para se encaixarem no universo branco europeu das ciências”; (2) “como o Núcleo foi fundado no início da pandemia, fica difícil avaliar a permanência e evasão de estudantes”.</p>

**Calíope Oxum:** (1) “acredito que a criação do núcleo pode ser um ponto de fortalecimento para alunos e alunas possam permanecer pelo fato de abrir espaço para um diálogo e principalmente uma escuta para todos os estudantes”; (2) “não temos como relatar sobre ainda, mas é uma discussão [...] existe a dúvida de o porquê será que os demais campi não se aplicam ou não hão uma discussão sobre a criação do NEABI, temos NAPNES que são extremamente importantes”.

**Melpomene Oxossi:** (1) “há estudos que indicam que racismo e discriminação podem causar evasão. Nesse sentido, é possível reduzir a evasão com ações desenvolvidas no NEABI”; (2) Ainda não fizemos estudos que estabelecessem essa correlação”.

#### Categoria: Desafios institucionais

**Terpsícore Olorum:** (1) “nosso NEABI se estabeleceu pela iniciativa e esforço individual que um grupo de professores que por fim se uniu na criação do núcleo”; (2) “o NEABI [...] teve desde o início a aprovação e apoio da direção do campus, com reconhecimento de carga horária nos planos de trabalho dos servidores e direito de emissão de certificado de horas de atividade complementares para os estudantes”; (3) “um grande desafio é a participação dos estudantes e de servidores técnicos. [...] A participação dos servidores brancos não é totalmente aceita por alguns estudantes que, no meu entendimento, preferiam ver o NEABI como um espaço exclusivo de negros e pardos”.

**Clio Xangô:** (1) “infelizmente, o NEABI ainda funciona por meio de comissão. Nossa meta é conseguir estruturá-lo como Núcleo de fato dentro do organograma do IFB. Isso nos impede alguns avanços, como orçamento, espaço físico, entre outros”; (2) “incentivo vindo de instâncias superiores não. Mas, enquanto núcleo, temos estudado formas de instaurar o Núcleo Central no IFB e temos procurado companheiras/os de outros campi para fomentar a criação de NEABIs em suas comunidades acadêmicas”; (3) “um desafio grande, ultimamente é a implementação do Núcleo enquanto tal dentro do IFB e não apenas enquanto comissão. Além disso, os desafios envolvem lutas internas entre apoiadores brancos que mesmo com “boa vontade” acabam constantemente demandando protagonismo e recriando situações de opressão dentro do próprio núcleo”.

**Calíope Oxum:** (1) “não cabe ao nosso campus a resposta pois por ora ainda não foi criado um NEABI, mas posso te falar é um tema que não agrada muito, é “espinhosos” porque infelizmente ainda lidamos muito com essas questões de pessoas que dizem que o racismo não existe, a criação do NEABI será também um espaço de escuta para nossos estudantes e nossas estudantes”; (2) “uma aluna me disse “a senhora é a primeira professora negra que eu tenho no campus” não essa visibilidade, esse incentivo, essa discussão é importante no campus porque não dá pra aceitar que esses espaços acadêmicos não tenham representatividade”.

**Melpomene:** (1) “o projeto se estabeleceu porque conta com servidores que se dedicam às temáticas do NEABI e com estudantes que os apoiam e porque conta com o apoio da gestão”; (2) “eu, particularmente, defendo a institucionalização do NEABI, assim como acontece com o NAPNE. O que temos, até agora, são alguns campi que, internamente, abraçaram essa causa”.

Fonte: elaborado pelos autores.

Para os respondentes, o NEABI é capaz de promover mudanças e reflexões que valorizam a diversidade, proposta pela lei nº 10.639/2003, bem como ações que combatam o racismo estrutural (ALMEIDA, 2019) nos âmbitos educacionais.

Importante relatar que todos os *Campi* citados promoviam ações voltadas para o ensino de cultura afro-brasileira antes da implementação, os respondentes concordam que a atuação efetiva do NEABI é um caminho para desvincular a pauta antirracista e ações institucionais apenas na data de 20 de novembro (comemorado dia da consciência negra). Todos os participantes em questão estão de acordo em buscar formas antirracistas em sua comunidade

acadêmica, visando cada vez mais o crescimento do projeto. Inclusive, Terpsícore Olorum traz em seu questionário propostas em relação à ampliação do NEABI.

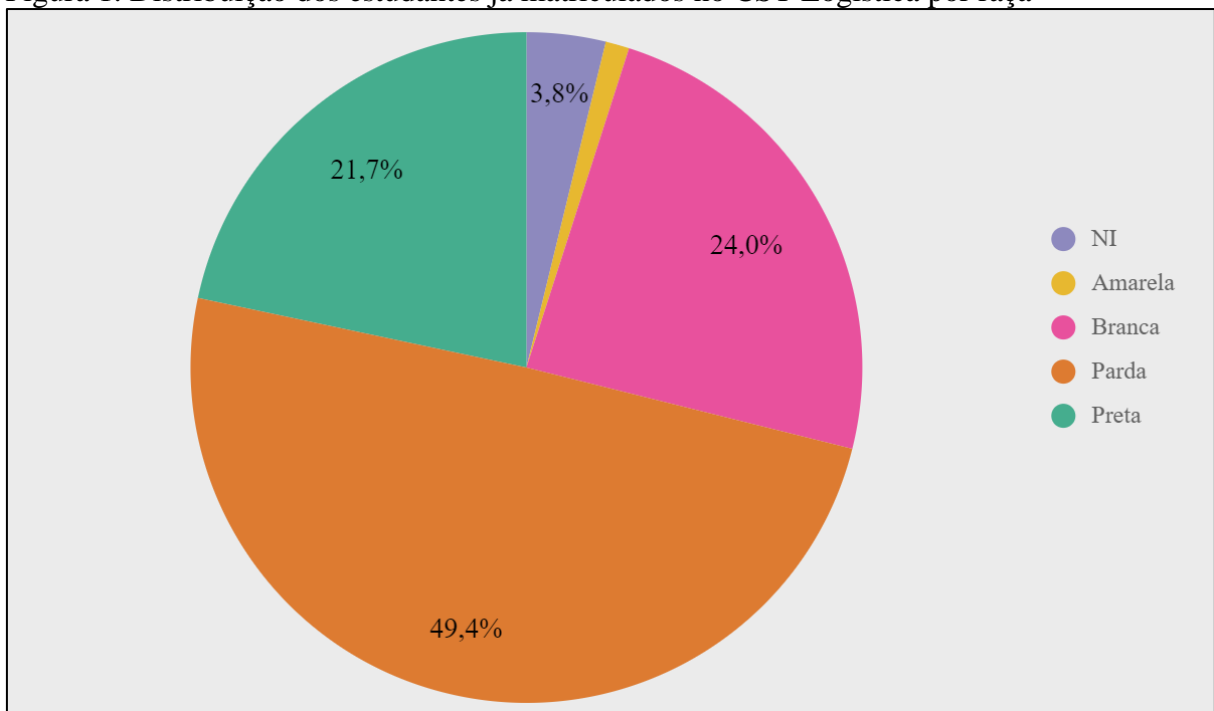
É notória a ausência de informações que comprovem a relação entre ações do NEABI e a permanência de estudantes negros no IFB. Além disso, cabe destacar que os respondentes consideram a importância do envolvimento e participação dos estudantes nas ações do NEABI, incluindo na composição do núcleo.

#### 4.2 Perfil discente do CST Logística do IFB Campus Gama

Esta subseção está relacionada ao segundo objetivo específico, descrever o perfil dos discentes do CST Logística a partir dos dados coletados no Sistema de Gestão Acadêmica (SGA) do IFB. No total, 263 estudantes foram matriculados no curso, de 2015 a 2020. Em relação à identidade de gênero, 111 (42,2%) são do gênero feminino e 152 (57,8%) do masculino. Ressalta-se que essas são as duas únicas opções disponíveis no SGA.

A Figura 1 apresenta os 263 estudantes distribuídos por raça. Como pode ser visto, 49,4% dos estudantes se autodeclararam como pardos, 24% como brancos, 21,7% como pretos, 1,1% como amarelos e 3,8% não declararam a raça. Pode-se observar a predominância de pessoas autodeclaradas como negras (pretas ou pardas), representando 71,1% dos estudantes do curso.

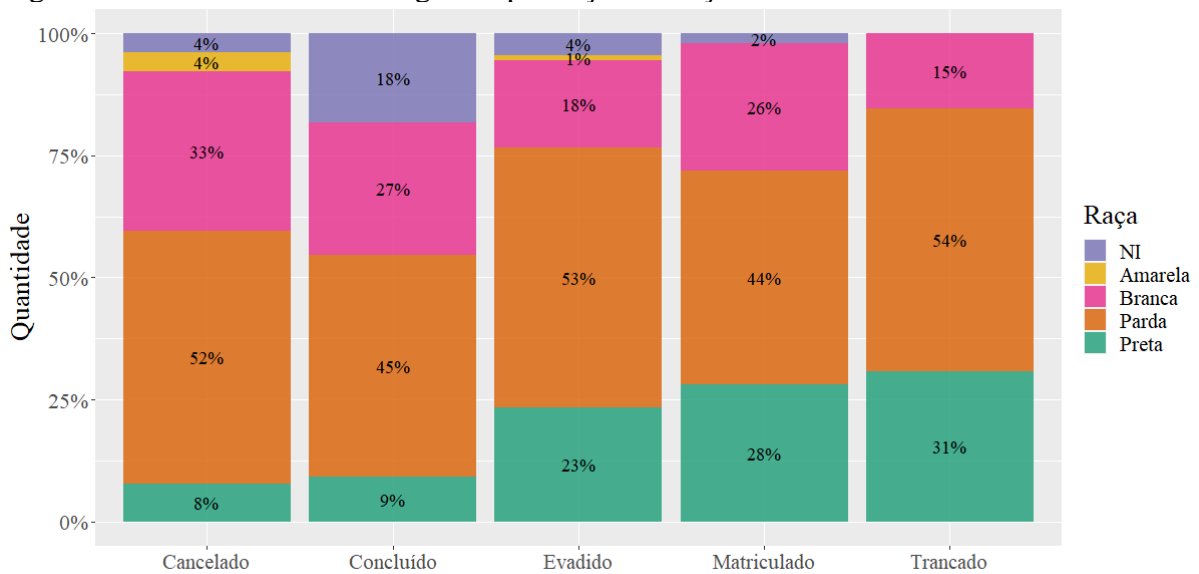
Figura 1. Distribuição dos estudantes já matriculados no CST Logística por raça



Fonte: elaborado pelo autor.

A Figura 2 apresenta a distribuição dos estudantes do CST Logística por raça e por situação da matrícula. Dos estudantes que evadiram ou trancaram o curso, 76% e 85%, respectivamente, são negros. Esses dados são superiores ao percentual de negros no curso (71,1%), considerando todas as situações de matrícula.

Figura 2. Estudantes do CST Logística por raça e situação de matrícula

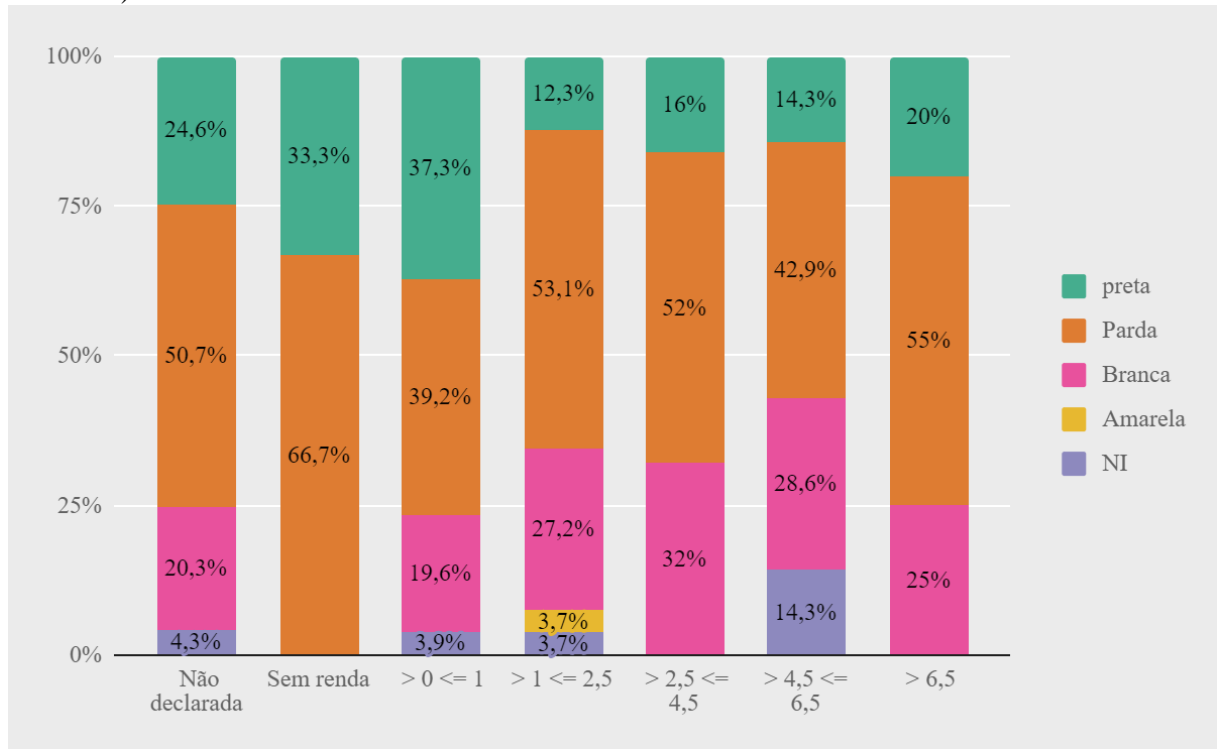


Fonte: elaborado pelo autor.

É possível identificar que as pessoas negras encontram mais dificuldades em permanecer e concluir o curso. Considerando dados gerais do país, em 2018, a quantidade de estudantes de 18 a 24 anos brancos que frequentavam ou já haviam concluído o ensino superior (36,1%) era maior que a de estudantes negros (18,3%) (IBGE, 2018).

A partir da Figura 3 pode-se observar a distribuição dos estudantes do curso por raça e nível de renda familiar, considerando o número de salários mínimos. Pode-se observar ainda que alguns estudantes não declararam renda (69) e outros declararam não terem renda (três). Entre os que possuem renda, 51 recebiam menos de um salário mínimo, a maioria (81) possuía entre um e dois salários mínimos e meio; e 59 recebiam pelo menos mais de dois salários mínimos e meio.

Figura 3. Estudantes do CST Logística por raça e nível de renda familiar (número de salários-mínimos)



Fonte: elaborado pelo autor.

De acordo com o IBGE (2019), em 2018 no Brasil, considerando renda inferior ou igual a US\$ 5,50/dia, a taxa de pobreza dos brancos era de 15,4% e dos negros de 32,9%. Considerando a linha US\$ 1,90/dia, a taxa de pobreza dos brancos era de 3,6% e dos negros de 8,8%.

A partir da Tabela 1, é possível afirmar que pessoas de cor preta têm dificuldades para conseguir finalizar o curso, representando apenas 9,1% dos concluintes. No entanto, 45,45% das pessoas que concluíram são de cor parda, seguidas pelas brancas 27,27 e não declaradas 18,18%. Outro aspecto de suma importância refere-se ao tempo de vínculo com a instituição, sendo que, a única pessoa preta a concluir o curso até o ano de 2020, excedeu 20 meses em relação ao tempo previsto (30 meses) para obtenção do título tecnólogo em logística. Além disso, os demais estudantes que excederam o tempo de formação em no mínimo 50% do tempo previsto, pode ser representado por: pardos (18,18%) e não declarada (18,18%). Assim, é possível constatar que 27,27% de estudantes negros que se formaram, excederam o tempo em 20 meses. Ressalta-se que pessoas brancas se formam em um prazo não tão grande, mas, é importante relatar que o curso é constituído por 71,1% de pessoas negras.

Tabela 1. Dados dos estudantes do CST Logística que concluíram o curso.

Data de Matrícula	Etnia	Data de Conclusão	Tempo para conclusão (Ano)	Tempo para conclusão (Mês)	Tempo Excedido (meses)
20/01/2015	Parda	25/02/2019	4,10	50	20
25/01/2016	Branca	25/02/2019	3,09	38	8
23/01/2015	Parda	25/02/2019	4,09	50	20
15/02/2017	Parda	09/01/2020	2,90	35	5
21/01/2015	Não declarada	25/02/2019	4,10	50	20
15/02/2017	Branca	23/09/2019	2,60	32	2
15/02/2017	Parda	23/09/2019	2,60	32	2
21/01/2015	Parda	31/10/2017	2,78	34	4
15/02/2017	Branca	09/01/2020	2,90	35	5
26/02/2015	Não declarada	25/02/2019	4,00	49	19
20/01/2015	Preta	25/02/2019	4,10	50	20

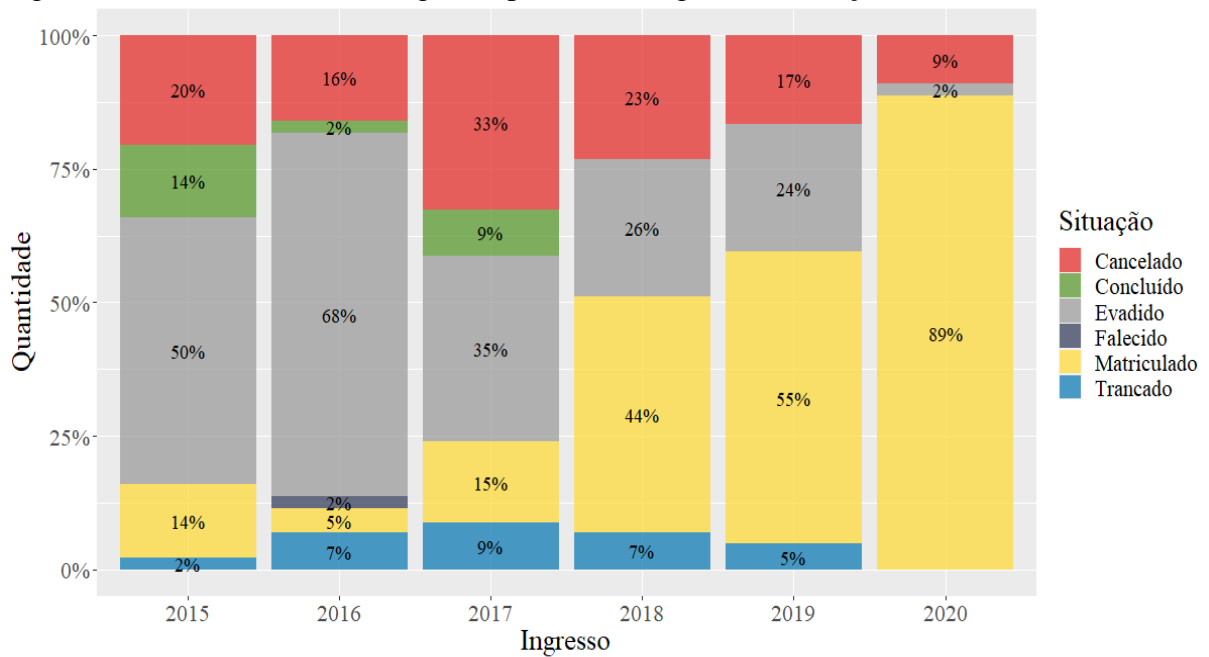
Fonte: elaborado pelo autor.

Foram identificados um total de 39 estudantes que possuem filhos. Destes, 29 são negros, sendo 44,8% são solteiros/as, 51,7% casados/as, e o residual representa um estudante divorciado. Entre os sete estudantes brancos com filho/a, três são solteiros/as, dois casados(as), um possui união estável e o outro é divorciado. Dos que não declararam a raça, dois são solteiros e um possui união estável.

Em relação aos 12 estudantes que declararam ter algum problema de saúde, pode-se afirmar que 33% são pardos, 25% brancos, 17% pretos e 25% não declararam a raça. Ressalta-se que 50% dos estudantes pardos e 100% dos estudantes pretos com problemas de saúde não concluíram o curso (cancelamento e evasão). Dos 263 estudantes matriculados, 3% declararam ser pessoas com deficiência (PcD).

Na Figura 4 pode-se observar a distribuição dos estudantes do CST Logística por ano de ingresso e situação da matrícula. É possível afirmar que a taxa de estudantes que se formaram no curso é baixa, correspondendo a 14%, 2%, 9% dos/as estudantes matriculados em 2015, 2016 e 2017, respectivamente. Cabe destacar o elevado percentual de estudantes que evadiram ou cancelaram entre 2015 e 2017, três primeiros anos do curso.

Figura 4. Estudantes do CST Logística por ano de ingresso e situação da matrícula.



Fonte: elaborado pelo autor.

A Tabela 2 apresenta o número de estudantes por raça e cidade de residência. Pode-se verificar que os estudantes declararam residirem em diferentes regiões administrativas do Distrito Federal, inclusive em regiões ou cidades distantes do Campus, como Sobradinho, Paranoá e Goiânia. Talvez a distância pode ter influenciado o trancamento, cancelamento ou a evasão dos estudantes, mas o trabalho não objetivou estudar essa relação.

Tabela 2. Quantidade de estudantes do CST Logística por raça e região administrativa/cidade.

Cidade	NI	Amarela	Branca	Parda	Preta
NI	1	-	1	6	3
Águas Claras	-	-	-	2	1
Águas Lindas de Goiás	-	-	-	1	1
Brasília	2	1	5	8	5
Candangolândia	-	-	-	1	1
Ceilândia	1	-	2	5	1
Cidade Ocidental	-	-	-	6	-
Cruzeiro	-	-	1	-	-
Gama	2	2	20	40	23
Goiânia	-	-	-	-	1
Guará	-	-	4	5	1
Luziânia	-	-	1	3	1

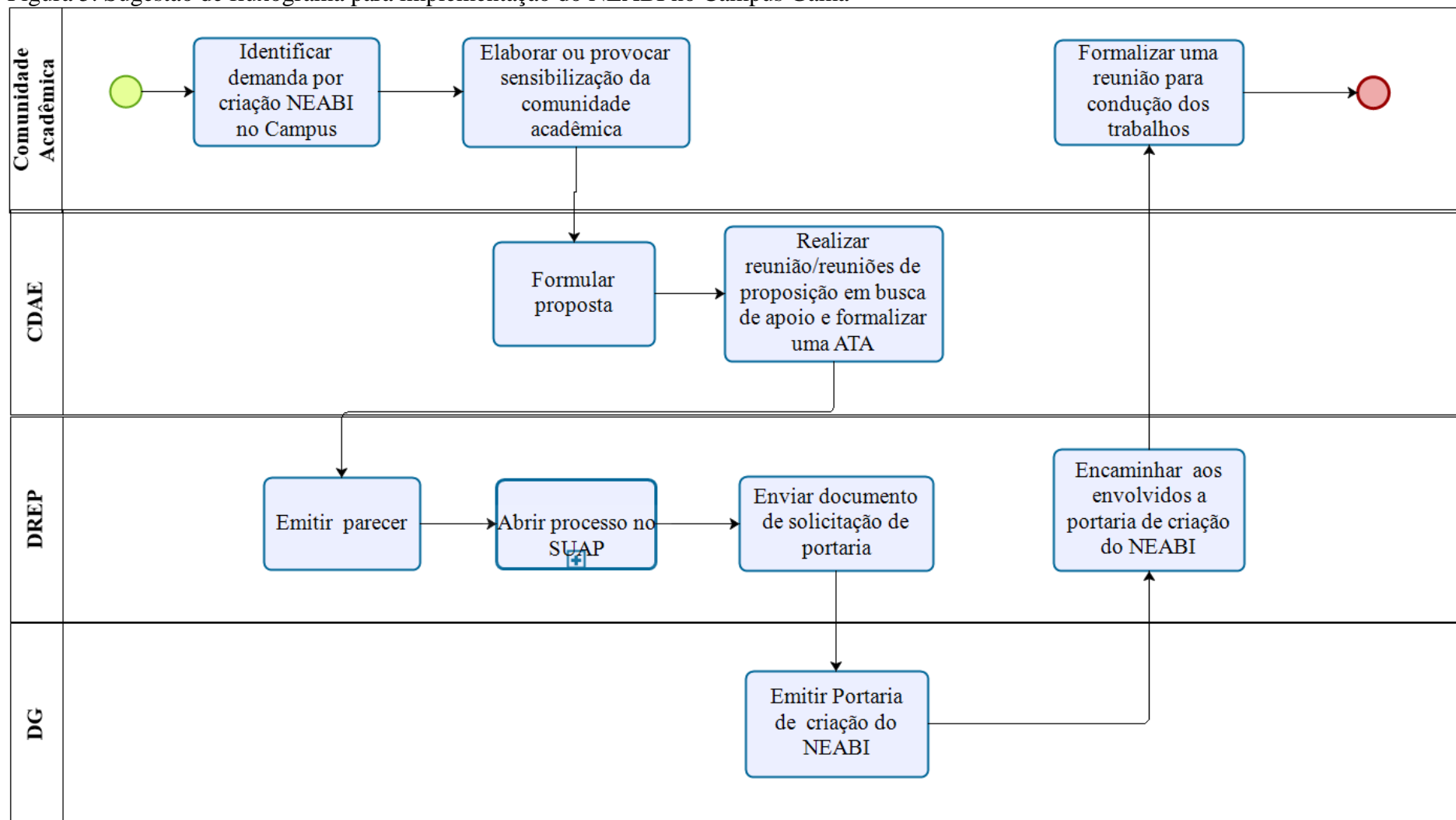
Novo Gama	-	-	-	4	1
Núcleo Bandeirante	-	-	1	-	-
Paranoá	-	-	1	3	1
Planaltina	-	-	1	1	
Recanto das Emas	-	-	3	7	6
Riacho Fundo	-	-	2	3	1
Riacho Fundo II	-	-	1	6	1
Samambaia	1	-	2	3	1
Santa Maria	2	-	6	16	1
Santo Antônio do Descoberto	-	-	-	1	1
São Sebastião	-		1	1	1
Sobradinho	1	-	1	-	1
Taguatinga	-	-	5	4	-
Valparaíso de Goiás	-	-	3	3	4
Vicente Pires	-	-	2	1	-

Fonte: elaborado pelo autor.

### 4.3 Fluxograma

Esta subseção visa a atender ao terceiro objetivo específico do trabalho. A Figura 5, por meio de um fluxograma, apresenta a sugestão de processo de implementação do NEABI no IFB Campus Gama, com a manifestação de interesse partindo da comunidade acadêmica do próprio Campus. Embora seja uma proposição de acordo com a realidade do Campus, mudanças podem acontecer para adequar o processo ao contexto de outros *Campi*.

Figura 5. Sugestão de fluxograma para implementação do NEABI no Campus Gama



Fonte: elaborado pelo autor.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os acontecimentos históricos produzem a opressão racial que invalida e não reconhece a singularidade humana por conta de sua raça, dessa forma esses fatores impactam na existência da população negra, resultando em grandes diferenças sociais. Nesse sentido, o contexto nacional está marcado pelo genocídio da juventude, encarceramento em massa, empobrecimento e exploração de trabalho.

É notório que o país começou a se mobilizar acerca das ações afirmativas e oportunidades de ingresso para a população negra e indígena nas universidades e institutos, mas isso não significa êxito na conclusão dos cursos. Este trabalho teve como objetivo propor a implementação de um Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro e Indígena no IFB Campus Gama. O objetivo foi alcançado a partir da compreensão do papel de um NEABI, da descrição do perfil dos discentes do CST Logística e da elaboração de fluxogramas para implementação de um NEABI.

Ressalta-se que este trabalho apresenta limitações e sugere que estudos futuros valorizem um *corpus* maior de análise, como por exemplo, estudantes de outros cursos do IFB. É possível identificar lacunas para estudos futuros que contemplem permanência, êxito, desempenho acadêmico, evasão e papel das ações afirmativas educacionais. Importante problematizar: (1) quais são os impactos produzidos pela atuação do NEABI nos *Campi*? (2) Quais são os motivos que levaram os estudantes ao cancelamento ou evasão? (3) A evasão, cancelamento e tempo excedido para a realização podem ser analisadas a partir das variáveis ter filhos/as, localização de residência, estado civil, raça, gênero e/ou renda per capita? (4) O NEABI promove a permanência dos estudantes negros ou indígenas no IFB?

Espera-se que o NEABI seja um espaço que atenda, exija e ampare as necessidades de negros e indígenas; e que estes, lutem para que seus direitos e cultura sejam preservados e respeitados, contribuindo para que os estudantes tenham uma vida acadêmica mais produtiva e inclusiva no mercado de trabalho. À vista disso, este trabalho olha o campo educacional na perspectiva da diversidade, contribui diretamente para a formação acadêmica e profissional dos estudantes.

## REFERÊNCIAS

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

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, s/d.

BRASIL. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia**. Brasília. 2016.

BRASIL. DECRETO Nº 7.824, DE 11 DE OUTUBRO DE 2012.

Acesso: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm)  
19/09/2020 05:30

BRASIL. Lei nº no 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF 20 dez. 1996.  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm) 18/04/2020 03:18

BRASIL, LEI Nº 10.639, DE 9 DE JANEIRO DE 2003.

Acesso; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm)

BRASIL, LEI Nº 11.892, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2008. institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF 29 Dezembro, 2008. (a)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm) 02:06

BRASIL. LEI Nº 11.645 DE 10 DE MARÇO DE 2008. **diário Oficial da União**. Brasília, DF 10 Março, 2008. (b)

BRASIL, LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010. **Estatuto da Igualdade Racial**. 20/07/2010

BRASIL, Ministério da Educação (2019). **Plano de Ensino Institucional 2019/023**. Brasília, 2019 MEC/SEF.

BRASIL. Ministério da Educação. **Acesso e Permanência da População Negra no Ensino Superior**. Brasília, abril de 2007. (a)

BRASIL. Ministério da Educação. **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Brasília, 2007. (b)

BRASIL. Ministério da Educação. **O Programa Diversidade na Universidade e a Construção de uma Política Educacional Anti-Racista**. Brasília, 2007. (c)

BRASIL. Ministério da Educação. **Programas e Ações**. 2018. (a)

Acesso: <http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-educacao-continuada-alfabetizacao-diversidade-e-inclusao/programas-e-acoes> 08/09/2020 16:18

BRASIL. Ministério da Educação. **Financiamento de Atividades - PIC's - Edital 001/2007**. 2018 Portal Mec.

Acesso: <http://portal.mec.gov.br/pec-g/159-licitacoes-1081432346/licitacoes-da-secadmec-no-ambito-de-organismos-internacionais-1601104655/309-financiamento-de-atividades-picas-edital-0012007> 13/09/2020 22:47

BRASIL, Ministério da Educação. **PERGUNTAS FREQUENTES**. 2012.

Acesso: <http://portal.mec.gov.br/cotas/perguntas-frequentes.html> 10/09/20 16:21

BRASIL, Ministério da Educação. Portaria normativa nº18, de 11 de outubro de 2012. Diário Oficial da União. de 11 de outubro de 2012.

Acesso:

[http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria\\_18.pdf](http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf) 19/09/2020 05:09

BRASIL. Ministério Da Educação. **UNESCO**. 2018

Acesso: <http://portal.mec.gov.br/encceja-2/480-gabinete-do-ministro-1578890832/assessoria-internacional-1377578466/20747-unesco> 17/09/2020 15:56

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais (8a ed.)**. São Paulo: Cortez. 2006.

CLEMENTS, R.; MUSKER, J. **Hércules**. Estados Unidos da América: Disney, 1997.

HEILBORN, M. L.; ARAÚJO, L.; BARRETO, A. (orgs). **Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça | GPP – GeR: módulo III: Estruturação do campo de desigualdades no Brasil (a) e o debate entre sociólogos/as e antropólogos/as**. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: Secretaria de Políticas para Mulheres, 2010. (a)

HEILBORN, M. L.; ARAÚJO, L.; BARRETO, A. (orgs). **Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça | GPP – GeR: módulo III: Quando a raça passou a ser um problema nacional: abolição, teorias racistas e o ideal de “embranquecimento”**. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: Secretaria de Políticas para Mulheres, 2010 (b)

HEILBORN, M. L.; ARAÚJO, L.; BARRETO, A. (orgs). **Estruturação do campo de desigualdades no Brasil e o debate entre sociólogos/as e antropólogos/as. Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça | GPP – GeR: módulo III**. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: Secretaria de Políticas para Mulheres, 2010. (b)

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2018**. Rio de Janeiro, 2018.

IBGE. **Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece**. 2019

Acesso: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece> 10/09/2020 18:48

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro. 2019

IFB. **Diversidade**. Maio 2019

Acesso: <https://www.ifb.edu.br/institucional/conselho-superior/resolucoes/163-uncategorised/20670-diversidade> 05/11/2020 15:45

IFB. **IFB é presente na história dos 60 anos de Brasília**. Abril, 2020

Acesso: <https://www.ifb.edu.br/reitori/23787-ifb-e-presente-na-historia-dos-60-anos-de-brasil> 28/04/2020 03:54

IFB. **Institucional**. Maio. 2012

Acesso: <https://www.ifb.edu.br/institucional> 29/04/2020 02:36

IFB. **Missão, Visão e Valores**. 25 de Março de 2010.

Acesso:

<https://www.ifb.edu.br/institucional/missao#:~:text=Oferecer%20ensino%2C%20pesquisa%20e%20extens%C3%A3o,humana%20e%20a%20justi%C3%A7a%20social.>  
30/09/2020 14:47

**IFB. Plataforma Nilo Peçanha divulga dados da Rede Federal do ano base 2019.**

Junho. 2019. Acesso: <https://www.ifb.edu.br/reitori/24085-plataforma-nilo-pecanha-divulga-dados-da-rede-federal-do-ano-base-2019> 31/08/2020 00:37

**IFB. Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia: Tecnólogo em Logística 2014.** Brasília: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, 2014.

**IFRS. Heteroidentificação e cotas raciais:dúvidas, metodologias e procedimentos.** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul – Campus Canoas. 2018.

**IFRS. Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas.** 16/09/2019

Acesso: <https://ifrs.edu.br/restinga/extensao/neabi/> 12/09/2020 17:26

**JUSTIFICANDO. A extinção da SECADI e o campo da Educação na conjuntura atual, 2019**

Acesso: <http://www.justificando.com/2019/01/17/extincao-secadi-campo-educacao-conjuntura-atual/> 15/11/2020 16:02

**GADOTTI, M. História das ideias pedagógicas. 8ª.** ed. São Paulo: Editora Ática, 2006.

**GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo Atlas, 2002.

**GOMES, N.L. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão.** In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Educação antirracista. Brasília. 2005.

**MOREIRA, Adilson. Feminismos Plurais: Racismo Recreativo.** São Paulo. 2019.

**PACHECO, Eliezer. OS INSTITUTOS FEDERAIS: Uma Revolução na Educação Profissional e Tecnológica.** Samir Cristino de Souza. Brasília, 2010.

Revista de Administração de Empresas, PESQUISA QUALITATIVA: TIPOS FUNDAMENTAIS / EAESP / FGV, São Paulo, Brasil, 1995.

**OLIVEIRA, J. S. As influências raciais na construção do campo etnográfico: um estudo multissituado no contexto brasil-canadá.** Revista Organizações & Sociedade – v. 25, n. 86, p. 511-531, jul./set. 2018.

### APÊNDICE A: Questionário

1. Qual é o seu nome e função / papel no NEABI do Campus? Há quanto tempo participa do NEABI no seu Campus?
2. Quando e como se estruturou o NEABI no Campus?
3. Quantos discentes e servidores (ou outras pessoas da comunidade acadêmica) estão envolvidos direta e indiretamente com o NEABI do Campus?
4. Qual é a importância da implementação do NEABI no Campus?
5. Quais foram os motivos influenciadores para a iniciativa do projeto e qual foi o impacto que gerou quando o projeto começou no Campus?
6. Como o projeto conseguiu se estabelecer e as proporções tomadas? O NEABI tem apoio e parceria com outras instituições?
7. Há algum incentivo para que esse projeto possa se legitimar no Campus e futuramente expandir-se para outros Campi e/ou IF's?
8. Quais foram e são os desafios e êxitos encontrados na implementação do NEABI no IFB?
9. Por que existiu/existe a necessidade de implementação do NEABI?
10. No contexto atual da sociedade ainda existem várias formas de racismo velado, como o NEABI busca amenizar e conscientizar a comunidade acadêmica a respeito disso?
11. Descreva algumas ações do NEABI no Campus (exemplo: projetos, rodas de conversa, eventos, fóruns).
12. Qual é a relação das atividades do NEABI com a permanência de estudantes no Campus?
13. A existência do NEABI pode reduzir a evasão?
14. Por favor, existe mais alguma contribuição que você gostaria de acrescentar?