DIVERSIDADE, RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Maria Letícia Puglisi Munhoz

**Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Direitos
Humanos da Faculdade de Direito da
Universidade de São Paulo.**

Orientadora: Profa. Dra. Gislene Aparecida dos Santos

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

São Paulo

2009

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Profa. Dra. Gislene Aparecida dos Santos, não só pela paciência e dedicação, mas pelo importante fato de ter me oferecido a raríssima oportunidade de poder ter profundos debates e reflexões sobre o espaço que ocupamos, o que sentimos e o que buscamos em uma sociedade racista, permeada pela discriminação racial e preconceito. Acima de tudo por sua sensibilidade, sua inteligência especial e sua amorosidade na condução deste projeto. Tudo isso me autoriza dizer que, se não fosse pela pessoa dessa orientadora, o projeto não teria saído do coração e sido colocado no papel.

Ao Sr. J. C. Benício, profissional que atua na área, que foi a pessoa com quem aprendi a ver, pela primeira vez, os negros que convivem comigo. Além disso, ver os negros que me ensinaram - os poetas, músicos, escritores, dançarinos, diversos profissionais negros, e, mais ainda, que minha história está intimamente ligada à história das pessoas negras neste país. E me despertou para essa busca, para entender como funcionamos em nossas relações sociais permeadas pelo fenômeno do racismo.

Ao Instituto AMMA Psique e Negritude, nas pessoas da Sra. M. L. da Silva e Sra. J. Dias, que me forneceram todo o apoio, conhecimento teórico e prático, para que eu pudesse continuar meu aprendizado.

À Comunidade Internacional de Direitos Humanos, que por meio dos programas educacionais, estimulou-me a aprender em espaços de convivência multi-étnicas e pesquisar o assunto.

Aos meus pais, que viram nesse caminho uma esperança, pela enorme capacidade de doação e apoio às minhas realizações. Às minhas irmãs por todo o carinho.

Aos entrevistados e entrevistadas que se dispuseram a se emocionar e refletir comigo sobre os aspectos do racismo.

À FAPESP, que deu o suporte financeiro para a realização dessa pesquisa.

RESUMO

Considerando os princípios da igualdade, solidariedade e direito à diferença, que regem a Constituição Federal e os documentos internacionais de Direitos Humanos, o presente trabalho, com base em produção teórica da área da psicologia social, antropologia, direito e educação e experiência empírica, investiga os componentes presentes nas relações sociais entre os jovens brancos e negros, que se caracterizam como componentes fornecidos pela cultura brasileira que contribuem para a perpetuação das condutas preconceituosas e da discriminação étnico-racial contra os negros e, conseqüentemente, a desigualdade racial no Brasil.

Para a investigação empírica, foram realizadas entrevistas, por meio de um questionário semi-estruturado, com os jovens brancos e negros cotistas que são alunos de algumas universidades brasileiras que implementaram a política de ação afirmativa por meio de cotas raciais.

Tudo isso com a finalidade de produzir elementos que venham contribuir para o desenvolvimento de programas educacionais que tenham como objetivo efetivamente promover a eliminação da discriminação racial e o convívio mais igualitário nas relações sociais em um contexto de diversidade, como é o caso da Educação em Direitos Humanos.

Palavras-chave: direitos humanos, discriminação racial, igualdade, solidariedade, educação, diversidade.

ABSTRACT

Considering that the fundamentals of the Brazilian Federal Constitution and the international documents of Human Rights lies under the principals of equality, solidarity and the rights of diversity, this research, based on academic theory of the social psychology, anthropology, law and education subject, including also empiric research, investigates the Brazil cultural components that lies in the youths white and black social relations, and contribute for the perpetuation of ethnic prejudices behaviors and racial discrimination against black population, and, therefore, to the racial inequality in Brazil.

The empiric investigation was realized through some interviews using semi-framework questionnaires on white and black students in some Brazilians universities witch implemented the politic of affirmative action of racial õquoteö.

The purpose of this was to produce elements that will contribute to the development of educational programs that have, as their goal, effectively promote the elimination of the racial discrimination and the equality conviviality at the social relations in the diversity context, accordant with the Human Rights Education.

Key words: human rights, racial discrimination, equality, solidarity, education, diversity.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. UNIVERSALISMO E RELATIVISMO E DIREITOS HUMANOS	12
3. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE, SOLIDARIEDADE E DIVERSIDADE	14
4. POLÍTICA DE AÇÃO AFIRMATIVA POR MEIO DE COTAS RACIAIS NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS	17
5. PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E RACISMO.....	27
6. A SOLIDARIEDADE	45
7. EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS	49
7.1. Definições e objetivos da educação em direitos humanos.....	49
7.2. Discussão sobre educação em direitos humanos.....	54
8. ESTRUTURA DA PESQUISA	63
8.1. Métodos e técnicas de pesquisa.....	66
8.1.1. Procedimentos	68
8.1.1.1 Local.....	68
8.1.1.2. Escolha dos entrevistados.....	69
8.1.2. Instrumento de coleta de dados	70
8.1.3. Procedimento da entrevista	77
8.1.4. Análise dos dados	79
8.1.4.1. Análise das entrevistas	83
CONCLUSÃO	123
ANEXOS	127
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	296

1. INTRODUÇÃO

A comunidade internacional de direitos humanos tem se desenvolvido no âmbito da elaboração de documentos que possuem a finalidade de determinar as diretrizes para a construção de uma sociedade que respeite a paz, os direitos fundamentais do ser humano e a dignidade humana. Assiste, no entanto, a episódios cada vez mais violentos e sociedades com dificuldade de garantir a não violação dos direitos humanos ou promover o exercício desses direitos pelos indivíduos.

A violência e as situações de conflitos ocasionadas pela intolerância diante da diversidade étnica e racial têm sido alguns dos maiores focos de preocupação dos sistemas regionais de direitos humanos e da própria Organização das Nações Unidas, uma vez que representam uma das principais causas desses conflitos violentos, situações essas que se apresentam sempre com características bem peculiares às realidades locais, mas que também trazem elementos comuns para análises mais generalizadas (ALVES, 2005).

Neste contexto, a educação em direitos humanos tem sido referenciada em inúmeros documentos como um dos principais instrumentos para a transformação dessa realidade.

Com efeito, tem se entendido que a realização de uma sociedade com base nas recomendações dos direitos humanos se dará por meio de uma transformação da atual para uma na qual se valorizem os direitos humanos, por meio de comportamentos guiados por valores, crenças, práticas e cultos voltados para esse fim. Assim, apesar da importância dos sistemas legislativo e judiciário dos Estados nesse processo de internalização e/ou fortalecimento dos direitos humanos nos países, estes, por si sós, são inefficientes em consolidar os princípios dos direitos humanos, pois possuem como ação mais direta a de coagir comportamentos, mas não necessariamente transformar valores e condutas humanas presentes nas relações sociais cotidianas.

A efetivação da educação em direitos humanos, por sua vez, enfrenta o desafio de encontrar conteúdos programáticos e metodologias significativos para atingir os objetivos a ela conferidos.

Consoante o mencionado acima, tendo em vista a importância para a atualidade do convívio igualitário dos cidadãos na diversidade étnico-racial, que é uma das metas que mais se busca na implementação dos direitos humanos, tanto para que se criem alternativas construtivas para os conflitos violentos, quanto para que se elimine a exclusão de grupos ao acesso a todo o patrimônio da humanidade, ou para que todos os indivíduos possam se enriquecer com a diversidade que possuímos, a educação em direitos humanos deve se ater, como tem feito, especialmente a esse tema.

Considerando particularmente o Brasil, observamos, apesar de o princípio da igualdade e solidariedade ser consagrado em sua Constituição Federal, proclamado como um valor que pretendemos cultivar, que o que se evidencia é a exclusão de grupos chamados de *minorias*, justamente em decorrência da diversidade que apresentam. No que concerne à diversidade étnico-racial no Brasil, avaliamos que a situação à qual a população negra tem sido submetida perpetua a convivência injusta, porque desigual e prejudicial e destrutiva para toda a sociedade.

Sendo assim, é mister que a educação em direitos humanos tenha sua atenção voltada para formas de atingir e transformar o fenômeno do racismo, do preconceito e da discriminação racial contra a população negra, aprofundando-as. É nesse contexto que o presente trabalho pretendeu, com base em produção teórica da área da psicologia social, antropologia, educação a respeito do assunto e experiência empírica, investigar os componentes que estão presentes nas relações entre brancos e negros, que são produtos da cultura racista que vivemos e fazem perpetuar as condutas preconceituosas e discriminatórias e, conseqüentemente, a desigualdade racial no Brasil. Isso para que sirvam de elementos para os programas de educação em direitos humanos e outros correlatos, cuja meta seja a eliminação da discriminação racial nas relações sociais, funcionando, de acordo com Norberto Bobbio, como instrumento para a efetivação das diretrizes e princípios previstas e almejadas pela comunidade internacional de direitos humanos (BOBBIO, 1991).

É do entendimento dos juristas Comparato (1993) e Flávia Piovesan (2006) que as políticas afirmativas que se dão na forma de criação de direitos determinados pela diferença de grupos como mulheres, pessoas com deficiências, idosos, negros etc. têm sua fundamentação teórica e jurídica no princípio da igualdade e no princípio da solidariedade, que fazem parte dos fundamentos dos direitos humanos e da Constituição Federal. Com efeito, no caso da política pública brasileira de ação afirmativa com base em critérios de cotas raciais para o acesso às universidades, que tem como objetivo gerar a igualdade de oportunidade à formação universitária para jovens pretos, brancos pobres e indígenas, propondo a reserva de vagas para alunos que realizaram integralmente sua formação na rede pública, para pretos, pardos e indígenas em instituições federais de ensino, por meio de discriminação positiva e de acordo com a porcentagem de negros e pardos em cada unidade da Federação.

Este trabalho não pretende discutir a coerência jurídica e política da política de ação afirmativa por meio de cotas nas universidades, posto que aqui, em conformidade com o argumento acima, já se parte da convicção do carácter justo e pertinente da proposta. Nem irá, igualmente, discutir as conseqüências sociológicas e políticas da medida para a população negra e sociedade brasileira e sua eficácia reparativa, posto que aqui já se admitem positivas. De fato, apóia-se no entendimento de que a política de ação afirmativa é um instrumento de empoderamento político da população negra, que representa um importante passo da política brasileira no caminho da consolidação da democracia no país (PINHEIRO, 2001).

Na verdade, o fenômeno do racismo, como toda ideologia, afeta a sociedade de uma forma complexa, de maneira que, além dos campos políticos e jurídicos, em outras esferas há que se intervir para mais efetivamente provocarmos uma transformação. As condutas preconceituosas e discriminatórias geradas pelo racismo ocorrem no âmbito das relações sociais, cotidianas e corriqueiras, de formas, muitas vezes, bastante sutis, mas não menos prejudiciais, afetando profundamente os indivíduos, psicologicamente inclusive.

As universidades que implementaram a política de ação afirmativa por meio de cotas, em seus campus, promoveram um ambiente de convívio entre brancos e negros que talvez seja inédito em nossa história e possivelmente na história dos indivíduos que estão vivenciando a experiência de serem alunos lá, isto é, é provável que em alguns casos as

peças que se relacionam nesse ambiente não teriam a oportunidade de fazê-lo em outra ocasião ou espaço. Trata-se, portanto, de um ambiente que, de acordo com o estigma brasileiro, sempre esteve reservado a uma população socialmente privilegiada, composta em sua grande maioria por pessoas brancas, e, a partir da implementação da política, cumprindo os desígnios do projeto Ministerial da Diversidade na Universidade, passou a proporcionar o convívio entre negros e brancos e, juntamente com isso, as idéias do direito de compartilhamento do lugar de privilégio entre brancos e negros e da igualdade de oportunidades de desenvolvimento.

Ou seja, de maneira indireta, as políticas de acesso por cotas raciais trazem como decorrência um convívio ó mesmo que forçado pela lei ó entre esses diferentes, que, na maioria dos casos, estão compartilhando o mesmo ambiente pela primeira vez. Esse ambiente, no entanto, apesar de público, não é neutro, assim como o encontro dessas pessoas não se assemelha a encontros de grupos diferentes que nada sabem uns sobre os outros. Ao contrário, a relação entre essas pessoas não está isenta dos efeitos do racismo que historicamente atua na cultura brasileira, pois não é impermeável a eles. Por isso tudo, os conflitos latentes ou presentes nas relações raciais da sociedade brasileira estarão presentes nas relações entre os alunos que estão vivendo essa experiência e na relação deles com a instituição, de forma mais visível.

Com efeito, diz Segato (2008), em sua abordagem sobre os efeitos da implementação da política de ação afirmativa por meio de cotas raciais e do debate em torno dela:

“Eficácia reparadora: (...) as cotas acusam, com sua implementação, a existência do racismo (...); Eficácia experimental: (...) Constitui um verdadeiro laboratório de experimentação sociológica e pedagógica, um campo de observação onde os resultados da intervenção podem ser periodicamente verificados e submetidos à crítica. (...) Eficácia política: (...) tem, ainda, um efeito secundário, porém de extraordinária relevância: nele, a nação aceita publicamente sua responsabilidade pela prática sistemática do racismo ao longo de sua história. (...) Esse processo de aceitação de responsabilidade, tema absolutamente atual da filosofia contemporânea, é o

único capaz de levar uma sociedade nacional à reconciliação e a paz.ö
(SEGATO, 2006/2007, p. 83-85)

Nesse sentido, parto do pressuposto de que a relação das pessoas submetidas a essa experiência traz, mais explicitamente, as tensões e os conflitos em geral silenciados entre os brancos e negros (o preconceito sofrido e silenciado, percebido e não revelado, praticado e não dito) e os vícios que em geral dificultam ou impossibilitam que esses elementos sejam percebidos. Produz o efeito de uma verdadeira lupa sobre o que ocorre nas relações cotidianas no ambiente social, por meio das situações inerentes à experiência universitária. O fato de esses jovens terem passado pelo processo de disputa por vagas universitárias e, portanto, por um processo em que se vivencia um alto grau de competitividade, corresponde às circunstâncias sociais que José Leon Crochik (1995) descreve como impulsionadoras da manifestação de preconceitos e atitudes de discriminação. Assim, como primeiras experiências, revelam situações que apontarão fatores a serem observados em futuros programas direcionados à promoção da igualdade racial, sendo essa a razão da escolha do ambiente a ser pesquisado.

A visualização desses conflitos deve ser entendida como uma vantagem, na medida em que, a partir daí, esses fatores podem ser trabalhados. Em outras palavras, a criação desse ambiente de diversidade nas universidades pelas instituições que implementaram a política de cotas raciais pode promover a manifestação de tensões e conflitos pelos estudantes. Se os aspectos suscitados não forem observados e trabalhados, a política não alcançará a eficácia desejada, podendo criar outro ambiente de reprodução e/ou multiplicação de preconceitos raciais, discriminação racial e, conseqüentemente, desigualdade racial, em vez de contribuir para a sua superação. Por outro lado, a implementação dessa política se constitui em um verdadeiro laboratório para a preposição de uma metodologia voltada para a solidariedade, de forma que, se os elementos suscitados forem trabalhados, como se propõe, importantes resultados poderão ser obtidos em direção à promoção da igualdade nas relações raciais brasileiras e, portanto, poderemos nos beneficiar do enriquecimento que o convívio igualitário na diversidade pode proporcionar.

Assim, a partir da implementação da referida política em algumas universidades, tendo como base a produção teórica na área da psicologia social sobre o tema, pretende-se discutir os aspectos que são produzidos pela cultura do racismo e reproduzidos pelas

atitudes dos indivíduos, presentes nas relações sociais entre as pessoas negras e brancas envolvidas diretamente com essa experiência, analisando como influenciam na experiência dos estudantes na efetivação dos objetivos da política e de seus fundamentos, a saber, os princípios da igualdade, da diversidade e solidariedade. Tudo para que sirvam como aspectos orientadores de propostas programáticas das atividades de educação em direitos humanos voltadas para a eliminação da discriminação racial.

É de salientar que a identificação dos fatores que são suscitados nas relações entre os estudantes brancos e negros cotistas nessa experiência diferenciada tem como objetivo coletar um conteúdo útil para a elaboração de medidas educacionais que possam transformar as tensões e conflitos na direção do convívio construtivo entre negros e brancos. Portanto, sob o ponto de vista deste trabalho, os elementos coletados não têm nenhuma relação com uma avaliação negativa da política; ao contrário, como já mencionado, a política cria uma oportunidade única para se desenvolverem métodos e técnicas de educação em direitos humanos.

2. UNIVERSALISMO E RELATIVISMO E DIREITOS HUMANOS

Nos últimos 50 anos, instalou-se um debate entre a pretensão universalista dos Direitos Humanos e os defensores do relativismo cultural (corrente fortemente pautada nas concepções antropológicas relacionadas à não superioridade de um povo sobre outro) sobre a possibilidade de se estabelecer uma ética-moral universal para todos.

Segundo Vicente Barreto (2002), a idéia central do relativismo consiste em afirmar que nada pode atender ao bem-estar de todo ser humano, isso porque os seres humanos não são semelhantes em nenhum aspecto que comporte generalizações. Esse argumento resulta de uma constatação antropológica da existência na humanidade de diferentes valores, hábitos e práticas sociais, que se expressam sobre variadas formas culturais, e, por isso, é impossível o estabelecimento de normas universais de comportamento social. Aponta que há quem defenda que os Direitos Humanos são uma moralidade mínima, uma espécie de religião global, imperialista.

Os argumentos universalistas, por outro lado, demonstram que algumas necessidades são comuns a todos os seres humanos e que há valores que conduzem à satisfação de necessidades compartilhadas por todos eles.

Com efeito, como argumenta Flávia Piovesan (1997) a respeito do debate internacional sobre a universalidade dos direitos humanos, a Declaração Universal de Direitos Humanos não representaria um mínimo denominador comum de distintos sistemas e culturas, mas o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, e, nesse sentido, os princípios universais dos Direitos Humanos seriam escolhas políticas e, assim, não precisam representar a essência cultural dos povos e nações e também não trazem prejuízo ou aniquilamento cultural.

Nas palavras de Michael Freeman (2002), o universalismo dos direitos humanos pode ser compatível com o respeito à diversidade cultural, por que os defensores dos direitos humanos podem tolerar ou celebrar todas as culturas, com a condição de que elas

não oprimam e aviltem aqueles que estão sob o seu poderö (FREEMAN, 2002, p. 312). Como propõe Boaventura dos Santos (2003), òé o princípio da unidade na diversidadeö.

É com esse fundamento que a superação do racismo e as ações de Educação em Direitos Humanos serão discutidas neste trabalho.

3. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE, SOLIDARIEDADE E DIVERSIDADE

1. Igualdade

A noção de igualdade como justo foi criada na Grécia, como elemento fundamental a contrapor o poder arbitrário dos governantes, isto é, como garantia de que a legislação, escrita, a ser aplicada a um indivíduo deveria ser aplicada a todos, independentemente da vontade subjetiva do aplicador da lei. O princípio da Igualdade desenvolvido por Aristóteles representou para os gregos a essência da democracia uma vez que, além de ser relacionado diretamente com a idéia de justiça, veio contrapor a política tirânica em que um homem governava detendo a lei em suas próprias mãos, e para estabelecer as leis escritas como uma forma de criação de direitos iguais a todos (COMPARATO, 1993, p. 2).

Dentro do sentido formal do princípio da igualdade está o conceito de Aristóteles da justiça distributiva, do qual se entende a igualdade proporcional, em que se deve o tratamento aos indivíduos na medida de suas desigualdades como forma de se obter a verdadeira relação de igualdade entre os diferentes e, assim, estabelecer a igualdade de exercício dos direitos previstos em um ordenamento jurídico para que se efetue o postulado todos são iguais perante a lei. É esse conceito que permeia o princípio da igualdade defendido pelos artigos da Constituição Federal Brasileira de 1988.

2. Solidariedade

Sendo assim, conforme dispõe Comparato (1993), o princípio jurídico da igualdade dá nascimento a direitos determinados, sem que isso se caracterize como uma discriminação, isto é, a partir de um critério de diferenciação, desde que uma desigualdade de tratamento jurídico possa ser justificada por um objetivo de interesse público, ela não quebra o princípio da igualdade, ao contrário, faz com que o princípio seja efetivamente

realizado. Não se trata de proteger um indivíduo ou uma determinada minoria, mas de criar um direito a todos que se encontram em uma situação descrita de modo geral e impessoal pela norma jurídica, para que todos tenham sempre acesso em igualdade de condições. E, nas palavras do autor: “A igualdade perante a lei (...) é a verdadeira garantia para a evolução harmônica da humanidade, cuja grande riqueza (...) é feita pela unidade de suas diferenças” (COMPARATO, 1993, p. 78).

A partir do séc. XIX, diante da extrema atenção dada às liberdades privadas e ao individualismo próprio das sociedades burguesas, e da constatação da necessidade de se atentar aos componentes sociais que ocasionam desigualdades e de se elaborarem diretrizes que compensassem essas desigualdades sociais para se garantir as liberdades sociais, com base no conceito da justiça distributiva de Aristóteles, desenvolveram-se o princípio da solidariedade e os chamados direitos sociais.

Conforme dispõe Comparato, “com base no princípio da solidariedade, passaram a ser reconhecidos como direitos humanos os chamados *direitos sociais*, que se realizam pela execução de políticas públicas, destinadas a garantir amparo e proteção social aos mais fracos e mais pobres, ou seja, àqueles que não dispõem dos recursos indispensáveis para viver dignamente” (COMPARATO, 2006, p. 538), assim como o direito à educação formal, à saúde etc.

3. Diversidade

Conforme diz Boaventura dos Santos, vivemos durante muito tempo sob o domínio exclusivo do monoculturalismo.

Roger Rios (2008) expõe que a luta para se eliminar o tratamento privilegiado a pessoas de diferentes classes sociais, durante a Revolução Francesa, foi um momento histórico importante e o reconhecimento e o direito à diferença não atuam de forma diversa a essa etapa de evolução humana, ao contrário, fortalecem a efetivação do princípio da igualdade defendido nessa revolução.

Conforme discorre Lindgren Alves (2006), a palavra multiculturalismo está associada a políticas públicas destinadas a valorizar a diversidade cultural. Mas não só isso, essas políticas são permanentes e têm como objetivo trazer para o ordenamento jurídico e para a vida pública interesse de grupos que não estavam representados. Trata-se de uma política permanente, que busca uma sociedade que conviva com a diversidade, a partir de direitos específicos. Assim, por exemplo, é o caso de criar o direito específico a pessoas indígenas de irem a uma escola em que se ensine a cultura indígena.

Outras formas de criação de políticas específicas para grupos diferenciados, no entanto, são as políticas de ações afirmativas voltadas à promoção da igualdade. São provisórias, isto é, como princípio, devem existir somente enquanto persistir a condição de desigualdade que a política pretende alterar. Com efeito, o direito à educação é um dos direitos sociais previstos em nossa Constituição e em documentos internacionais de Direitos Humanos. Esse é um mesmo direito para todos. A partir desse direito universal é que se criam os direitos específicos relacionados à educação, como é o caso da política de ação afirmativa por meio de cotas implementada em algumas universidades públicas do Brasil. O fundamento dessa política invoca o direito à diferença em relação à população negra e indígena, assim como pleiteia o reconhecimento ao direito específico de grupos minoritários de ingressar na universidade por meio especial, tudo para a promoção do direito à igualdade de oportunidade de educação.

Contudo, para que políticas e leis sejam feitas especificamente para um grupo, é necessário que esse grupo seja reconhecido como um grupo que possui características diversas da maioria, que essa diferenciação traga como consequência prejuízos sociais a esse grupo pouco representado nos espaços públicos e que essas características demandem tratamentos diferenciados.

Esse tem sido o papel das estatísticas relacionadas à população negra e indígena, de fornecer subsídios para as ações de discriminação positiva direcionadas especificamente a esses grupos.

4. POLÍTICA DE AÇÃO AFIRMATIVA POR MEIO DE COTAS RACIAIS NAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

1. Breve histórico sobre a política de cotas no Brasil

A expressão tem origem nos Estados Unidos, nos anos 60, quando das reivindicações democráticas internas como o movimento dos direitos civis começam a ser eliminadas as leis segregacionistas e o movimento negro americano, apoiado por liberais e progressistas brancos, pressiona o Estado para que, além de garantir leis anti-segregacionistas, viesse a assumir uma postura ativa para a melhoria das condições da população negra.

A partir daí, as ações afirmativas também foram experimentadas na Europa Ocidental, na Índia, Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, África do Sul, Argentina, Cuba, entre outros países. Nesses diferentes contextos, as ações afirmativas assumiram formas diversas, tais como: ações voluntárias, programas governamentais ou privados, leis e orientações a partir de decisões jurídicas ou agências de fomento.

As principais áreas de contemplação das ações afirmativas são: o mercado de trabalho, como contratação, qualificação e promoção de funcionários; o sistema educacional, especialmente o ensino superior; a representação política. Seu público alvo variou de acordo com as situações existentes e abrangeu grupos como minorias étnicas, raciais, pessoas com deficiências especiais e mulheres.

O primeiro registro no Brasil de uma mobilização no sentido de solucionar o problema da discriminação racial no mercado de trabalho ocorreu em 1968, quando os técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho se manifestaram favoravelmente à criação de uma lei que obrigasse as empresas privadas a manter uma porcentagem mínima de empregados negros em seus quadros de funcionários, variando entre 20%, 15%, 10%. Entretanto a lei não chegou a ser elaborada.

Somente em 1980 houve a primeira formulação de um projeto de lei nesse sentido, pelo deputado Abdias Nascimento, propondo uma ação compensatória para o afro-brasileiro, que consistia em 20% de vagas para mulheres negras e 20% para homens negros no serviço público, bolsa de estudos, incentivos às empresas do setor privado para a eliminação da prática de discriminação racial, introdução da história das civilizações africanas e do africano no *currículum* de ensino do Brasil. Contudo o projeto não foi aprovado pelo Congresso Nacional.

Já na década de 1990, verificamos maior movimentação nacional em torno da política de ação afirmativa: Em 1995, aconteceu no Brasil a primeira política de cotas adotada nacionalmente, na legislação eleitoral, que estabelecia uma cota mínima de 30% de mulheres para as candidaturas de todos os partidos políticos. Nesse mesmo ano, a Marcha Zumbi enviou ao governo federal o Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial, propondo ações afirmativas para o acesso de negros a cursos profissionalizantes e universidades. Por decreto se instituiu o GTI ó Grupo de Trabalho Interministerial ó para desenvolver políticas de valorização e promoção da população negra e o GTEDEO ó Grupo de Trabalho para a eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação ó para implementar as medidas da convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela qual o Brasil se compromete a implementar política nacional de promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. No poder legislativo, surgiram propostas de ações afirmativas nos projetos do Deputado Florestan Fernandes (PT/SP), em 1993, projeto de emenda constitucional; da Senadora Bendita da Silva (PT/RJ), em 1995, Projetos de lei 13 e 14; do Deputado Federal Paulo Paim (PT/RS), em 1995, Projeto de lei 1239; do Deputado Federal Luiz Alberto (PT/BA), 1998, Projetos de lei 4567 e 4568; do Senador Antero Paes de Barros (PSDB), 1999, Projeto de lei 298. Até o final da década de 90, nenhum desses projetos foi aprovado ou implementado.

Foi em 2001 que o Ministério do Desenvolvimento Agrário assinou portaria que cria uma cota de 20% para negros participarem da estrutura institucional do Ministério e do INCRA. No mesmo ano foi criada a política de cotas de contratação de negros (20%), mulheres (20%) e portadores de deficiências físicas (5%) para os cargos de assessoramento do Ministério da Justiça e em 2002, foi criada pelo Ministério de Estado das Relações Exteriores a política de concessão de 20 bolsas de estudo federais a afrodescendentes que se preparam para o concurso de admissão ao Instituto Rio Branco.

No âmbito do ensino superior, uma lei estadual do Rio de Janeiro estabeleceu, em 2001, que 50% das vagas dos cursos de graduação das universidades estaduais fossem destinadas a alunos oriundos de escolas públicas, e outra, em 2002, estabeleceu que nas mesmas universidades se deveria destinar 40% dessas vagas a candidatos negros e pardos. No Paraná, em 2002, também foi criada a lei que estabelece três vagas, em cada uma das cinco universidades estaduais, destinadas a membros da comunidade indígena da região.

O projeto de reforma universitária encaminhado pelo Ministério da Educação propõe, entre outras coisas, a reserva de vagas para alunos que realizaram integralmente sua formação na rede pública, para negros, pardos e índios. Esses alunos teriam direito a vagas em instituições federais de ensino, por meio de discriminação positiva e em acordo com a porcentagem de negros e pardos em cada unidade da Federação. O projeto, ainda em discussão, também poderá envolver instituições públicas estaduais e privadas, como já ocorre por meio do Programa Universidade para Todos Pro-Uni. Apesar de o projeto se encontra em tramitação no Congresso, iniciativas independentes neste mesmo sentido foram tomadas por instituições do ensino superior, por exemplo, em São Paulo, pela UNIFESP, UNICAMP, em Brasília pela UNB, no Rio de Janeiro pela UERJ.

2. Fundamentos

A política de ação afirmativa por meio de cotas tem como fundamento jurídico esses princípios expostos acima. Com efeito, o direito à educação é um dos direitos sociais previstos em nossa Constituição e em documentos internacionais de Direitos Humanos; inclusive se relaciona com o que vem se entendendo por direito ao desenvolvimento. Da mesma forma, o direito específico de grupos minoritários de ingressar na universidade por meio especial vem ao encontro do que se entende por princípio da igualdade.

Segundo Flávia Piovesan, (2006), a Declaração Universal de 1948 introduz a concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade dos direitos, considerando universalidade na concepção de que a condição humana é o requisito único para a titularidade de direitos e o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade. A indivisibilidade dos

direitos humanos combina o discurso liberal e o discurso social da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade, na medida em que considera os direitos econômicos, sociais e culturais em mesmo grau de importância e necessidade ao desenvolvimento e à garantia da dignidade da pessoa que direitos civis e políticos.

Fazendo uma análise sobre as fases dos direitos humanos, essa intelectual enfatiza que a primeira fase dos direitos humanos foi marcada pelas consequências da Segunda Guerra Mundial, que seria a tônica do temor da diferença (ou da diferenciação) gerada pelo nazismo, o que levou a comunidade internacional de direitos humanos a uma atenção especial à proteção geral com base na igualdade formal.

No entanto, no decorrer da evolução dos direitos humanos ao longo dos anos, verificou-se a insuficiência do tratamento do indivíduo de forma genérica e abstrata, quando constatada a vulnerabilidade de determinados grupos se não tratados por proteção especial e particularizada. Ao contrário, determinadas violações de direitos exigem respostas específicas e diferenciadas, por exemplo, com relações às mulheres, às crianças e à população afrodescendente.

Nesse mesmo sentido, expõe Kabenguele Munanga (2006) que, depois da Segunda Guerra, os liberais esperavam que a Declaração Universal de 1948 resolvesse o problema das minorias, pois seriam protegidas indiretamente por meio das garantias dadas a todos os indivíduos de seus direitos civis e políticos fundamentais, já que esses direitos fundamentais são sempre exercidos em comunidade com outros indivíduos e, portanto, o reconhecimento de tais direitos individuais protegeria a vida do grupo, sem a necessidade de se considerar se o indivíduo pertencia a qualquer grupo distinto. No entanto, verificou-se que esse modelo de Estado neutro perante as questões provocadas pela diversidade dos grupos étnico-culturais seria incapaz de resolver as questões resultantes das controvérsias concernentes às minorias.

Flávia Piovesan (2006) considera que, diante deste contexto, no âmbito dos direitos humanos, ao lado do direito à igualdade surge também, como direito fundamental, o direito à diferença. Assim, a diferenciação não mais seria utilizada para a aniquilação de direitos, mas, ao invés, para a promoção de direitos. E assim, como parte da concepção de igualdade, destaca três vertentes:

- a) igualdade formal: todos são iguais perante a lei;
- b) igualdade material no que corresponde à justiça distributiva social (orientada pelo critério sócio-econômico);
- c) igualdade material correspondente à justiça enquanto reconhecimento de identidades (orientada por critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).

Foi, então, nesse contexto que se aprovou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, trazendo as propostas para enfrentar a problemática da discriminação no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, das quais se destacam duas estratégias com essa finalidade: a repressivo-punitiva e a estratégia promocional que tem como objetivo promover, fomentar e avançar a igualdade.

O documento oficial brasileiro sobre a Conferência das Nações Unidas contra o Racismo ocorrida em agosto e setembro 2001 defende a adoção de ações afirmativas para a população afro-descendente, nas áreas de educação e trabalho, e nas recomendações finais endossa a importância de os Estados adotarem ações afirmativas como medidas especiais compensatórias voltadas a aliviar a carga de um passado discriminatório daqueles que foram vítimas da discriminação racial, xenofobia e outras formas de intolerância.

Esse é um dos fundamentos jurídicos para a criação da política pública brasileira de ação afirmativa com base em critérios de cotas raciais para o acesso às universidades no qual se espelhou o projeto de Reforma Universitária encaminhado pelo Ministério da Educação, que propunha a reserva de vagas para alunos que realizaram integralmente sua formação na rede pública, para negros, pardos e índios. Esses alunos teriam direito a vagas em instituições federais de ensino, por meio de discriminação positiva e em acordo com a porcentagem de negros e pardos em cada unidade da Federação.

Essa política está em concordância com os compromissos que o Estado Brasileiro assumiu com a comunidade internacional para a implantação dos princípios da Declaração dos Direitos Humanos e seus tratados, especificamente da Convenção

Internacional da Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 21 de dezembro de 1965 e ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968, que, entre outras coisas, em seu artigo 2º, estabelece que os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação racial em todas as suas formas e a encorajar a promoção de entendimento entre as raças.

Assim, na busca de encontrar instrumentos e aprimorá-los para a efetividade concreta dos direitos humanos declarados e seus fundamentos, ao se desenvolver na prática, deve-se analisar se a política de ação afirmativa por meio de cotas, na forma em que é vivenciada nas universidades brasileiras, efetivamente implementa os princípios da igualdade e da solidariedade em que é fundada ou, em decorrência de uma sociedade preconceituosa e racista e da presença do preconceito e discriminação nas relações sociais nas universidades, encontra desafios para promover a efetiva igualdade de oportunidades para os jovens negros e brancos.

3. Breve exposição dos argumentos contrários à implementação de política de cotas nas universidades

Segundo expõe Munanga (2006), do debate atual em torno da política de cotas, podem-se retirar, esquematicamente, as seguintes idéias:

a) a política afirmativa de cotas nas universidades ameaça a identidade nacional ou a unidade nacional, reforçando uma exaltação da consciência racial que não existe no Brasil, posto que somos uma nação que já tem uma consciência de si própria como um povo miscigenado e que convive harmonicamente com isso. Essa exaltação forçada poderia acarretar em conflitos raciais que atualmente não existem na sociedade brasileira;

b) o Brasil estaria pressionado internacionalmente para implementar as políticas de cotas, o que estaria fazendo por uma imposição, algo que não vem ao encontro das demandas próprias do Brasil;

c) já está demonstrado pela ciência biológica que raças humanas não existem, por isso não tem significado prático realizar políticas que enfatizam a diferença racial;

d) é uma política paternalista, de cunho assistencialista;

e) a política de cotas acarretaria uma diminuição da qualidade de ensino da população brasileira;

f) para a democratização do ensino, seria necessária política mais abrangente que considere o aspecto social da pobreza no Brasil, isto é, haveria de ser uma política para todos os que não têm acesso à educação, independentemente do aspecto étnico-racial;

g) a implementação da política de cotas, na prática da convivência entre alunos em uma universidade que por imposição legal vive uma situação artificial, pode acarretar em experiências constrangedoras e de grande sofrimento para o discriminado.

4. Breve exposição dos argumentos favoráveis à implementação de política de cotas nas universidades

a) A política de ação afirmativa sob o viés do Princípio da Igualdade:

Flávia Piovesan (2006) argumenta que a igualdade e a discriminação pairam sob o binômio da exclusão-inclusão. E, sendo assim, não é suficiente proibir a exclusão para se garantir a inclusão. Portanto, somente o combate repressivo à discriminação não é suficiente para se avançar na igualdade, mas é necessário conjugá-lo com a ação de promoção da igualdade. Nesse âmbito, da estratégia promocional, é que se colocariam as políticas compensatórias capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais, mencionadas no parágrafo 4º do artigo 1º da *Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial* (1969) como medidas especiais.

Art. 1º, § 4. Não serão consideradas discriminação racial as **medidas especiais** tomadas com o único objetivo de assegurar o progresso adequado

de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos

Na Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata de Durban (2001), as recomendações finais endossam a importância de os Estados adotarem ações afirmativas como medidas especiais compensatórias, voltadas a aliviar a carga de um passado discriminatório daqueles que foram vítimas da discriminação racial, xenofobia e outras formas de intolerância.

Segundo Flávia Piovesan (2006), nesse sentido se situam as ações afirmativas, como medidas especiais e temporárias que cumprem uma finalidade pública decisiva ao projeto democrático, tendo as seguintes características:

- ó asseguram a diversidade e a pluralidade social;
- ó viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve se moldar no respeito à diferença e à diversidade;
- ó buscam remediar um passado discriminatório;
- ó objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, e, por meio dela, transitar-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva;
- ó a não adoção de tais medidas eficazes a romper o legado de exclusão étnico-racial compromete a plena vigência dos direitos humanos no país, da democracia, sob pena de termos democracia sem cidadania.

b) Em relação ao argumento de que a política afirmativa de cotas nas universidades ameaça a identidade nacional ou a unidade nacional, reforçando uma exaltação da consciência racial que não existe no Brasil, e, por isso, poderia acarretar em conflitos raciais que atualmente não existem na sociedade brasileira (argumento ão), Munanga (2006) observa que, considerando que o conteúdo da raça é social e político, e que existe uma desigualdade social historicamente construída entre as raças branca e negra, que não

se confunde com questões econômicas de todos os pobres brasileiros, no Brasil já existe um trabalho do Movimento Negro, desenvolvido há 30 anos, de conscientização de negros e mestiços em torno da mesma identidade de grupo. Assim, afirmar que a definição bipolar dos brasileiros em raças negras e brancas nasce das políticas de ação afirmativa ainda em debate é ignorar a história do Movimento Negro Brasileiro (MUNANGA, 2006, p. 53). Ademais, os conflitos violentos entre a raça branca e negra já existem na sociedade brasileira e se revelam nas práticas do racismo, como demonstram os dados sobre exclusão, violência policial, mortalidade juvenil e outros. Ignorar isso é tentar manter invisível a desigualdade que decorre dos componentes étnico-raciais que dividem a sociedade.

c) Com relação ao outro argumento, de que o Brasil estaria pressionado internacionalmente para impor as políticas de cotas (argumento bbo), no entender de Munanga (2006), pensar assim também é menosprezar o Movimento Negro Brasileiro, que sempre reivindicou políticas para reduzir a desigualdade racial.

d) A respeito do argumento cco, de acordo com Munanga (2006), a ideologia racista não precisa de um conceito de raça para se reproduzir, uma vez que o racismo hierarquiza, desumaniza e justifica a discriminação existente decorrente das diferenças fenotípicas por ela simbolizada. Dessa forma, a solução não está na negação das diferenças ou na erradicação da raça, mas sim na luta e numa educação que busquem a convivência igualitária das diferenças.

e) Com relação ao argumento de que a política de ação afirmativa por meio de cotas nas universidades é uma política paternalista, que acarretaria na diminuição da qualidade de ensino da população brasileira (argumentos ddo e deo), em entrevista concedida pelo Ministro Tarso Genro, relator do Agravo de Instrumento n. 2005.04.021.006358-2 sobre o sistema de cotas na Universidade do Paraná, elucida-se que a média dos alunos que entram para o Exame Nacional do Ensino Médio para o PROUNI (em que 36 % de bolsas foram concedidas a afrodescendentes) é superior àquela obtida pelos alunos tanto das escolas públicas como das privadas no mesmo exame. Segundo o Ministro, a política seria paternalista se fosse permanente.

f) A respeito do argumento òfö, ainda o relator Ministro Tarso Genro discute que é simplismo alegar que as ações afirmativas na política de cotas nas universidades têm como objeto reparar no presente as injustiças do passado, isto é, prestar uma compensação pelo sofrimento da escravidão, e somente isso. Na verdade, as políticas afirmativas de cotas nas universidades estariam corrigindo injustiças presentes, verificadas na desigualdade de acesso ao estudo universitário aos negros em comparação com os brancos. Ainda que se argumente que para que todo o ensino brasileiro seja democratizado é necessária uma política mais abrangente que a de cotas nas universidades para negros e indígenas, a política de cotas é adequada a proporcionar aquilo que chama de uma õelite novaõ, um novo cenário social, com diversificação racial, que contribuirá muito para a construção de uma sociedade pluralista e democrática que o Brasil requer.

Ademais, com relação a esse tema, no texto de Munanga (2006) encontramos o argumento no sentido de que é essencial se entender que a política afirmativa pretende abrir um espaço público institucionalizado à diversidade, e que isso, por si só, já traz vantagens aos estudantes, povo e democracia brasileira.

5. PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E RACISMO

Fábio Konder Comparato (2005), ao argumentar sobre o princípio da dignidade humana, inerente ao complexo dos fundamentos dos Direitos Humanos, diz que a descoberta da estrutura do DNA descoberta por Watson e Crick em 1953 revelou que cada ser humano possui um patrimônio genético único, salvo no caso de gêmeos homozigóticos. Em suas palavras, observa que a ciência veio confirmar a visão filosófica (...) de que o caráter único e insubstituível de cada ser humano, portador de um valor próprio, veio demonstrar que a dignidade da pessoa existe singularmente em todo o indivíduo (COMPARATO, 2005, p. 30).

Ao lado disso, também já foi constatado pela ciência que a classificação de indivíduos por raças não se justifica, uma vez que a estrutura genética dos integrantes do gênero humano não apresenta diversificação de espécies, isto é, as características que diferenciam fisiologicamente grupos de indivíduos como cor de pele, de olhos, formato de nariz e cabelo, por exemplo, são determinadas por elementos que não fazem parte da estrutura genética do ser humano. Dessa mesma análise, concluiu-se, inclusive, que existem mais diferenças genéticas entre pessoas pertencentes a mesmos grupos étnicos, povos de mesmas culturas e países, do que entre pessoas que vivem em locais, pertencem a grupos étnicos e/ou possuem cores de peles diferentes.

Em contraposição aos argumentos utilizados durante o decorrer da história da humanidade para justificar práticas de tratamento desigual às pessoas que possuem características físicas e/ou étnicas diversas, essa constatação científica, em que se demonstra a semelhança entre os seres humanos, tem sido intensamente utilizada para fortalecer os argumentos de que a igualdade de tratamento a todos os seres humanos é a forma mais justa de conduta dos indivíduos e das instituições para o desenvolvimento da sociedade atual.

Não por isso devemos entender que condutas racistas e as práticas de discriminação racial baseadas em característica fenotípicas, étnicas e culturais não ocorrem. Com efeito, o

jurista Celso Lafer (2005), em parecer dado em processo judicial brasileiro que versava sobre a prática do crime de racismo, elucidou que, ão se o racismo não pode ser justificado por fundamentos biológicos, no entanto, persiste como fenômeno social e é este fenômeno social, e não a raça, o destinatário jurídico da repressão prevista pelo art. 5º, XLII, da Constituição de 1988, e sua correspondente legislação infraconstitucional, a saber: ãa prática do **racismo** constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (LAFER, 2005, p. 58-59).

Explicando a ocorrência do fenômeno do racismo no Brasil, Kabengele Munanga (1996) atenta para o fato de que a sociedade brasileira é uma sociedade plural e essa pluralidade ou diversidade historicamente construída não é vivida tranqüila e harmoniosamente como deixou entender o mito da democracia racial brasileira. Pelo contrário, deu origem aos preconceitos raciais e étnicos que se conjugam para construir o racismo à moda brasileira. No entanto, ainda persiste a tendência social de se identificar com a idéia de que não somos ãtão racistas assim, que os brasileiros são afeitos à mistura racial, tratam-se bem na diversidade e falar sobre esse assunto poderia nos trazer uma desarmonia em um campo em que já somos harmônicos.

No entendimento de José Leon Crochick (1995), apesar de alguns intelectuais acreditarem que quanto menos se falar sobre o preconceito, melhor, posto que o fenômeno seria inevitável à constituição do indivíduo e muito arraigado à cultura para poder ser enfrentado, ão preconceito deve ser entendido e combatido, quer nos seus aspectos oriundos da subjetividade, quer nos seus fatores objetivos (CROCHICK, 1995, p. 96), uma vez que, mesmo que venha se perpetuando na cultura, isso não significa que seja inerente a ela. Acredita que o esclarecimento é uma forma de combatê-lo, pois a ãpolítica do silêncio ó conforme diz ó sobre o preconceito colabora para o esquecimento das violências de viés racistas praticadas pelo mundo e impede a manifestação daqueles que desejam se opor a elas.

Nesse sentido, Bobbio (2002) afirma:

ã não existe preconceito pior do que o de acreditar não ter preconceitos. Não há nada mais irritante que um anti-racismo preconceituoso, que se recusa a levar em conta as reais razões do racismo. Para parafrasear uma afirmação

que triste mas injustamente ficou célebre graças a Leonardo Sciascia, convidaria a que desconfiássemos dos profissionais do anti-racismo. A mim importa tentar compreender o racismo antes de condená-lo, o que é até bastante fácil, já que o racismo é tão mal-afamado que ninguém se declara publicamente racista (razão pela qual as pesquisas de opinião não são muito confiáveis). Em vez disso, deve-se preocupar compreendê-lo, porque, se por racismo se entende, numa primeira aproximação, uma atitude de desconfiança para com o outro e especialmente para o outro que intervém inesperadamente em nossa vida, há um pouco de racismo em cada um de nós, e não há nada pior que o moralismo barato, pois ele, geralmente, quando é barato, é também hipócrita. Em segundo lugar, e sobretudo, apenas tentando compreender suas razões é que podemos tentar corrigi-lo e, em hipótese extrema, eliminá-lo. (BOBBIO, 2002, p. 122-123)

São essas as razões que nos conduziram a discutir este tema.

De acordo com Marilena Chauí (1993), pode-se definir o racismo de três formas: a forma histórica, que considera o racismo como um conceito e uma ideologia que se constituíram apenas no século XIX, quando a idéia de raça, em sentido biológico e genético, tornou-se critério social e político de diferenciação; a forma pré-histórica, que considera o racismo como uma forma milenar e difusa de estabelecer diferenças, classificações e hierarquias entre os seres humanos; e a forma que o considera como uma relação de ideologias temporais e dinâmicas, sujeitas a transformações históricas, de modo que o racismo difuso dos gregos e romanos, na antiguidade, ou o racismo explícito do século XIX, são momentos de uma história ideológica (CHAUÍ, 1993, p. 1).

Norberto Bobbio (2002), em seu livro *Elogio da Serenidade*, expõe que a mera verificação da diversidade não gera necessariamente consequências nocivas a um bom convívio em sociedade e, portanto, não faz parte daquilo que se pode definir como racismo. A constatação da diversidade entre os seres humanos não é reprovável: os seres humanos são de fato diferentes entre si, diz. A atribuição de valores e juízos ao diferente é o que caracteriza o preconceito e a discriminação (BOBBIO, 2002, p. 103). E assim explica o preconceito: entende-se por preconceito uma opinião ou um conjunto de opiniões (...) que é acolhida acrítica e passivamente pela tradição, pelo costume ou por uma

autoridade de quem aceitamos as ordens sem discussão (BOBBIO, 2002, p. 103). Continuando, esclarece que os preconceitos coletivos são, por sua vez, aqueles que compartilhados por um grupo social inteiro e dirigidos a outro grupo social; derivam de um modo distorcido com que um grupo social julga o outro, gerando incompreensão, rivalidade, inimizade, desprezo ou escárnio. A consequência principal do preconceito coletivo é a discriminação.

Segundo Rios (2008), as expressões preconceito e discriminação foram muitas vezes utilizadas de formas correlatas pela legislação, como é o caso da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que tinha como objeto punir os crimes de preconceito de raça ou de cor, por meio do seu artigo 1º, que foi alterado pelo artigo 1º da Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997: "Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional". No entanto, segundo o autor, entende-se por preconceito as percepções mentais negativas em face de indivíduos e grupos socialmente inferiorizados, e, por discriminação, a materialização dessas atitudes na forma de condutas omissivas ou comissivas que produzem a desigualdade.

Com relação a esse assunto, o tratado internacional de Direitos Humanos chamado de "Convenção para a Eliminação de Toda forma de Discriminação Racial", aprovado em 1965, apresenta a seguinte definição a respeito da discriminação racial:

Artigo 1º. Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade dos direitos humanos e direitos fundamentais.

Para Rios (2008), o conceito jurídico da discriminação que a Constituição Federal traz em seu bojo, em acordo com o documento internacional, aponta para a reprovação jurídica das violações do princípio isonômico, atentando para os prejuízos experimentados pelos destinatários de tratamentos desiguais (RIOS, 2008, p. 19).

Existem dois tipos de discriminação: a discriminação direta e a discriminação indireta.

A discriminação direta ocorre pela conduta que tem a intenção de prejudicar pela diferenciação. Configura-se quando há um tratamento desigual motivado por um critério de diferenciação, previsto na lei como proibido. A discriminação direta pode ser implícita ou explícita.

A discriminação indireta ocorre por meio de práticas neutras que ocasionam a desigualdade de tratamento. Essa discriminação, portanto, não se configura por uma conduta prevista juridicamente como proibida. Ocorre por meio de atos, decisões, meios empregados para se obter um resultado que exclui determinado grupo. É o caso da discriminação institucional, por exemplo.

Assim, podemos entender que as práticas de racismo institucional, presentes no cotidiano das relações e processos das instituições brasileiras, ofendem os princípios da Constituição Federal, e especificamente o artigo 3º:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação

No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro cria obrigações de modo claro e direto somente relacionadas à discriminação na sua forma direta, intencional (RIOS, 2008). Na Constituição, por exemplo:

Art. 5º

XLII - a prática do **racismo** constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Na promoção dos Direitos Sociais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Segundo Leon Crochik (1995), o preconceito e a discriminação racial (cultural ou étnica) de um indivíduo ou grupo acontecem no âmbito das relações sociais, ou seja, nos ambientes familiares, de lazer e entretenimento, de trabalho, nas relações amorosas, sexuais, enfim, em todos os lugares e circunstâncias em que a relação entre dois ou mais indivíduos se dá.

Por isso, para entender o preconceito, precisamos recorrer a várias áreas do saber, uma vez que as relações sociais estão permeadas pela cultura. Tudo que compreende a esfera da cultura tem ligação com o comportamento preconceituoso e/ou discriminatório do indivíduo ou de um grupo.

Com efeito, dispõe José Leon Crochik (1995) que o preconceito ocorre como consequência da combinação de características individuais do ser humano e das características culturais da sociedade em que vive, e, além disso, do processo de socialização desse indivíduo com a sociedade com que vai interagir. Sendo assim, o processo de socialização de um indivíduo está relacionado com a cultura e com a história dessa cultura. No entanto, a forma como esse indivíduo responderá aos conflitos impostos pelo processo de socialização é que acarretará o comportamento preconceituoso ou não. E, nesse sentido, a cultura contribui, funcionando como uma estimuladora de criação de preconceituosos, ou ao contrário, como uma promotora do desenvolvimento de indivíduos maduros, solidários e saudáveis. Nas palavras do autor: "Para enunciar o óbvio não existe

indivíduo sem cultura, mas a cultura pode facilitar ou dificultar o desenvolvimento do indivíduo, o que não é tão óbvio (CROCHIK, 1995, p. 17).

O presente estudo irá tratar não das características individuais do ser humano pressuposto ao desenvolvimento do preconceito, mas das características culturais da sociedade e do processo de socialização que atualmente contribuem para a perpetuação do racismo na nossa sociedade.

Isso porque, para Crochik, a experiência e a reflexão são as bases da constituição do indivíduo na sua relação com a cultura. Uma relação sadia entre o indivíduo e a cultura é aquela em que ele reconhece nela uma possibilidade de desenvolvimento de si mesmo e dos outros. Em outras palavras, o indivíduo é produto da cultura e, por sua singularidade, diferencia-se dela. Essa singularidade permite ao indivíduo a autonomia de consciência e a espontaneidade da experiência, possibilitando uma visão crítica sobre a mesma e a autonomia para fazer escolhas, dentro dela. Quando o indivíduo, por outro lado, não consegue fazer essa diferenciação, será seu reproduzidor ou estará sempre a contrapondo, sem, no entanto, reconhecer esse processo. Nesses dois casos, o desenvolvimento do preconceito é propício.

Os fatores que fazem do indivíduo um sujeito capaz ou não de fazer essa diferenciação são matéria tratada por Crochik (1995), a partir de uma análise do psiquismo humano, sob a ótica de ensinamentos de Freud a respeito da personalidade narcísica do indivíduo e sua relação com a cultura.

Segundo o autor, a projeção é parte do processo psíquico do indivíduo, pelo qual este exerce o pensamento, a possibilidade de perceber o outro e de se conhecer. No entanto, essa projeção pode acontecer sem que os limites entre o indivíduo e outro sejam percebidos. Nesse caso, o indivíduo, ao invés de se perceber, perceber o outro e diferenciar-se do outro, por meio da projeção, anula o outro, ou a si mesmo. Quando o indivíduo anula o outro, vivencia a relação sem enxergar a realidade do que o outro é, e, assim, o outro se torna a extensão daquilo que o indivíduo não admite possuir, não aceita em si mesmo, não consegue reconhecer em si, mas enxerga no outro.

Quando, por outro lado, o indivíduo anula a si mesmo na relação, enxerga o outro da forma como a sociedade lhe caracteriza, por meio dos estereótipos e estigmas, sem que, enquanto sujeito, reflita sobre isso. Assim, atribui ao outro características que também não são reais a respeito desse outro.

Contudo, nos dois casos, ocorre a não projeção e, portanto, a não relação real, de forma que a visão do indivíduo sobre o outro está distorcida da realidade. O autor explica que nesses casos de indiferenciação do indivíduo com relação à cultura e ao outro ocorre o que chama de *“falsa projeção”*, que propicia o preconceito e as condutas discriminatórias, pois em razão disso ocorre a impossibilidade de a pessoa refletir sobre as experiências que vivência na cultura, criar uma expressão crítica e agir com autonomia. Assim, o indivíduo não percebe a sua visão distorcida sobre a realidade.

Ocorre que a diferenciação do indivíduo, por sua vez, também é estimulada ou dificultada pela cultura e pelo processo de socialização do indivíduo. Com efeito, na medida em que, nesse processo, são proporcionadas ao indivíduo oportunidades de reflexão sobre as suas reações diante da experiência que vive com o outro, esse indivíduo terá mais possibilidades de realizar a diferenciação. Se, por outro lado, a cultura induz o indivíduo a negar ou desvalorizar a reflexão sobre as suas experiências e a aceitação dos conflitos e das reações que advêm delas, diminui as possibilidades para a diferenciação.

Nesse caso, quando as reações são consideradas pela cultura e, conseqüentemente, pelo indivíduo como fragilidades, o resultado será que o indivíduo tenderá a entendê-las como ameaçadoras a sua própria existência. Assim, o indivíduo não estabelecerá uma relação com a cultura e o outro, de forma real, posto que estes lhe proporcionarão as experiências e as reações que lhe ameaçarão. Em outras palavras, tentará se livrar da experiência proporcionada pela relação com o que o outro realmente é e tenderá a anular a si ou ao outro, falseando a realidade, atribuindo ao outro características que não vê em si, componentes esses associados à fragilidade mencionada acima e aos estereótipos produzidos pela cultura.

Assim, o sujeito não consegue ver na cultura a oportunidade para o seu desenvolvimento e nem para o desenvolvimento dos outros. Nas palavras do autor:

ão preconceito diz respeito a um mecanismo desenvolvido pelo indivíduo para poder se defender de ameaças imaginárias, e assim é um falseamento da realidade, a qual o indivíduo foi impedido de enxergar e que contém elementos que ele gostaria de ter para si, mas que se vê obrigado a não poder tê-los; quanto maior este desejo de poder se identificar com a pessoa vítima do preconceito, mais este tem que ser fortalecido.ö (CROCHIK, 1995, p. 25-26)

É por isso que Miriam Chnaiderman (1996) argumenta que o racismo não tem a ver com a diferença, mas com a transformação do diferente no mesmo. Segundo a autora, a abordagem do racismo não deve ser analisada somente sobre o aspecto da dificuldade em se lidar com as diferenças, uma vez que o que leva ao racismo não é a incapacidade do indivíduo de suportar a diferença, mas, ao contrário, a ameaça de se ver semelhante àquele a que se atribui características que não gosta em si mesmos.

Esse fenômeno, considerado no âmbito do que ocorre coletivamente, manifesta-se socialmente da seguinte forma: o grupo discriminador, ao anular o outro grupo, não enxerga a realidade dos membros desse último e atribui a eles a extensão daquilo que seu grupo, em razão de seus valores culturais, condena e não consegue reconhecer em si mesmo.

Nesses casos, pode ocorrer a projeção mais genérica que se expressa no objeto como um todo (em um grupo como um todo), ou a projeção mais específica que se atém às características mais específicas atribuídas a esse objeto (a esse grupo). O primeiro tipo de projeção está mais ligada a fatores sociais e o segundo a motivos pessoais.

No primeiro caso, a fragilidade do ego busca clichês para se posicionar frente ao mundo confuso e ameaçador e o indivíduo adere a idéias socialmente aceitas, mesmo às racistas, homofóbicas, sexistas etc., por conveniência de estar camuflado na cultura. No segundo, estão presentes os conflitos oriundos de uma identificação, ocasionando reações diversas, por exemplo: o caso de o indivíduo presenciar uma situação em que uma pessoa está sendo humilhada ou fragilizada por alguma enfermidade ou deficiência pode fazer com que, por um lado, o indivíduo se identifique com ela e procure ser solidário, por outro, em razão da mesma identificação, tenha medo de também ser atingido e busque

absolutamente se afastar daquela situação, procurando diferenciar-se ao máximo daquela vítima, por vezes até repetindo a mesma atitude humilhante em relação a outro que considere mais frágil.

É de se observar que nas duas hipóteses o indivíduo que está sendo objeto do preconceito não é individualizado, mas pertence a um grupo escolhido como o outro do indivíduo que exerce o preconceito. Assim, as características que o indivíduo que exerce o preconceito atribui ao indivíduo que é vítima do preconceito são escolhidas pelo primeiro, podendo elas ser emprestadas da cultura (na projeção genérica) ou criadas a partir de motivos individuais (na projeção específica); mas essas características não são realmente próprias do indivíduo vítima do preconceito.

É como se verifica no seguinte exemplo: supondo que o objeto escolhido para a projeção seja o grupo de homossexuais. Assim, no primeiro caso, o indivíduo que exerce o preconceito adere à idéia de que todo homossexual tem um distúrbio mental que influencia seu comportamento social, tem uma sensualidade exagerada, é mais sensível etc. e, estando diante dele, relacionar-se-á com ele a partir desses valores, reagindo a eles, sem se dar conta da pessoa real que está à sua frente. No segundo caso, o indivíduo que exerce o preconceito, ao se deparar com um homem que demonstra sensibilidade e fragilidade diante de uma situação humilhante, ao se identificar pode lhe ser solidário, se afastar como uma rejeição à própria fragilidade e sensibilidade ou ainda vir a ter uma atitude violenta contra esse mesmo indivíduo, que, da mesma forma que no exemplo anterior, não foi considerado como uma pessoa real, com suas características reais pessoais, mas foi lhe atribuído as características que o indivíduo que exerce o preconceito não aceitam em si, como parte de si próprio.

Contudo, o indivíduo vítima do preconceito não é visto a partir de suas características individuais. Essas, ao contrário, podem ficar totalmente despercebidas aos olhos do indivíduo que exerce o preconceito, em um processo em que o indivíduo vítima não chega a ser considerado como um indivíduo em si, independentemente da idéia de grupo a que pertence. Temos, então, que aquilo que o indivíduo atribui como sendo característica do outro indivíduo que julga pertencer a um outro grupo constitui características ilusórias, posto que parte da construção cultural da sociedade a que pertence

(no segundo caso de projeção) ou do próprio indivíduo que exerce o preconceito (primeiro caso de projeção).

Como base teórica para fundamentar a análise das entrevistas deste trabalho dissertativo, considerar-se-á apenas o caso da projeção genérica. Isso porque o trabalho não pretende se dedicar à análise dos componentes individuais da personalidade propícia a desenvolver o preconceito, mas sim a manifestação do preconceito e das atitudes discriminatórias que têm como pano de fundo os componentes sócio-culturais atuais que contribuem para a perpetuação do racismo contra o negro no Brasil.

Com efeito, segundo o jurista Roger Raupp Rios (2008), o tratamento dos indivíduos como membros de um grupo inferiorizado ou excluídos por meio de estigmas é o que sem si configura um dano ó, ocasiona a desigualdade e é combatido pela Constituição Federal. A omissão diante das realidades e a neutralidade de procedimentos que acarretam no prejuízo de grupos discriminados, sob a aparente igualdade formal de todos, configuram ofensa à igualdade e ao direito a antidiscriminação.

Conforme ensina Crochik (1995), apesar de parecer que a projeção genérica é mais superficial e menos prejudicial, na verdade ocorre o inverso, verifica-se a menor indiferenciação do indivíduo em relação à sociedade. Considerando que, quanto mais frágil se encontra o ego em determinada situação, quanto mais confusão existe em torno do ego, maior a busca por estabilidade no mundo externo, o indivíduo, no caso da projeção genérica, tenta compensar essa fragilidade com a afirmação do grupo ao qual pertence e a negação do grupo que elege como contrário ao seu. Tem atitudes preconceituosas mais moderadas, uma vez que justamente não pretende trazer à consciência a manifestação do conflito, ao contrário, esforça-se para deixá-lo invisível, nas palavras do autor, *õcamufladoö* (CROCHIK, 1995, p. 28).

Contudo, nesse processo de socialização do indivíduo, a cultura contribui para o comportamento preconceituoso do indivíduo, da seguinte forma:

a) fornece os elementos históricos e culturais para a justificativa racional dos preconceitos, que são os estereótipos;

b) fornece os elementos morais para o desenvolvimento dos tabus.

Com relação ao item ão, segundo Crochik (1995), o estereótipo é um elemento do fenômeno preconceito, é um produto cultural que se relaciona diretamente com os mecanismos psíquicos do indivíduo.

Com efeito, o indivíduo que tende ao desenvolvimento do preconceito, manifesta esta tendência em relação a vários objetos, ou pessoas ou grupos, seja o grupo dos homossexuais, negros, judeus, deficientes físicos etc., mostrando que o preconceito tem mais relação com as características do indivíduo preconceituoso do que com as características do objeto. No entanto, as características que atribuirá a esses grupos, ou as reações que este indivíduo terá em relação a cada grupo, serão diferentes. Nesse caso, conforme explica o autor, a fixidez do conjunto de idéias e comportamentos diante de um mesmo grupo, isto é, a repetição da mesmas idéias atribuídas a um mesmo grupo e das mesmas reações diante desse grupo, acontece porque essas idéias e reações são produzidas pela cultura, sob a forma de estereótipos.

Já o estigma, apesar de muito próximo ao estereótipo, de acordo com Erving Goffman (1982), possui outra definição. O estigma se diferencia do estereótipo na medida em que se manifesta nas relações raciais sociais, mas é definido como um atributo de um estereótipo social. No estigma, dois pontos de vista existem: o olhar da sociedade que julga o indivíduo estigmatizado como desacreditável e o olhar do indivíduo estigmatizado que se sente desacreditado. Nisso se revela que a pessoa envergonhada tem vergonha de se envergonhar.

Segundo esse intelectual, o papel dos normais e o papel dos estigmatizados são parte do mesmo complexo, assim, o estigmatizado e o normal são parte um do outro. O estigma não envolve ãum conjunto de indivíduos concretos que podem ser divididos em duas pilhas, a do estigmatizados e a dos normais; envolve ãum processo social de dois papéis no qual cada indivíduo participa de ambos; em algumas conexões sociais ou momentos da vida. ãO normal e o estigmatizado não são pessoas, mas sim perspectivas (GOFFMAN, 1982, p. 149) geradas nas relações sociais. Se o atributo que determina a condição de estigmatizado é permanente, então, o indivíduo que o possui desempenhará o papel de estigmatizado em quase todas as situações sociais. Mesmo assim, o atributo

estigmatizador não determina se o indivíduo é normal ou estigmatizado, mas somente o momento em que o indivíduo irá desempenhar o papel de normal ou estigmatizado. Por isso é que aquele que é estigmatizado em determinado momento por determinado atributo, em outro momento manifesta preconceitos normais em relação a atributos de outro estigmatizado.

Assim, a cultura fornece o pano de fundo para o jogo da falsa projeção em que os indivíduos desempenham seus papéis de discriminador e discriminado. Ou seja, a cultura cria os estereótipos e coage os indivíduos a agir por meio deles.

Com relação ao item òbò, temos que o preconceito funciona ou é vivido como um tabu, como um fato que vivemos com angústia no passado, ou desejos que temos, e que condenamos ou nos envergonhamos, e, de forma imaginária, toda vez que algo nos remete a essa situação ficamos em estado de defesa, e, como um tabu, nossas reações diante dessa situação são sempre as mesmas.

Com efeito, conforme expõe o referido professor, baseando-se no conhecimento de Freud, a cultura desvaloriza o processo de reflexão e de experiência genuína, desencorajando a diferenciação do indivíduo da cultura, e ainda estimula o processo oposto de indiferenciação do indivíduo da cultura, a não reflexão pelo indivíduo, a não experimentação livre do indivíduo, a não oportunidade de conhecer a si mesmo por meio da propagação de idéias tais como: só pensa quem não tem o que fazer; aquele que experimenta a vida livremente é um ingênuo que não está preparado e é infantil pois age assim por não conhecer os perigos da vida que podem lhe causar o mal; deve se dar valor ao ser humano que sabe sobre tudo; mesmo que superficialmente, tenha decisões rápidas, e que não pense muito. Deve-se evitar o conflito (CROCHIK, 1995).

Os conflitos (...) entre os desejos e a possibilidade de sua realização na cultura são substituídos pela adesão imediata a uma realidade colocada como inexorável, na qual a não conformidade expressa através da reflexão crítica e da experiência ingênua é relegada a um defeito do sistema cognitivo ou como uma extravagância. (CROCHIK, 1995, p. 101)

Dessa forma, a cultura dificulta o desenvolvimento psíquico do indivíduo e conseqüentemente o desenvolvimento do indivíduo no sentido de se relacionar de maneira saudável consigo e com a coletividade. Isto é, cultura a não experimentação e reflexão pelo indivíduo sobre a sua realidade e sobre si mesmo, a desvalorização do processo de socialização sadia do indivíduo em sua cultura em que as pessoas possam experimentar formas de relação com outros indivíduos, refletir sobre as mesmas, reconhecer a si mesmo e ao outro e a cultura como instrumentos para seu desenvolvimento.

A ocorrência disso na sociedade brasileira pode ser evidenciada pelos dados da pesquisa da Folha de S. Paulo/Datafolha de 1995, que demonstra que quase 90% da população reconhece a presença da discriminação racial no Brasil e concorda que negros sofrem mais do que os brancos. Entretanto, os entrevistados continuam a negar terem preconceitos eles próprios. Dos pesquisados, 87% que se autocalificaram como brancos e 91% dos que se autodefinem como pardos dizem não ter preconceitos contra negros, assim como 87% dos negros entrevistados negam ter qualquer preconceito contra brancos. E mais, 64% dos negros e 84% dos pardos negam ter, eles próprios, sofrido alguma forma de preconceito racial (FRY, 2000, p. 217-218). Para Peter Fry (2000), enquanto a maioria dos brasileiros concorda que o racismo existe, eles próprios ou não discriminam, ou discriminam, mas negam, concluindo-se que sofrem discriminação sem reconhecer.

Nota-se que, assim como a discriminação relacionada à questão de gênero, muitos brasileiros e inclusive negros naturalizam o preconceito racial e vivem a discriminação como uma situação normal.

Por isso, a cultura pode desempenhar outro papel que não o exposto acima, como o de auxiliar para que o indivíduo possa controlar as projeções, ter maior consciência sobre este fenômeno, sobre si e sobre o outro. Como diz Crochik,

... a cultura tem sua cota de responsabilidade na formação de preconceitos, não só pelo conteúdo que pode fornecer, mas, também, e, principalmente, pelas configurações psíquicas que fortalece. Em outras palavras, uma cultura que não favorece a reflexão e a experiência, fortalece a existência de indivíduos que não conseguem conviver com a própria fragilidade. (CROCHIK, 1995, p. 107)

De acordo com Maria Aparecida Silva Bento (2003):

...as características humanas como medo, ressentimentos, insegurança são reprimidas pela cultura e projetadas sobre o outro desconhecido. As sociedades muito repressoras que punem ou censuram a expressão de aspectos humanos fundamentais considerados negativos, favorecem a proliferação de pessoas que podem negar partes de si próprias, projetá-las no outro e dirigir sua agressividade contra o outro. (BENTO, 2003, p. 40)

A tarefa de saber de tudo é impossível. Para isso, os indivíduos se servem de explicações já prontas e curtas para reagir aos objetos da cultura, que, ao mesmo tempo, não fornecem elementos para a reflexão e para uma consciência crítica, produzindo os estereótipos. Ao contrário, o terceiro elemento que a cultura fornece é a estrutura de exclusão, a luta individualista pela sobrevivência e a alienação.

Uma sociedade extremamente competitiva encontra na cultura o reforço do padrão ou você humilha ou é humilhado, ou é opressor ou oprimido, ou é rico ou é pobre, ou está por cima ou está por baixo. Em todos os casos, a mensagem é a de que demonstrar força para impor nossas vontades e limites é necessário à nossa sobrevivência e a natureza frágil deve ser vencida. A exposição de força é incentivada pela cultura, ao passo que a identificação com a fragilidade é desvalorizada, desencorajada e ridicularizada. A fragilidade é um problema a ser combatido. Não é à toa que os preconceitos são desenvolvidos e as atitudes de discriminação ocorrem contra grupos que representam para o preconceituoso a fragilidade que não podem expressar: as mulheres, os homossexuais, os deficientes mentais e físicos, as crianças, os idosos. Lembra o autor que também pode ocorrer a partir de alguma característica que se contrapõe a essa cultura do produto, como a intelectualidade, por exemplo, no caso dos judeus.

Em todos os casos, porém, o autor nos alerta para o fato de que esquecer a nossa fragilidade é permitir que ataquemos a nós mesmos quando visamos ao outro como inimigo (CROCHIK, 1995, p. 107).

Maria Aparecida Silva Bento (2003), seguindo essa linha, dedica-se a analisar esse fenômeno na relação entre negros e brancos na sociedade brasileira.

A respeito do silêncio que circunda a experiência violenta do racismo na forma da escravidão ocorrido no Brasil, da mesma forma como foi debatido acima, a autora aponta que existe uma tendência a ações de todos os setores da sociedade brasileira no sentido de, por meio do silêncio, apagar e esquecer esse passado doloroso, envergonhoso, por demais agressivo e violento.

Paulo Sérgio Pinheiro (2001), discorrendo sobre um dos temas relevantes ao exercício da cidadania, diz que, apesar do sistema legal brasileiro, que relaciona os direitos do cidadão em seus documentos oficiais, sobre os quais a população tem conhecimento, o exercício da cidadania, isto é, desses direitos, na concepção dos brasileiros, está vinculado com a idéia de privilégio. Isso é assim por que, por um lado, as instituições públicas, por vezes corruptas, ineficientes e/ou preconceituosas e discriminatórias, atuam de forma diferenciada diante do usuário que tem poder econômico (é assim, principalmente, no cotidiano de uma delegacia e do poder judiciário), e por outro a cultura brasileira é que influencia o cidadão e as instituições públicas a perpetuar uma situação de origem histórica em que alguns têm acesso ao que desejam e outros não, dependendo de sua proximidade com alguém de poder, e não dos direitos estabelecidos em lei. É a cultura do "você sabe com quem está falando?". Essa característica está arraigada não somente na mentalidade da autoridade que exerce suas funções nas instituições públicas, como também na mentalidade de muitos cidadãos brasileiros que de antemão não crêem ser sujeitos de direitos, independentemente de terem uma condição econômica favorável.

Nesse mesmo contexto, encontram-se o direito à educação e, mais ainda, o acesso à educação universitária. Na concepção social, a universidade é um lugar de privilegiado.

A política de ação afirmativa por meio de cotas (intencionalmente ou não) acaba produzindo uma alteração nesse quadro, ou ainda, vem questioná-lo. O que importa ao presente trabalho, no entanto, é que o cotista, que por sua condição racial ou social, de acordo com o imaginário social, não pertencia ao grupo dos privilegiados, passa a freqüentar o espaço como um deles sem, contudo, ser um deles. Por outro lado, o aluno não cotista vivencia uma situação, ainda que justa, inusitada, de "dividir" o espaço público

õseuõ (conferido pelo direito universal àquele que é neutro), mas que de alguma forma não parece mais tão seu assim.

Assim, segundo Silva Bento, a õpolítica do silêncioõ pode ser ocasionada, em parte, por uma sensação de culpa, como um õrecalcamento coletivo de um ato transgressivo cometido em comumõ (BENTO, 2003, p. 45), e, em outra parte, pelo fato de que o esclarecimento vem problematizar a noção de privilégio com a qual as pessoas não querem se defrontar. No entanto, ele defende que esse tema é um permanente desconforto para todo o brasileiro e, portanto, deve ser trazido à baila.

Edith Piza (2003) concorda que o silêncio a respeito do racismo, da discriminação racial e do preconceito presentes nas relações sociais brasileiras é uma característica marcante e freqüente da forma como a sociedade brasileira se relaciona com o assunto. No entanto, relaciona esse fato com o fenômeno da õfronteira invisívelõ que existe na relação do branco com o negro, que proporciona ao branco a invisibilidade do negro como indivíduo, mas somente como grupo racializado, e a invisibilidade do branco enquanto ser racializado, mas tão-somente como um ser único. Em suas palavras:

õÉ essa excessiva visibilidade grupal do outro e a intensa individualização do branco que podemos chamar de -lugarõ de raça. Um -lugarõ de raça é o espaço de visibilidade do outro, enquanto sujeito em uma relação, na qual a raça define os termos desta relação. Assim, o lugar do negro é o seu grupo como um todo e o do branco é o de sua individualidade. Um negro representa todos os negros. Um branco é uma unidade representativa apenas de si mesmo. Não se trata, portanto, da invisibilidade da cor, mas da intensa visibilidade da cor e de outros traços fenotípicos aliados a estereótipos sociais e morais, para uns, e a neutralidade racial, para outros. As conseqüências dessa visibilidade para negros é bem conhecida, mas a da neutralidade do branco é dada como -naturalõ já que é ele o modelo paradigmático de aparência e de condição humana.õ (PIZA, 2003, p. 72)

Edith Piza evidencia em seu estudo sobre a relação do branco com o negro que no comportamento do branco em relação ao negro não se verifica uma relação em que se reconhece o eu e se reconhece o outro e as diferenças entre eles, mas uma relação em que o

negro não existe enquanto outro e, portanto, não há com quem se comparar para que se visualizem as diferenças. A não-percepção de si é a condição para a não percepção do outro (PIZA, 2003, p. 86), ou seja, verificar as diferenças no indivíduo negro seria enxergar-se como ser racializado e esse não é um processo proporcionado pela cultura da qual se falava acima, não acontece justamente pela impossibilidade ou não oportunidade para a reflexão.

Observa-se a partir do seu trabalho de pesquisa que as entrevistadas, em muitos casos, não sabem, não lembram e não vêem pessoas negras a seu redor e há um visível esforço de memória para incluir, no contexto do diálogo, um dado não percebido. São professoras de escolas públicas que ao narrar suas histórias falam de um contexto em que as diferenças raciais estão presentes, mas não são reconhecidas, não são significativas ou conscientemente percebidas.

Cabe ressaltar que, conforme conclusões da própria autora, a discriminação racial não é notada ou dificilmente é percebida, as fronteiras entre negros e brancos são sempre muito elaboradas de forma que as falas exibem sentimentos confusos, ansiedade ou medo, e, além disso, a possibilidade de aprender com o outro a partir da semelhança e diferenças fica prejudicada.

Essa dificuldade de falar sobre raça ou de perceber a raça branca como tal não acontece com os negros, que, segundo Edith Piza (2003), são mais conscientes em relação a racialização desses grupos.

Contudo, a cultura também pode estimular a solidariedade.

6. A SOLIDARIEDADE

Segundo Lia Diskin (2002), a conduta solidária está vinculada à cooperação, empatia grupal, diálogo grupal, apoio mútuo, confiança, disposição para a solução de problemas.

Para Comparato (2006), pode ser definida como um sentimento que leva os seres humanos a se auxiliarem mutuamente e à noção de que somos indivíduos com vínculos e estamos ligados a uma história e a nossos descendentes e ascendentes. Comprometemo-nos com a sociedade em que vivemos, na medida em que ãa solidariedade prende-se à idéia de responsabilidade de todos pelas carências ou necessidades de qualquer indivíduo ou grupo socialö (COMPARATO, 2006, p. 584).

Comparato (2005) expõe que, segundo Kant, por sua racionalidade, o ser humano é um ser capaz de ter a si mesmo como objeto da própria reflexão, possui a capacidade de criar leis e princípios para si mesmo e a faculdade de agir de acordo com eles, e é daí que decorre a dignidade humana, própria de todos os seres humanos.

O trabalho do filósofo Kant, segundo esse autor, também nos remete ao tema da solidariedade, na perspectiva da solidariedade atingida por meio da característica da racionalidade humana, do que se depreende o seguinte conceito:

õse o fim natural de todos os homens é a realização de sua própria felicidade, não basta agir de modo a não prejudicar ninguém. (...) Tratar a humanidade como um fim em si implica o dever de favorecer, tanto quanto possível, o fim de outrem. Pois, sendo o sujeito um fim em si mesmo, é preciso que os fins de outrem sejam por mim considerados também como meus.ö (COMPARATO, 2005, p. 23)

José Leon Crochik (1995) acrescenta que, para a solidariedade ocorrer, devemos atentar a alguns aspectos. Em seu entendimento, a solidariedade está relacionada com a

identificação de um indivíduo com o outro desde que o objeto da identificação com uma fragilidade seja reconhecimento como pertencente a si mesmo; é o que torna possível ao indivíduo, em âmbito cultural, ser solidário e não agressivo. Isto é, segundo o autor, a solidariedade, e não a agressividade, só existe quando um indivíduo pode se identificar com o outro sem ter que ocultar esta identificação, pode se ver como o outro, sem ter que se anular ou anular o outro.

Com efeito, Adorno (2003), em seu texto denominado *Educação em Auschwitz*, expõe que a incapacidade para a identificação foi, sem dúvida, a condição psicológica mais importante para tornar possível algo como Auschwitz em meio a pessoas mais ou menos civilizadas e inofensivas (ADORNO, 2003, p. 134).

Sendo assim, a alteridade, a capacidade de perceber as necessidades do outro e suas inúmeras diferenças, no plano subjetivo, quando não prejudicada pela *falsa projeção* que falseia a imagem do outro, está relacionada à possibilidade de se reconhecer algo em comum no outro, o que, no plano dos direitos humanos, chamaríamos de dignidade humana. Também é a partir do reconhecimento da dignidade humana no outro que se tem a possibilidade de evidenciar as diferenças sem querer anulá-las ou se anular.

Relacionando esse tema à questão do racismo no Brasil, encontraremos outros aspectos que devem ser considerados, na perspectiva da promoção dos direitos humanos e da igualdade racial.

Com efeito, Gislene Aparecida dos Santos (2005), ao abordar as consequências do mito da democracia racial no Brasil, nos leva a compreender a dificuldade que enfrentamos em reconhecer as diferenças e os conflitos que isso representa, quando tratamos do tema diversidade. Em suas palavras:

As assimetrias que existem na sociedade são mascaradas pela edificação de uma falsa imagem de democracia, da reiteração da idéia do país-paraíso, no qual seria inconcebível a existência de qualquer forma de violência e autoritarismo. (SANTOS, 2005, p. 67)

Assim, explica que a idéia de uma convivência harmônica na diversidade estaria associada a uma convivência em que não se poderia reconhecer a hierarquização criada em torno das diferenças raciais, os conflitos ocasionados pela discriminação racial presente na dinâmica das relações sociais que geram a desigualdade, enfim, a habilidade da sociedade brasileira em excluir pessoas com base na diferença.

Segundo a autora, justamente para mantermos a idéia de uma sociedade harmônica, temos a tendência de não querer olhar para as diferenças, que, nesse contexto, chegam a tornar-se ameaçadoras, até para a construção da democracia.

Ora, enfrentar o racismo na perspectiva de eliminá-lo nada mais é do que reconhecermos as desigualdades que construímos a partir da diferença étnico-racial. E a diferença étnico-racial não é outra coisa senão um componente da diversidade brasileira.

No entanto, não é surpreendente as pessoas acreditarem que a diversidade é ótima e não é um problema para elas, nas relações sociais no Brasil. Mas é um fenômeno de se espantar as pessoas não relacionarem o racismo ó a diferenciação e hierarquização das raças ó a um dos componentes da diversidade. O que se verifica, na realidade, é que é possível lidar com o diverso até a medida em que isso não nos ameace e que nos leve a enxergar que não lidamos tão bem com o diverso como gostaríamos, que é justamente o que o racismo e suas conseqüências danosas vêm nos mostrar.

Portanto, ao se falar em solidariedade, a cooperação e a disposição para a solução de problemas, como coloca Diskin (2002), o sentimento que leva os seres humanos a se auxiliarem mutuamente e a noção de que somos indivíduos com vínculos e ãa idéia de responsabilidade de todos pelas carências ou necessidades de qualquer indivíduo ou grupo socialõ como menciona Comparato (2006, p. 584), no plano das relações entre brancos e negros, na perspectiva da aplicação do princípio da igualdade, não estamos tratando de outra coisa senão da explicitação e valorização das diferenças entre negros e brancos e do reconhecimento das desigualdades produzidas socialmente em função dessas diferenças.

A título de ilustração, vale citar a fala de um dos jovens negros entrevistados, ao ser perguntado sobre a semelhança e a diferença entre a pessoa branca e a pessoa negra:

*acho que tem muita diferença, tem muita diferença. Tem uma carga histórica cultural de discriminação, de rebaixamento, falta de oportunidades, de desleixo do Estado com ela, e a pessoa pode ter as mesmas condições de uma pessoa branca, mas algum diferencial no meio social ela vai ter por ser branca, acho que tem muita diferença. Até o negro rico tem diferença. (...) As semelhanças? Tem, acho que os dois são idênticos. **A diferença é cultural, como a sociedade trata. São pessoas idênticas, capazes e plenas das suas faculdades.***

7. EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

7.1. Definições e objetivos da educação em direitos humanos

A construção do conceito, objetivos, métodos da Educação em Direitos Humanos se deu a partir de um diálogo entre o processo de formalização dos direitos humanos por meio das declarações, convenções e tratados dos direitos humanos e a prática de atividades educacionais realizadas em várias regiões de todo o planeta. Essas atividades formais e principalmente não formais se identificaram com as intenções dos princípios e artigos dos documentos internacionais e regionais dos direitos humanos. Esse diálogo vem, aos poucos, trazendo parâmetros para as atividades e produções teóricas a respeito da Educação em Direitos Humanos. No entanto, é um campo ainda não claramente delimitado. Muitos conceitos ainda estão em debate e experimentação. Ademais, a própria diversidade dos objetos e metodologias utilizados nas aplicações da Educação em Direitos Humanos em torno do planeta, muitas vezes, relacionam-se com a diversidade de circunstâncias e necessidades regionais e locais, como também com a diversidade de público a que a Educação em Direitos Humanos se destina.

A idéia de uma educação em direitos humanos, ao menos com essa denominação, surgiu, em âmbito internacional, com a incorporação do artigo 26, parágrafo 2º, à própria Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948:

“Parágrafo segundo: A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.”

Após esse momento, a comunidade internacional de direitos humanos traçou e adotou a Recomendação da Conferência Geral da UNESCO de 19 de novembro de 1974, ocorrida em Paris, intitulada *Recomendação sobre Educação para a Compreensão*,

Cooperação e Paz Internacionais e Educação relacionada a Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, como um plano de ação para essa educação.

A partir daí, a recomendação pela utilização da educação como meio de promover o exercício dos direitos humanos foi e tem sido mencionada e enfatizada nos documentos internacionais de direitos humanos, como em 1978, no documento que resultou da Conferência Internacional de Viena.

Após essa declaração, na medida em que esforços foram sendo realizados para a implementação das recomendações da UNESCO para uma educação para a paz e em direitos humanos, a Regional de Educação para a América Latina da UNESCO reconheceu práticas de educação popular como atividades que já desenvolviam programas compatíveis com a idéia do que se entendia por educação em direitos humanos. Entre elas, principalmente o programa de educação popular do *Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL)*, que, desde 1982, tem se dedicado à construção de uma democracia latino-americana por meio da educação popular.

Consoante esse movimento, o *Instituto Interamericano de Direitos Humanos* foi criado em 1980, por um convênio entre o Estado de Costa Rica e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, e se dedica principalmente a realizar cursos interdisciplinares em direitos humanos.

Outra iniciativa importante foi a do Conselho da Europa, por meio do seu *Conselho de Cooperação Cultural (CDCC)*, que, em 1985, por meio da *Recomendação do Comitê de Ministros do Conselho da Europa para o ensino e aprendizado sobre Direitos Humanos nas Escolas*, adotou a promoção da educação em direitos humanos nas escolas européias e tem sistematizado experiências que vêm servindo de exemplos para instituições de vários países.

Dando continuidade às proposições do tema em âmbito internacional, destacaram-se a Conferência Inter-governamental sobre a Educação para a Compreensão, Cooperação e Paz Internacionais e Educação relacionada a Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, com vistas a fomentar uma atitude favorável ao fortalecimento da segurança e do desarmamento, na sede da UNESCO, em 1983; a Consulta Internacional sobre os

Meios de Melhorar a Ação Educativa em Nível Superior, a fim de dar aos estudantes o conhecimento necessário dos problemas relativos à paz e ao respeito aos direitos humanos e dos direitos dos povos, em 1986, em Atenas; o Congresso Internacional sobre o Ensino, a Informação e a Documentação em Matéria de Direitos Humanos, em Malta, em 1987; o congresso internacional por ocasião da celebração do trigésimo aniversário do Plano de Escolas Associadas, em Búlgara de Sofia, em 1993; a Declaração de Montreal e Plano de Ação Mundial de Educação em Direitos Humanos e em Democracia, adotado em 11 de março de 1993 pela UNESCO; e a 44ª Conferência Internacional da Educação realizada em Genebra em 1994, que considerou vigente as recomendações de 1974 e aprovou a Declaração e o Plano de Ação Integrado sobre a Educação para a Paz, os Direitos e a Democracia.

No Brasil, o primeiro movimento de que se tem conhecimento no sentido de formulação e realização de uma educação em direitos humanos ocorreu pela Comissão Justiça e Paz, em 1985, com o suporte do Instituto Interamericano de Direitos Humanos.

Não obstante, inúmeras experiências educacionais, principalmente no âmbito não-formal, foram realizadas desde então, alguns delas servindo como referências para elaboração de programas de educação em direitos humanos, apesar de não terem sido sistematizadas com essa denominação.

No decorrer desse processo, a educação em direitos humanos tem sido evidenciada nas convenções e pactos de direitos humanos, inclusive naqueles que versam sobre a discriminação racial, como um forte instrumento de transformação social e promoção dos direitos humanos, e vem ganhando profundidade na sua definição.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial adotada em 1965, em seu artigo 7º, dispõe:

Os Estados Membros comprometem-se a tomar as medidas imediatas e eficazes, principalmente no campo do ensino, educação, cultura, e informação, para lutar contra preconceitos que levem à discriminação racial e promover o entendimento, a tolerância e a amizade entre nações e grupos raciais e étnicos, assim como propagar os propósitos e os princípios da

Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração das Nações Unidas Sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e da presente Convenção.

Como uma continuidade à Década da Educação em Direitos Humanos, as Nações Unidas iniciaram o Programa Mundial de Educação em Direitos Humanos, focado na educação primária e secundária, para ser realizado durante o período de 2005 a 2007. Esse programa retoma e amplia a definição, os princípios e objetivos expostos no documento da Década de Educação em Direitos Humanos. Dessa forma, adotam que:

“Educação em Direitos Humanos busca o desenvolvimento de uma compreensão sobre nossa responsabilidade comum de tornar os Direitos Humanos uma realidade em toda comunidade e na sociedade em geral. Neste sentido, ela contribui, a longo prazo, para uma prevenção dos abusos e conflitos que violam os direitos humanos, para a promoção da igualdade e do desenvolvimento sustentável e pela intensificação da participação popular nos processos de tomada de decisões em um sistema democrático.”

Nesse programa mundial foram explicitados os princípios que deverão fundamentar as atividades de Educação em Direitos Humanos, a saber:

- ó Promover a interdependência, indivisibilidade e universalidade dos direitos humanos, incluindo os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais e o direitos ao desenvolvimento;
- ó Cultivar o respeito e apreciação a diferenças, e a oposição à discriminação baseada em raça, sexo, língua, religião, política ou outra opinião, nacionalidade, etnia, ou origem social, condição física ou mental, e em outras bases;
- ó Encorajar análises de problemas crônicos e emergentes de direitos humanos (incluindo pobreza, conflitos violentos e discriminação), em busca de soluções consistentes com *standards* de direitos humanos ;
- ó Empoderar comunidades e indivíduos para identificar os direitos humanos que atendem suas necessidades e para assegurar que serão atendidos;

- ó Construir os princípios dos direitos humanos junto com os diferentes contextos culturais e considerar o desenvolvimento social e histórico de cada país;
- ó Favorecer a aquisição de conhecimento e das habilidades para o uso dos instrumentos de direitos humanos e mecanismos de proteção dos direitos humanos em nível local, nacional, regional e internacional;
- ó Fazer uso de pedagogias participativas que incluam conhecimento, análise crítica e habilidades para ações que promovam os direitos humanos;
- ó Favorecer para que o ambiente de ensino e aprendizado encoraje a participação e envolvimento com os direitos humanos e o completo desenvolvimento da personalidade;
- ó Ser relevante para o cotidiano dos educandos, engajando os em um debate sobre caminhos e significados para a transformação daquilo que está expresso abstratamente nas normas de direitos humanos para a realidade de suas condições sociais, econômicas, culturais e políticas.ö

No Brasil, em 2003, iniciou-se o processo de elaboração do Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos pelo Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos, formado por especialistas, representantes da sociedade civil, instituições públicas e privadas e organismos internacionais.

Conforme se expõe nesse documento, a comunidade nacional tem entendido a Educação em Direitos Humanos como:

õum processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos, articulando a seguintes dimensões: apreensão de conhecimento historicamente construído sobre direitos humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional e local; afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade; formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente nos níveis cognitivo, social, ético e político; desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva ó utilizando linguagens e materiais didáticos orientados à mudança de mentalidade ó bem como práticas individuais e sociais que

gerem ações e instrumentos em favor da defesa, promoção e ampliação dos direitos humanos.

Assim como em outros documentos internacionais que versam sobre a Educação em Direitos Humanos, entre eles o das Nações Unidas e de outros países, o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, ao responder a pergunta que ficou recorrente nos debates internacionais a respeito de para quem deveria ser direcionada a atividade de Educação em Direitos Humanos, também planeja sua ação classificando a atividade em Educação em Direitos Humanos na educação básica, fundamental, superior, para funcionários públicos, profissionais do poder judiciário e segurança, educação superior, não formal e para os meios de comunicação.

7.2. Discussão sobre educação em direitos humanos

Uma das maiores aquisições das sociedades modernas é o reconhecimento universal da dignidade humana (ANDORNO, 2001).

Com efeito, Roberto Andorno (2001) nos aponta para o fato que, atualmente, a dignidade humana é reconhecida unanimemente em âmbito jurídico e político, universalmente, demonstrando a grande importância dessa concepção para o ser humano da atualidade pelo fato de ter sido mencionada 15 vezes na *Declaração Universal do Genoma Humano e Direitos Humanos*, aprovada em 1997.

Avalia que essa importância está diretamente (e paradoxalmente) ligada ao fato do reconhecimento internacional da coexistência das diversidades e das particularidades.

Teoricamente, existe uma dificuldade em se definir o conceito de dignidade humana. Como diz Andorno, é mais fácil entendermos o que é contrário à dignidade humana do que o que está de acordo com ela. Ensina que, de acordo com o dicionário

inglês, dignidade significa um estado de ser merecedor de honra e respeito [tradução própria].¹

Comparato (2000) diz que a palavra de origem latina, na condição de substantivo (*Dignitas*), refere-se a louvor, empenhado sempre na forma positiva para significar ômérito ou cargo honorífico do Estadoö (COMPARATO, 2000, p. 61). Esclarece que a concepção da palavra, conforme se pode absorver do pensamento ocidental judaico, relaciona-se à idéia de ôuma certa participação do homem na essência divinaö, ao passo que daquilo que se aprende da tradição grega a palavra está relacionada com a idéia de que o homem ôestá acima de todas as criaturasö (COMPARATO, 2000, p. 62).

Com efeito, o filósofo Kant, a partir da convicção de que a racionalidade é a especificidade que define o ser humano e o diferencia de todos os outros seres, defende a concepção de que o ser humano tem uma dignidade, e não um preço, posto que não é uma coisa. Como princípio ético, existe enquanto um fim em si mesmo, não como um meio para se servir uma vontade, e, portanto, assim deve ser considerado (COMPARATO, 2005).

A dignidade é o fundamento dos direitos humanos. Há que se notar que, no entanto, conforme pondera Comparato (2000), ôa dignidade de cada homem consiste em ser, essencialmente, uma pessoa, isto é, um ser cujo valor ético é superior a todos os demais no mundoö (COMPARATO, 2000, p. 74), e o significado de ser uma pessoa, a racionalidade humana, ônão se limita à racionalidade lógica e geométricaö (COMPARATO, 2000, p. 65), mas foi sendo construído a partir da composição de teorias filosóficas, que passam a considerar o ser humano também como o único ser dotado de ôvontadeö e, portanto, de agir livremente de acordo com suas escolhas, que, em realidade, são preferências valorativas, e que, por sua vez, revelam e asseguram que o ser humano também é definido por suas características instintivas e emotivas. ôOs valores, com efeito, não são objeto de uma percepção lógica, mas emotivaö (COMPARATO, 2000, p. 65).

¹ Em inglês: ôstate of being worthy of honour or respectö. Roberto Andorno. The paradoxal notion of human dignity. *Rivista Internazionale de Filosofia del Diritto*, serie V, ano LXXVIII, n. 2, aprile/giugno, 2001, p. 152.

O princípio da dignidade humana também fundamenta o princípio da igualdade e da solidariedade. Com efeito, é na idéia de que todos são dignos que se reafirma o conceito de que a todos deve ser garantida a igualdade de direitos e que todos devem ser respeitados na medida de suas especiais necessidades coletivas para que sociedade sobreviva sadia.

Tendo o exposto acima como referência, passo a abordar o tema educação em direitos humanos.

Conforme se retira da obra de Aberto Dias de Carvalho (1994), a educação está ligada a um projeto antropológico de futuro utópico, isto é, a educação não está comprometida a ensinar o que e como vivemos àquele que está se iniciando em nossa sociedade e cultura, mas o que queremos ser; o que escolhemos hoje, ser amanhã, enquanto ser humano, cultura e sociedade. A esta, é implicado o poder transformador esperado por ideais políticos e sociológicos, na medida em que possui a função intrínseca de dialogar com o projeto antropológico da humanidade. Nesses termos, dialoga com o projeto dos direitos humanos.

A efetivação da educação em direitos humanos, por sua vez, enfrenta o desafio de encontrar conteúdos programáticos e metodologias significativos para atingir os objetivos a ela conferidos. A discussão em torno do tema, internacional e nacional, tem apontado para a adequação de conteúdos transdisciplinares e abordagens do pensamento complexo que promovam a experiência da análise não fragmentada da realidade, dos conflitos, dos problemas e desafios da atualidade (CARVALHO, 1994).

Com efeito, na atividade de interpretar os documentos internacionais, aplicar e analisar atividades de Educação em Direitos Humanos, na qualidade de educadores de instituições formais do ensino, educadores populares, sociólogos, políticos, psicólogos, etc. profissionais debatem, nacional e internacionalmente, de maneira minuciosa, sobre os objetivos e a metodologia adequada à prática da Educação em Direitos Humanos, conforme se expõe a seguir.

Para Abrahan Magendzo (1995), os direitos humanos são o suporte normativo e ético para a educação para a paz e/ou para a cidadania. Segundo ele, a Educação em Direitos Humanos é uma educação política, transversal, que tem sua origem em um

contexto histórico e local, de forma que, na América Latina, por exemplo, teve lugar e importância como um movimento contrário às violações sofridas durante as ditaduras militares. É, neste caso, o fundamento ético para a reconstrução democrática e é a responsabilidade ética e política que um indivíduo deve ter para si, para outro e sua sociedade. Em sua opinião, a educação em direitos humanos é voltada para a emancipação política, não somente em seu aspecto formal, mas em seu aspecto prático do cotidiano da vida das pessoas, na medida em que contribui para que as pessoas passem a exercer maior participação política na vida societária.

Remetendo-se à experiência brasileira, segundo o pensamento de Flavia Schilling (2004), o tema da Educação em Direitos Humanos vem acompanhado do processo de construção da democracia no país e, portanto, se concentrou na discussão sobre a democracia e o papel da lei.

E em conformidade com o que foi exposto, Maria Victória Benevides (2000) nos alerta para o fato de existirem expressões diversas para programas educacionais que às vezes são semelhantes, ou, ao invés, pensa-se estar se falando da mesma coisa quando, na verdade, não se está: é o caso da Educação em Direitos Humanos e da educação para cidadania ou ainda educação para a democracia. Benevides esclarece que existem programas educacionais que se auto-denominam para cidadania e que possuem, como conteúdo programático, a educação moral e cívica (BENEVIDES, 2000, p. 6). Por outro lado, segundo ela, não há direitos humanos sem democracia, como não há democracia sem direitos humanos, o que torna a educação para a democracia, ou educação para a cidadania democrática, aquela voltada à formação do cidadão participativo e solidário, consciente de seus deveres e direitos (BENEVIDES, 2000, p. 6). Em relação especificamente à educação em direitos humanos, a autora coloca algumas características que a definem, tais como o aprendizado ligado à vivência do valor da igualdade em dignidade e direito para todos e ao desenvolvimento de sentimentos e atitudes de cooperação e solidariedade (BENEVIDES, 2000, p. 6), compreendendo solidariedade como uma atitude de tolerância ativa com relação ao outro, que difere da ideia da tolerância passiva de simplesmente aceitar o outro, e o aprendizado ligado ao senso de responsabilidade no sentido de desenvolver a capacidade para se perceber as consequências pessoais e sociais de cada escolha (BENEVIDES, 2000, p. 6).

Há um conjunto de intelectuais que, sem negar o seu conteúdo emancipador e político, relacionam a educação em direitos humanos mais profundamente com a incorporação dos valores presentes nos documentos de direitos humanos, como uma forma de mudança da humanidade.

Para Silva (1995), a educação em direitos humanos significa a realização do ser humano das prerrogativas, aspirações e valores contidos nos documentos dos direitos humanos, por meio de um conjunto de ações e interações. Segundo o autor, hábito é uma repetição constante de comportamento consciente, ou não, e a educação como formação busca o desenvolvimento do ser humano no sentido de que os hábitos e esquemas básicos de comportamento tenham como núcleo organizador e meta a incorporação dos valores dos direitos humanos. A Educação em Direitos Humanos, portanto, deve se encarregar de hábitos que reconheçam os valores dos direitos humanos.

Contudo, além da emancipação política, isto é, da educação que envolva a crítica e a preparação do aluno para ser um sujeito ativo politicamente em sua comunidade, no entanto, a educação em direitos humanos, em conformidade com o que se verifica na lista das definições e objetivos expostos, demanda o desenvolvimento de outros aspectos do ser humano.

É importante que o ser humano se desenvolva também, e principalmente, no sentido de saber não violar diariamente os princípios dos direitos fundamentais, no lugar de somente saber exigí-los. Além disso, que ele seja um colaborador na promoção dos direitos humanos, na medida em que, com base nos princípios e orientações dos direitos humanos, possa alterar a realidade em que vive, transformando condutas e conflitos em soluções para o convívio saudável na democracia e diversidade. Isso requer, certamente, uma educação que vá além de conhecermos aquilo que gostaríamos que nós fôssemos, mas, junto a isso, que nos possibilite aprender a sê-lo.

Alberto Dias de Carvalho (1994), contrapondo a tendência da educação voltada à tecnologia somente quanto aos aspectos das especialidades, diz que ãum projeto educativo só é de fato educativo se se instituir como projeto antropológico (CARVALHO, 1994, p. 55), posto que assim estaríamos nos desenvolvemos a partir daquilo que escolhemos para o

ser humano, o que significa exatamente a liberdade que temos de decidirmos nosso futuro, que nos diferencia dos outros seres terrenos.

Nesse sentido, atenta para o fato de que a própria tecnologia que o ser humano desenvolveu e pode conhecer nos leva a novos projetos antropológicos que não estão sendo considerados na educação. Coloca o autor:

„Não há mais razão para que subsistam preconceitos quando a própria cultura tecnológica reencontrou os valores da pessoa humana. Mais do que isso, necessita deles para a sua sobrevivência. Não pode, pois, depender de apelos de circunstâncias ou de motivações estritamente políticas. Daí a importância do papel de uma educação tecnológica impulsionada por um projeto pedagógico amplo conseqüente que, ao formar para a produção científica e técnica, abra espaço, nesse mesmo ímpeto, para os valores da mudança, da complexidade e da alteridade, de cuja aceitação crítica depende a prossecução de uma solidariedade renovada e inabalável, entre os indivíduos, entre as culturas, entre os povos, entre os homens e a natureza.ö (CARVALHO, 1994, p. 166)

Se estamos falando de educação comprometida com a idéia de que o ser humano não é meio, mas o fim em si mesmo, é livre para fazer escolhas, dentro de uma gama de valores, que a escolha de valores se faz por meio de sentidos emocionais, instintivos etc., esse projeto antropológico deve ser considerado no projeto da educação em direitos humanos.

O direito é uma das formas de se conseguir a efetividade de princípios construídos e escolhidos por uma comunidade, nacional ou internacional. No entanto, não é a única. Ensinar as leis é fundamental para oferecer ao ser humano a capacidade para acessar seus direitos por meio das instâncias judiciais, bem como a política, sociologia e áreas afins, para o desenvolvimento e ações que envolvam a reivindicação dos direitos do cidadão. Contudo, de essencial importância é oferecer a esse indivíduo a possibilidade de conhecer os fundamentos das leis e políticas que funcionam como a sabedoria das ações, que não são, necessariamente, a de exigir direitos em tribunais.

Os princípios nos guiam para tomar decisões diárias, para educar os filhos, para resolver conflitos diários, enfim, para conviver com amigos, profissionais, seres humanos, em comunidade. Como exposto acima, os valores estão imbricados com aspectos emocionais do ser humano, e, por isso, há a necessidade de considerarmos as emoções nos programas educacionais que visam à transformação comportamental do ser humanos nas relações sociais.

Especificamente, com relação ao projeto de eliminar a discriminação racial, em uma sociedade em que as formas de discriminação implícita e indireta estão presentes e causam prejuízos sociais, decorrem de preconceitos que induzem condutas discriminatórias que praticamos diariamente, muitas vezes, sem termos consciência disso, como abordar a discriminação racial sem falarmos das reações emocionais que ãeu tenho quando te vejo?õ

Em função disso, a Educação em Direitos Humanos que se incumbe de criar caminhos para eliminar a discriminação racial efetiva-se com métodos e práticas que se contrapõem à cristalização dos preconceitos, às ações discriminatórias e do racismo, colaborando para alteração da lógica e da dinâmica vigente nas sociedades racistas: de que há õum tipoõ de ser humano melhor que outro.

Na dinâmica de uma sociedade racista, conforme nos ensina Goffman (1992), os indivíduos são atores e vítimas da discriminação, desempenhando cada qual seus papéis na qualidade de inferior ou superior. Contudo, o lugar de discriminador ou discriminado muitas vezes é inconsciente ou mascarado.

Desse modo, é tarefa de um programa educacional que tenha por objetivo alterar comportamentos sociais de discriminação, segundo Maria Aparecida Silva Bento (2003), necessariamente observar o seguinte:

õainda que os impactos do racismo se manifestem de modo diverso na vida de negros e brancos, não é incomum a tendência a fugir ou esquecer as condições de discriminado e de discriminador; (...) nem sempre as pessoas estão desejosas de admitir que, se são brancas, em alguma instância são beneficiárias do racismo. Por outro lado, a condição de discriminado, sempre associada ao insucesso, incompetência e inferioridade, nem sempre

á assumida prontamente. Dessa forma, em diferentes momentos, o tema pode provocar reações intensas e contraditórias nos participantes, tais como dor, raiva, tristeza, sentimentos de impotência, culpa, agressividade e etc. Não raro, por conta desses sentimentos, surgem argumentações que visam desqualificar o debate, colocar em dúvida dados estatísticos apresentados, tentativas de relativizar o problema com expressões que já se tornam clássicas. (...) É fundamental uma leitura acurada dessas reações por parte do educador, uma vez que costumam ser manifestações acabadas da ideologia da democracia racial brasileira que (...) traz em seu cerne a negação do preconceito e da discriminação.ö (BENTO, 2003, p. 148)

Para Bhikhu Parekh,

õconcerne à educação não somente a socialização, mas também a humanização, que auxiliam os estudantes a se tornarem não somente bons cidadãos, mas também pessoas integradas com o bom desenvolvimento intelectual, moral e de outras capacidades e sensibilidades que os possibilitem se sentir em casa, no rico e diverso mundo humano.ö (PAREKH, 2000 [tradução própria])²

Argumenta, no entanto, que atenção especial deve ser dada à metodologia utilizada para esta formação, uma vez que, para que essa experiência seja vantajosa e não desastrosa, não é o bastante colocar no currículo diferentes religiões, culturas e sistemas de crença, mas se deve levar os alunos a um frutífero diálogo sobre as diferenças. Exemplifica dizendo que os indivíduos envolvem-se nos fatos sociais por meio de diferentes experiências que produzem diferentes julgamentos. Assim,

õum dos objetivos centrais da educação deveria ser equipar os estudantes para participar desta conversa e, então, quebrar as fronteiras de suas simpatias e apreciar a complexidade da verdade e da irredutível diversidade

² Em inglês: öEducation is concerned with humanization not just socialization, with helping students become not just good citizens but also integrated human beings with well-developed intellectual, moral and other capacities and sensibilities, and able to feel at home in the rich and diverse human worldö. PAREKH, Bhikhu. *Rethinking Multiculturalism ó Cultural Diversity and Political Theory*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2000, p. 257.

de interpretações, sem ansiosamente buscar uma resposta definitiva.ö (PAREKH, 2000 [tradução própria])³

Temos então que, se na trilha do multiculturalismo, devemos trazer para o espaço público a oportunidade da educação, para mídia etc. a história de várias etnias, suas religiões e aspectos culturais, na trilha do princípio da igualdade em que a diversidade deve ser considerada para se atingir a igualdade de direitos para a promoção da igualdade de oportunidades de desenvolvimento, é necessário que nos eduquemos na perspectiva de aprendermos a lidar com a diversidade nas relações sociais.

Assim, Magendzo (2006), intelectual dedicado à pesquisa sobre educação em direitos humanos na América Latina, mais recentemente inclui em seus escritos a pedagogia da alteridade. Esta daria uma atenção especial ao que significa o outro para cada indivíduo, diante da preocupação de se desenvolver uma idéia, não somente sobre o modo de as pessoas serem, mas a compreensão do ser a partir de öla relación de ser com lo Otro/Outra, com la responsabilidad com el Otro/Outra y al encontro com el Otro/Otraö (MAGENDZO, 2006, p. 64).

Comentando esse estudo, diz que a tendência das pessoas é reduzir a outro a si mesmo. Assim, nos responsabilizamos pelo outro por culpa, nos relacionamos com o outro como se fossem análogos ou instrumentos.

De qualquer forma, ainda se impõe o desafio de se desenvolver uma forma em que o indivíduo se desenvolva na habilidade da alteridade, de se relacionar com o outro, não a partir de si, mas a partir da certeza do inesperado, e isso ser bom.

³ Em inglês: öOne of the central aims of education should be to equip the student to participate in such a conversation and, thereby, to broaden her sympathies and get her to appreciate the complexity of truth and the irreducible diversity of interpretations without nervously seeking for a final answer.ö PAREKH, Bhikhu. *Rethinking Multiculturalism ö Cultural Diversity and Political Theory*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2000, p. 229.

8. ESTRUTURA DA PESQUISA

Conforme Daniel Sarmento (2006) resume, presentes nos debates em torno da política de ação afirmativa, os fundamentos mais frequentes são: justiça compensatória, justiça distributiva, promoção do pluralismo e fortalecimento da identidade e auto-estima do grupo favorecido (SARMENTO, 2006, p. 154). A respeito da justiça distributiva, fala-se da igualdade de direito ao acesso à educação.

O significado na proposta da política de ação afirmativa por cotas raciais de eleger as universidades como o espaço de sua implementação está relacionado ao atributo de empoderamento que nossa sociedade e cultura conferem àquele que percorre o caminho acadêmico. E assim, apoiando-se nas reflexões de Amartya Sen a respeito dos instrumentos do desenvolvimento do indivíduo, temos que

oportunidades sociais são as disposições que a sociedade estabelece nas áreas de educação, saúde, etc., as quais influenciam a liberdade substantiva de o indivíduo viver melhor. Essas facilidades são importantes não só para a condução da vida privada (como por exemplo levar uma vida saudável, livrando-se de morbidez evitável, e da morte prematura), mas também para uma participação mais efetiva em atividades econômicas e políticas. (SEN, 2004, p. 56)

Nesse sentido, a referida política de ação afirmativa significa uma *oportunidade social* na medida em que busca em sua implementação a oferta da igualdade de oportunidade de desenvolvimento político, econômico, social dos jovens brancos e negros.

Essa oportunidade, isto é, a experiência de um estudante universitário, não se restringe apenas a frequentar as aulas e fazer as provas, mas seu desenvolvimento se dá na medida em que pode se relacionar com o ambiente social que a universidade proporciona, com as oportunidades de realizar pesquisas acadêmicas, participar e/ou liderar atividades

esportivas, participar e/ou liderar atividades políticas em torno de Centros Acadêmicos e etc.

Na solicitação de bolsas para iniciação científica e similares, na formação de grupos de trabalho e estudos, no estímulo do aluno a participar nas aulas, todas essas relações de poder ligadas ao mérito acadêmico, os alunos as experienciam.

Os fenômenos do preconceito racial e da discriminação racial, na forma como são observados e definidos por José Leon Crochik (1995), Miriam Chnaiderman (1996), Erving Goffman (1982), Maria Aparecida Silva Bento (2003) e Edith Piza (2003), correntes nas relações sociais da sociedade brasileira, são parte fundamental da perpetuação da desigualdade econômica e social entre a população branca e negra presente no Brasil hoje. Esses mesmos fenômenos ocorrem nas relações sociais do meio universitário, uma vez que esta é parte daquela.

Assim, o presente projeto tem a seguinte estrutura:

OBJETIVO GERAL:

Este trabalho tem como objetivo investigar quais são os fatores presentes nas relações sociais entre jovens brancos e negros, que se caracterizam como componentes fornecidos pela cultura brasileira que propiciam o preconceito e a conduta discriminatória étnico-racial, e, portanto, possam servir como critérios orientadores dos programas educacionais que se propõem a abordar a questão do racismo contra os negros⁴, como é o caso do Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Levantar os componentes que se configuram como reações emocionais decorrentes da relação social entre os jovens brancos e negros que estão participando do programa de ação afirmativa por cotas raciais; os componentes que se caracterizam como estigmas e estereótipos; o fenômeno da invisibilidade dos membros do grupo étnico-racial, das

⁴ A expressão ãnegrosõ nesse trabalho está sendo utilizada para designar o sentido de pretos e pardos, correspondendo aos critérios do IBGE.

condutas discriminatórias, dos danos e privilégios decorrentes do racismo para negros e brancos; as oportunidades de debate, reflexão e de elaboração sobre o assunto que a sociedade oferece a esses jovens brancos e negros; o conhecimento de que os jovens dispõem em torno do assunto;

Identificar se esses componentes prejudicam a integração e/ou o desenvolvimento dos alunos negros com a universidade, considerando a integração com os colegas e o acesso aos programas acadêmicos paralelos ao curso de graduação oferecidos pela instituição, o que acarretaria em obstáculos para a efetivação do objetivo da política de se promover a igualdade de oportunidades de desenvolvimento para todos;

Levantar os componentes que configuram, na teoria de Leon Crochik, a propensão desses jovens para atuarem solidariamente na busca de soluções para a eliminação da discriminação racial e no convívio igualitário de brancos e negros em um ambiente anteriormente considerado socialmente como um espaço ocupado somente por brancos.

PROBLEMA:

Quais são os fatores presentes nas relações sociais entre os jovens brancos e negros que estão participando do programa de ação afirmativa por cotas raciais, implementado em algumas universidades brasileiras, que se caracterizam como componentes fornecidos pela cultura brasileira que propiciam a ocorrência do preconceito e da conduta discriminatória étnico-racial?

HIPÓTESES:

Em função disso e do problema focalizado nesta pesquisa, estabeleci como hipóteses a serem comprovadas ou denegadas:

1. Existem componentes emocionais como culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, negação, medo, sensação de solidão, de tristeza, de não pertencimento, de impotência que se expressam por meio de contradição, confusão na fala, dissimulação, justificativa defensiva, todos decorrentes do racismo, nas relações raciais entre brancos e

negros, e há poucas ou nenhuma oportunidade desses jovens na sociedade para debaterem, refletirem e entenderem essas emoções.

2 ó Os jovens reproduzem os estigmas e os estereótipos produzidos pela cultura, o fenômeno da invisibilidade dos membros do grupo étnico-racial, invisibilidade das condutas discriminatórias, dos danos e privilégios decorrentes do racismo para negros e brancos, e têm poucas ou nenhuma oportunidade de debater e refletir sobre isso.

3 ó Existe desconhecimento e confusão em torno do assunto Direito à Diversidade, Direito a Igualdade, discriminação positiva e negativa.

4 ó Existe uma diferença da integração de pessoas brancas e negras na universidade, decorrente do preconceito, discriminação racial direta e indireta, e do racismo institucional, considerando a integração dos jovens com os colegas e o acesso aos programas acadêmicos paralelos ao curso de graduação oferecidos, pela instituição, que podem refletir em maior dificuldade para os negros no momento da solicitação de bolsas para iniciação científica e similares, na formação de grupos de trabalho e estudos, participação em Centro Acadêmico etc.

5 ó Inexiste uma disposição das pessoas para a convivência igualitária na diversidade e para a atitude solidária ao negro e, portanto, para ações voltadas à eliminação do racismo, considerando que, apesar de existir, em torno da idéia da diversidade, o conceito de algo bom, justo e tranquilo de ser vivido e implementado, há uma tendência em buscar igualar as pessoas e não explicitar as diferenças das pessoas socialmente agrupadas, no caso, do grupo negro, não considerando o racismo como parte da diversidade, e de subestimar toda a complexidade que existe em torno da aplicabilidade do convívio na diversidade.

8.1. Métodos e técnicas de pesquisa

O método escolhido para demonstrar minhas hipóteses é o método hipotético dedutivo, consagrado como caminho para a construção do conhecimento a partir da verificação de hipóteses formuladas em acordo com um arcabouço teórico determinado. O

problema e as hipóteses propostas nesta pesquisa se fundamentam nos estudos psicosociais sobre o preconceito, a discriminação e as relações raciais entre brancos e negros.

As técnicas utilizadas são a de entrevistas e a pesquisa bibliográfica, pelos motivos a seguir expostos.

Para entender como o racismo contra os negros opera na sociedade brasileira, como se manifesta nas atitudes preconceituosas e discriminatórias, o que deve ser considerado uma manifestação preconceituosa e/ou discriminatória (para efeitos jurídicos, por exemplo), quais são as conseqüências para a criança, o jovem, o adulto negro que podem ser atribuídas a esses fenômenos (preconceito, discriminação racial, racismo), todas essas perguntas não encontram respostas na produção acadêmica teórica, pois envolvem um conhecimento ainda em construção.

Muitas questões a respeito das relações raciais não estão esclarecidas (o que leva a meu interesse pelo tema) ou evidenciadas em materiais teóricos. Com efeito, a experiência prática das pessoas em suas vidas cotidianas, relacionando-se umas com as outras, em ambientes nos quais pessoas diferentes podem interagir, e a reflexão sobre essas experiências podem nos fornecer elementos para desenvolvermos uma consciência sobre os fenômenos que influenciam positiva ou negativamente as experiências e proporcionam a evolução do conhecimento para as respostas às perguntas feitas acima.

Tive a expectativa de que, pelo fato de esses jovens terem passado pelo processo de disputa por vagas universitárias, e, portanto, por um processo em que se vivencia um alto grau de competitividade, essa experiência representasse as circunstâncias em que o psicólogo José Leon Crochik (1995) descreve como impulsionadora da manifestação de preconceitos e atitudes de discriminação.

Ademais, acreditei que, pelo fato de esses jovens estarem diretamente envolvidos com a política de ação afirmativa por meio de cotas raciais, estariam mais informados a respeito das discussões que envolvem o assunto preconceito, discriminação racial e racismo e inevitavelmente teriam vivido momentos de reflexão sobre essa experiência, isto é, sobre seus sentimentos diante dessa experiência, suas idéias etc. Isso os diferenciaria de

grande parte da população que não reflete sobre a questão racial e os tornaria especiais para abordar as questões da minha pesquisa.

Por tudo isso, creio que a coleta dos depoimentos dos jovens acerca das suas experiências e, posteriormente, a reflexão e análise desse material por meio de categorias alicerçadas na teoria são a técnica ideal para a verificação da forma como o preconceito pode operar entre os jovens, comprovando ou denegando cada uma das hipóteses elaboradas por mim.

Portanto, para confirmar minhas hipóteses, realizei: 1) pesquisa bibliográfica acerca da psicologia social relacionada com o racismo e 2) investigação, por meio de entrevistas individuais em profundidade, dos elementos suscitados na relação dos indivíduos negros e brancos que caracterizam discriminação racial e atitudes de solidariedade que indiquem uma forma de lidar com a diversidade. Fiz isso por meio da observação de indicadores retirados do conteúdo teórico pesquisado, o qual, também, fundamentou a elaboração do questionário semi-aberto para as entrevistas.

8.1.1. Procedimentos

8.1.1.1 Local

As universidades escolhidas para a realização da pesquisa foram: Universidade de Brasília (UNB), Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) e Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) porque são as mais antigas na implementação da ação afirmativa por meio de cotas raciais no Brasil e isso facilitaria o encontro de mais alunos cotistas e alunos que experimentaram a convivência com alunos cotistas.

Meu objetivo era encontrar pessoas com disponibilidade de tempo para participar da pesquisa, por isso, chegando nas universidades, o critério que utilizei para escolher os locais para abordar um possível entrevistado foi o de lugares onde os alunos ficassem em períodos de intervalos entre uma atividade e outra ou em momentos de lazer.

A UNIFESP está instalada em um conjunto de casas e prédios, todos praticamente condensados em dois quarteirões do bairro da Vila Mariana, em São Paulo. Possui um prédio onde se localiza um Centro Acadêmico dividido por áreas dos cursos da universidade e uma outra construção plana, com pátio, lanchonete e quadras esportivas, onde se desenvolve o outro Centro Acadêmico. Nessa universidade, esses foram os locais onde fiz contato com os entrevistados e realizei as entrevistas, durante um período de seis dias não consecutivos.

A UERJ está instalada em um prédio e todos os cursos são ministrados lá, divididos pelos andares. Em praticamente todos os andares há uma lanchonete, em torno da qual se reúnem os alunos que estão em intervalos de aula. Assim, elegi os dois andares que possuem as lanchonetes mais equipadas e mais freqüentadas, andares esses que correspondiam aos cursos de direito e de engenharia, e lá abordei os entrevistados e realizei as entrevistas, durante um período de dois dias consecutivos.

A UNB é uma universidade que possui um campus muito amplo e os cursos são bem espalhados. Para achar um lugar onde eu pudesse ver o maior número de alunos aglomerados possível, fui a um local chamado por eles de ôcebolãoô. No ôcebolãoô são ministrados os cursos de psicologia e antropologia e lá também estão os Centros Acadêmicos da psicologia e da antropologia, entre outros. É considerado o ponto central da universidade, onde estão as lanchonetes e um corredor com bancos, no meio de plantas, onde os alunos ficam em momentos de intervalos ou lazer. Foi lá que abordei os entrevistados e realizei as entrevistas, durante um período de três dias consecutivos.

8.1.1.2. Escolha dos entrevistados

A quantidade de sujeitos a serem entrevistados não foi pré-determinada.

Para a pesquisa empírica, a escolha dos entrevistados foi submetida a uma divisão em dois grupos: 1) estudantes beneficiários por reserva de vagas em função de cotas raciais; 2) estudantes não cotistas das mesmas universidades.

Os estudantes não terão suas identidades reveladas.

Já foi dito que as experiências da implementação da política de ação afirmativa por meio de cotas raciais são a oportunidade de um laboratório experimental de convívio entre brasileiros negros e brancos que, seja por segregação espacial, seja por condições econômicas, seja por interesses culturais etc. ou pela diferença racial, raramente se relacionam em ambientes que propiciam a cumplicidade e um coleguismo como este.

O interesse da minha pesquisa era encontrar pessoas que tivessem a disponibilidade para falar sobre essa experiência. A entrevista era longa e suscitava elementos emocionais de relativa profundidade, exigia que o aluno se dedicasse por período correspondente ao seu ritmo para responder as questões e esse período precisava ser respeitado (algumas entrevistas duraram 40 minutos, outras quase 2 horas).

Assim, os critérios para escolher, entre esses jovens, os entrevistados foram:

- a) escolher os indivíduos, independentemente de período ou ano e matéria que cursavam;
- b) para não se correr o risco de ter que interromper a entrevista em função da falta de tempo do aluno, este foi um critério observado no princípio de todas as entrevistas: escolher os alunos que estavam com disponibilidade de tempo;
- c) escolher uma amostra equilibrada quantitativamente entre jovens brancos e negros cotistas, uma vez que a comparação das respostas desses grupos será valiosa para a análise da relação entre esses jovens.

8.1.2. Instrumento de coleta de dados

A elaboração do questionário foi baseada nas hipóteses da pesquisa e no conteúdo teórico organizado, da seguinte forma:

Com referência aos ensinamentos dos intelectuais brasileiros, em sua maioria psicólogos sociais, antropólogos e sociólogos, a respeito da forma como negros e brancos têm se comportado nas relações sociais permeadas pela ideologia racista no Brasil e das explicações sobre as origens desses comportamentos, históricas, sociológicas e

psicológicas, procurei por meio das perguntas identificar se o entrevistado manifestava alguma das atitudes ou condutas que, segundo o material teórico, podem ser caracterizadas como preconceito, discriminação racial e solidariedade e/ou algum dos sentimentos e/ou reações provocadas pelo assunto, também previstas no material teórico.

As perguntas foram organizadas e realizadas seguindo o seguinte critério: as perguntas, em geral, a princípio, eram feitas de forma mais estimuladora à fala livre do entrevistado. Se o entrevistado, mesmo falando, não esgotasse o assunto ou não abordasse o tema da questão, eram feitas perguntas mais focadas ao que se pretendia investigar. Muitas vezes, os entrevistados não abordavam o assunto, apesar das referidas tentativas, nesses casos, não se insistia. Primeiro era realizada a pergunta que introduzia o tema. Em seguida, no caso de não ter sido possível aprofundar o assunto na primeira resposta, era feita uma segunda pergunta para investigar se o entrevistado tinha consciência sobre a conduta, sentimento ou reação dele ou de outra pessoa ou da instituição e estimular a manifestação da opinião mais subjetiva do entrevistado.

Não foi estabelecida uma ordem rígida para as perguntas, com exceção de algumas que só faziam sentido se realizadas após outras. No entanto, atentando-se ao fato de que o tema tratado poderia levar os entrevistados facilmente à racionalização do assunto (isto é, a partir de um certo ponto da entrevista, assuntos já tratados estimulariam a resistência do entrevistado sobre o assunto, de forma que as respostas passariam a ser mais a reprodução de frases feitas e politicamente corretas), rigidamente foi considerada a habilidade do questionário em aprofundar as questões durante a entrevista, de maneira a possibilitar ao máximo extrair a manifestação mais genuína e espontânea do entrevistado, sem contudo considerar a racionalização como fator de análise.

Foi utilizado roteiro idêntico para entrevistar os jovens brancos e negros cotistas.

Foram feitas entrevistas semi-dirigidas cujo objetivo foi obter a manifestação oral sobre o tema. Ou seja, não se pretendeu analisar outros elementos a não ser a mensagem explícita oralmente do entrevistado. Para abordar todo o tema, foram utilizadas as seguintes ferramentas:

Um roteiro de questões semi-estruturadas para estimular respostas resultantes de reflexão, com a finalidade de se obter a opinião explícita do entrevistado sobre um tema, sobre si mesmo, sobre o outro e sobre a coletividade, incluindo os itens a seguir.

Para iniciar as entrevistas, foram utilizadas fotos de estudantes anônimos (retiradas de um quadro publicitário da internet) somente como fator eliciador de narrativas do cotidiano dos jovens no ambiente universitário, isto é, como uma maneira lúdica que proporciona a abordagem do tema em ambiente mais confortável e afetivo e estimula, assim, respostas mais subjetivas e detalhadas, no lugar da pergunta direta que provoca a resposta direta. Não foi meu objeto a análise da relação das respostas com as figuras, apenas a análise das respostas manifestadas oralmente pelo entrevistado.

Foram utilizadas duas histórias inverídicas como provocação para a exposição de valores diante de situação de conflito.

Foram utilizadas fotos de profissionais anônimos (retiradas de um quadro publicitário da internet), compostas do pescoço para cima, de estrutura física mediana (peso e altura), pela qual só se podia ver o rosto, parte do pescoço e ombros, de forma a não se poder identificar nada sobre o local onde estavam ou indicadores diferenciados de riqueza ou pobreza. Pretendi assim criar um quadro de pessoas que se pareciam muito, a não ser pelo fato de apresentarem características fenotípicas diferentes.

Os temas das questões foram: atividades dos jovens em grêmios, amizades, atividades sociais de lazer; oportunidades de trabalhos de pesquisa na universidade; raça, estigmas, diversidade, igualdade, preconceito e discriminação, racismo e direitos humanos.

Tudo conforme roteiro de entrevista abaixo:

Roteiro da Entrevista:

1) Entre as fotos dos estudantes disponíveis, pedir para a pessoa escolher uma foto que se pareça mais com ele (FOTOS para Pergunta 1, em anexo). A partir da foto abordar a relação dela com a universidade com as perguntas:

a) Quanto tempo você passa na Universidade, só o tempo das aulas? Você frequenta lanchonete/bar com os colegas ou outras atividades de lazer que a Univ. proporciona? Você faz todas as matérias, vem em todas as aulas?

b) Que oportunidades para a carreira acadêmica a universidade oferece aos alunos? Quais deles você utiliza? (ex. bolsas de iniciação científica, grupos de estudos e pesquisas etc.) Como foi o processo para você participar delas, isto é, como ficou sabendo e como foi a seleção?

c) Você participa de algum grêmio ou associação de estudantes na Universidade? Como chegou até lá?

d) Para quem respondeu sim, perguntar se a pessoa convidou ou auxiliou o processo de inserção de mais algum colega seu neste grêmio (etc.). Fale sobre esta pessoa.

e) Quem são os seus mais chegados amigos (as) aqui na universidade? Vocês vão a festas, estudam juntos, com que frequência? Fale sobre esta pessoa.

2) Dar as fotos uma a uma para a pessoa (descendente de japonês, negro, branco) e perguntar: Descreva essas pessoas. Descreva essas três pessoas de forma que eu possa adivinhar de quem você está falando. (FOTOS para Pergunta 2, em anexo)

3) Pedir para a pessoa imaginar ser um diretor de teatro de uma peça que se passaria em um hotel. A partir das fotos disponíveis (FOTOS para Pergunta 3, em anexo), pedir para escolher os personagens que irão desempenhar os seguintes papéis profissionais:

Pianista (1) Médico (a) plantonista (2) Arrumadeira (dor) do hotel (3)

Motorista de ônibus (4) Professor (a) universitário (5) Cabeleireiro (a) (6)

Gerente do hotel (7) Porteiro (a) do hotel (8) Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento (9)

4) Conte-me um pouco sobre a história de sua família: qual é a origem dela? Qual é a raça do seu pai (mãe, avó etc.)?

5) Você aprecia a diversidade entre as pessoas, o que acha do convívio entre pessoas diferentes? Por quê? Dê um exemplo.

6) Na sua opinião, qual é a diferença entre uma pessoa negra e outra pessoa branca? E qual a semelhança? (No que você acha que você se assemelha ao negro (ou ao branco))?

7) Você teve aqui na universidade alguma experiência legal, que você gostou, com que você cresceu, na relação com algum colega negro (ou branco)? E ao contrário, alguma experiência que lhe prejudicasse?

8) Imagine se na sua classe oitenta por cento dos alunos fossem negros e vinte fossem brancos. Como você se sentiria? Você acha que isso pioraria seu rendimento escolar? Por quê? O que mais pioraria ?

9) Você conhece algum cotista? Como soube que ele(a) é cotista?

10) Você acha que o aluno cotista que está cursando a universidade, que entrou por meio de cotas, está vivendo uma boa experiência? Quais dificuldades você imagina que ele tenha aqui na universidade? Você acha que você poderia ajudá-lo? Como? Você acredita que ele (ela) poderia ajudá-lo (ou contribuir com sua vida) em alguma coisa?

11) Você acredita que o aluno cotista terá mesmo desempenho nas matérias escolares que os outros alunos? E desempenho profissional?

12) Você acha que raças entre seres humanos existem? Quais são elas? Você poderia dar pelo menos cinco características sobre cada uma delas?

13) a) Você acha que o fato de você ser branca (o) (ou de uma pessoa ser branca) lhe auxiliou de alguma forma estar hoje na universidade? b) Por que você acha que existem menos alunos negros na universidade do que brancos?

14) a) Como foi o processo de ingresso na universidade, o vestibular: você sabia que estava participando de um processo de seleção em que havia cotas? Como você se sentiu? b) E depois que você entrou na universidade, como você se sentiu em estar cursando em uma universidade com cotistas?

15) O que você pensava a respeito da política de cotas durante este período pré vestibular e vestibular (favor ou contra)? Depois que você entrou na universidade, você mudou de idéia sobre algum desses conceitos?

16 a) Nesta experiência de cursar uma universidade que realiza a política de cotas, o seu contato com os negros, a sua idéia sobre o negro, modificou? Em que aspectos?

b) E o seu contato com o racismo, a sua idéia sobre o racismo, modificou? Em que aspectos?

17) Você acha que existe discriminação racial aqui na Universidade? Como ela se manifesta? Se o entrevistado respondeu não: e em São Paulo (ou Rio de Janeiro, ou Brasília)? Se sim, como ela se manifesta?

18) Você já havia tido contato com alguma discussão sobre discriminação racial antes deste processo de vestibular? Ocorreu em que ambiente (escolar, familiar, amigos etc.)? Você conhece alguma revista, programa televisivo, educacional etc. que fala sobre os negros ou sobre os negros e brancos, ou sobre as relações raciais ou sobre racismo?

19) Se um homem (ou uma família) negro fosse dono de uma escola e contratasse só professores negros, você acha que ele seria racista? Você tem algum professor negro? (quantos?)

20) Estória hipotética ó primeira etapa:

Gilberto e João são colegas, estudantes de uma universidade. Estão participando de um concurso de monografias, patrocinado por essa universidade, que dará ao vencedor R\$2.500,00. Só é permitido participar do concurso os (as) alunos (as) da universidade. O concurso é administrado pelo Grêmio de alunos, sendo que dois representantes do grêmio estão na secretaria, recebendo as monografias e documentação necessária à inscrição ao concurso, e um funcionário está na porta da entrada desta secretaria, organizando a fila dos alunos.

Acontece que o prazo final para a entrega de monografias está encerrando hoje, às 18:00 horas em ponto, e os amigos estão correndo, juntos, para entregar a monografia que acabaram de fazer, às 17:50hs.

João é um garoto de 19 anos, de pele branca e cabelos castanhos e Gilberto é um garoto também de 19 anos, de pele negra e de cabelos pretos. No momento em que chegam à porta da secretaria, Gilberto deixa seu estojo cair no chão. Enquanto Gil se abaixa para coletar todos os lápis, borracha e canetas espalhados, João passa pela porta, cumprimentando o funcionário que lhe devolve o cumprimento com um acenar de cabeça, e segue em direção ao balcão de inscrição. Em seguida, Gil, apressado, movimenta-se em mesma direção, no entanto, na porta é interrompido pelo funcionário que lhe solicita a apresentação da carteirinha de estudantes, uma vez que somente estudantes da universidade podem participar do concurso. Com toda a pressa, Gil estava sem a carteirinha! Neste momento, João, que acabara de concluir e receber o protocolo de sua inscrição, percebe a situação: “Já passa das 18:00 horas, Gil não conseguirá fazer a sua inscrição”. Gil e João trocam olhares, ambas sabiam que tinham deixado suas carteirinhas em casa.

Perguntas: Por que você acha que isto aconteceu? O que você faria se você fosse o João? e o Gil?

Segunda etapa:

Infelizmente aconteceu que Gil não conseguiu realizar a sua inscrição no concurso.

No dia seguinte, apresentou à administração do concurso uma reclamação por escrito explicando que sua inscrição não se realizou em razão de racismo, pelo fato de ser negro em uma sociedade racista, uma vez que foi discriminado por razões raciais quando foi impedido de entregar a monografia sob a justificativa de estar sem a carteirinha de estudante, sendo que a mesma não foi solicitada a seu colega branco. No documento, Gil requereu que, devido a todo este ocorrido, fosse realizada a sua inscrição no concurso, mesmo fora do prazo.

Mesmo sabendo que João correria o risco de se prejudicar ou até mesmo perder sua inscrição por revelar que também estava sem carteirinha, Gilberto pediu a seu colega que fosse sua testemunha neste processo administrativo.

Perguntas: O que você faria se você fosse o João? Você acha que Gilberto agiu corretamente?

21) Você considera que os direitos dos negros e/ou a discriminação racial é uma questão de direitos humanos? O que você considera que é uma questão de direitos humanos ou O que é direitos humanos para você?

22) Se você fosse convidado a ir assistir uma palestra sobre racismo, você iria, você acha esse assunto importante, por que?

23) O que você considera que poderia ser feito para auxiliar na aproximação entre brancos e negros? E aqui nesta universidade, o que poderia ser feito? E em termos de conteúdo das aulas, algum conteúdo poderia ser valorizado?

24) a) Pergunta para a pessoa como ela se sentiu durante a entrevista (Somente como recurso para estimular a reflexão, pedir para o (a) entrevistado (a) escolher um objeto entre uma folha de papel, uma pedra, um copo de água e uma flor que represente o que sentiu e para que justifique sua resposta (OBS: Não se pretendeu analisar a escolha do objeto, mas somente a resposta que justifica a escolha). b) O que você acha sobre falar de racismo?

8.1.3. Procedimento da entrevista

Na abordagem do entrevistado, eu me apresentava como pesquisadora que fazia mestrado na Universidade de São Paulo, dizendo que o tema da minha entrevista era direitos humanos, que a entrevista envolvia perguntas, mas também a opinião das pessoas sobre fatos e histórias. Que a entrevista duraria em torno de 1 hora, não precisamente, e que eu estava procurando alunos que tivessem disponibilidade de tempo e vontade de participar das entrevistas. Que se a pessoa se sentisse desconfortável em responder a qualquer questão, não precisaria respondê-la, se quisesse parar a entrevista no meio, sair andando, poderia fazê-lo com liberdade, e se não quisesse autorizar, no final da entrevista, o seu uso acadêmico, também poderia fazê-lo, pois o uso dela estaria condicionado ao documento que assinaria no final.

Então, guiando-me pelas características fenotípicas dos jovens, eu ficava atenta para escolher um número equilibrado de entrevistados brancos e negros cotistas.

Quando a pessoa manifestava interesse em participar da entrevista, mas não tinha tempo naquele momento, eu sugeria outros horários e datas possíveis, de forma que algumas entrevistas foram realizadas com hora marcada.

A abordagem do aluno cotista ocorreu da seguinte forma: para respeitar a decisão do estudante de revelar-se ou não como aluno cotista, na universidade em que comecei a desenvolver o meu trabalho empírico, fui à administração da instituição perguntar como poderia entrar em contato com os alunos cotistas. Então, foi recomendada uma série de atividades burocráticas, tais como ligar para a pessoa que especificamente coordenava o setor dos alunos cotistas, um psicólogo, que marcaria comigo uma reunião, e, a partir da sua avaliação, me concederia a autorização ou não para realizar as pesquisas. Foi-me explicado que essas providências eram necessárias para garantir a preservação da intimidade desses alunos de não serem expostos a situações de discriminação e constrangimento pelo fato de serem cotistas etc.

Diante disso, fui ao centro acadêmico onde um aluno ó com funções de liderança ó me informou que o centro tinha uma lista de emails dos alunos e uma específica dos alunos cotistas, que se incluíam nessa lista voluntariamente. Assim, combinamos que eu passaria para ele um email, falando das características da pesquisa, da minha necessidade etc. e ele passaria esse email para os alunos cotistas catalogados no ãemail-listö do Centro Acadêmico, pedindo para aquele que tivesse interessado respondesse o email para o meu endereço eletrônico. Eu recebi três retornos e realizei entrevistas com horários agendados.

Nas outras universidades, a abordagem do aluno cotista foi diferente. Fui diretamente aos locais onde estavam os estudantes e guiava-me pelas características fenotípicas. Em todas as entrevistas, eu não perguntava para os entrevistados se eram cotistas ou não e iniciava a entrevista sem saber, deixando que eles mesmos se pronunciassem a respeito disso espontaneamente.

Evidentemente, em todas as universidades, muitas vezes alunos abordados não tinham a disponibilidade de tempo necessária para a aplicação da entrevista e, às vezes, não pareciam realmente interessados, negando participar do proposto. Mas isso não aconteceu em frequência relevante para ser especialmente observado.

Foram entrevistadas 18 pessoas e analisadas 14 entrevistas.

Nenhuma das pessoas abandonou a entrevista no meio do processo.

8.1.4. *Análise dos dados*

O estudo é qualitativo e para a análise dos dados escolhi o método de análise de conteúdo por categorias semânticas (ou temáticas), uma vez que todas as perguntas buscaram a manifestação de idéias seguidas de uma reflexão, de uma reação emocional expressa relacionada ao tema tratado e verbalizados. Portanto, trata-se de desdobrar o texto em categorias, para tratar os dados brutos na forma de conteúdos a serem analisados, segundo as técnicas de Laurence Bardin, e em seguida em indicadores para a análise de conteúdo.

A eleição das categorias e indicadores foi realizada a partir das hipóteses do projeto de pesquisa, do componente teórico do trabalho e do conteúdo do material coletado e da sua transcrição.

As seguintes categorias e indicadores foram escolhidos:

1. Visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro .

Indicadores:

ó utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos;

ó utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio;

ó utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais.

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial.

Indicador:

ó visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa.

3. Visibilidade sobre as conseqüências do racismo, os danos e os privilégios.

Indicador:

ó visibilidade do prejuízo social para o negro.

4. Reprodução de estigma.

A partir da escolha, pelos entrevistados, de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as), de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos, o indicador foi:

ó profissionais brancos(as) e negros(as) na ocupação de cargos profissionais de artista, que privilegiam conhecimento intelectual, que privilegiam o trabalho manual ou posições de chefia.

5. Reprodução de Estereótipo.

Indicador:

ó características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo.

6. Reações emocionais na relação com o preconceito.

Indicador:

ó culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva.

7. Formas e oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo.

Indicador:

ó oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos).

8. Abordagem teórica sobre o tema.

Subcategoria 1: Diversidade x Igualdade x Racismo

Indicador:

ó confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positivaó-a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é);

Subcategoria 2:Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais

Indicadores:

ó reconhecimento da política como um direito fundamental e reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente discriminação positiva).

9. Manifestação de propensão para a solidariedade.

Indicador:

ó crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo.

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da universidade.

Indicadores:

ó integração com os colegas da universidade, oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece;

ó relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos

Após essa etapa, as informações geradas foram relacionadas à parte teórica do texto, para a análise e elaboração das conclusões acerca das hipóteses formuladas.

Abaixo, para uma melhor visualização, encontra-se o quadro de categorias e indicadores:

Quadro de Categorias e Indicadores

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES
identidade	negra / <u>branca</u> / parda	
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro
4. Estigma	Na comunicação não verbal	escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos. Indicadores: profissionais brancos (as) ó negros (as) e cargos profissionais de artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.
5. Estereótipo		características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo, mitos
6. Reações emocionais na relação com o preconceito		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, contradição, justificativa defensiva
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)
8. Abordagem teórica sobre o tema	diversidade x igualdade x racismo	confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).
9. Propensão para a solidariedade		crença de que a relação multi-étnica auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais
9. Propensão para a solidariedade		disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos

8.1.4.1. Análise das entrevistas

Categoria 1: Visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro:

Indicadores: a) utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos;

b) utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio;

c) noção sobre o conceito social de *raça* na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais.

Indicador ãoã:

Aos entrevistados foram apresentadas as figuras de estudantes abaixo e solicitado que as descrevessem.

A partir das respostas, analisou-se se os entrevistados utilizaram o componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos.

Indicador òbö:

Posteriormente, aos entrevistados foi perguntado sobre a origem de suas famílias, e, novamente, a partir das respostas, foi verificado se, no decorrer de suas falas, utilizaram o componente étnico-racial para descrever membros de suas família e a si próprio. Quando nenhum aspecto étnico-racial era mencionado, o entrevistado era diretamente questionado sobre a raça de sua mãe, ou pai etc.

Indicador òcö:

Invariavelmente, nesse momento os entrevistado falavam sobre o entendimento que possuem acerca do conceito sobre raças. Quando não mencionavam, eram estimulados, por meio de perguntas, a falarem sobre isso. Sobre essas falas, analisou-se a forma como utilizaram o componente étnico-racial na descrição das relações sociais, isto é, se o associavam à diversidade genética, à diversidade de origem, cultural, física e, finalmente, ao conceito social de raça, do que se constata a desigualdade social decorrente da diferença racial e o racismo.

Assim, das respostas dos entrevistados, obteve-se o seguinte:

Indicador òäö:

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 2 (28,5%) descrevem as primeiras fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento em que viram a foto da pessoa negra, utilizaram o componente cor, raça ou etnia para descrevê-la e o mesmo foi feito com relação à pessoa asiática, conforme o seguinte relato da entrevista:

- a) A pessoa alegre, parece bem profissional, aparentemente feliz com o que está fazendo b) Uma criança estudando, alegre também por estar... Cara bem esforçada c) Uma aluna negra, ela não parece tão feliz como as outras. Ele parece mais com a cara assim, é esforçada assim d) Parece que está divulgando o livro, uma japonesa, tá num estande tal.*

Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 5 (71%) fazem o mesmo.

Assim, dos 14 entrevistados, verificou-se que 7 (50%) demonstraram a tendência de ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial.

Do total dos entrevistados que não apresentaram essa tendência, encontrou-se que:

Dos 14 entrevistados, 2 (14%) descreveram todas as fotos, desde o início, vinculando as pessoas a uma cor, raça ou etnia. Entre eles, 1 é negro e 1 é branco.

Por outro lado, dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 4 (57%) descrevem as fotos de pessoas brancas e negras e não manifestam a cor, etnia ou raça das pessoas; e dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 1 (14%) faz o mesmo. Assim, do total dos 14 ENTREVISTADOS, 5 (36%) demonstram ter a tendência de não racializar ou não manifestar a raça das pessoas.

Assim, sobre o resultado total, esclarece o gráfico 1 abaixo:

Gráfico I

Indicador òbô:

Com relação à racialização dos membros da família, constatou-se que, dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 7 (100%) identificaram com

nitidez os componentes étnico-raciais dos membros de suas famílias, como se verifica no relato da entrevista abaixo:

(...) minha bisavó materna tem uma origem... provavelmente indígena, (...)...tipo, minha mãe (...), ela é indígena... meu bisavô na família materna (...) minha mãe ficava falando que ele era alemão, mas eu duvido, porque não tem nenhum nome alemão na minha família... acho que só diziam isso, por causa dos olhos azuis, (...) na minha família paterna, (...) é... ai, caramba... como eu vou dizer... minha... hum... acho que minha ascendência negra tá em maior parte na... na família paterna... (ENTREVISTADO NEGRO)

e dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 1 (14%) fez o mesmo e 6 (86%) não; esses últimos demonstram dificuldade em fazer isso, fizeram quando foram diretamente provocados e/ou apresentaram resistências em fazê-lo. Como se observa no relato da entrevista a seguir:

Pelo que sei, minha família veio da Itália, por parte de mãe, e, por parte de pai, veio de Portugal, é mais ou menos assim... Pergunta: Que raça que é sua mãe? Resposta: Não sei, ela não é cachorro, não, mas... ela é assim como eu, branquinha, assim... Fiquei meio chateado. (ENTREVISTADO BRANCO)

Assim, verifica-se que, do total dos 14 ENTREVISTADOS, 8 (57%) racializaram membros de suas famílias e 6 (43%) não, o que nos leva a crer que 57% demonstram maior facilidade em se ver como membros de um grupo racial e 43%, ao contrário, não costumam fazer isso e apresentam dificuldade em fazê-lo. É mister ressaltar que, dos entrevistados que demonstraram essa dificuldade (43%), todos são brancos.

E, conforme ilustra o gráfico II abaixo:

Gráfico II

Indicador òcô:

Foi analisado como os entrevistados utilizavam o componente étnico-racial na descrição das relações sociais, principalmente observando se os entrevistados aproximam-se ou não do conceito social de raça, conforme definido por Celso Lafer (2005) e Munanga (1996).

Em todo o trabalho apareceram as seguintes considerações:

Do total dos entrevistados, verificou-se que 1(7%) abordou o tema com muita confusão, não conseguindo agrupar as pessoas de forma que se sentisse satisfeito com a resposta, conforme relato de sua entrevista abaixo:

Ahn... bom, ahn... assim pensando em raça... é, como... quase que... as etnias diferentes, né... ahn... eu não sei dizer bem... mas não dá pra diferenciar só pela cor... tipo, tem... ahn... ai, caramba... ah, eu não consigo dividir... eu posso dividir em grandes grupos, sei lá... assim, nos negros, os brancos... ahn... e os asiáticos... pensar em mais uma... os indígenas, acho que é um grupo diferente... uhm... os indígenas do

extremo norte também são diferentes... os que... não sei se indígenas é o nome certo... os esquimós... ahn, tipo os Inuits (não sei bem o nome)... ahn...; (ENTREVISTADO NEGRO)

2 (14%) consideram a diferenciação de pessoas por raça algo depreciativo; 3 (21%) acreditam que atualmente já vivemos em uma sociedade miscigenada e por isso não há sentido em separar as pessoas por raças; 2 (14%) atribuem características genéticas a pessoas de diferentes raças mas negam o conceito social da diferenciação racial, como relato de entrevista a seguir:

Como conceito biológico existe. Porque raça não é nada mais do que uma especialização genética de certas características, isso existe. (...) biologicamente existe, mas não como base de discriminação ou preconceito, isso não existe...; (ENTREVISTADO BRANCO)

1 (7%) atribui à raça a idéia de uma identificação positiva, 4 (28,5%) não responderam e somente 1 (7%) entrevistado trouxe para a definição das raças o conceito social, como se verifica abaixo:

...eu acho que esse conceito é válido no Brasil porque há uma exclusão direta de determinados grupos sociais... (ENTREVISTADO NEGRO)

Contudo, com relação a essa categoria, verifica-se que, entre os estudantes entrevistados, existe uma tendência de universalizar o branco e racializar o negro; em particular, os brancos não racializam a si mesmos e racializam os outros grupos étnicos, e brancos e negros demonstram rejeitar o termo *raça* para diferenciar as pessoas, não obstante, atribuir as diferenças componentes genético, associar a diferenciação por raça à prática de racismo e não conhecerem o conceito social de *raça*, que, conforme assume Lafer (2005), fundamenta a legislação brasileira sobre a matéria.

Categoria 2: Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial:

Indicador: visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa.

Categoria 3: Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios:

Indicador: visibilidade do prejuízo social para o negro, decorrente do racismo.

O conteúdo trabalhado nas categorias B e C surgiu de perguntas genéricas e mais específicas. Isto é, perguntou-se aos entrevistados sobre a ocorrência da discriminação racial na cidade onde vivem e na universidade e qual seria a razão de existirem mais brancos do que negros nas universidades. Além disso, foram utilizadas histórias e situações hipotéticas, algumas delas em que se invertiam os grupos negros e brancos na ocupação dos papéis de minoria e maioria, conforme é o caso da história hipotética exposta na pergunta 20 do questionário anexo e das situações hipotéticas descritas nas perguntas 8 e 19 do mesmo questionário.

Da análise das entrevistas, obteve-se o seguinte:

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), todos (100%) constataam a ocorrência da discriminação racial direta na universidade; todos (100%) constataam a ocorrência da discriminação racial direta na cidade onde vivem; 3 (43%) evidenciam a discriminação racial decorrente do racismo institucional na universidade e 4 (57%) não, mas, destes, 3 (43%) visualizam essa forma de discriminação quando é invertido o papel social dos grupos brancos e negros na ocupação de local de privilégio na sociedade. 4 (57%) visualizam os danos e privilégios decorrentes do racismo para negros e brancos e 3 (43%) não visualizam.

Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 5 (71,5%) constataam a ocorrência da discriminação racial direta na universidade e 2 (28,5%) não; 6 (86%) constataam a ocorrência da discriminação racial direta na cidade onde vivem e 1 (14%) não; todos (100%) não evidenciam a discriminação racial decorrente do racismo institucional na universidade, mas, destes, 4 (57%) visualizam essa forma de discriminação quando é invertido o papel social dos grupos brancos e negros na ocupação de local de privilégio na

sociedade. 1 (24%) visualiza os danos e privilégios decorrentes do racismo para negros e brancos e 6 (86%) não visualizam.

Assim, do TOTAL de 14 ENTREVISTADOS, constatou-se que 12 (86%) visualizam a ocorrência da discriminação racial direta na universidade e 2 (14%) não; 13 (93%) visualizam a ocorrência da discriminação racial direta na cidade onde vivem e 1 (7%) não; 3 (21,5%) evidenciam a discriminação racial decorrente do racismo institucional na universidade e 11 (78,5%) não, mas, destes, 7 (50%) visualizam essa forma de discriminação quando é invertido o papel social dos grupos brancos e negros na ocupação de local de privilégio na sociedade e (50%) não. 9 (64%) não visualizam os danos e privilégios decorrentes do racismo para negros e brancos e 5 (36%) visualizam.

É de salientar que um dos entrevistados, apesar de visualizar que a maior parte dos negros faz parte de classes sociais mais baixas, não relaciona esse fato ao racismo; a universidade é racista quando implementa a política de cotas por critério racial, o que impossibilita, por exemplo, sua irmã ter a mesma facilidade para entrar, porque não é negra, é branca.

Constata a discriminação direta na estória hipotética da pergunta 20 e a associa ao espaço de privilégio, como se verifica no relato da entrevista abaixo:

(...) o porteiro ao ver um rapaz negro... imaginou que ele não fosse aluno da escola... ao ver um branco, ele nem quis se indagar...
(ENTREVISTADO NEGRO)

No entanto, ao ser perguntado sobre o privilégio do branco em ter acesso à Universidade, ele diz que acha que isso não ocorre:

Pergunta: Por que você acha que existem menos alunos negros na Universidade? Resposta: Uhm... Não sei... talvez aqui por ser uma população menor... ahn... ou também porque... a maior parte deles tá... tá incluída em classes sociais mais baixas... mas não sei...
(ENTREVISTADO NEGRO)

Outros são exemplos tirados das entrevistas da visibilidade da discriminação racial na universidade:

Muitos negros que entram por cotas têm problemas aqui, discriminam por terem entrado por cotas, principalmente aqueles que são contra as cotas... (ENTREVISTADO NEGRO)

A gente vê aqui que existe uma certa... não... uma certa tolerância dessa pessoa por um negro está aqui na universidade com ela. É difícil você ver um racista declarado que fala "eu sou racista", mas dependendo da atitude dele... (ENTREVISTADO NEGRO)

...é o que eu falei aquela olhada assim estranha... (ENTREVISTADA BRANCA)

Ressalta-se que, no processo de análise das entrevistas, aqueles entrevistados que atribuíram a desigualdade que observam existir entre brancos e negros aos aspectos unicamente econômicos foram considerados como entrevistados que não visualizam os danos causados à população negra decorrentes do racismo, pois, nesses casos, observou-se que os entrevistados visualizam a desigualdade e os danos à população negra, mas não a causa racial. É o caso em que se verifica no relato da entrevista a seguir:

Eu acredito que seja por uma questão histórica, assim, ah os... ligando mais com a questão econômica né... Então as pessoas que são negras geralmente elas são mais pobres (...) acho que é por isso que existem menos negros na universidade, por causa do ensino médio que não tá muito bom. (ENTREVISTADO BRANCO)

Nota-se que essa entrevistada, além de considerar que todos os negros cursam um ensino médio que não é bom, não relaciona o aspecto racial à causa da não ocupação dos negros nos ambientes de ensino privilegiado.

Fato interessante que surgiu das entrevistas foi a contradição apresentada a seguir. Com relação às consequências do racismo para cada grupo, a entrevistada constata que o

fato de a universidade ser ocupada por uma grande maioria branca já caracterizaria um espaço de privilégio onde só estão os brancos, o que chama de cotas "*para brancos de classe média alta*". Por outro lado, menciona que existem os brancos que têm renda baixa e que estes, então, seriam "*os excluídos dos excluídos*", pois não estariam sendo contemplados por nenhuma política.

Por outro lado, demonstrando visualizar os danos decorrentes do racismo à população negra, outro entrevistado constata os danos e a diferença de desafios que tem que enfrentar, como negro, em comparação ao branco, para ter acesso à educação superior, atribuindo essa diferença à condição social desigual provocada pelas relações raciais, e não pelo fato de ter, pessoalmente, menos capacidade, mas menos oportunidades:

poxa, e com relação ao mérito... O que faz essa pessoa que faz vestibular mais apta do que outra pessoa que não teve oportunidades?! Eu penso da seguinte forma (...) porque vê é impossível, eu estaria concorrendo com pessoas... não tem condições de me preparar tão bem como as outras pessoas, não tem como... não tem um paralelo, não tem como eu competir... ela têm mais condições, se preparou melhor, tem um ensino de melhor qualidade, bem mais superior ao que eu tive no ensino médio, (...) O negro é mais prejudicado pela questão financeira do que o branco, se a gente parar para pensar, onde o negro mora, onde o branco mora... Claro, que tem branco que mora na favela, claro que tem negro... mas a maioria é negro, (...) mas se já prejudicam o negro de tantas formas, discriminam de tanta forma pro mal, de forma negativa, porque não discriminar de forma positiva inserindo o negro na universidade, dando a oportunidade de ele mudar, reverter essa situação e ser alguém. (ENTREVISTADO NEGRO)

E a opinião de uma entrevistada branca:

Na minha sala você pode contar nos dedos as pessoas negras porque eu sei que tem muita gente negra no país e a gente não convive com essas pessoas, tá muito dividido...

Contudo, pode-se visualizar o seguinte nos gráficos III e IV abaixo:

Gráfico III

Gráfico IV

Categoria 4: Reprodução de Estigma:

Indicador: escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos. Indicadores: profissionais brancos (as) ó negros (as) e cargos profissionais de artista, que privilegiam conhecimento intelectual, manual ou posições de chefia.

Nessa etapa, foi entregue aos entrevistados um quadro com fotos de pessoas com idade em torno de 20 a 75 anos, em números iguais de pessoas brancas e negras, e um outro com a apresentação de forma escrita de cargos profissionais que poderiam estar envolvidos com a realidade de um hotel. Foi solicitado aos entrevistados que imaginassem que estariam sendo diretores de uma peça de teatro em que o cenário seria um hotel e que, assim, escolhessem, dentro das pessoas que compunham o quadro de figuras, aquelas que achariam adequados para desempenhar o papel dos personagens nas respectivas atividades profissionais (tudo conforme Pergunta 2 do questionário e quadro de fotos anexo).

Para a análise das respostas, considerou-se a seguinte qualificação: as profissões de Cabeleireiro (a), Arrumadeira (o), Porteiro (a) e Motorista foram consideradas como profissões que privilegiam o trabalho manual; as profissões de Médico e de Professor Universitário foram consideradas como profissões que privilegiam o trabalho intelectual e as profissões de Diretor de um Departamento de Marketing e Gerente do Hotel foram consideradas como posições de chefia. A profissão de Pianista foi considerada como profissão de artista.

Das respostas dos entrevistados, verificou-se o seguinte:

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 4 (57%) apresentaram uma tendência em reproduzir os estigmas sociais, ora escolhendo majoritariamente pessoas brancas para a ocupação das profissões que privilegiam o conhecimento intelectual ou posições de chefia e majoritariamente pessoas negras para a ocupação das profissões que privilegiam o trabalho manual e artístico. Ao contrário, 3 (43%) não reproduziram o estigma social, demonstrando estar atentos a criar um quadro mais igualitário.

Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 6 (86%) apresentaram uma tendência em reproduzir os estigmas sociais, ora escolhendo majoritariamente pessoas brancas para a ocupação das profissões que privilegiam o conhecimento intelectual ou posições de chefia e majoritariamente pessoas negras para a ocupação das profissões que privilegiam o trabalho manual e artístico. Ao contrário, 1 (14%) não reproduziu o estigma social, demonstrando estar atento a criar um quadro mais igualitário.

Assim, do TOTAL de 14 ENTREVISTADOS, constatou-se que 10 (71,5%) apresentaram uma tendência em reproduzir os estigmas sociais, ora escolhendo majoritariamente pessoas brancas para a ocupação das profissões que privilegiam o conhecimento intelectual ou posições de chefia e majoritariamente pessoas negras para a ocupação das profissões que privilegiam o trabalho manual e artístico. Ao contrário, 4 (28,5%) não reproduziram o estigma social, demonstrando estar atentos a criar um quadro mais igualitário.

Observou-se que um dos entrevistados utilizou o número de negros e brancos nas profissões de forma paritária nas profissões que privilegia o conhecimento intelectual e de posição de chefia. No entanto, escolheu 4 pessoas negras para ocupar o lugar das 4 profissões que privilegiam o trabalho manual. Nesse ponto, demonstrou uma tendência em reproduzir o estigma social, como ilustram os gráficos V e VI abaixo.

Gráfico V

Gráfico VI

Categoria 5: Reprodução de Estereótipo:

Indicador: características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo na forma de um mito (não comprovadas ou realistas).

Com essa categoria, procurou-se identificar se existe a reprodução dos estereótipos criados pela cultura nas relações sociais entre os alunos das universidades, de forma significativa. Procurou-se evidenciar a quantidade de vezes que esse fenômeno apresentava-se nas entrevistas.

Verificou-se o seguinte:

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), somente se constatou a reprodução de estereótipos em 2 (28,5%) entrevistas.

...a medula espinhal nos negros em relação aos brancos, não sei em relação aos asiáticos...se... chega um pouco mais próxima... é mais pra cima o cóccix do que nos brancos, assim... acho que pra médico...quer dizer, pra enfermagem, eles até devem ter que tomar cuidado, na hora de dar uma injeção... (ENTREVISTADO BRANCO)

os negros são mais assim, não sei batalhadores, eu acho. Eles seriam mais fortes, eu acho (ENTREVISTADA NEGRA)

Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, somente se constatou a reprodução de estereótipos em 2 (28,5%) entrevistas.

...o (...) negro, a maioria deles costumam ser mais bruto, sabe?...

(ENTREVISTADO BRANCO)

í Isso também tem essas histórias que o negro aproveita de que ele é negro e fala que aconteceu um ato de racismo, né? (ENTREVISTADA BRANCA)

Observa-se que a entrevistada associa a todos os membros do grupo negro a idéia de que se aproveitam da condição de serem inferiorizados para obter vantagens injustas, revelando, nesse momento, a reprodução de um estereótipo que na dinâmica das relações sociais torna-se estigma. Isto é, a entrevistada não reconhece que todas as pessoas que estão em situação de vulnerabilidade tendem a desempenhar o papel de vítima para ter acesso aos bens que são disputados em uma relação de poder, nas relações sociais, mas atribui essa característica exclusivamente aos negros. Não reconhece a reivindicação legítima da pessoa vitimada pelo racismo como um direito a ser demandado, mas como uma ação infundada que parte dos negros.

Assim, do TOTAL de 14 ENTREVISTADOS, verificou-se somente 4 (28,5%) situações de reprodução de estereótipos.

Categoria 6: Reações emocionais na relação com o preconceito:

Indicador: culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva.

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 5 (71,5%) apresentaram reações emocionais decorrentes do preconceito e/ou discriminação racial presentes na relação entre negros e brancos. Dessas reações, verificou-se a manifestação, em duas entrevistas (28,5%), da sensação de medo, de sofrer discriminação e de ser excluído;

é mais por causa do medo, eu tinha muito medo de eu não conseguir acompanhar porque, ah, se eu precisava de tal nota no vestibular e eu não tive, então significa que eu não tenho o mínimo pra eu conseguir entender. (ENTREVISTADA NEGRA)

em duas entrevistas (28,5%), da sensação de vergonha de ser cotista e de ser considerado menos capaz por ser cotista; em duas entrevistas, da sensação de solidão, em uma delas relacionada ao medo de ser o único cotista, e outra relacionada ao medo da segregação; em duas entrevistas (28,5%), em duas, da sensação de impotência com relação diante da violência da discriminação; em uma entrevista (14%), da sensação de desconforto, relacionado ao fato de ser constantemente discriminado na universidade; em uma entrevista (14%), da sensação de vazio; em uma entrevista (14%), da sensação de raiva diante da violência da discriminação; em uma entrevista (14%), da sensação de tristeza e em uma entrevista (14%), da sensação de susto decorrente do encontro com pessoas de outra etnia; em duas entrevistas (28,5%), da sensação de satisfação em estar falando sobre o assunto. Em três entrevistas (43%), verificou-se a utilização do recurso da negação em enfrentar o conflito da pergunta ou até de respondê-la, em uma delas (14%) verificou-se a confusão diante das emoções.

Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, todos (100%) apresentaram reações emocionais decorrentes do preconceito e/ou discriminação racial presentes na relação entre negros e brancos. Dessas reações, verificou-se a manifestação, em duas entrevistas (28,5%) de irritabilidade, em uma entrevista (14%), a sensação de intimidação, solidão e insegurança relacionadas à identificação com a circunstância em que estaria vivenciando o negro, em duas entrevistas (28,5%), da sensação de desconforto em falar no tema, em uma entrevista (14%), da sensação de impacto provocado pelo encontro com pessoas de diferente etnia; em uma entrevista (14%), da sensação de raiva; em uma entrevista (14%), de agressividade; em duas entrevistas (28,5%), da sensação de obrigação e responsabilidade pela circunstâncias em que vivem os negros. Em três entrevistas (43%), verificou-se a confusão e a dificuldade de identificação das emoções e em um das entrevistas (14%), a utilização do recurso da dissimulação para se desviar do conflito da pergunta.

Assim, do TOTAL de 14 ENTREVISTADOS, constatou-se que 12 (86%) apresentaram reações emocionais decorrentes do preconceito e/ou discriminação racial.

A seguir, apresento os relatos da entrevista:

Solidão:

...comecei a achar que só eu... que só tava eu de cotista lá...

(ENTREVISTADO NEGRO)

(...) só tinha branco e eu me sentia segregada... (ENTREVISTADA NEGRA)

...eu ia ficar sozinha... (ENTREVISTADA BRANCA)

Ressalata-se que essa manifestação surge no momento em que a entrevistada se coloca no lugar do discriminado.

Vergonha:

eu não contei pra ninguém, na verdade..., eu achei que quando alguém comentasse ou perguntasse disso, eu ficaria meio assim... ah, sou!... mas... (ENTREVISTADO NEGRO)

eu sou cotista, mas ninguém sabe que eu sou. E eu nunca falei para ninguém, Me falaram que ela fez. (...) Não foi ela. Nem cheguei a comentar com ela... (ENTREVISTADO NEGRO)

Susto

...me assustaria, eu me assustei quando só vi (...) negros. (ENTREVISTADO NEGRO)

Negação:

...não vejo grande diferença entre me relacionar com pessoa que seja, (...) fisicamente parecida comigo... ou diferente. (ENTREVISTADO BRANCO)

Vazio:

...que não sei... acho que... hum...é algo que... ai caramba, como eu vou dizer... que me vai ajudar a preencher este espaço vazio... é... ficou evidenciado hoje... bom, não sei se vai ajudar mesmo a preencher... mas, pelo menos evidenciou este espaço, assim, em branco... que eu não dou tanta importância assim... (ENTREVISTADO NEGRO)

Impacto:

...você veria menos coisas impactando a gente sabe, às vezes a pessoa se impactam... (ENTREVISTADA BRANCA)

Intimidação:

Acho que no começo eu até ficaria intimidada... (ENTREVISTADA BRANCA)

Ressalata-se que essa manifestação surge no momento em que a entrevistada se coloca no lugar do discriminado.

Medo:

...eu não me sinto bem por falar que eu entrei nas cotas, assim... Rola uma discriminação mesmo... (ENTREVISTADO NEGRO).

...eu tinha muito medo de eu não conseguir acompanhar porque, ah, se eu precisava de tal nota no vestibular e eu não tive (...) Antes de eu entrar (...) eu achei que eu não ia poder conversar sobre isso com as pessoas que não são cotistas. (ENTREVISTADA NEGRA)

Irritabilidade:

...ele teria enviesado a análise dele, que é assim ele não tem uma prova que foi por racismo, assim você foi porque você caracteriza, é isso que eu critico, maçante... (ENTREVISTADO BRANCO)

(...) ficar o tempo todo martelando nisso, nossa porque os negros são assim porque os brancos são assim (ENTREVISTADO BRANCO)

Raiva:

É assim ficaria indignado. Não chegaria a agressão física, mas eu iria discutir... (ENTREVISTADO NEGRO)

A reação acima surgiu a partir da estória hipotética da pergunta 200.

Eu acho que sim. Eu acho não, eu tenho certeza. Porque as pessoas têm raiva. (ENTREVISTADA BRANCA)

Agressividade:

Eu ia tentar argumentar, mas se não desse, eu ia estrangular o cara. (ENTREVISTADO BRANCO)

A reação acima surgiu a partir da estória hipotética da pergunta 200, quando o entrevistado se coloca no lugar do discriminado.

Tristeza:

O entrevistado chorou quando falou sobre ser cotista. Perguntei sobre a razão da emoção.

Resposta: (...) Tristeza pelo assunto, pelo modo como o assunto é visto hoje em dia. A questão da discriminação do racismo. (ENTREVISTADO NEGRO)

A entrevistada chorou quando falou sobre injustiça. Perguntei:

o que você sentiu? Resposta: (...) tristeza por ver que isso é tão forte e vê que eu sou parte disso, agir com esses preconceitos... (ENTREVISTADA BRANCA)

Desconforto:

...desconforto, um pouco por estar falando sobre isso. (ENTREVISTADO NEGRO)

(...) não posso te dizer que me sentiria totalmente à vontade assim, porque isso seria mentira. (ENTREVISTADA BRANCA)

Ressalata-se que essa manifestação surge no momento em que a entrevistada se coloca no lugar do discriminado.

...não ser cumprimentado no elevador quando está sozinho com outra pessoa... (ENTREVISTADO NEGRO)

Insegurança:

....não ia conseguir. Como que eu iria fazer os trabalhos...? (ENTREVISTADA BRANCA)

Ressalata-se que essa manifestação surge no momento em que a entrevistada se coloca no lugar do discriminado.

Impotência:

Acho sinceramente que a situação estaria bem pior para ela assim, como ela vai reivindicar? Eu poderia dizer o quê? (ENTREVISTADA BRANCA)

...mas eu acho que eu não sei se eu ia conseguir (...) Acho que eles não iam aceitar. Acho que no fundo no fundo eles não iam aceitar... (ENTREVISTADA BRANCA)

...eu acho estranho porque eu não consigo entender o porquê... (ENTREVISTADO NEGRO)

Com relação a essa última manifestação, nota-se que o entrevistado expõe um desconforto decorrente da discriminação racial que vive na universidade (não ser cumprimentado no elevador quando está sozinho com outra pessoa) e manifesta uma sensação de impotência diante disso por não poder compreender a razão do comportamento discriminatório (*eu acho estranho porque eu não consigo entender o porquê*). Nesse ponto,

verifica-se um aspecto não levantado nas hipóteses, mas que é relevante para o assunto: o desconhecimento das reações emocionais que um grupo possa ter em relação a outro.

De responsabilidade:

...eu tenho que fazer o máximo para não cometer nenhuma injustiça...

(ENTREVISTADA BRANCA)

Satisfação:

...Fiquei feliz de ser ouvido e tal... (ENTREVISTADO NEGRO)

...fluiu bem, eu falei o que eu pensava, contei um pouco da minha experiência... Fluiu. (ENTREVISTADO NEGRO)

Negação:

...A gente nem lembra mais disso, (...) ou porque nunca teve isso mesmo.

(ENTREVISTADA NEGRA)

...Olha, minha opinião para esse negócio de raça e preconceito para mim ele nem existe, então eu nem discuto. Para mim ele nem existe, para mim ele é irrelevante, então nem entro em discussão. (ENTREVISTADA NEGRA)

...às vezes tem umas inimizades com as pessoas, mas é porque o cara não gosta da pessoa, mas não tem nada a ver, assim, com... (...) algumas pessoas devem fazer piadas, de vez em quando, (...) mas fora a piada, não. (ENTREVISTADO BRANCO)

Dissimulação:

...ele como julgador escolheu pela competência porque é uma pessoa, se ele terceirizasse, colocasse uma fundação, uma Fundesp, para selecionar para ele, claro que é um plano mirabolante, e ela selecionasse por acaso não seria problema. (ENTREVISTADO BRANCO)

Dificuldade em entender a reação emocional:

Pergunta: Como você se sentiria? Resposta: não sei. Sinceramente eu não sei... (ENTREVISTADA BRANCA)

Eu não sei como seria não. Eu teria que ver como ia ser. (ENTREVISTADA NEGRA)

(...) eu também não saberia o que fazer. Sei lá se assim, se você faz é porque você tem pena dela. E quando não faz é porque não está colaborando, sempre tem aquele julgamento externo, sempre tem aquela coisa... (ENTREVISTADO BRANCO)

Mas eu me sentiria (í), não sei. (...) Eu acho que é difícil, nem eu mesmo sei. Como você falou assim da sala com alunos negros. Eu acho que eu agiria assim, mas será que na aula mesmo eu agiria assim? Eu não tenho tanta certeza. (ENTREVISTADA NEGRA)

Tive dificuldade de expressar minhas idéias. Ficaram confusas... (ENTREVISTADO BRANCO)

Assim, ilustram os gráficos VII e VIII:

Gráfico VII

Gráfico VIII

Categoria 7: Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo:

Indicador: oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, instituições de ensino, mídia, amigos).

Anteriormente ao ingresso na universidade, dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 5 (71,5%) revelaram não ter tido oportunidades de debate e reflexão sobre o racismo e 2 (28,5%) revelaram que tiveram, sendo que 1 deles disse ter tido contato com o assunto no colégio, somente em situação provocada pelo debate em torno da política de cotas e outro manifestou que teve durante sua vida a oportunidade de conversar sobre isso com os amigos. Assim, conclui-se que a totalidade dos entrevistados não teve oportunidades significativas de debater e refletir sobre a questão, proporcionadas por instituições de ensino e meios de comunicação.

Durante o período em que os entrevistados estavam na universidade, em duas entrevistas (28,5%) observou-se que a experiência de estar sendo aluno por meio de cotas na universidade gerou uma oportunidade de reflexão sobre o assunto, gerando mudanças para o entrevistado:

Depois de entrar aqui? Alterou, porque antes de entrar aqui eu tinha essa visão de raças mesmo, de ter realmente essa diferenciação. (...)Por exemplo, numa matéria de antropologia que eu vim estudar mais essa questão aqui.. (ENTREVISTADO NEGRO)

é mais por causa do medo, eu tinha muito medo de eu não conseguir acompanhar porque, ah, se eu precisava de tal nota no vestibular e eu não tive, então significa que eu não tenho o mínimo pra eu conseguir entender. Mas não, depois que eu percebi que eu entrei aqui, percebi que o que faz a diferença é eu aqui. Antes do vestibular, já passou, já não influencia mais. (ENTREVISTADO NEGRO)

Antes de eu entrar, antes de eu conhecer as pessoas da sala, eu fiquei com medo, eu achei que eu não ia poder conversar sobre isso com as pessoas que não são cotistas. Eu pensei ãAh, acho que os meus amigos vão ser os cotistasö. Eu pensei assim, mas aí logo que eu entrei, eu já vi que não, que não ia ser assim, (ENTREVISTADO NEGRO)

a gente acaba, eu penso que, amadurecendo porque a gente é obrigado a pensar mais no assunto, a gente, sabe, ãa gente ta aqui agora, e aí o que que isso significa?ö entendeu, a gente acaba vendo mais perto assim a opinião das pessoas, como elas reagem; aí a gente acaba amadurecendo nesse assunto. (ENTREVISTADA NEGRA)

Ademais, verificou-se em uma das entrevistas que a própria experiência de ser entrevistado gerou a oportunidade de reflexão.

É... ahn, assim...essa situação, assim... me mostrou... mostrou algumas coisas que eu nunca tinha pensado antes...ou que eu nunca dei muita importância (...) eu achava que não era uma coisa assim difícil de falar...mas... é", "por estar fortemente vinculada a...uma formação cultural que a gente teve..(...) eu enxergo o negro como arquétipo do... do...é...sei lá, do trabalhador industrial (...) algum tipo de imagem que

acho estaria enraizada na...na nossa cultura.. (ENTREVISTADO NEGRO)

Por outro lado, observa-se que a experiência como cotista coloca o entrevistado em uma oportunidade de se deparar com o tema, mas não é oferecida oportunidade para a reflexão e nem ferramentas para a elaboração:

o professor de Anatomia tava falando... é... de variação anatômica...aí que fatores que dariam variação anatômica, aí um deles seria a etnia... aí eu comentei etnia... aí ele:-Isso...-ahn... aí ele perguntou como foi que eu passei ou qual era minha cor, eu não lembro...Você é branco.- eu: Não, pardo...aí...é...acho que nisso que eu falei- pardo - entenderam que eu sou cotista...mas eu não sei, não ficou muito claro...
(ENTREVISTADO NEGRO)

Anteriormente ao ingresso na universidade, dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 3 (43%) revelaram não ter tido oportunidades de debate e reflexão sobre o racismo e 4 (57%) revelaram que tiveram, sendo que 2 deles disseram ter tido conversas no âmbito familiar, 2 tiveram a oportunidade de debater com amigos e 2 deles também mencionaram que tiveram contato com o assunto no colégio, somente em situação provocada pelo debate em torno da política de cotas. Assim, conclui-se que a totalidade dos entrevistados não teve oportunidades significativas de debater e refletir sobre a questão, proporcionadas por instituições de ensino e meios de comunicação.

Nota-se que uma das entrevistadas, ao ser perguntada sobre a oportunidade de debate e reflexão sobre o assunto, apresentou uma reflexão que se limita à relação que sua família tem com a empregada doméstica, atribuindo a ela aspectos afetivos, reproduzindo a idéia de se reduzir os aspectos danosos e desiguais da população negra criada pelo mito da democracia racial.

Gráfico IX

Durante o período em que os entrevistados estavam na universidade, em uma das entrevistas (14%) observou-se que a experiência de estar sendo aluno por meio de cotas na universidade gerou uma oportunidade de reflexão sobre o assunto, ocasionando mudanças para uma entrevistada que declarou que uma matéria em seu curso foi bastante significativa para ela entender e elaborar o assunto, em suas palavras: "me abriu a mente".

Ademais, verificou-se em uma das entrevistas que a própria experiência de ser entrevistado gerou a oportunidade de reflexão. Observa-se que a experiência da entrevistada, na proposta da entrevista de elaboração do quadro de profissões, trouxe a oportunidade de refletir sobre a questão, manifestando sua conclusão de que pratica o preconceito e a conduta discriminatória.

Assim, do TOTAL de 14 ENTREVISTADOS, verificou-se que os jovens entrevistados não tiveram, antes de entrarem na universidade, oportunidades na sociedade em que vivem, de debate, reflexão e elaboração sobre os conflitos e temas relacionados ao racismo, de forma significativa, isto é, que tenham lhes proporcionado uma mudança de opinião, uma transformação comportamental. Verifica-se que a experiência na universidade tem colocado os alunos em contato com a questão e uma atividade educacional de um curso voltado à discussão sobre diversidade na área de antropologia ofereceu aos alunos uma possibilidade de sentirem-se mais confortáveis com o tema, em uma das universidades. No entanto, essa foi a única referência trazida pelos entrevistados. Falaram de redações que tiveram como tema a política de cotas e alguns poucos eventos realizados com esse tema, mas que por eles não foram considerados como lugares significativos para a reflexão sobre o racismo, pois não lembram com clareza do conteúdo.

Porque as pessoas estão falando a mesma coisa, não acrescenta nada, sabe como que é? (ENTREVISTADO BRANCO)

.....mas...ah...eu lembro que no colégio tinha alguma coisa assim...é que não era a coisa, assim que eu mais gostava...(riso)...eu não ocupava muito minha cabeça com isso... (ENTREVISTADO NEGRO)

H. Categoria 8: Abordagem teórica sobre o tema:

Subcategorias: a) Diversidade x Igualdade x Racismo:

Indicador: Confusão a respeito do tema diversidade, sobre a diferenciação positiva ó a diferenciação negativa e a valorização ou desvalorização da diferença.

Nessa etapa, a partir da fala livre estimulada pelas perguntas do questionário, procurou-se identificar a relação que os entrevistados estabelecem entre o entendimento que possuem a cerca da Diversidade e da Igualdade e do Racismo, quando estão tratando da relação entre brancos e negros. Para isso, pretendeu-se verificar se valorizam a diversidade e a igualdade, enquanto um conceito abstrato e, junto a isso, se valorizam as diferenças das pessoas no convívio social e finalmente se valorizam a diversidade étnico-racial do negro, isto é, se valorizam os aspectos das pessoas negras que seriam diferenciados em nossa sociedade em razão de suas características étnico-raciais.

Assim, verificou-se que:

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), todos valorizam abstratamente a idéia de Igualdade; 6 (86%) valorizam abstratamente a idéia de Diversidade e 1 (14%) não; 3 (43%) valorizam as diferenças no convívio social, 3 (43%) não e 1 (14%) não respondeu; 4 (57%) valorizam a diversidade étnico-racial dos negros, 2 (28,5%) não enxergam ou não valorizam isso e 1 (14%) não respondeu. Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, todos (100%) valorizam abstratamente a idéia de Igualdade; todos (100%) valorizam abstratamente a idéia de Diversidade; 1 (14%) valoriza as diferenças no convívio social, 5 (71%) não e 1 (14%) não respondeu; nenhum valoriza a diversidade étnico-racial dos negros, 6 (86%) não enxergam ou não valorizam isso e 1 (14%) não respondeu.

Assim, dos 14 entrevistados, todos valorizam abstratamente a idéia de Igualdade; 13 (93%) valorizam abstratamente a idéia de Diversidade e 1 (7%) não; 4 (28,5%) valorizam as diferenças no convívio social, 8 (57%) não e 2 (14%) não responderam; 4 (28,5%) valorizam a diversidade étnico-racial dos negros, 8 (57%) não enxergam ou não valorizam isso e 2 (14%) não responderam.

Observa-se que, com relação a esse tema da pesquisa, os entrevistados apresentaram bastante confusão e contradições:

Manifestou-se uma confusão em torno daquilo que é diferente entre os negros e os brancos: enquanto em um momento da entrevista o entrevistado considera os aspectos sócio-econômicos como um fator de diferenciação entre negros e brancos, em outro afirma a semelhança do contexto social entre brancos e negros:

Relato da entrevista:

a menos que a gente considere o meio social também, né... sei lá, se você fosse pegar a parte bruta da população negra (...) a gente ia encontrar eles (...) no setor de serviços, acho... ou na indústria, ...a parte branca estaria mais distribuída (ENTREVISTADO NEGRO) E elas (pessoas diferenciadas pela cor) estão no mesmo contexto social (ENTREVISTADO NEGRO)

Existiram manifestações considerando que a especificidade do ser humano é um valor, mas não que a diferença entre negros e brancos deva ser valorizada, ao contrário, demonstrando associar o negro a algo depreciativo.

Relatos da entrevista:

Pergunta: Que você acha da diversidade? Resposta: Acho fundamental. Muito bom. Bom tanto para ter essa riqueza cultural. Riqueza tanto cultural como acadêmica, ...(...) Aqui no caso seriam as pessoas pobres, as pessoas que freqüentaram escolas públicas que é uma merda. E não tiveram o preparo suficiente para entrar aqui, e as pesquisas indicam

que essas pessoas são mais negras, não é? (...)...o foco não deveria tratar o negro como alguém diferenciado (ENTREVISTADO NEGRO)

Em outro caso, apesar de a entrevistada ver na diversidade uma oportunidade boa de se livrar de uma preocupação, a preocupação parece ser exatamente a de ser diferente. Assim, reflete a desvalorização da sociedade em relação àquilo que é diferente nos seres humanos, desvalorizando ela mesma o que é diverso dentro da diversidade, dizendo que o bom da diversidade é que *õa diversidade já mistura tudo, e pronto, todo mundo é igualö*.

Valorizou-se a diversidade quando se tratava da possibilidade de escolhas livre dos papéis sociais atribuídos aos grupos, no entanto, rejeitou-se a ação de falar sobre as diferenças quando isso é aplicado na relação entre negros e brancos.

Relatos da entrevista:

Acho que valoriza(...)Conviver com diversas culturas, conviverí Você pode ter uma opção (...) Acho que poderia parar de falar de diferença.
(ENTREVISTADO NEGRO)

Ou, em outros casos, a pessoa branca valoriza a diversidade, mas não vê a diversidade na relação com a pessoa negra.

Relatos da entrevista:

Só se acontecer alguma atitude. Mas qualquer pessoa teria essa mesma atitude, mas não é uma atitude porque ela é negra, são atitudes que as pessoas têm independente de...entendeu? (ENTREVISTADA BRANCA)

Pergunta:se tivesse uma palestra sobre õO convívio em diversidadeö ?
Resposta: eu iria, interessante que não fala só tipo o racismo, fala o convívio em todos os aspectos bons e ruins das pessoas, a todas as formas diferentes das pessoas viverem juntas. (ENTREVISTADA BRANCA)

Nesse sentido, outro entrevistado não relaciona a diferença racial a algo que deva ser valorizado e respeitado, mas a algo que deve ser restringido na perspectiva de que o que deve ser valorizado e respeitado é a pessoa:

Relato da entrevista:

...a dignidade, com a liberdade e a igualdade que, em um convívio social, as pessoas devem ter. Restringindo as diferenças, evitando certos tipos de conduta, é...discriminatórias, preconceituosas, tal. Dignificando a pessoa humana, não por ela pertencer à determinada classe social, por ser de determinada raça, mas por ser pessoa (ENTREVISTADO NEGRO)

Para um entrevistado, o fato de simplesmente existirem pessoas com especificidades diversas no mesmo espaço, não existe racismo.

Relato da Entrevista:

Aqui (...) tem todo tipo de pessoa(...) E você não tem (...) separação, (...) não tem esse negócio de racismo (ENTREVISTADO BRANCO)

Por outro lado, apresentaram-se visões mais nítidas sobre o tema, como essa em que o entrevistado entende a racialização como uma forma positiva de valorizar a diversidade e relaciona a diversidade à democracia.

Eu acho que raça é uma especificação que veio para somar, acho que é uma identificação positiva, não é uma diferença segregadora assim. (ENTREVISTADO NEGRO)

Acho a diversidade boa...boa. A diversidade é a democracia, né? Tem que está muito ligado. É o que a gente quer para o Brasil e é isso que a gente não tem, né? (ENTREVISTADO NEGRO)

Gráfico X

Gráfico XI

Gráfico XII

Categoria 8: Abordagem teórica sobre o tema:

Subcategoria: b) Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais:

Indicador 1: reconhecimento da política como um direito fundamental.

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 2 (28,5%) associaram a política de cotas raciais a um direito, enquanto 2 (28,5%) não associaram a política a um direito, mas sim a uma doação ou ajuda. 3 (43%) entrevistados não responderam. Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 2 (28,5%) associou a política de cotas raciais a um direito, 2 (28,5%) não associaram e 3 (43%) não responderam.

Assim, o TOTAL dos 14 entrevistados, 4 (28,5%) associaram a política de cotas raciais a um direito, enquanto que 4 (28,5%) não associaram e 6 (43%) entrevistados não responderam.

Dos que não associaram a política a um direito, verificou-se a associação da política com as seguintes argumentações:

*...o foco não deveria tratar o negro como alguém diferenciado que precisa de **cuidados especiais**.* (ENTREVISTADO NEGRO)

*por dar oportunidade pra uma minoria, eu acho que é interessante darem... darem...o é...**darem uma vantagem** assim* (ENTREVISTADO BRANCO)

*Você não tem base, você não tem cota pra passar, ninguém vai te **ajudar**, sabe?* (ENTREVISTADA BRANCA)

Os que associaram a política a um direito, por sua vez, apresentaram os seguintes argumentos:

Ação afirmativa não é dar as coisas, é incluir socialmente determinadas pessoas (...) que por algum fator cultural, econômico não estariam dentro do...do sistema., do lado bom do sistema (...) não é dado (...) Não, não é um favor, é um direito (ENTREVISTADO NEGRO)

Porque todo mundo tem que ter direito à educação. Tem concurso só porque não tem vaga para todo mundo (...) você não sabe matemática, física e química, então você não pode entrar para fazer uma faculdade de direito? (ENTREVISTADO NEGRO)

Categoria 8: Abordagem teórica sobre o tema:

Subcategoria: b) Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais:

Indicador 2: reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva).

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 3 (43%) entenderam a discriminação positiva como um direito, enquanto 4 (57%) não. Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, todos (100%) não entenderem a discriminação positiva como um direito.

Assim, o TOTAL dos 14 entrevistados, somente 3 (21,5%) entenderem a discriminação positiva como um direito, enquanto 11 (78,5%) não.

Salienta-se que, dessa análise, verificou-se que muitos entrevistados, na verdade, desconhecem a fundamentação da discriminação positiva e, não algumas vezes, mostraram confundir assuntos, chegando a manifestar concordar com a política de cotas e discordar da discriminação positiva como promoção da igualdade.

Relato da entrevista:

Eu acho que direitos humanos seriam tá dando esse espaço para pessoa, esse valor. Vendo a pessoa como humano, valorizado na medida de sua especificidade, claro...Acho que o respeito à diversidade. Pergunta: Você acha que o direito dos negros é um tema dos direitos humanos? Resposta: Por que aí você está diferenciando algo que não é diferenciável. Direitos humanos, negros e brancos são humanos de qualquer jeito. (ENTREVISTADO BRANCO)

Ademais, nota-se que em algumas falas se associa a razão das cotas e da discriminação positiva à idéia de incapacidade meritória, de algo que alguém precisa porque não seria capaz de entrar de outra forma. Por isso, a rejeição em vincular essa idéia ao negro.

Relatos da entrevista:

Primeiro, porque o negro é igual a qualquer outro, então eu acho que muito negro aí não é pobre. O negro aí que tem capacidade e tem um bom nível de escolaridade e pode passar tranqüilo na faculdade, sem precisar (ENTREVISTADO NEGRO)

Pergunta: Você acha que direito dos negros é tema de Direitos Humanos? Resposta: Eu acho que é. Acho que é muito pertinente. (...) Determinados grupos sociais têm umas demandas especiais em relação aos direitos humanos. (ENTREVISTADO NEGRO)

Pergunta: Você acha que direito dos negros é tema de Direitos Humanos?...se você encarar os direitos humanos do negro como um meio de segregação também preconceituosa do negro, então, acho negativo, mas é um subtema que tem que ser discutido praticamente, a realidade, e não segregar. Também direito dos brancos também seria algo preconceituoso se você pensar nesse sentido, mas... tem que pensar não como uma segregação mas como um subtema de um tema amplo que os negros sofrem na sociedade. Pergunta: E discriminação racial? Resposta: Acho que sim. Discriminação é. (ENTREVISTADO NEGRO)

Gráfico XIII

Categoria: 9. Manifestação de propensão para a solidariedade:

Indicador: crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo.

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), 6 (86%) demonstraram crer que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade e 1 (14%) não; 2 (28,5%) demonstraram buscar soluções reais para o racismo, 4 (57%) não e 1 (14%) não respondeu. Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 2 (28,5%) demonstraram crer que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade e 5 (71,5%) não; 3 (43%) demonstraram buscar soluções reais para o racismo e 4 (57%) não.

Assim, do TOTAL dos 14 entrevistados, 8 (57%) demonstraram crer que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade e 6 (43%) não; 5 (36%) demonstraram buscar soluções reais para o racismo e 8 (57%) não e 1 (7%) não respondeu.

Contudo, considerando que para a caracterização da propensão para a solidariedade na relação entre brancos e negros previu-se a ocorrência dos dois indicadores na entrevista de cada jovem entrevistado, conclui-se que 5 (36%) dos entrevistados demonstraram ter uma propensão para a solidariedade e 9 (64%) não.

Gráfico XIV

Gráfico XV

Gráfico XVI

Relatos da entrevista:

acho que é que nem eu te falei, cada um tem um jeito. Seria negro, moreno, branco, mulato...(…). Quem é muito branquinho pega sol e fica moreno, quem é moreno e quer fica loiro fica loiro, não faço uma diferença essencial. (...) Pergunta: Essa idéia de diversidades entre as pessoa, o que você acha disso? Resposta: Eu acho legal. (...) Acho que tem muita gente que tenta travar este processo, acho que é uma coisa que não tem necessidade. Não tem porque ser, nada diferencia a pessoa,... (ENTREVISTADA BRANCA)

Busca de soluções:

Chamar evento só para os negros, tal. Coisa assim acaba mais aumentando essa diferenciação do que diminuindo. Acho que tem que tratar como qualquer outra (ENTREVISTADO NEGRO)

assim eu acho, eu não sei, eu não tenho nenhum política concreta para pensar nisso (ENTREVISTADO BRANCO)

Dependendo do que você faz parece muito forçado. Eu acho que as pessoas vão se integrando aos poucos... (ENTREVISTADO BRANCO)

Pergunta: Alguma coisa para melhorar a relação entre brancos e negros, como eventos na universidade? Resposta: Acho que não precisa,

já tem muito, já. (...)primeiro, acabar com as cotas, (...) Porque eu estou separando, Fazer atividades que os dois convivam juntos...atividades esportivas, por exemplo, é a melhor coisa para todo mundo ficar junto, ... esporte tanto une que na nossa faculdade tem campeonato de futebol e está todo mundo lá misturado. (ENTREVISTADO BRANCO)

Por outro lado, há manifestações mais realistas em torno do convívio na diversidade e buscas de solução, como demonstrou acreditar a entrevistada, ao afirmar que as experiências das pessoas na diversidade são enriquecedoras, percebendo o desafio que existe para que essa diversidade venha enriquecer e auxiliar a coletividade.

Relatos da entrevista:

Então com a diversidade é difícil, porque a diversidade tem pensamentos diferentes, tem pessoas com gosto diferentes e cultura diferente. (ENTREVISTADA BRANCA)

...por serem pessoas diferentes leva mais tempo para se chegar a um consenso, em um ponto final...Talvez leve mais tempo assim. Também pode dar um resultado melhor (...)não é só jogar um monte de gente diferente e falar: ãse virem! (...)ter um espaço para a gente falar sobre isso (ENTREVISTADA BRANCA)

Busca de soluções:

...Isso é uma coisa que tem que educar desde pequeno, as criancinhas, os bebês que estão nascendo tem que começar a criar com uma visão diferente. Não é só as novelas colocarem sempre as empregadas negras. Eí uma vez ou outra vamos mudar, vamos colocar um negro que é rico que vai se chamar foguinho e vai ter uma barba engraçada. E ele vai ser o engraçado da novela. Tem que começar aí, dos desenhos serem diferentes, os programas de televisão, os pais se conscientizarem e falarem com os filhos....Começa aí, na formação, né? (ENTREVISTADA BRANCA)

Acho que a gente tem que lutar nessa discussão de direitos humanos pelos preconceitos morais que estão sedimentados nas cabeças das pessoas há vários séculos que ... isso foi jogado na cabeça de muita gente. E pra livrar um pouco disso, pra fazer a pessoa se integrar na sociedade sendo parte igual, tendo uma diversidade, claro, mas sendo uma parte igual entre o semelhante, é... tem muito essa discussão, assim (...)Vejo por parte de alguns uma falta de conhecimento, mas que com a convivência e o tempo vai se dirimindo (...) acho que precisa interagir... ver que não é ... só enquadrar em estereótipos que essa sociedade coloca... senta e conversa (ENTREVISTADO NEGRO)

Hum, eu acho que (...) o projeto de inclusão das cotas é um bom exemplo porque estaria colocando negros num ambiente que era só de brancos e isso acaba aumentando mesmo a convivência (...) as pessoas (...) nunca tinham conversado com um negro, mas daí (...) vamos conversar e ele vê que é normal, que é legal, dá um jeito. (ENTREVISTADA NEGRA)

Categoria: 10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade

Indicadores: a) Integração com os colegas da universidade, oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades acadêmicas que o ambiente universitário oferece.

b) Relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos.

Dos 7 ENTREVISTADOS NEGROS (PRETOS E PARDOS), todos (100%) demonstraram ter acesso às oportunidades acadêmicas que o ambiente universitário oferece e todos demonstraram ter uma relação de coleguismo com os alunos. Dos 7 ENTREVISTADOS BRANCOS, 6 (86%) demonstraram ter acesso às oportunidades acadêmicas que o ambiente universitário oferece e 1 (14%) não; 6 (86%) demonstraram ter uma relação de coleguismo com os alunos e 1 (14%) não.

Assim, do TOTAL dos 14 entrevistados, 13 (93%) demonstraram ter acesso às oportunidades acadêmicas que o ambiente universitário oferece e 1 (7%) não; 13 (93%) demonstraram ter uma relação de coleguismo com os alunos e 1 (7%) não.

CONCLUSÃO

A maioria dos entrevistados demonstra uma tendência de ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial. Os entrevistados negros, no entanto, tem revelam ter facilidade em racializar os membros de suas famílias, enquanto que as pessoas brancas apresentam maior dificuldade em fazer isso. Parece que a idéia de se perceberem como membros de uma grupo racial é bastante distante.

A grande maioria dos jovens entrevistados identifica a ocorrência da discriminação racial direta contra o negro na sociedade, não identifica com nitidez a discriminação indireta e menos ainda a discriminação decorrente do racismo institucional, na universidade, mais próxima a eles, mas praticamente todos reconhecem o racismo presente na cidade onde vivem. De todo modo, a grande maioria não visualiza com clareza os danos decorrentes da discriminação à população negra e os privilégios à população branca. No entanto, a maioria dos entrevistados negros, de uma forma ou de outra mostram reconhecer a situação desvantajosa do negro na sociedade, identificando a presença do racismo e da discriminação racial na hierarquização dos grupos diversos que acarretam na desigualdade econômica e social e estavam mais a tentos a não reproduzir o estigma social do quadro das possibilidades profissionais.

A maioria dos entrevistados, mesmo constatando a referida discriminação, reproduz o estigma produzido pela cultura de reservar o lugar do profissional de capacidade intelectual e de chefia aos brancos e o lugar do profissional de capacidade manual aos negros.

Não se verificou, a partir das entrevistas, freqüente reprodução por parte dos jovens dos estereótipos produzidos pela cultura. Com relação a isso, pode-se concluir que estes já estão sendo questionados pelo processo de transformação social (ou pelo processo de mudanças culturais) gerado pela apropriação social da idéia da igualdade universal entre os seres humanos ó no sentido da semelhança genética, intelectual e psicológica ó, ou que, a

partir da criação das normas internacionais e nacionais que punem a prática de discriminação racial e a disseminação do conceito moral de que praticar racismo é errado, evita-se falar sobre qualquer aspecto que diferencie os seres humanos pela cor, raça ou etnia.

Apesar disso, a pesquisa demonstrou que a maioria dos alunos, negros e brancos, cotistas e não cotistas, estão tendo acesso aos programas acadêmicos paralelos ao curso de graduação oferecidos, pela instituição, muitas vezes proporcionados pelas relações com os colegas e professores. Na verdade, a pesquisa revela que, com relação a isso, não há uma diferença relevante nas oportunidades que estão sendo aproveitadas pelos dois grupos, e, se há alguma, comparando as respostas dos entrevistados, verifica-se que as pessoas negras e pardas estão envolvidas em mais atividades acadêmicas do que as pessoas brancas, contrariando a hipótese 4, levantada neste trabalho.

A maioria dos entrevistados apresenta contradições em torno do tema diversidade, igualdade, racismo e direitos humanos. Em todas as entrevistas, relaciona a diversidade a algo muito positivo, mas não identificam a questão racial como parte dessa questão, e, a diversidade do grupo negro como algo também enriquecedor para a coletividade. Valoriza de uma maneira superficial a idéia genérica da diversidade, mas não as diferenças que atribuem aos grupos dos negros e de outros segmentos dos direitos humanos que as representam, na medida em que, mesmo se relacionando com pessoas diversas, não é nenhum fator associado a elas que enriquecem a relação. Ao contrário, demonstram que trazer à baila o fator da diferenciação atrapalha ou ameaça a boa relação, reforçando a tendência de valorizar o que as pessoas possuem de igual para reafirmar a igualdade entre as pessoas. Além disso, as diferenças atribuídas ao grupo dos negros e outros segmentos dos direitos humanos ainda são depreciativas, segundo o senso da maioria dos entrevistados.

Quando colocados diante dos desafios para o enfrentamento do racismo, pelos meios institucionais, os entrevistados, em sua maioria, demonstram não se preocupar em buscar soluções, ou buscar soluções reais, isto é, que resultem em transformações efetivas, revelando, assim, uma indisponibilidade para que realmente a transformação aconteça. Os entrevistados negros que foram mais enfáticos na busca dessas soluções, são mais direcionados ao enfrentamento do racismo na perspectiva de se garantir os direitos para os

negros, e menos na perspectiva de se criar uma sociedade em que a diversidade enriqueça e contribua para a coletividade.

Considerando que, a disponibilidade para a busca de soluções para a eliminação do racismo, e, para enfrentar os desafios reais de se criar uma sociedade que inclua, de forma igualitária, a diversidade em suas relações sociais (o que pressupõe, antes de tudo, a valorização, e não a depreciação, daquilo que é diverso) são os aspectos apontados nesse trabalho como fundamentais para a prática da solidariedade inter-étnica, pode se dizer que em todos os casos, a propensão dos indivíduos para essa solidariedade não é de fácil evidência (ou evidenciada).

Alguns entrevistados não manifestam reações emocionais. Isso poderia nos levar a crer que o assunto racismo não gera reações emocionais relevantes nas pessoas entrevistadas. No entanto, baseando-se no conteúdo teórico do trabalho, é mais seguro entender que esse fato deve ser atribuído à necessidade emocional dos entrevistados e entrevistadas em silenciar-se, em um ambiente que oferece muitos riscos de julgamento, condenação, preconceito, como é o proporcionado pela forma de entrevista no pátio de uma universidade, ou ao contrário, em um ambiente que oferece o risco da pessoa entrar em contato com a insegurança que o assunto lhe produz, como é o proporcionado pelo instrumento de entrevista, no qual se faz questões que esperam a reflexão e a respostas. Mais ainda, essa constatação deve ser associada ao fato de que o ambiente social em si gera essa insegurança por existir uma dificuldade em nossa sociedade de se falar livremente, ou até ter acesso consciente às próprias emoções, que o assunto racismo gera, uma vez que estas reações não são valorizadas pela cultura, ao contrário, são cultivadas como algo a se envergonhar (sexualidade, ódio, preconceito, dor, medo, etc.).

Outros entrevistados manifestam reações emocionais provocadas pelo tema racismo.

Nos dois casos, contudo, constata-se a falta de oportunidade que os jovens tiveram e tem de compreender essas emoções dentro de um contexto social, isto é, no lugar de julgá-las como um produto individual, compreendê-las como decorrentes de uma dinâmica das relações sociais produzida coletivamente pela cultura racista; e a falta de oportunidade de conhecerem teoricamente os conteúdos históricos, políticos, jurídicos em torno do

assunto; o que lhes facilitaria encontrar respostas às dúvidas, contradições e confusões que o tema traz, e, exercitar o julgamento e a escolha das condutas mais apropriadas para si, para o outro e para a coletividade, nas situações conflituosas decorrentes do racismo que se apresentam cotidianamente nas relações sociais; bem como, o julgamento e a escolha do posicionamento mais apropriado para os grupos socialmente diferenciados, diante das políticas e dos instrumentos institucionalmente criados para tratar a questão.

Tudo isso são temas que podem ser trabalhados na área da educação, principalmente da educação voltada para a eliminação à discriminação racial e promoção dos direitos humanos. Da mesma forma, podem ser utilizados em programas educacionais nas universidades que implementam a política de cotas raciais.

ANEXOS

ANÁLISE DE ENTREVISTAS POR PESSOAS

ENTREVISTADOS NEGROS OU PARDOS

ENTREVISTADO A:

Observa-se a tendência do entrevistado ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial. Manifesta os componentes étnico-raciais dos membros de sua família e uma confusão em toda a fala na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais.

Apesar do entrevistado visualizar que a maior parte dos negros faz parte de classes sociais mais baixas, não relaciona esse fato ao racismo. Para o entrevistado, a universidade é racista quando implementa a política de cotas por critério racial, o que impossibilita, por exemplo, sua irmã ter a mesma facilidade para entrar, porque não é negra, é branca. Constata a discriminação direta na estória hipotética, e a associa ao espaço de privilégio ("...o porteiro ao ver um rapaz negro... imaginou que ele não fosse aluno da escola...ao ver um branco, ele nem quis se indagar..."). No entanto, ao ser perguntado sobre o privilegio do branco em ter acesso à Universidade, ele diz que acha que isso não ocorre. Assim, conclui-se que o entrevistado não entende que existem danos e privilégios aos brancos e negros decorrentes do racismo. Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade.. Nota-se, também, sua tendência em reproduzir os estigmas sociais, escolhendo mais pessoas brancas do que negras para ocupar os papéis profissionais, e colocando os brancos majoritariamente nos papéis de profissionais intelectuais. Reproduz um estereótipo quando atribui característica física não comprovada a um grupo étnico que define como negro que demandaria um tratamento especial.

Manifesta sensação de solidão ("comecei a achar que só eu... que só tava eu de cotista lá"), vergonha ("eu não contei pra ninguém, na verdade...", "eu achei que quando alguém comentasse ou perguntasse disso, eu ficaria meio assim... ah, sou!... mas...") e susto relacionadas com o tema ("me assustaria, eu me assustei quando só vi (...) negros"). Durante a entrevista, utiliza o recurso da negação: enquanto que na parte do relato acima, o entrevistado revela a sua reação de susto diante do grupo de pessoas negras, em outro momento do relato ele menciona que não vê ãgrande diferença entre me (se) relacionar com pessoa que seja, (...) fisicamente parecida comigo...ou, diferente". Além disso, apresenta confusão por meio da contradição: enquanto em um momento da entrevista, o entrevistado considera os aspectos sócio-econômicos como um fator de diferenciação entre negros e brancos, em outro afirma que "elas (pessoas diferenciadas pela cor) estão no mesmo contexto social".

O entrevistado teve oportunidades pouco significativas para debate, reflexão e elaboração sobre o tema; das três mencionadas, uma delas foi provocada pelo debate em torno da política de cotas. Observa-se que a experiência como cotista coloca o entrevistado em uma oportunidade de se deparar com o tema, mas não é oferecida oportunidade para a reflexão e nem ferramentas para a elaboração. O fato do entrevistado poder falar sobre o assunto na entrevista proporcionou a ele uma oportunidade de reflexão sobre o tema ("É... ahn, assim...essa situação, assim... me mostrou... mostrou algumas coisas que eu nunca tinha pensado antes...ou que eu nunca dei muita importância..."), de forma a constatar a existência de um vazio dentro dele. No final da entrevista, o entrevistado percebe a dificuldade do assunto e seu próprio preconceito ("eu achava que não era uma coisa assim difícil de falar...mas... é", "por estar fortemente vinculada a...uma formação cultural que a gente teve...(...) eu enxergo o negro como arquétipo do... do...é...sei lá, do trabalhador industrial (...) algum tipo de imagem que acho estaria enraizada na...na nossa cultura..").

O entrevistado manifesta uma confusão em torno da idéia de diversidade e racismo. Diante da sua manifesta constatação da existência de uma diversidade étnico-racial, considerou e refletiu sobre o aspecto racista da sua constatação (õtinha lugares que eu só via negros, assim

andando, né...eu não considerei aquilo um pensamento racista, mas eu me assustei). O entrevistado não relaciona a política que objetiva atender ao direito coletivo específico com um direito seu, mas com uma doação. Não reconhece o direito à discriminação positiva aos direitos humanos, como forma de promoção da igualdade. Não apresenta disponibilidade para buscar soluções para a eliminação do racismo e demonstra não acreditar que a relação multi-étnica pode auxiliar na solução de problemas coletivos e individuais relacionados ao tema.

ENTREVISTADO B:

Observa-se a tendência do entrevistado de ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial, mas identifica com clareza os componentes étnico-raciais de sua família. O entrevistado identifica a presença do racismo e da discriminação racial na hierarquização dos grupos diversos. Na universidade, manifesta a presença da discriminação racial, contra negros africanos. Contra si, não vê ou não diz. O entrevistado, em sua escolha, não reproduz o estigma social, demonstrando estar atento a criar um quadro mais igualitário.

Manifesta sensação de vergonha, medo de ser discriminado e raiva ao se identificar com o aluno negro que foi discriminado. Reconhece que aspectos emocionais difíceis de serem tratados estão presentes no assunto sobre discriminação. Manifestou tristeza e chorou durante a entrevista. O entrevistado demonstra não ter tido oportunidade de debater e refletir sobre o assunto no colégio, mas tem com amigos, e, que na universidade existiu um espaço de debate em uma matéria do curso. A experiência como aluno na universidade, trouxe mudanças para o entrevistado com relação ao assunto.

O entrevistado acha o termo *raça* depreciativo, pois lhe remete à idéia de inferioridade e superioridade, associa à idéia de avaliação de capacidade dos membros do grupo, e não somente de constatação da diversidade. Contradiz-se ao manifestar que a especificidade do ser humano

é um valor, mas não acredita que a diferença entre negros e brancos deva ser valorizada. O entrevistado associa a diferenciação institucional positiva a algo depreciativo, a discriminação positiva à condição de "incapacidade" do grupo discriminado. O entrevistado revela uma confusão com relação à definição da conduta racista: na estória hipotética, considerou racista o ato do balconista ter dado tratamento diferenciado à pessoa negra e a branca, ao pedir lhe a carteirinha para entrar, no entanto, o fato do colega branco ajudar o seu colega negro a entrar, para o entrevistado, pode ser considerado um ato racista.

O entrevistado, apesar de considerar a diversidade fundamental e valorizar o direito à diversidade, entende a discriminação positiva do negro como "cuidados especiais" e não como um direito. O entrevistado não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade e à diversidade, no propósito da eliminação da discriminação racial. Associa a razão das cotas à idéia de incapacidade meritória, de algo que alguém precisa porque não seria incapacidade de entrar de outra forma. Por isso, não gosta de vincular essa idéia ao negro.

O entrevistado acredita que a convivência multi-étnica é positiva e auxilia a coletividade, mas não acredita que valorizar, enfatizar a diferença seja uma forma de diminuir o racismo.

ENTREVISTADA C:

A entrevistada descreve todas as fotos, desde o início, vinculando a pessoas a uma cor, raça ou etnia. A entrevistada identifica com clareza os componentes étnico raciais dos membros de sua família. Apesar da entrevistada ter tranquilidade em se expressar racializando os grupos, não visualiza a diferenciação étnico-racial nas relações sociais atuais ou procura não ver e não utiliza o conceito social de raça na sua avaliação. Contudo, reconhece o fenômeno da racialização do grupo negro e a universalização do grupo branco.

Visualiza a ocorrência da discriminação direta na cidade e na universidade, e a associa à idéia da faculdade ser um espaço de privilégios para branco. Com relação aos danos e privilégios, porém apresenta contradições em sua fala: em um momento, reconhece a diferença do branco e do negro na ocupação do espaço social, mencionando uma vulnerabilidade do negro ao ter a necessidade de se descaracterizar etnicamente para ser incluído (‘é uma analogia que eu faço, então os brancos, eles não tem essa preocupação, já os negros), a maioria deles, tem essa preocupação de, dependendo do ambiente, querer se igualar, e, em outro, manifesta considerar que os danos e privilégios sociais, para os negros e brancos, são semelhantes; em um momento, percebe o prejuízo social que os negros sofreram em decorrência histórica, mas, em outro, atribui o fato do negro não estar na universidade à qualidade do ensino médio. Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade. Nota-se, também, a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos que privilegia conhecimento intelectual e as posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros.

A entrevistada percebe que o fato das pessoas relacionarem as cotas a uma questão de desvantagem econômica social e não à questão racial facilita a aceitação dos cotistas na universidade, o que pode ser associado à idéia da entrevistada de que negro tem que ser descaracterizado etnicamente para ser incluído. Manifesta a sensação de medo de não dar conta de acompanhar a faculdade e de não conseguir se integrar com os colegas. Utiliza o recurso da negação: A entrevistada, em toda a entrevista, relaciona a discriminação positiva das cotas com a deficiência do estudo em escola pública. Evita mencionar o conflito racial entre brancos e negros em sua fala, e sempre se refere a ele, quando perguntada, como algo normal, já resolvido.

Além da oportunidade oferecida pela discussão sobre a política de cotas, a entrevistada não recorda de nenhuma outra oportunidade de debate sobre o tema racismo. A experiência como aluna na universidade, junto aos outros alunos brancos e negros, em um espaço em que é minoria e considerado de privilégio de brancos, foi uma oportunidade para a entrevistada constatar a suas iguais condições de acompanhamento e

exercitar possibilidades de integração com as pessoas brancas. Para a entrevistada, a experiência lhe fez amadurecer em suas relações sociais em um mundo racista.

Apesar da entrevistada ver na diversidade uma oportunidade de se livrar de uma preocupação, a preocupação parece ser exatamente a de ser diferente. Assim, reflete a desvalorização da sociedade àquilo que é diferente nos seres humanos, desvalorizando ela mesma o que é diverso dentro da diversidade, dizendo que o bom da diversidade é que ãa diversidade já mistura tudo, e pronto, todo mundo é igualö.

A entrevistada não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade. Não vincula a política de cotas, com a qual concorda, com a discriminação positiva. A entrevistada não concorda que falar sobre o assunto racismo seja algo que contribua para a solução do problema, mas acredita que a convivência multi-étnica em um espaço onde brancos podem conversar com negros é algo de grande resultado para a questão ("Hum, eu acho que (...) o projeto de inclusão das cotas é um bom exemplo porque estaria colocando negros num ambiente que era só de brancos e isso acaba aumentando mesmo a convivência (...) as pessoas (...) nunca tinham conversado com um negro, mas daí (...) vamos conversar e ele vê que é normal, que é legal, dá um jeito.")

ENTREVISTADA D:

Observa-se a tendência da entrevistada de não racializar ou não manifestar a raça das pessoas, mas identifica com clareza os componentes étnico raciais dos membros de sua família.

A entrevistada visualiza a existência de condutas discriminatórias no processo de integração dos negros na universidade, que inclusive acarretaram em danos ao grupo discriminado. No entanto, não generaliza isso, isto é, não se pode dizer que a entrevistada constata que existe um

racismo que gera danos frequentes ao grupo dos negros. A entrevistada visualiza a discriminação racial direta contra os africanos, mas não identifica contra si, na universidade. Não identifica a discriminação indireta institucional, somente quando é invertido o lugar do negro e do branco nos papéis sociais. Na cidade, a entrevistada visualiza condutas de discriminação racial direta contra si e indireta pela neutralidade produzida pela mídia. Identifica a presença do racismo e da discriminação racial na hierarquização dos grupos diversos. Observa-se que tem uma tendência em reproduzir o estigma social e um estereótipo de que os negros são mais fortes, batalhadores e brancos inteligentes.

A entrevistada utiliza o recuso da negação, recusando-se a discutir sobre raça e preconceito, dizendo que, para ela, isso nem existe. Manifesta a sensação de segregação diante de espaços escolares em que só tinham brancos, explicitando que se sentiria ãem casaõ se estivesse hoje em uma sala de aula em que a maioria fosse de negros. Manifesta também a sensação de impotência, diante da injustiça provocada por uma discriminação, revelando que, de todas as atitudes que dispõem para reverter a situação, nenhuma delas adiantaria.

A entrevistada revela não ter tido oportunidades significativas para debater e refletir sobre o racismo. No entanto, mostra uma forma que encontrou para lidar com a questão: procura não pessoalizar a conduta discriminatória contra ela, e entender como algo que faz parte da vida em sociedade. Expressa a idéia de neutralidade, o que associa ao fato de existir preconceito contra o negros e brancos nessa sociedade.

Apesar da entrevistada não ter demonstrado entender exatamente o que ocasiona a desigualdade, compreende teoricamente a definição sobre a diferença entre diversidade e desigualdade. Valoriza a diversidade quando se trata da possibilidade de escolhas livre dos papéis sociais atribuídos aos grupos, no entanto, rejeita a ação de falar sobre as diferenças. Não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade e à diversidade, no propósito da eliminação da discriminação racial, mas demonstra que acredita que a convivência multi-étnica é positiva, proporciona maior liberdade e possibilidades para a coletividade.

ENTREVISTADO E:

Observa-se a tendência do entrevistado de não racializar ou não manifestar a raça das pessoas, mas identifica com nitidez os componentes étnico-raciais dos membros de sua família. O entrevistado visualiza a presença da discriminação racial direta na vida da universidade, constata a discriminação racial direta, na estória hipotética e a discriminação indireta na universidade. Com relação aos danos e privilégios decorrentes do racismo, constata a situação desvantajosa do negro na sociedade, identificando a presença do racismo e da discriminação racial na hierarquização dos grupos diversos que acarretam na desigualdade econômica e social. O entrevistado, em sua escolha, não reproduz o estigma social, demonstrando estar atento a criar um quadro mais igualitário.

O entrevistado, quando iguala a condição econômica do branco e negro, não vê diferença entre a situação do negro e do branco na sociedade ("o que difere o filho da Benedita de uma pessoa branca?"). Quando discorre sobre diversidade, identifica a diferença dos locais onde as pessoas foram criadas. Em outro momento, iguala a condição econômica do branco e do negro, e identifica a condição étnico-racial como fator de discriminação ("negro, de bermuda e camiseta, é vista de outra forma do que uma pessoa branca, mesmo morando lá, e com os mesmos trajes... preto e pobre é parecido mas não é igual para a sociedade, infelizmente").

O entrevistado manifesta um desconforto decorrente da discriminação racial que vive na universidade (não ser cumprimentado no elevador quando está sozinho com outra pessoa) e manifesta uma sensação de impotência diante disso por não poder compreender a razão do comportamento discriminatório ("eu acho estranho porque eu não consigo entender o porquê"). Nesse ponto, verifica-se um aspecto não levantado nas hipóteses, mas que é relevante para o assunto: o desconhecimento das reações emocionais que um grupo possa ter em relação a outro.

Concorda que seria bom para ele entender o porquê da conduta discriminatória, mas na terceira pergunta que tinha como objetivo insistir no assunto, o entrevistado recorre a dissimulação e a negação do problema ("Pergunta: Para melhorar a relação? Resposta: não, eu ... eu não tenho esse tipo de preconceito com essa pessoa...Mas eu quero super na boa, isso não me enche nem um pouco a cabeça (risos)")

O entrevistado diz que não teve oportunidades de debater e refletir sobre o assunto racismo no colégio, mas tem com amigos, e, que, na universidade, existiu um espaço de debate em uma matéria do curso. Demonstra que a experiência como aluno na universidade, trouxe mudanças para ele com relação ao assunto e ter tido oportunidade em sua vida para refletir sobre o assunto e encontrar uma forma de entendê-lo, explicando que algumas pessoas têm um certo preconceito mas não é inato, assim, uma maldade dela, é por não conhecer.

O entrevistado entende a racialização como uma forma positiva de valorizar a diversidade. Vê a discriminação positiva e especificamente a política de cotas como um direito seu, direito à educação, independente do fato de que teria ou não condições de passar no vestibular da forma em que é feito. Acredita que a convivência multi-étnica é positiva, enriquece a coletividade e auxilia como uma ação contra o preconceito e para a eliminação do racismo; para ele a diferença soma e é importante para a sua própria existência.

ENTREVISTADO F:

Observa-se a tendência do entrevistado de não racializar ou não manifestar a raça das pessoas, mas identifica com nitidez os componentes étnico-raciais dos membros de sua família.

O entrevistado visualiza a discriminação direta e decorrente de racismo institucional na universidade e constata a discriminação racial direta na estória hipotética. O entrevistado constata o fato discriminatório negativo de que, ainda que ele esteja exercendo um direito, as pessoas o tratam como se precisasse de um favor.

O entrevistado identifica a presença da discriminação racial na sociedade brasileira e relaciona ela com o conceito social de raça, ressaltando a diferença que existe entre negros e brancos em decorrência das posições que cada um ocupa na sociedade racista.. Aponta vários danos decorrentes do racismo à população negra ("Tem uma carga histórica cultural de discriminação, de rebaixamento, falta de oportunidades, de desleixo do Estado") que se contrapõem a situações de privilégios dos brancos, todos eles relacionados exclusivamente à diferença racial entre os grupos ("a pessoa pode ter as mesmas condições de uma pessoa branca mas... algum diferencial no meio social ela vai ter por ser branca (...) São pessoas idênticas, capazes e plenas das suas faculdades (...) A diferença é (...) como a sociedade trata."). O entrevistado utilizou o número de negros e brancos nas profissões de forma paritária nas profissões que privilegia o conhecimento intelectual e de posição de chefia. No entanto, escolheu 4 pessoas negras para ocupar o lugar das 4 profissões que privilegiam o trabalho manual. Nesse ponto, demonstra uma tendência em reproduzir o estigma social.

O entrevistado demonstrou ter se sentido bem em falar sobre o racismo.

Relaciona a diversidade com a democracia. Concebe a discriminação positiva, a cotas, como um direito. Rejeita a idéia de direitos universais na medida em que vê a necessidade da afirmação das demandas específicas dos negros para uma sociedade justa. No entanto, em outro momento, afirma que acha que não haveria discriminação se fosse implementado os direitos fundamentais para todos. Acredita que a convivência multi-étnica é positiva e enriquece a coletividade e auxilia como uma ação contra o preconceito. Demonstra buscar uma solução

para uma vida melhor, mais justa, para as pessoas na sociedade, mas não demonstra com isso, necessariamente, a busca pela melhora da relação entre negros e os brancos, não mostra ver na relação multi-étnica algo fundamental para a melhoria de vida da sociedade.

ENTREVISTADO G:

Observa-se a tendência do entrevistado de não racializar ou não manifestar a raça das pessoas, mas identifica com nitidez os componentes étnico-raciais dos membros de sua família.

O entrevistado visualiza a presença da discriminação racial na sociedade brasileira, a discriminação racial direta, na estória hipotética, a discriminação racial decorrente do racismo institucional e a discriminação racial indireta na universidade; constata a existência da discriminação racial implícita nas atitudes, nas relações dentro da universidade, mencionando a idéia do espaço universitário ser mais do branco do que do negro.

O entrevistado constata os danos decorrentes do racismo à população negra e a diferença de desafios que tem que enfrentar, em comparação ao branco, para ter acesso à educação superior, atribuindo essa diferença à condição social desigual provocada pelas relações raciais, e não ao fato de ele pessoalmente ter menos capacidade. O entrevistado, em sua escolha, não reproduz o estigma social, demonstrando estar atento a criar um quadro diferente, em que as pessoas brancas ocupam majoritariamente as profissões que privilegiam o trabalho manual e, dentre outras, as profissões de posição de chefia foram ocupadas por pessoas negras.

O entrevistado demonstrou satisfação em estar falando sobre racismo.

O entrevistado entende a oportunidade de ser um aluno universitário pelas cotas como um direito, justamente por ter menor condições de competir no processo seletivo do vestibular, o que decorre do fato de ter tido menos oportunidade de se prepara especificamente para isso, durante sua vida até ali. Reconhece o direito a ser tratado desigualmente como uma discriminação positiva, como uma forma de promoção da igualdade e da dignidade humana. Acredita que a convivência multi-étnica é positiva enriquece e auxilia a coletividade. O entrevistado demonstra se envolver com a idéia de promoção de um mundo mais justo e melhor para se viver, e não necessariamente com a melhora das relações raciais na diversidade.

ENTREVISTADOS BRANCOS

ENTREVISTADO H:

Observa-se a tendência do entrevistado ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo étnico-racial. Apesar de utilizar um conceito genético para classificar os seres humanos por raças, não as diferencia socialmente. Nas questões e hipóteses colocadas pela entrevista, manifesta não ver a ocorrência da discriminação racial, nem na universidade, nem na sociedade. Demonstra não visualizar as consequências danosas provocadas pelo racismo à população negra, nem os privilégios à população branca. No entanto, em sua escolha, não reproduz o estigma social.

O entrevistado por várias vezes utiliza o recurso da dissimulação para se desviar do conflito apresentado pela pergunta e demonstra irritabilidade em algumas respostas. Revela a falta de oportunidades significativas de debater e refletir sobre o assunto. Dentre elas, menciona conversas na família e a gerada pelo debate em torno das cotas.

O entrevistado não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade, no propósito da eliminação da discriminação racial. Acredita que a afirmação da diferença do grupo negro é um "preconceito ao contrário pelo poder público". Entende que os Direitos Humanos são o mínimo para considerar uma vida digna, associa isso à promoção dos direitos sociais (saúde, alimentação, etc.), mas não relaciona a discriminação positiva e a discriminação racial com os temas de direitos fundamentais e direitos humanos.

Mesmo se relacionando com "pessoas diversas", para o entrevistado, não é esse o componente que enriquecem a relação. Ao contrário, demonstra que o fator da diferenciação é algo que atrapalha a relação que, na verdade, para o entrevistado, deve ser estabelecida a partir do que cada um é (em essência), reforçando a tendência de valorizar o que as pessoas possuem de igual para reafirmar a igualdade entre as pessoas. Assim, demonstra não acreditar que a diversidade que existe entre as pessoas é um fator que enriquece e auxilia a coletividade.

ENTREVISTADO I:

Observa-se a tendência do entrevistado ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo étnico-racial. O entrevistado manifesta dificuldade em se identificar como um ser pertencente a uma raça, ou grupo étnico-racial, mas agrupa os membros de outra etnia. Nas questões e hipóteses colocadas pela entrevista, visualiza o preconceito na conduta da estória hipotética, não constata a discriminação racial na universidade, mas a visualiza na sociedade. Só foi possível visualizar a discriminação racial institucional quando é invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade. Observa-se a tendência do entrevistado de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo majoritariamente para os cargos que privilegia conhecimento intelectual as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros.

Durante a entrevista, o entrevistado manifesta contradições e irritabilidade. Revela encontrar dificuldades em saber qual reação teria diante das situações de conflito apresentadas pela entrevista, mas demonstra ter refletido sobre o assunto, percebendo o seu preconceito e

tentando encontrar formas de lidar com isso, ter tido oportunidades de debater o assunto com amigos, mas nunca em ambientes institucionais, educacionais.

O entrevistado não concorda com a discriminação positiva como uma forma de promoção dos direitos fundamentais. Acredita que todos têm direito à educação, mas não vê na política de cotas um meio de garantia desse direito. Busca valorizar a dignidade humana de todas as pessoas. No entanto, não encontra na afirmação das diferenças um caminho para isso.

Apesar de, em um primeiro momento, manifestar que gosta da diversidade, em um segundo, revela que não relaciona o racismo à diversidade e acredita que a diferenciação coletiva é um fator negativo que pode segregar as pessoas. Demonstra não acreditar com tranquilidade que a relação multi-étnica enriquece e auxilia coletividade. Para ele, as diferenças representam algo para o que tem que se fazer "esforço para aceitar". Observa-se que o preconceito lhe incomoda, mas teme que a afirmação da diferença venha aumentar o preconceito e dividir as pessoas.

ENTREVISTADA J:

Observa-se a tendência da entrevistada de ver a pessoa branca como um ser humano universal. Demonstra dificuldade em se identificar como um ser pertencente a uma raça, ou grupo étnico-racial. Nas questões e hipóteses colocadas pela entrevista, a entrevistada visualiza a discriminação racial direta na universidade e na cidade. Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo majoritariamente para os cargos que privilegia conhecimento intelectual as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros.

Ressalta a sensação de impacto que acontece com ela diante das pessoas negras. A entrevistada manifesta não ter tido oportunidades para debater e refletir sobre a questão do racismo durante a sua vida. Apresenta uma reflexão que se limita à relação que sua família tem com a empregada doméstica, atribuindo a ela aspectos afetivos, reproduzindo a idéia de se reduzir os aspectos danosos e desiguais da população negra criada pelo mito da democracia racial.

Preocupa-se em igualar todas as pessoas, no lugar de valorizar as diferenças dos grupos étnico-raciais. Observa-se que, apesar da entrevistada achar que a diversidade "é legal", a diferenciação entre as pessoas não lhe parecer ser uma coisa boa. A entrevistada reconhece que a pessoa negra é humana e, portanto, deve ser incluída ao rol dos sujeitos de direitos humanos, mas não compreende o que seria o direito específico dos negros gerado pela discriminação positiva. A entrevistada demonstra se relacionar com pessoas negras e gostar disso. No entanto, o seu interesse não é atribuído à diversidade dessas pessoas. Ao contrário, a entrevistada mostra querer desaparecer com as diferenças, e manter a idéia da igualdade, para que a relação se mantenha. A entrevistada leva a questão para o plano afetivo que existe na amizade entre as pessoas, demonstrando uma propensão a ter uma conduta solidária a solução dos danos causados pelo racismo, por essa via, mas demonstra não acolher a institucionalização da diferenciação, na situação em que a pessoa negra demanda.

ENTREVISTADA K:

Observa-se a tendência da entrevistada de ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial. Quando provocada identifica-se como um ser pertencente a uma raça, ou grupo étnico-racial. Quando perguntada, a entrevistada utiliza componentes étnicos-raciais na descrição social, no entanto, não associa o conceito de raça socialmente construído a sua descrição, ao contrário, com relação a esse aspecto, acha que já estamos misturados.

Nas questões e hipóteses colocadas pela entrevista, a entrevistada constata a discriminação racial contra os negros na universidade, constata que a discriminação por condição econômica traria desafios difíceis para o desempenho dela na universidade. Mas não associa a situação de discriminação racial que passam os negros a esses mesmos desafios e dificuldades, e, não visualiza as consequências danosas provocadas pelo racismo à população negra, nem os privilégios à população branca. Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade. Manifesta a tendência de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos de posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros.

A entrevistada expressa a sensação de intimidação gerada pelo fato de se sentir uma minoria, na relação entre ricos e pobres. Quando hipoteticamente isso é sofrido pelo negro em relação aos brancos, acredita que reverter essa sensação seria relativamente simples, dizendo: "Mas depois não tem isso não, a gente fica amigo". No entanto, na hipótese levantada por ela da intimidação que sente, gerada na relação entre alunos de condição econômica diferente, a entrevistada expressa a sua sensação de solidão e insegurança, e, que a dificuldade apresentada seria impossível de ser revertida. Não associa a mesma dificuldade àquilo que os estariam passando. Em outro momento, revela a sua preocupação e sensação de obrigação e responsabilidade por não ser injusta com relação à discriminação racial, o que nos sugere que seja decorrente da identificação que faz. Revela que a competição para a vaga, junto ao critério racial, e a confusão sobre o tema, gera raiva nas pessoas envolvidas. Com relação às oportunidades de debate e reflexão sobre a questão, diz ter tido discussões no âmbito familiar e na igreja. No colégio e na universidade, e outras oportunidades institucionais, não. Contudo, revela ter tido a oportunidade de refletir sobre o assunto, encontrando em si mesmas atitudes preconceituosas e discriminatórias, percebendo a dificuldade em transformá-las.

A entrevistada associa a política de cotas a uma ajuda que se dá aos negros e pessoas do ensino público, não a um direito. Acredita que o recurso para enfrentar a questão do racismo seria uma educação sobre ética, e, demonstra não compreender a discriminação positiva como um caminho para o enfrentamento da discriminação racial.

A entrevistada demonstra acreditar que as experiências das pessoas na diversidade são enriquecedoras para a coletividade, com as quais ela pode aprender. No entanto, em outro momento demonstra que nas suas relações, as contribuições adquiridas na relação com uma pessoa negra não se atribuem à diversidade racial, mas a sócio-econômica.

ENTREVISTADA L:

A descrição geral das fotos, o entrevistado racializa as pessoas, identificando a cor, etnia ou raça das pessoas, desde o início. Na descrição de sua família, não utiliza o componente étnico-racial e demonstra dificuldade em relacionar seu familiar com uma raça. Observa-se que não se identifica como um ser pertencente a uma raça, ou grupo étnico-racial e possui a tendência da entrevistada de ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo diferenciado.

A entrevistada constata a discriminação nas relações dentro da universidade e a invisibilidade da mesma para algumas pessoas. Manifesta a semelhança física entre brancos e negros e constata a diferença cultural e de suas experiências. Não associa as diferenças às experiências de discriminador e discriminado, e as consequências do racismo para cada grupo. Com relação a isso, apresenta uma contradição: constata que o fato da universidade ser ocupada por uma grande maioria branca, já caracterizaria um espaço de privilégio onde só estão os brancos, o que chama de cotas "para brancos de classe média alta". Por outro lado, menciona que existem os brancos que tem renda baixa e que esses, então, seriam "os excluídos dos excluídos", pois não estariam sendo contemplados por nenhuma política. Contudo, visualiza as consequências psicológicas danosas do preconceito, mas somente para a população negra.

Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos de posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros.

A entrevistada revela que não sabe a reação que teria diante da situação de estar em um ambiente em que a maioria das pessoas seria negra. Manifesta que teve um desconforto por estar falando sobre o racismo, e reconhece a delicadeza do assunto. Manifestou tristeza provocada pela entrevista por ver o que isso é tão forte e que ela é parte disso, agindo com esses preconceitos... e, nesse ponto, pode se dizer que a experiência de ser entrevistada lhe proporcionou a possibilidade de reflexão sobre a questão. Manifesta também a confusão de emoções e dificuldade de escolher uma posição com relação ao evento da discriminação racial. Revela não ter tido oportunidades para a discussão e reflexão sobre a questão, mas declara que uma matéria em seu curso que aborda o racismo foi bastante significativa para ela entender e elaborar o assunto ("me abriu a mente").

A entrevistada não entende a discriminação positiva como uma forma de garantir os direitos fundamentais, os direitos humanos ("...Então nesse ponto eu acho que viola um grande direito (...) você perde isso o direito humano de todo mundo"). E, na sua fala, demonstra uma confusão em torno do assunto.

A entrevistada acredita que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade e perceber o desafio que existe para que essa diversidade venha contribuir dessa forma. ("Talvez leve mais tempo assim. Também pode dar um resultado melhor"). Demonstra buscar soluções reais para o racismo ao manifestar que ações devem ser feitas com maior profundidade ("não é só jogar um monte de gente diferente e falar: vão vir!"), "... suporte psicológico para enfrentar esses preconceitos, criar grupos para falar"), ("ter um espaço para a gente falar sobre isso").

ENTREVISTADA M:

A entrevistada descreve as primeiras fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento que vê a foto da pessoa negra, utiliza o componente cor, raça ou etnia, para descrevê-la. A entrevistada manifesta a origem e não manifesta os aspectos etnico-raciais dos membros da sua família com clareza. Tem dificuldade em atribuir uma raça a seu membro familiar, mas aquilo que recusa fazer para sua família, faz com relação aos indígenas, grupo que estaria "mais afastados". Observa-se, assim, a tendência da entrevistada de ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial.

A entrevistada constata a existência da discriminação racial direta contra os negros, na universidade. Constata a discriminação racial decorrente do racismo institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade, a universidade. Reconhece a condição privilegiada dos brancos e os danos à população negra na ocupação do espaço universitário, mencionando inclusive as associadas à implementação da política de cotas. Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos de posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, pessoas negras. A entrevistada associa a todos os membros do grupo negro a idéia de que se aproveitam da condição de serem inferiorizados para obter vantagens injustas, revelando, nesse momento, a reprodução de um estereótipo que na dinâmica das relações sociais, tornam-se estigmas. Isto é, a entrevistada não reconhece que todas as pessoas que estão em situação de vulnerabilidade tendem a se colocar em um papel de vítima para ter acesso aos bens que são disputados em uma relação de poder, mas atribui essa característica exclusivamente aos negros. Assim, demonstra que não se disponibiliza a escutar a demanda da população negra como uma possível reivindicação real e justa feita em um espaço democrático e a visualizar o outro grupo como um conjunto de pessoas reais, sujeitos de direitos .

A entrevistada revela que o tema tratado na entrevista é difícil, e que tem dificuldade de saber as emoções e reações que teria em torno dele. Percebe a sensação de maior vulnerabilidade que enfrenta a minoria, revela que sentiria desconforto, mas demonstra ter dificuldade em entender qual seria sua reação emocional se estivesse nessa situação. A entrevistada teve poucas oportunidades de debater o assunto, sendo um delas decorrente do debate sobre política de cotas. Manifesta ter tido a oportunidade de debater e refletir sobre o assunto com amigos. Observa-se que a experiência da entrevistada, na proposta da entrevista de elaboração do quadro de profissões, teve a oportunidade de refletir sobre a questão, manifestando sua conclusão de que pratica o preconceito e a conduta discriminatória.

A entrevistada não entende a discriminação positiva como uma forma de promover a igualdade e os direitos humanos. Demonstra acreditar que as experiências das pessoas na diversidade são enriquecedoras para a coletividade e percebe o desafio que existe para que essa diversidade venha enriquecer e auxiliar a coletividade. Apesar da entrevistada ter manifestado que a conduta da estória hipotética caracteriza-se como uma conduta racista, demonstra não ser solidária àquilo que a pessoa negra explicita como algo que lhe prejudica e aos mecanismos de luta explícita contra o racismo por via institucional.

ENTREVISTADO N:

O entrevistado descreve as fotos de pessoas brancas e negras e não manifesta a cor, etnia ou raça das pessoas. O entrevistado não identifica os componentes étnico-raciais de sua família, tem dificuldade de racializar membros da sua família e manifesta ter ficado incomodado com a pergunta ("ela não é cachorro, não, mas....Fiquei meio chateado").

O entrevistado visualiza as dificuldades que os cotistas enfrentam na relação com outros alunos. Mas não constata a discriminação racial, nem direta, nem a indireta constitucional na universidade e demonstra não estar certo de que ocorreu ou não a discriminação racial na conduta da

estória hipotética. No entanto, constata a ocorrência de discriminação racial direta praticada contra os negros, e pelos negros contra os negros também, na cidade. Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos brancos e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade. Nota-se, também, a tendência do entrevistado de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos que privilegiam o trabalho intelectual as pessoas brancas e para a maioria dos cargos que privilegiam o trabalho manual, as pessoas negras; e a manifestação de um estereótipo, de que atribui uma característica física, ou comportamental, não comprovada a um grupo étnico que define como negro. (õa maioria deles costumam ser mais bruto, sabe?...ö).

O entrevistado manifesta as dificuldades que os cotistas enfrentam na relação com outros alunos, mas justifica, negando a causa racial e a enfrentar o conflito da pergunta. O entrevistado percebe e revela que o assunto lhe provoca confusão. Esse, em um momento, lhe provoca agressividade. Demonstra não ter tido oportunidades significativas de debater e refletir sobre o assunto, mas teve orientações morais sobre o que é correto ou incorreto pensar ou agir.

Para o entrevistado, o fato de simplesmente existirem pessoas com especificidades diversas no mesmo espaço, não existe racismo. Apesar de dizer que a diversidade é uma coisa boa, demonstra não acreditar que a relação multiétnica enriquece e auxilia a coletividade, e, não busca soluções reais para a melhora da relação multi-étnica. Acredita que o fato de juntar as pessoas é a "melhor coisa" para melhorar a relação entre negros e brancos, desconsiderando os desafios para a eliminação das condutas discriminatórias.

ENTREVISTADO A -COTISTA . UNIFESP				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / branca / <u>parda</u>			<i>aí, ele perguntou como foi que eu passei ou qual era minha cor, eu não lembro... Você é branco.- eu: Não, pardo..</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	<p>O entrevistado descreve as primeiras fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento que vê a foto da pessoa negra, a vincula a uma cor, raça ou etnia, a negra, utilizando a expressão "morena". Só, então, vincula a pessoa branca (da próxima foto) a uma cor, raça e etnia, utilizando a expressão "branca".</p> <p>Observa-se a tendência do entrevistado ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial</p>	<i>a) Tem uma que parece que tá numa exposição, ela tá exibindo um livro, eu acho...(branca) b) Uma menina estudando num lugar confortável... Acho que ela é loira ou tem cabelo castanho escuro...(branca) c) Uma mocinha estudando na biblioteca... Hmm... Ela é morena, usa uma blusinha verde...(negra) d) Uma foto que parece comercial daqueles de campanha de conservação de livro didático... Tem uma mocinha com uma iluminação branca muito forte no rosto dela, ela tá sorrindo... atrás tem uma prateleira com livros... provavelmente ela tá numa biblioteca... não... Ah, ela é branca, a luz branca reforça isso...(branca)</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	Apesar de o entrevistado ter revelado maior dificuldade em falar sobre o componente negro presente em sua origem ("...é... ai, caramba...como eu vou dizer... minha...hum... acho que minha ascendência negra tá em maior parte na...na família paterna..."), identifica os componentes étnico-raciais dos membros de sua família: tem "mãe indígena", "tem negro na família do (...) pai" e seu bisavô tem "nome alemão (...) por causa dos olhos azuis".	<i>...minha bisavó materna tem uma origem x, provavelmente indígena, (...) eu acho estranho, pela história que me contaram... disseram que a minha bisavó foi criada por...por uma família que encontrou ela abandonada em um lugar..... é...e aí...tipo, minha mãe e minha vó defendem que ela...tipo, ela é indígena...só que eu acho meio estranho, não sei se...eu nunca vi índio ter costume assim, de abandonar filhos... pelo contrário, eu sempre vejo eles andando com vários filhos.....é... enfim....hum...meu bisavô na família materna...(.)... minha mãe ficava falando que ele era alemão, mas eu duvido, porque não tem nenhum nome alemão na minha família... acho que só diziam isso, por causa dos olhos azuis, ...de resto eu não sei muita coisa, eu sei que minha vó da família materna teve 14 filhos...em algum lugar do interior do Ceará...(.)... minha mãe é a...segunda mais velha...(.) na minha família paterna, eu não conheço direito a história, as origens...mas eu sei que eles são... a maior parte do Piauí... (...)...é... ai, caramba...como eu vou dizer... minha...hum... acho que minha ascendência negra tá em maior parte na...na família paterna... por que...tem muito moreno na família do meu pai...é...tem pelo menos um negro... é que eu não conheço direito a família do meu pai...</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	confusão em todo o texto	<i>Pergunta: Você acredita que existem raças, entre os seres humanos?Resposta: Acredito. Pergunta: Que raças são essas?Resposta: Ahn...bom, ahn... assim pensando em raça... é, como... quase que...as etnias diferentes, né...ahn...eu não sei dizer bem... mas não dá pra diferenciar só pela cor...tipo, tem...ahn...ai, caramba...ah, eu não consigo dividir... eu posso dividir em grandes grupos,sei lá... assim, nos negros, os brancos...ahn...e os asiáticos...pensar em mais uma...os indígenas, acho que é um grupo diferente...uhm... os indígenas do extremo norte também são diferentes...os que... não sei se indígenas é o nome certo...os esquimós...ahn, tipo os Inuits (não sei bem o nome)...ahn...</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	O entrevistado aponta os aspectos sócio-econômicos como diferenças e atribui, a diferença, aos negros e a universalidade aos brancos ("a parte bruta da população negra a gente encontraria... a parte branca estaria mais distribuída")	<i>Pergunta: qual que é a diferença entre uma pessoa negra e uma branca e qual a semelhança? Resposta: Uhm...diferença...bom, diferença física...é... que seria a cor...é...algumas estruturas anatômicas diferentes...(...) acho, que de resto são semelhantes... (...) assim, a menos que a gente considere o meio social também, né... sei lá, se você fosse pegar a parte bruta da população negra... acho, que a gente ia encontrar eles, no...no setor de serviços, acho... ou na indústria, né...a parte branca estaria mais distribuída, não sei... não sei... eu tô especulando...(risos)</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	invisibilidade e confusão pela contradição Para o entrevistado, a universidade é racista quando implementa a política de cotas por critério racial ("... as cotas são, em si, uma coisa racista, acho, que tá aí..."), o que impossibilita sua irmã ter a mesma facilidade porque não é negra, é branca. Mais a frente, constata que na Universidade não há professores negros ("hum,não...a princípio não...") e que ele mesmo consideraria racista uma universidade que só contratasse professores negros ("Acho que eu acabaria pensando isso, sim...") . Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade.	<i>Pergunta: Você acha que a universidade é racista? Resposta: Ah... Bom, (...)... as cotas são, em si, uma coisa racista, acho, que tá aí... (...) Tipo, o que acabei defendendo então como ideal era que houvesse, se fosse pra ter cotas que fosse pra todos da rede pública, com um certo teto de renda, que eles não tem acesso ao conhecimento e tal... (...) É porque aí eu peguei o dado só pra negros mesmo, tinha restringido a busca, eu não sabia que eles se estendiam até pardos também... e minha irmã, por exemplo, é branca, ela não conseguiria entrar aqui também... eu não sei, acho que isso é injusto, a princípio..</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial				<i>Se você entrasse em uma escola em que o dono fosse um homem negro e, aí, você percebesse que todos os professores contratados também eram negros, você acharia que o dono é racista?Resposta: Acho que eu acabaria pensando isso, sim... Pergunta: Você tem algum professor negro? Resposta: Hum, não...a princípio não... Pergunta: Mas o ambiente na Universidade, você acha que ele não é racista? Resposta: Hum.... É...que coisa não!? (riso)... Ah, eu não sei responder...(riso)</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Visibilidade da discriminação direta, mas o entrevistado vincula a discriminação ao espaço de privilégio ("...o porteiro ao ver um rapaz negro... imaginou que ele não fosse aluno da escola...ao ver um branco, ele nem quis se indagar...")	<i>Pergunta 20*primeira etapa: Resposta:...Ahn..Bom, provavelmente é uma...ahn... a primeira pergunta, né... Por que você acha que isto aconteceu...provavelmente por que...é...uhm, é uma escola aqui da realidade...é aqui do Sudeste ou do Sul, sei lá...uhm.. e que a maioria é branca, há poucos negros...é...o porteiro ao ver um rapaz negro... imaginou que ele não fosse aluno da escola...ao ver um branco, ele nem quis se indagar...</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	invisibilidade e confusão pela contradição O entrevistado diz que "a maior parte deles (negros) tá...tá incluída em classes sociais mais baixas". No entanto, ao ser perguntado sobre o privilegio do branco em ter acesso à Universidade, ele diz que acha que isso não ocorre ("Pergunta: Você acha que o fato de uma pessoa ser branca auxilia ela estar na Universidade? Resposta:Uhm...acho que não... eu não sei.")	<i>Pergunta: Você acha que o fato de uma pessoa ser branca auxilia ela estar na Universidade?Resposta:Uhm...acho que não... eu não sei. Pergunta: Por que você acha que existem menos alunos negros na Universidade?Resposta: Uhm...Não sei... talvez aqui por ser uma população menor...ahn...ou também por que... a maior parte deles tá...tá incluída em classes sociais mais baixas...mas não sei...(riso)</i>

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Observa-se sua tendência em reproduzir os estigmas sociais, escolhendo mais pessoas brancas do que negras para ocupar os papéis profissionais, escolhendo os brancos nos papéis de profissionais intelectuais. Das 9 profissões, 6 foram preenchidas com pessoas brancas e 3 com pessoas negras; sendo que as profissões de artista, as 2 que privilegiam conhecimento intelectual, 1 das que são de chefia e 2 das que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas brancas; enquanto que 1 posição de chefia e 2 das que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - mulher branca (figura 29); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 32); Professor Universitário - homem branco (figura 27);</p> <p>Posições de chefia: Gerente do hotel - homem branco (figura 22); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem negro (figura 18); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 20); Motorista de ônibus - homem branco (figura 25); Cabeleireiro(a) - mulher branca (figura 21); Porteiro(a) do Hotel o homem negro (figura 28);</p>
4. Estigma		<p>papéis sociais para negros e brancos</p>	<p>O entrevistado atribui característica social não comprovada a um grupo étnico definido como negro e característica genérica ao grupo étnico branco. Expressa a ideia do branco como universal e o negro como diferente.</p>	<p><i>se você fosse pegar a parte bruta da população negra... acho, que a gente ia encontrar eles, no...no setor de serviços, acho... ou na indústria, né...a parte branca estaria mais distribuída, não sei... não sei... eu tô especulando...(risos)</i></p>

5. Estereótipo		características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo, mitos	O entrevistado atribui característica física não comprovada a um grupo étnico que define como negro que demandaria um tratamento especial. Expressa a idéia do branco como universal e o negro como diferente.	<i>...a medula espinhal nos negros em relação aos brancos, não sei em relação aos asiáticos...se... chega um pouco mais próxima... é mais pra cima o cóccix do que nos brancos, assim... acho que pra médico...quer dizer, pra enfermagem, eles até devem ter que tomar cuidado, na hora de dar uma injeção...hum, deixe eu ver... ah, não sei, tá bom...(riso)</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	na comunicação verbal	culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão,	Sensação de SOLIDÃO ("comecei a achar que só eu... que só tava eu de cotista lá")	<i>Pergunta: Esse pessoal da república nenhum é cotista? Resposta: Não, na minha turma só tem três cotistas...Pergunta: Como é que você sabe que eles são cotistas? Resposta:Um porque me falou, outro porque eu fiquei muito curioso e olhei as listas... porque tem lista do universal e tem lista do cotas.. é, aí eu vi o nome deles lá. Pergunta: Por que você acha que você olhou na lista? Resposta: Não sei, eu fiquei curioso. Acho que quando eu olhei tinha duas pessoas na sala querendo saber a posição de cada um na lista... algumas pessoas não gostaram dessa história, mas acho que todo mundo acabou dando uma olhadinha na lista depois que ... depois desses comentários.Também porque eu comecei a achar que só eu... que só tava eu de cotista lá...</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito		tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	SUSTO: relação com a diversidade étnico-racial ("me assustaria", "eu me assustei quando só vi (...) negros")	<i>Pergunta: Se 80% desses alunos fossem negros, como você se sentiria?Resposta: Bom, acho que...a primeira coisa, eu me surpreenderia, (...) assim...me assustaria, porque eu não...não to acostumado, né...ahn, sei lá quando...quando eu era pequeno, eu viajei pra Fortaleza de ônibus...e...aí quando a gente passou pela Bahia... tinha lugares que eu só via negros, assim andando, né...eu não considerei aquilo um pensamento racista, mas eu me assustei quando só vi...é, não de ter ficado com medo, eu fiquei surpreso, assim, sabe... quando eu só vi negros assim por lá... ...tá, acho que por não estar acostumado...ah, acho que você entendeu...(risos) Hum....acho que eu tomaria um susto e ficaria tímido, assim no começo... mas,...acho que eu nunca tive problemas de...me relacionar com pessoas de outras etnias, assim...digamos, assim</i>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito			NEGAÇÃO: Enquanto que na parte do relato acima, o entrevistado revela a sua reação de susto diante do grupo de pessoas negras ("me assustaria", "eu me assustei quando só vi (...) negros"), nesta parte do relato ele menciona que "... é que eu não vejo grande diferença entre me relacionar com pessoa que seja, (...) fisicamente parecida comigo...ou, diferente".	<i>Pergunta: .O que, que você acha dessa questão da diversidade? Você gosta de se relacionar com pessoas diferentes? Resposta: Hum... é que eu não vejo grande diferença entre me relacionar com pessoa que seja, é...assim, fisicamente parecida comigo...ou, diferente assim.....</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito			Sensação de vazio	<i>e que não sei...acho que... hum...é algo que...ai caramba, como eu vou dizer... que me vai ajudar a preencher este espaço vazio...é... ficou evidenciado hoje... bom, não sei se vai ajudar mesmo a preencher...mas, pelo menos evidenciou este espaço, assim, em branco...que eu não dou tanta importância assim...</i>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			VERGONHA ("eu não contei pra ninguém, na verdade...", "eu achei que quando alguém comentasse ou perguntasse disso, eu ficaria meio assim... ah, sou!... mas...")	<p><i>Pergunta: Como ficaram sabendo que você é cotista? Resposta: Então, ahn... eu não contei pra ninguém, na verdade...ahn...foi na terceira de Anatomia, (...) que...uhm o professor de Anatomia tava falando... é... de variação anatômica...aí que fatores que dariam variação anatômica, aí um deles seria a etnia... aí eu comentei etnia... aí ele:-Isso...-ahn... aí ele perguntou como foi que eu passei ou qual era minha cor, eu não lembro...Você é branco.- eu: Não, pardo...aí...é...acho que nisso que eu falei- pardo - entenderam que eu sou cotista...mas eu não sei, não ficou muito claro...quando a...eu acho que todo mundo sabe, mas...ahn.....uhn não sei, acho não vêem muito problema nisso...</i></p> <p><i>(em outro momento:)mas,então.. eu acho que... eu num tive problema mesmo com isso... e nunca ninguém veio falar nada disso comigo.. só quando...ahn, começou a atrasar a bolsa... (...).um menino da minha sala...um dos cotistas...é... veio perguntar pra mim, se eu tinha entregado os dados pra eles.....eu fiquei pensando, como ele sabe que eu também sou... (...).e ele perguntou se eu era cotista... aí ele: Mas você é cotista!!- eu sou - aí ele: Ah, tá... eu fiquei com medo que você não fosse e ficasse puto com isto... sei lá.. Ahn, eu até me surpreendi, por que eu achei que quando alguém comentasse ou perguntasse disso, eu ficaria meio assim... ah, sou!... mas...</i></p>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	De acordo com o entrevistado, ele teve oportunidades pouco significativas ("...mas eu não sei, eu não lembro...", "...eu não ocupava muito minha cabeça com isso...") , sendo que, dentre as três citadas, a "redação no colégio", "algum programa de TV" e "em uma das reuniões do DCE", a última foi provocada pela discussão sobre a política de cotas ("foi sobre a política de cotas em si...")	<p><i>Assim, tirando a redação no colégio ou escola, assim não...(....)mas...ah...eu lembro que no colégio tinha alguma coisa assim...é que não era a coisa, assim que eu mais gostava...(riso)...eu não ocupava muito minha cabeça com isso... Acho que eu já devo ter visto algum programa de TV, falando sobre isso...ahn..lido alguma coisa no jornal...mas eu não sei, eu não lembro... (...).Ahn...em uma das reuniões do DCE, teve um comentário... mas, foi sobre...não, foi sobre a política de cotas em si... ..foi...foi um comentário, durante umas...uma pergunta que a gente tava preparado pra...pra...pra uma entrevista coletiva com o reitor, (...)...a gente pegou, acho que um dado da Folha de São Paulo do ano passado... ..que parece que no meio do ano passado, tiveram um problema com a... com a bolsa dos cotistas...</i></p>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de debate sobre o assunto, reflexão e elaboração	A experiência como cotista coloca o entrevistado em uma oportunidade de se deparar com o tema, mas não é oferecida oportunidade para a reflexão e nem ferramentas para a elaboração ("Ahn, eu até me surpreendi, por que eu achei que quando alguém comentasse ou perguntasse disso, eu ficaria meio assim... ah, sou!... mas... ", "...acho que nisso que eu falei- pardo - entenderam que eu sou cotista...mas eu não sei, não ficou muito claro..").	<i>Ahn, eu até me surpreendi, por que eu achei que quando alguém comentasse ou perguntasse disso, eu ficaria meio assim... ah, sou!... mas... (sobre o fato de lhe perguntarem se ele era cotista) (...) não, eu não contei pra ninguém, na verdade...ahn...foi na terceira de Anatomia, não na segunda... que...uhm o professor de Anatomia tava falando... é... de variação anatômica...aí que fatores que dariam variação anatômica, aí um deles seria a etnia... aí eu comentei etnia... aí ele:-Isso...-ahn... aí ele perguntou como foi que eu passei ou qual era minha cor, eu não lembro...Você é branco.- eu: Não, pardo...aí...é...acho que nisso que eu falei- pardo - entenderam que eu sou cotista...mas eu não sei, não ficou muito claro...</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de debate sobre o assunto, reflexão e elaboração	O fato de o entrevistado poder falar sobre o assunto na entrevista proporcionou a ele uma oportunidade de reflexão sobre o tema ("É... ahn, assim...essa situação, assim... me mostrou... mostrou algumas coisas que eu nunca tinha pensado antes...ou que eu nunca dei muita importância..."), de forma a constatar a existência de um vazio dentro dele ("este espaço vazio...é... ficou evidenciado hoje..."). Mas, evidentemente, esse instrumento não oferece oportunidade para a elaboração.	<i>Pergunta 24*(sobre a escolha de um objeto que simbolize o que a pessoa sentiu com relação à entrevista):Resposta: É... ahn, assim...essa situação, assim... me mostrou... mostrou algumas coisas que eu nunca tinha pensado antes...ou que eu nunca dei muita importância... ahn...hum... e que não sei...acho que... hum...é algo que...ai caramba, como eu vou dizer... que me vai ajudar a preencher este espaço vazio...é... ficou evidenciado hoje... bom, não sei se vai ajudar mesmo a preencher...mas, pelo menos evidenciou este espaço, assim, em branco...que eu não dou tanta importância assim...é isso...(risos)</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de debate sobre o assunto, reflexão e elaboração	No final da entrevista, o entrevistado percebe a dificuldade do assunto e seu próprio preconceito ("eu achava que não era uma coisa assim difícil de falar...mas... é.", "por estar fortemente vinculada a...uma formação cultural que a gente teve...(.) eu enxergo o negro como arquétipo do... do...é...sei lá, do trabalhador industrial (...) algum tipo de imagem que acho estaria enraizada na...na nossa cultura..")	<i>Pergunta: Você acha que é difícil falar sobre o racismo?Resposta: Hum...bom, é...eu achava que não era uma coisa assim difícil de falar...mas... é. Pergunta: Por quê? Resposta: Hum...Bom, acho que primeiro por.. é...pelo...por ser assim uma coisa muito pessoal, né...é... e por estar fortemente vinculada a...uma formação cultural que a gente teve...é...uma coisa meio que.....não sei se estou falando besteira,...mas...sei lá meio que...ahn...sei lá meio que...eu enxergo o negro como arquétipo do... do...é...sei lá, do trabalhador industrial...por exemplo...é.....aí por ser...algo que acho que...algum tipo de imagem que acho estaria enraizada na...na nossa cultura...é uma coisa mais difícil, assim de falar... não sei...(risos).</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	O entrevistado acredita que tem todas as condições para ter um desempenho acadêmico e profissional satisfatório	<i>Pergunta: Você acredita que alunos cotistas e alunos não cotistas têm o mesmo desempenho nas matérias?Resposta: Bom, até agora eu não senti nada...assim eu só.. é como eu falei,tipo não vi assim diferenças... Pergunta:E o desempenho profissional? Resposta:Hum, eu acho que não também...se esse desempenho for profissional quando a gente já estiver formado...bom eu acho que não...porque a gente tem acesso às mesmas aulas, ao mesmo conteúdo, né... então acho que não há motivo pra formação acabar sendo diferente.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo			Apesar de o entrevistado imaginar que o fato de ele ter entrado pela política possa ser causa de um desconforto na relação com os não cotistas, consegue se sentir confortável na relação com os colegas	<i>Pergunta: Você acha que o processo de cotas no vestibular acirra o racismo entre as pessoas?Resposta: Acho que sim...talvez não alcance...ah, não é que...ah, deixa eu ver... acho que sim...porque, ahn... acho que é meio chato você saber que você teve que se esforçar muito pra conseguir fazer uma coisa e outra pessoa, por ter... só porque tem uma cor diferente, consegui fazer isto de uma maneira mais facilitada..é...então acho que isto deve...não que aconteça com todo mundo, sei lá...mas acho que deve fazer a pessoa se sentir meio puta, assim...</i>
		forma que encontrou para lidar com a situação		<i>Resposta:...ahn.. ah, eu não sei... eu sentei num lugar lá e conversei com o pessoal... eu me senti a vontade com a turma... mesmo com os que eu não conhecia pela internet, eu acabei conhecendo lá na hora...ahn, e a princípio eu senti que a turma..ahn... a turma seria unida, sabe...(riso)</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		forma que encontrou para lidar com a situação	O entrevistado demonstra que a experiência na universidade está lhe trazendo satisfação consigo, uma maior sensação de pertencimento à comunidade social e lhe estimulando a desenvolver uma maior integração social fora da universidade	<i>Ah... eu tô tentando ressuscitar meu blog, aí, eu nunca tinha me apresentado nele, aí eu resolvi me apresentar... aí eu coloquei que a atividade que eu faço é estudar aqui, e o resto do meu tempo eu gasto... o que sobra do meu tempo eu gasto no metrô, dormindo ou comendo.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Confusão por meio da Contradição Enquanto que na parte do relato acima, o entrevistado considera os aspectos sócio-econômicos como um fator de diferenciação entre negros e brancos ("a menos que a gente considere o meio social também, né... sei lá, se você fosse pegar a parte bruta da população negra (...) a gente ia encontrar eles (...) no setor de serviços, acho... ou na indústria, ...a parte branca estaria mais distribuída"), nesta parte do relato ele afirma "elas (pessoas diferenciadas pela cor) estão no mesmo contexto social".	<i>Pergunta: qual que é a diferença entre uma pessoa negra e uma branca e qual a semelhança? Resposta: Uhm...diferença...bom, diferença física...é... que seria a cor...é...algumas estruturas anatômicas diferentes...(...) acho, que de resto são semelhantes... (...) assim, a menos que a gente considere o meio social também, né... sei lá, se você fosse pegar a parte bruta da população negra... acho, que a gente ia encontrar eles, no...no setor de serviços, acho... ou na indústria, né...a parte branca estaria mais distribuída, não sei... não sei... eu tô especulando...(risos)</i>
		Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a		<i>(sobre cotas) ...mas no caso de cotas não tem isso... ele só escolhe...ahn.....um grupo, assim pela sua cor...ahn, não sei, não sei qual...porque essa pessoa deve ter vantagem e outra não, sabe.... se elas estão no mesmo contexto social.</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Confusão entre diversidade e racismo O entrevistado, diante da sua manifesta constatação da existência diversidade étnico-racial, considerou e refletiu sobre o aspecto racista da sua constatação ("...eu não considerei aquilo um pensamento racista, né?tá, acho que por não estar acostumado...ah, acho que você entendeu...(risos)")	<i>eu viajei pra Fortaleza de ônibus...e...aí quando a gente passou pela Bahia... tinha lugares que eu só via negros, assim andando, né...eu não considerei aquilo um pensamento racista, mas eu me assustei quando só vi...é, não de ter ficado com medo, eu fiquei surpreso, assim, sabe... quando eu só vi negros assim por lá... ..tá, acho que por não estar acostumado...ah, acho que você entendeu...(risos)</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento da política como um direito fundamental	O entrevistado não relaciona a política que objetiva atender ao direito coletivo específico com um direito seu, mas com uma doação ("por dar oportunidade pra uma minoria", "eu acho que é interessante darem... darem...o é...darem uma vantagem assim", "só que vão receber um bônus por causa da ascendência deles na sociedade, mesmo entre a população pobre")	<i>(sobre política de cotas) Hum....Aham...bom, é por...ahn...por dar oportunidade pra uma minoria da... sociedade... ahn, eu acho que é interessante darem... darem...o é...darem uma vantagem assim pro pessoal da escola pública...por que...ahn..porque já que...ahn, não como medida definitiva, mas como quebra galho funciona...já que...o ensino público não é bom... aí, caramba...o ensino público no Fundamental e Médio... (...) Hmm... os privilegiados pelo sistema de cotas são poucos... são parte desse grupo que tem pouco acesso a esse conhecimento, só que um grupo assim exclusivo, os que, a meu ver tem a mesma capacidade que todos os outros... só que vão receber um bônus por causa da ascendência deles na sociedade, mesmo entre a população pobre, eles não são assim a maioria... pelo menos em São Paulo não..</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado não reconhece o direito à diversidade como forma de promoção da igualdade ("ah...bom, eu acho que colocando a questão racial junto com os Direitos Humanos, acaba entrando o direito dos negros, meio que por consequência..")	<i>Pergunta: O que é Direitos Humanos pra você? Resposta:Hum... os direitos a que todo mundo tem...é...acho que mínimos de ter...de ter as condições, pelo menos mínimas a sua sobrevivência...acho que é isso, não?... Pergunta: você acha que discriminação racial, é uma questão de Direitos Humanos?Resposta: Hum... acho que sim...Pergunta: E o direito dos negros?Resposta:Hum..... ah...bom, eu acho que colocando a questão racial junto com os Direitos Humanos, acaba entrando o direito dos negros, meio que por consequência...</i>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais;	O entrevistado não apresenta disponibilidade para busca de soluções	<i>Pergunta: se fosse falar com a Universidade, se ela pudesse ter alguma proposta de fazer alguma coisa, pra melhorar o relacionamento entre brancos e negros, entre cotista e não cotista... você acha que alguma coisa poderia ser feita... o que você acha que poderia ser feito...pra melhorar? Resposta: Hum, não sei... Pergunta: E em São Paulo? Resposta: Não, não sei...Pergunta: você acha que algum conteúdo das aulas poderia ser reforçado ou retirado, pra melhorar isto? Resposta: Melhorar relacionamento entre brancos e negros?... não!</i>
9. Manifestação da solidariedade		disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado não demonstra acreditar que a relação multi-étnica pode auxiliar na solução de problemas coletivos e individuais relacionados ao tema.	<i>Pergunta: Se você fosse convidado a ir assistir uma palestra sobre racismo, você iria?Resposta: Depende... depende do enfoque da palestra... é...não sei.....a princípio não... não ficaria no topo das prioridades...Pergunta: se você fosse convidado pra uma palestra sobre convívio entre as diversidades das pessoas, aí você iria?Resposta: ... ahn essa não, essa eu tb não iria...</i>

<p>10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade</p>		<p>Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece</p>	<p>O entrevistado está integrado com as atividades da Universidade, pois passa o dia inteiro na faculdade, participa do DCE, faz parte do Coral e está entusiasmado com isso ("Eu me senti muito bem cantando lá...") e participa do projeto de extensão "Cananéia" ("eu acabei pegando essa idéia, gostei, e tô participando agora do Canonéia também"). Ele ingressou no Coral e no DCE a partir da divulgação geral feita pela Universidade, sendo que para o coral houve uma seleção pela qual ele passou; Ingressou no projeto de extensão estimulado por uma amiga. Segundo ele, esse projeto tem importância curricular. Ele também participa de um estágio informal de biologia celular, que ingressou a partir de uma aproximação com a professora e com pós-graduandos que acompanham a professora, sendo uma delas negra ("...tem uma pós-graduanda que acho que ela vai dar alguma aula pra gente, em Biologia Celular, que ela acompanha assim, algumas aulas... ela é negra").</p>	<p><i>Eu passo o dia inteiro aqui (na Universidade). (...) segunda à noite eu tenho a reunião do DCE, terça e sexta à noite eu tenho coral, quarta no almoço eu tenho oficina vocal, quarta à noite tenho as reuniões do Canonéia...(...) é um projeto de extensão que é levar melhoria de vida mesmo pra algumas comunidades do município de Cananéia. Na primeira semana teve apresentação da diretoria do DCE.. é.. aí eles falaram da visão política deles... eu fiquei assim um pouco... digamos, comovido, e com vontade de participar também da vida política da universidade... aí toda segunda eu participo das reuniões do DCE... (...) eu ainda não sei muito bem o que me motiva a continuar indo nas reuniões, mas eu gosto de participar. Eu tô participando também do coral da Unifesp... (...) eu sou um cantor de chuveiro, e sempre quis ter um curso de canto ou coisa do tipo...aí eu fui fazer um teste com o professor pra eu entrar e ele disse que eu era afinadinho e perguntou se eu tinha interesse em participar da seleção pro coral também... é... eu nunca tinha cantado assim em teste, acompanhando nota, sabe... (...)... Eu me senti muito bem cantando lá... (...) Acho que a primeira semana foi decisiva aqui. Teve apresentação do DCE, aí teve apresentação da Atlético e a apresentação do coral Unifesp, além dos projetos de extensão... (...) Eu já convidei algumas pessoas pra participar da oficina vocal. Pro coral também, só que a seleção dele é mais rígida, então eu chamava primeiro pra ir pra oficina. Só que, no fim das contas, nenhuma das pessoas que eu chamei foi... (...) É... aí quando ela (amiga L) foi apresentar a extensão ela falou de uns projetos e falou de um que ela participou, o ãCanonéiaõ, e eu acabei pegando essa idéia, gostei, e tô participando agora do Canonéia também... (...) Tinha uma seleção bem rígida, que tinha que apresentar um projeto, fazer uma seleção bem rígida... só que esse ano eles fizeram a seleção, aí não teve seleção... só que a princípio entraria quem quisesse assim, a seleção seria um darwinismo, seria uma seleção natural... porque uma das... Ele sempre foi bastante concorrido, por esse projeto ser premiado e tudo mais ó no meu currículo não conta, mas se no currículo de um médico ou de um enfermeiro colocar que participou desse programa, ou do Xingu, também que são muito famosos aqui, tem um peso legal sim. Pergunta: como é que é o esquema darwinista? Resposta: Ah, então, eles vão deixar, eles deixaram a princípio quem quiser entrar, só que aí eles colocaram algumas regras, tipo, teria que ir nas duas primeiras reuniões pra se inscrever, não pode faltar mais que em três reuniões... e aí se você gostasse você poderia continuar, se não gostasse</i></p>
---	--	--	---	---

				<p>poderia sair numa boa sem prejudicar o projeto. (...) Eu tô fazendo, digamos, um estágio no departamento de biologia celular. Ah... Assim, inicialmente eu marcava horário pra chegar lá, nas duas primeiras semanas, aí eu marcava um horário, ia lá e acompanhava a atividade de um pós-graduando, depois a professora disse que eu poderia ir na hora que eu tivesse livre... assim, a hora que eu quisesse, e continuar o que eu tava fazendo sempre que tivesse disponível e quisesse ir, e aí eu tô indo assim agora.não tem uma inscrição, não tem nada assim formal, sabe... É uma coisa bem informal (...)... Na verdade eu só falei com... eu manifestei interesse pra fazer lâminas, que eu queria fazer, aprender a fazer e agora eu tô fazendo. Primeiro eu falei com um pós-graduando que ele tava ajudando numa aula... Aí depois a gente conversou a professora, ela disse que tudo bem. (...) Hmm... Bom, na república de uns amigos aqui perto, de vez em quando eles varam a noite estudando, principalmente antes de prova, aí quando eu quero estudar com alguém eu vou estudar com eles. Mas não tenho um grupo de estudos.Pergunta: E esses daí são teus amigos? Resposta: É, e são da minha turma, aí eu vou estudar com eles. (...) ...tem uma pós-graduanda que acho que ela vai dar alguma aula pra gente, em Biologia Celular, que ela acompanha assim, algumas aulas... é...que ela é negra</p>
--	--	--	--	---

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos	<p>O entrevistado mostra ter relação de coleguismo com alunos brancos e asiáticos ("ela é uma oriental...Ah ,o G é outra pessoa que eu adoro (...)) Ele é branco") , e com a turma da sala de aula, com quem estuda para as provas algumas vezes ("aí quando eu quero estudar com alguém eu vou estudar com eles.").</p>	<p><i>Pergunta: Qual são os seus melhores amigos aqui? Resposta: Ahn... Bom, eu gosto bastante de alguns veteranos, a L do quarto ano, o R do segundo ano que foi, digamos, o meu padrinho... ele que me deu um apelido que todo mundo me chama disso...meu apelido foi aos poucos que pegou, mas... É... o Y, o D e o U, também da república... bastante coisa...Humm.. Pergunta: E a L, como é que ela é? Resposta: Ah, ela é uma oriental...Ah ,o G é outra pessoa que eu adoro, ele participa da oficina vocal, só que ultimamente ele tá faltando pra estudar também... é, e ele fala muito bem, bastante estudioso, e eu acho que é o tipo de pessoa que vão pedir o caderno dele pra conferir anotações, xerocar ou coisa do tipo... É, ele é mais tímido. Na primeira semana eu tentei me aproximar dele e, acho que eu tinha me identificado com ele de alguma forma... Pergunta: Ele é loiro, moreno? Resposta: Ah... Ele é branco, tem os cabelos castanhos escuros, usa óculos...</i></p> <p><i>Hmmm... Bom, na república de uns amigos aqui perto, de vez em quando eles varam a noite estudando, principalmente antes de prova, aí quando eu quero estudar com alguém eu vou estudar com eles.(...) É, e são da minha turma, aí eu vou estudar com eles.</i></p>
--	--	--	---	--

ENTREVISTADO B - COTISTA - UNB				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	<u>negra</u> / branca / parda			<i>A questão racial, tipo, eu me declaro negro.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	o entrevistado descreve as fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento que vê a foto da pessoa negra, a vincula a uma cor, raça ou etnia, a negra, e a pessoa asiática, a japonesa. Observa-se a tendência do entrevistado ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial.	<i>a) A pessoa alegre, parece bem profissional, aparentemente feliz com o que está fazendo (branca) b) Uma criança estudando, alegre também por estar... Cara bem esforçada (branca) c) Uma aluna negra, ela não parece tão feliz como as outras. Ele parece mais com a cara assim, é esforçada assim d) Parece que está divulgando o livro, uma japonesa, ta num estande tal.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado identifica com clareza os componentes étnico-raciais de sua família (" laço com os africanos...", " deve ter rolado uma miscigenação com os brancos").	<i>Minha Família. Até onde eu sei minha família é do Piauí, de Teresina.(...) Minha avó teve dezesseis filhos. (...) Imagino eu que tem essas, como se fala, esse laço com os africanos, embora creio eu que até pelas características físicas e genéticas que, claro ,deve ter rolado uma miscigenação com os brancos e tudo mais. Mas com certeza a gente pensa essa origem dos africanos.</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	O entrevistado, acha o termo <i>raça</i> depreciativo e utiliza componentes étnicos para definir diferenças presentes nas relações sociais ("o pessoal da África tem uma certa cultura e no Brasil tem outra cultura. O pessoal da África aqui no Brasil já tem outra cultura") e o componente racial ("eu me declaro negro (...) pessoa branca (...) pessoa amarela").	<i>Eu acho que raça é um termo muito, como se fala, um termo muito físico, muito genético. Acho que hoje em dia não. É claro que é físico e genético, mas é muito depreciativo. Raça é de cachorro, raça é isso e raça é aquilo. Até na antropologia a gente fala, preferimos mais a etnia, que implica tanto a aparência física e a questão cultural também. Eu acho que isso que tem que colocar mais: a questão cultural, a diferenças do modo de ser da sociedade. É claro, o pessoal da África tem uma certa cultura e no Brasil tem outra cultura. O pessoal da África aqui no Brasil já tem outra cultura e é isso que tem que ser visto, essas diferenças no modo de ser, no modo de viver, no modo de encarar a realidade, de estilo de vida, de gosto enfim. Acho que não tem a questão racial. A questão racial tipo eu me declaro negro e tenho a mesma capacidade de uma pessoa branca, de uma pessoa amarela. Para me diferenciar deles é minhas vivências, meu modo de viver, o que eu experimentei e o que eu busquei, e o que eu não busquei.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado identifica a presença do racismo e da discriminação racial na hierarquização dos grupos diversos.	<i>A questão é que a diversidade gera muito o egocentrismo, por exemplo, são grupos diferentes que muitas vezes não conseguem ver perspectivas em outro grupo e isso gera um choque assim. Às vezes é complicado, você se identifica com um grupo e no seu pensar pode ser que o seu grupo seja superior ao outro. Às vezes acontece e aí que rola os choques e você não consegue respeitar a existência do outro, o espaço do outro.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado manifesta a existência do racismo e da discriminação racial nas relações atuais, na universidade ("Muitos negros que entram por cotas têm problemas aqui, discriminam por terem entrado por cotas, principalmente aqueles que são contra as cotas").	<i>Que nem eu falo, essas cotas são algo que querem fazer é consertar o erro de antigamente com o negro, a questão da escravidão e também amenizar a questão do racismo hoje em dia. Só que para mim não funciona assim. Muitos negros que entram por cotas têm problemas aqui. A gente fala: nossa entrou por cotas e tal. Às vezes discriminam por terem entrado por cotas, principalmente aqueles que são contra as cotas. Acontece.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Na Universidade, o entrevistado constata a discriminação racial direta, contra negros africanos. Contra si, não vê ou não diz.	<i>Você acha que tem discriminação aqui na universidade? Resposta: Assim, a gente tem o RU lá e é comum a gente ver grupos de negros a parte assim, negros africanos inclusive,(...)frases discriminatórias. ãAh, sai daqui negro e talö(...)Acho que é mais com os africanos, com os negros africanos do que com os negros aqui do Brasil. Eu sinceramente nunca vivi preconceito aqui.(...) Eu sinceramente nunca vivi preconceito aqui.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Nesse momento, o entrevistado manifesta a ocorrência da discriminação direta, que está mais próxima a situação em que vive.	<i>Assim, eu falo por mim, eu não me sinto bem por falar que eu entrei nas cotas, assim. Mas eu já vi muitas histórias assim de pessoas, de galera falando mal de pessoas que entraram pelas cotas e tal. Rola uma discriminação mesmo, sabe?</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Na cidade, o entrevistado constata a discriminação racial direta.	<i>Em Brasília tem. Até que atualmente eu nunca ouvi falar. Mas é como eu falei, quando eu era criança, teve muita assim, na escola ta. Isso ainda acontece, por exemplo uma pessoa negra entrar numa loja a pessoa já vai mostrando e tal.(...) Eu já tive experiência de preconceito e tal. Ultimamente ate que não, fica mais no tempo de infância. E realmente marca a pessoa, sabe?</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a discriminação direta contra o negro.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: Acho que isso aqui é uma situação clara de racismo, de discriminação, porque a pessoa branca, o rapaz mais claro passou tranqüilo e o cara não pediu nada, mas quando foi um negro, o cara teve que pedir. Pediu a carteirinha.</i>
4. Estigma	na comunicação não verbal	escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos. Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e	O entrevistado, em sua escolha, não reproduz o estigma social, demonstrando estar atento a criar um quadro mais igualitário. Das 9 profissões, 5 foram preenchidas com pessoas brancas e 4 com pessoas negras; sendo que a profissão de artista, as 2 que privilegiam conhecimento intelectual foram preenchidas por pessoas brancas; as 2 que são de chefia foram preenchidas por pessoas negras e as 4 das que privilegiam trabalho manual foram preenchidas 2 por pessoas negras e 2 por pessoas brancas.	Profissional Artista: Pianista - mulher branca (figura 21); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 25); Professor Universitário - homem branco (figura 19); Posições de chefia: Gerente do hotel - homem negro (figura 30); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem negro (figura 17); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 20); Motorista de ônibus - homem branco (figura 27); Cabeleireiro(a) - mulher branca (figura 32); Porteiro(a) do Hotel - homem negro (figura 28);

		posições de chefia.		
5. Estereótipo				

<p>6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)</p>	<p>na comunicação verbal</p>		<p>VERGONHA: O entrevistado revela o desconforto de contar que é cotista. Vincula as cotas à idéia de que servem para quem tem menor preparo e capacidade. Não quer vincular o negro, nem si próprio, a essa idéia. ("eu sou cotista, mas ninguém sabe que eu sou. E eu nunca falei para ninguém", "Me falaram que ela fez. (...) Não foi ela. Nem cheguei a comentar com ela", "Aqui no caso seriam....as pessoas que freqüentaram escolas públicas que é uma merda. (...) E não tiveram o preparo suficiente para entrar aqui, e as pesquisas indicam que essas pessoas são mais negras, não é? (...) Na verdade as cotas já são injustas por si só. Por que só para os negros? O negro é como qualquer outro.)</p>	<p><i>Pergunta: você conhece algum cotista? Resposta: Cotista?(í) Eu vou ser sincero. Eu entrei pelas cotas porque é um modo mais fácil de entrar para UNB. Eu aproveitei. Então, assim, eu sou cotista, mas ninguém sabe que eu sou. E eu nunca falei para ninguém. E outro cotista tem essa menina que eu falei. (...) Me falaram que ela fez. (...) Não foi ela. Nem cheguei a comentar com ela. (sobre cotas) Aqui no caso seriam as pessoas pobres, as pessoas que freqüentaram escolas públicas que é uma merda. E não tiveram o preparo suficiente para entrar aqui, e as pesquisas indicam que essas pessoas são mais negras, não é? Mas acho que é errado. Primeiro, porque o negro é igual a qualquer outro, então eu acho que muito negro aí não é pobre. O negro aí que tem capacidade e tem um bom nível de escolaridade e pode passar tranquilo na faculdade, sem precisar das cotas.(...) Na verdade as cotas já são injustas por si só. Por que só para os negros? O negro é como qualquer outro. Pergunta: você teria alguma idéia do que poderia ser feito para melhorar a relação entre negros e brancos? Resposta: ...o foco não deveria tratar o negro como alguém diferenciado que precisa de cuidados especiais.(...)Aí é um negócio que eu falo. Eu entrei porque é uma oportunidade, que muita gente aproveita. Eu necessariamente talvez não precisasse.</i></p>
---	------------------------------	--	--	---

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			MEDO de ser discriminado ("eu não me sinto bem por falar que eu entrei nas cotas, assim... Rola uma discriminação mesmo").	<i>Assim, eu falo por mim, eu não me sinto bem por falar que eu entrei nas cotas, assim. Mas eu já vi muitas histórias assim de pessoas, de galera falando mal de pessoas que entraram pelas cotas e tal. Rola uma discriminação mesmo, sabe?</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	RAIVA ao se identificar com o aluno negro que foi prejudicado por um ato discriminatório de um funcionário.	<i>Pergunta 20* segunda etapa (- O que você faria se fosse o Gilberto (negro) na estória hipotética em que lhe foi solicitada a carteirinha...): É assim ficaria indignado. Não chegaria a agressão física, mas eu iria discutir.</i>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			O entrevistado reconhece que aspectos emocionais difíceis de serem tratados, presentes no assunto sobre discriminação.	<i>Pergunta: Você acha que falar sobre discriminação racial é difícil? Resposta: É complicado, porque até você mesmo pode falar que é contra e tal, mas pode sair naturalmente. (...). Essa diferenciação acho que é natural, mas não é racional. Mas é um assunto difícil, complicado.(rss)</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			Manifestou tristeza	<i>chorou quando falou sobre ser cotista. Perguntei sobre a razão da emoção. Resposta: ... Tristeza pelo assunto, pelo modo como o assunto é visto hoje em dia. A questão da discriminação do racismo.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos) e forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	A experiência como aluno na universidade, trouxe mudanças para o entrevistado com relação ao assunto. O entrevistado diz que não teve oportunidades de tratar o assunto no colégio, mas tem com amigos, e, que na universidade existiu um espaço de debate em uma matéria do curso.	<i>Pergunta: Você teve oportunidades de discutir sobre a discriminação racial, no colégio, com a família, com amigos? Resposta: Não muito. Tipo amigo sempre rola, às vezes a gente sempre conversa: ôPô aconteceu isso, tipo pá e talô. Uma discussão mais fundamentada foi na universidade. (...) Depois de entrar aqui? Alterou, porque antes de entrar aqui eu tinha essa visão de raças mesmo, de ter realmente essa diferenciação. Eu já tive experiência de preconceito e tal. Ultimamente ate que não, fica mais no tempo de infância. E realmente marca a pessoa, sabe? Por que a gente tem aquele impacto assim e na sociedade, vê que na escola não tem muito essa instrução nesse sentido de desmascarar esse mito de diferença racial. Não tem essa questão. E foi uma coisa que eu vim estudar mais aqui. Por exemplo, numa matéria de antropologia que eu vim estudar mais essa questão aqui. De ter essas diferenças culturais, e não raciais. De ter esse enfoque de diversidade cultural, de diversidade de religiões de culturas, de regiões em si.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado acha o termo <i>raça</i> depreciativo pois lhe remete à idéia de inferioridade e superioridade, associa a idéia de avaliação de capacidade dos membros do grupo, e não somente de constatação da diversidade.	<i>Eu acho que <i>raça</i> é um termo muito, como se fala, um termo muito físico, muito genético. Acho que hoje em dia não. É claro que é físico e genético, mas é muito depreciativo. <i>Raça</i> é de cachorro, <i>raça</i> é isso e <i>raça</i> é aquilo. Até na antropologia a gente fala, preferimos mais a <i>etnia</i>, que implica tanto a aparência física e a questão cultural também. (...) A questão racial tipo eu me declaro negro e tenho a mesma capacidade de uma pessoa branca, de uma pessoa amarela....</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado se contradiz ao colocar como um valor a especificidade do ser humano, mas não acredita que negros e brancos são diferenciáveis, isto é, que a diferença entre negros e brancos deva ser valorizada. ("valorizado na medida de sua especificidade, claro...Acho que o respeito à diversidade", "Por que ai você está diferenciando algo que não é diferenciável. Direitos humanos, negros e brancos são humanos de qualquer jeito")	<i>Eu acho que direitos humanos seriam tá dando esse espaço para pessoa, esse valor. Vendo a pessoa como humano, valorizado na medida de sua especificidade, claro...Acho que o respeito à diversidade. Pergunta: Você acha que o direito dos negros é um tema dos direitos humanos? Resposta: Por que ai você está diferenciando algo que não é diferenciável. Direitos humanos, negros e brancos são humanos de qualquer jeito.(...)Que você acha da diversidade?Resposta: Acho fundamental. Muito bom. Bom tanto para ter essa riqueza cultural. Riqueza tanto cultural como acadêmica,...E cultura nem precisa falar, é fundamental ter essa diferença, ter essa riqueza de modo de ser humano.</i>
-----------------------------------	-----------------------------------	--	--	---

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado vincula a diferenciação institucional positiva a algo depreciativo, a discriminação positiva à condição de "incapacidade" do grupo discriminado, ; apesar de valorizar "muito, muito" o respeito às diversidades ("as pessoas que frequentaram escolas públicas que é uma merda. E não tiveram o preparo suficiente para entrar aqui, e as pesquisas indicam que essas pessoas são mais negras, não é? Mas acho que é errado. Primeiro, porque o negro é igual a qualquer outro,").	<i>Pergunta: Que você acha da diversidade?Resposta: Acho fundamental. Muito bom. Bom tanto para ter essa riqueza cultural. Riqueza tanto cultural como acadêmica, ... E cultura nem precisa falar, é fundamental ter essa diferença, ter essa riqueza de modo de ser humano. Acho isso muito legal, muito.(...) (sobre cotas) Aqui no caso seriam as pessoas pobres, as pessoas que frequentaram escolas públicas que é uma merda. E não tiveram o preparo suficiente para entrar aqui, e as pesquisas indicam que essas pessoas são mais negras, não é? Mas acho que é errado. Primeiro, porque o negro é igual a qualquer outro, então eu acho que muito negro ai não é pobre. O negro ai que tem capacidade e tem um bom nível de escolaridade e pode passar tranquilo na faculdade, sem precisar das cotas.(...) Na verdade as cotas já são injustas por si só.Por que só para os negros? O negro é como qualquer outro.Pergunta: você teria alguma idéia do que poderia ser feito para melhorar a relação entre negros e brancos? Resposta: ...o foco não deveria tratar o negro como alguém diferenciado que precisa de cuidados especiais.(...)</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado revela uma confusão com relação à definição da conduta racista. Considerou racista o ato do balconista que diferentemente do tratamento dado ao branco, pediu-lhe a carteirinha e lhe impediu de entrar. O fato de ele ajudar o seu amigo negro a entrar, para o entrevistado, pode ser considerado um ato racista ("porque isso também poderia ser denunciado como racismo")	<i>Pergunta 20* segunda etapa: E então eu ia tentar fazer ele entrar (o Gilberto, colega negro), claro ciente também dos nossos direitos, porque isso também poderia ser denunciado como racismo.</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento da política como um direito fundamental	O entrevistado, apesar de considerar a diversidade fundamental e valorizar o direito à diversidade, entende a discriminação positiva do negro como "cuidados especiais" e não como um direito.	<i>Pergunta: Que você acha da diversidade? Resposta: Acho fundamental. Muito bom. Bom tanto para ter essa riqueza cultural. Riqueza tanto cultural como acadêmica, (...) Respeito à diferenciação junto com considerar todos como seres humanos, independente de raça cultura, religião e tudo mais. (...) Pergunta: você teria alguma idéia do que poderia ser feito para melhorar a relação entre negros e brancos? Resposta: ...o foco não deveria tratar o negro como alguém diferenciado que precisa de cuidados especiais.</i>
	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade e à diversidade, no propósito da eliminação da discriminação racial. Vincula a razão das cotas à idéia de incapacidade meritória, de algo que alguém precisa porque não teria capacidade para entrar de outra forma. Assim, discorda de vincular essa idéia ao negro ("O negro ai que tem capacidade e tem um bom nível de escolaridade e pode passar tranqüilo na faculdade, sem precisar das cotas").	<i>Pergunta: O que você entende por Direitos Humanos? Resposta: Direito à liberdade, direito a se expressar. Eu acho que direitos humanos seriam tá dando esse espaço para pessoa, esse valor. Vendo a pessoa como humano, valorizado na medida de sua especificidade, claro...Acho que o respeito à diversidade. Pergunta: Você acha que o direito dos negros é um tema dos direitos humanos? Resposta: Por que ai você está diferenciando algo que não é diferenciável. Direitos humanos, negros e brancos são humanos de qualquer jeito. Pergunta: Discriminação racial é um tema de direitos humanos para você? Resposta: É, pois é, ai eu fico pensando tipo não seria um tema em sim. Eu acho que um tema relacionado a isso seria respeito à diversidade. Respeito à diferenciação junto com considerar todos como seres humanos, independente de raça cultura, religião e tudo mais. Não ter racismo, essa discriminação e essa discrepância que se cria com o racismo assim. (...) (sobre cotas) Mas acho que é errado. Primeiro, porque o negro é igual a qualquer outro, então eu acho que muito negro ai não é pobre. O negro ai que tem capacidade e tem um bom nível de escolaridade e pode passar tranqüilo na faculdade, sem precisar das cotas.</i>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado acredita que a convivência multi-étnica é positiva e auxilia coletividade ("Riqueza tanto cultural como acadêmica").	<i>Pergunta: Que você acha da diversidade? Resposta: Acho fundamental. Muito bom. Bom tanto para ter essa riqueza cultural. Riqueza tanto cultural como acadêmica, a produção científica se dá de várias perspectivas, de vários modos. Por exemplo, a pessoa pode estar produzindo certo conhecimento diferente do outro e a pessoa pode estar trabalhando a mesma coisa, completamente diferente. E cultura nem precisa falar, é fundamental ter essa diferença, ter essa riqueza de modo de ser humano. Acho isso muito legal, muito.</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado não acredita que valorizar, apontar a diferença seja uma forma de diminuir o racismo.	<i>Chamar evento só para os negros, tal. Coisa assim acaba mais aumentando essa diferenciação do que diminuindo. Acho que tem que tratar como qualquer outra.</i>

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	O entrevistado está integrada com as atividades da Universidade, trabalha e estuda na empresa ligada à universidade, que ficou sabendo por divulgação e, junto com o colega branco, apoiaram-se entrando junto. A partir de relação com os professores conseguem oportunidades acadêmicas. ("Eu soube pela divulgação das salas. Teve um amigo do meu semestre que entrou junto", "Essa em específico a professora divulgou a vaga lá na empresa onde eu trabalho. A gente tem contatos com professores e às vezes aparece")	<i>Pergunta: Como que é a tua vida na universidade? Resposta: Praticamente o dia todo. Venho de manhã e dificilmente eu volto para casa à tarde. Eu estudo e participo da empresa, ligada à universidade. Porque, a maior empresa ligada à universidade são as de telecomunicações. Pergunta: Como você entrou nesse trabalho? Resposta: Porque na empresa se faz processo seletivo todo ano.... Eu soube pela divulgação das salas. Teve um amigo do meu semestre que entrou junto. ... É eu estou tentando entrar agora numa bolsa de iniciação científica. Essa em específico a professora divulgou a vaga lá na empresa onde eu trabalho. A gente tem contatos com professores e às vezes aparece, tá rolando vaga e a gente pesquisa e tal. E esse teu amigo que entrou com você na empresa, como ele é? Resposta: É. É a pessoa que eu mais considero aqui na universidade. Ele é branco, com cabelos castanhos. Ele tem uma mecha branca natural aqui.</i>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos	O entrevistado demonstra manter relações de coleguismos com os alunos que acabam lhe proporcionando, inclusive oportunidades de trabalho e extensão acadêmica..	<i>Pergunta: E você além dele tem mais amigos aqui? Resposta: ...Tenho, o pessoal da empresa, me dou bem com todo mundo. Considero todos amigos. Outras pessoas de meu semestre também eu considero meus amigos, não todos, mas alguns contatos. Umas sete ou oito pessoas...Tem uma que é bem próxima...Ela mora bem perto de mim. Muitas vezes quando eu vou para casa ela vai comigo, a gente vai junto....Ela tem a pele morena, escura assim, mas não preta, mais clara que eu. ...Tem um cara que eu considero bastante que está saindo da psicologia, do curso e o cara é comédia demais. E fisicamente é bem alto, com cabelos escuros, e branco, meio amarelado</i>

			ENTREVISTADO C - COTISTA - UNIFESP	
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / branca / <u>parda</u>			<i>...eu mesmo sou uma mistura.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	A entrevistada descreve todas as fotos, desde o início, vinculando as pessoas a uma cor, raça ou etnia.	<i>a) Uma mulher branca, numa biblioteca... rapaz, bem vestido, louro, branco... b) É uma... acho que é japonesa... c) Aqui tem uma menina negra, tá maquiada, também na biblioteca estudando</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	A entrevistada identifica com clareza os componentes étnico-raciais dos membros de sua família (" meu avô veio da África...", " eles são brancos e só os do meu pai são negros").	<i>Ah, não sei... Meu pai veio da Bahia quando era pequeno... Meu vô era da Bahia e parece que o pai do meu avô veio da África, era escravo africano... Não sei, meu pai tava contando, mas eu não lembro. E aí eu nasci aqui em São Paulo mesmo, meu pai casou com minha mãe ela era bem branca, bem branca mesmo, minha vó tem quase olho claro, tinha olho claro... Não sei ... eram os parentes da minha mãe, eu não sei; mas eles são brancos e só os do meu pai são negros. Meu pai , meu vô era de alguma parte da África e minha avó parece que era de Portugal, os parentes dela eram de Portugal. Então é bem misturado (riso).</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	Apesar de a entrevistada ter tranqüilidade em expressar-se racializando os grupos, não visualiza a diferenciação étnico-racial nas relações sociais atuais ou procura não ver. Não utiliza o conceito social de raça na sua avaliação ("eu penso mais em raça antigamente").	<i>Pergunta: Você acha que então, existem raças entre os seres humanos? Resposta: Ah, existe. Ta... É assim, eu penso mais em raça antigamente, ah, meu vô era; porque agora já virou essa bagunça né, eu mesmo sou uma mistura. E... Mas antigamente sim, tinha os negros, os brancos, os japoneses, mas agora já tem, já misturou tudo, agora...Sobrou assim, pardo.</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	A entrevistada reconhece o fenômeno da racialização do grupo negro e a universalização do grupo branco ("então os brancos são os paulistas que não tem sotaque")	<i>Japoneses eu penso em disciplina, eu penso em inteligência, e, como é que fala, em grupo fechado, grupo mais reservado... Eles são muito reservados. Hmm, branco, ah, o branco eu penso que seja assim, um... Aqui em São Paulo pelo menos, é como se... ó só fazendo uma comparação, o paulista fala que não tem sotaque, né, quem tem sotaque é quem tem, quem é de fora, então, o branco pensa que é o padrão, existem as outras né. Porque a gente aqui em São Paulo vive a maioria sendo branca ó quer dizer, a maioria... Ah, não sei, pelo menos no meu ambiente aqui a maioria é branca, então os brancos são os paulistas que não tem sotaque (riso).(...)Essa é uma característica de um grupo dos negros, né, eu penso na cultura negra também é uma característica, as religiões, né, principalmente as religiões, músicas... Daí as músicas também já misturou com a dos brancos, (...) Pra mim já ta bem misturado, né... Eu não sinto tanta, tantas coisas diferentes entre os dois... Só dos japoneses... (riso)</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade.	<i>Pergunta: Se você entrasse em uma universidade ou uma escola e visse que o dono é negro e contratou só profissionais negros, você acharia ele racista?Resposta: Sim.Pergunta: Você acha que a universidade, ela é racista?Resposta: A universidade, esta?Não. Pergunta: Você tem algum professor negro? Resposta: Não, acho que não.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Constata a ocorrência da discriminação direta na cidade.	<i>Pergunta: Em São Paulo você acha que tem racismo?Resposta: Tem bastante...Tem... a gente observa...Pergunta: Como é que assim se manifesta o racismo? Da onde você tira a idéia de que tem?Resposta:Do medo das pessoas, por exemplo, se uma pessoa não negra, vai, digamos assim, tá andando na rua e vê um menino negro, já fica preocupada, achando que vai ser assaltada, não sei o que... Mas não faz sentido, já está comprovado, assim, as pessoas sabem que não tem horário pra ser assaltado, o bandido não tem cara de bandido sabe, qualquer pessoa pode ser bandido, pode te assaltar, mas mesmo assim ainda continua as pessoas achando que ôah, se eu passar na favela eu vou ser assaltado, e na favela tem muitos negros, então eu vejo que existe mas eu não concordo com isso; eu tenho medo de qualquer pessoa e em qualquer horário, não por ser na tal região e por ser negro, ôah, se vier um branquinho, ah, então tá sossegado, não.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Visibilidade da discriminação direta; a entrevistada vincula a discriminação ao espaço de privilégio ("...é... esse negócio da presença dos negros na universidade é muito recente...elas não estão acostumadas ainda a verem negros na universidade", "o projeto de inclusão das cotas é um bom exemplo porque estaria colocando negros num ambiente que era só de brancos (...) Talvez as pessoas que estavam na universidade nunca tinham conversado com um negro")	<i>Pergunta 20 ó primeira etapa * Resposta: Eu acho que isso que isso aconteceu porque, é... esse negócio da presença dos negros na universidade é muito recente, então talvez o funcionário que tava na porta, as pessoas do balcão e tal, elas não estão acostumadas ainda a verem negros na universidade. (...) ... o projeto de inclusão das cotas é um bom exemplo porque estaria colocando negros num ambiente que era só de brancos e isso acaba aumentando mesmo a convivência. Talvez as pessoas que estavam na universidade nunca tinham conversado com um negro,</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada percebe que o fato das pessoas relacionarem as cotas a uma questão de desvantagem econômica social e não à questão racial facilita a aceitação dos cotistas na universidade ("tem tantas pessoas que concorda por saber que essa questão... é... motivo deles colocarem as cotas pode ser por causa do ensino médio").	<i>Pergunta: você acha que o processo de vestibular por cotas aumenta o racismo? Resposta: Hum... Eu acho que ao mesmo tempo que... Ah, é difícil (riso). Não sei se aumenta... Se aumenta também tem o outro lado que diminui, porque tem tantas pessoas que concorda por saber que essa questão... é... motivo deles colocarem as cotas pode ser por causa do ensino médio que não tá bom e tal, ao mesmo tempo que tem essas pessoas que tomam consciência disso e dizem ãAh não, verdade, eu sou a favorö</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada, em um momento, reconhece a diferença do branco e do negro na ocupação do espaço social, mencionando uma vulnerabilidade do negro ao ter a necessidade de se descaracterizar etnicamente para ser incluído ("é que e a pessoa negra, eu acho que ela se preocupa mais com a imagem que ela vai passar porque é como que se uma pessoa negra tivesse sempre querendo se igualar e o branco já não tem essa preocupação"); em outro momento, porém, manifesta considerar que os danos e privilégios sociais, para os negros e brancos, são semelhantes ("se mudar o presidente (...) não são só os negros ou só os brancos que vão ter consequências, não, todo mundo", "economicamente pode ser, algum presidente vai lá e acaba prejudicando os que são mais pobres, mas dentro desses pobres têm brancos e negros também").	<i>A diferença entre o branco e o negro (...) é que e a pessoa negra, eu acho que ela se preocupa mais com a imagem que ela vai passar porque é como que se uma pessoa negra tivesse sempre querendo se igualar e o branco já não tem essa preocupação, sabe, eu penso ó é outra analogia (riso), é como se fosse os americanos e o resto do mundo. Os americanos, a língua mundial assim é o inglês, então eu penso que os americanos já cresceram com esse sabendo falar inglês, então a gente tem que correr atrás de saber falar inglês. É uma analogia que eu faço, então os brancos, eles não tem essa preocupação, já os negros, a maioria deles, tem essa preocupação de, dependendo do ambiente, querer se igualar. Mas sempre tem exceção né, também (riso). Pergunta: E semelhança? Resposta: semelhança... Hmm... Ah, eu penso que ta todo mundo no mesmo barco, assim, se mudar o presidente, não vai só, não são só os negros ou só os brancos que vão ter consequências, não, todo mundo, entendeu, a gente ta numa comunidade que não tem mais isso ãah, eu vou proteger vocês e vocês nãoö, sabe, não tem, eu penso que não tem mais isso. Eu entendo que, é, economicamente pode ser, algum presidente vai lá e acaba prejudicando os que são mais pobres, mas dentro desses pobres têm brancos e negros também. Então, essa é a semelhança: a gente ta todo mundo no mesmo barco.</i>

<p>3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios</p>		<p>visibilidade do prejuízo social para o negro</p>	<p>A entrevistada percebe o prejuízo social que sofreu o negro em decorrência do racismo ("Eu acredito que seja por uma questão histórica"), mas no final atribui o fato do negro não estar na universidade à qualidade do ensino médio ("acho que é por isso que existem menos negros na universidade, por causa do ensino médio que não tá muito bom")</p>	<p><i>Pergunta: E por que você acha que existem menos alunos negros na universidade do que brancos?</i> <i>Resposta: Por causa... Eu acredito que seja por uma questão histórica, assim, ah os... ligando mais com a questão econômica né... Então as pessoas que são negras geralmente elas são mais pobres porque anteriormente já não tiveram oportunidade de... os pais já não tiveram bons empregos... eu acho que é mais histórico assim, então chegou na gente, na minha geração com os pais não tendo dinheiro para pagar uma boa escola e aí põe na escola pública, e na minha geração a escola pública não está boa e... Eu fiz escola pública, mas eu fiz uma escola pública diferente, que foi técnica, ETE, né... E elas são um pouco melhores, assim, e aí meu pai teve condições de pagar um semestre de cursinho, aí com esse cursinho eu entrei no cursinho comunitário e aí eu fui de graça e consegui entrar... Tem que ralar (riso) bastante. Então acho que é por isso que existem menos negros na universidade, por causa do ensino médio que não tá muito bom.</i></p>
---	--	---	---	--

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos que privilegia conhecimento intelectual e as posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros. Das 9 profissões, 5 foram preenchidas com pessoas brancas e 4 com pessoas negras; sendo que a profissão de artista, as 2 que privilegiam conhecimento intelectual e as 2 que são de chefia foram preenchidas por pessoas brancas e as 4 das que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - mulher branca (figura 21); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 19); Professor Universitário - homem branco (figura 22); Posições de chefia: Gerente do hotel - homem branco (figura 25); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - mulher branca (figura 26); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 20); Motorista de ônibus - homem negro (figura 17); Cabeleireiro(a) - homem negro (figura 31); Porteiro(a) do Hotel - homem negro (figura 18).</p>
5. Estereótipo				
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	na comunicação verbal	culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação,	<p>MEDO: "eu tinha muito medo de eu não conseguir acompanhar porque, ah, se eu precisava de tal nota no vestibular e eu não tive"</p>	<p><i>É, tem a dificuldade é mais, assim, no começo do ano, mais por causa ó pelo menos a minha impressão ó é mais por causa do medo, eu tinha muito medo de eu não conseguir acompanhar porque, ah, se eu precisava de tal nota no vestibular e eu não tive, então significa que eu não tenho o mínimo pra eu conseguir entender.</i></p>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		<p>sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência,</p>	<p>MEDO: "Antes de eu entrar (...) eu achei que eu não ia poder conversar sobre isso com as pessoas que não são cotistas."</p>	<p><i>Antes de eu entrar, antes de eu conhecer as pessoas da sala, eu fiquei com medo, eu achei que eu não ia poder conversar sobre isso com as pessoas que não são cotistas. Eu pensei ãAh, acho que os meus amigos vão ser os cotistasõ</i></p>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		contradição, justificativa defensiva	NEGAÇÃO: A entrevistada tem uma tendência a relacionar a discriminação positiva (a cotas) com a deficiência do estudo em escola pública. Evita mencionar o conflito racial entre brancos e negros em sua fala, e sempre se refere a ele, quando perguntada, como algo normal, já resolvido. ("A gente nem lembra mais disso", "ou porque nunca teve isso mesmo").	<i>Pergunta: Você é a favor da política de cotas? RESPOSTA: porque, assim, eu fiz escola pública, minhas amigas também, cotistas também, fizeram escola pública, todo mundo né.. e a gente ta levando uma faculdade, entendeu....Pergunta: imagina que na sala de aula hoje, se 80% das pessoas fossem negras, e 20% brancas, como é que você se sentiria?Resposta: Ah, eu não penso que seria muito diferente... Ah gente já ta tão... A gente nem lembra mais disso. Não sei se é porque a gente ta no 3º ano já, não sei, ou porque nunca teve isso mesmo. Mas acho que seria... dá no mesmo. Pergunta: E dentro da universidade, você acha que poderia ser feito alguma coisa para aproximar mais ainda os alunos negros dos brancos? Resposta: você perguntou se precisaria fazer uma coisa aberta, não, não precisa, tá bom assim. Pergunta: Você acha que ia ser pior? Resposta: Talvez sim, porque aí vai mexer no que tá quieto, né (riso) talvez sim, mas não sei</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A experiência como aluna na universidade, junto aos outros alunos brancos e negros, em um espaço em que é minoria e não é tranquilamente seu, foi uma oportunidade para a entrevistada constatar a suas iguais condições de acompanhamento ("depois que eu percebi que eu entrei aqui, percebi que o que faz a diferença é eu aqui.")	<i>Pergunta: Você acha que o desempenho dos alunos cotistas é diferente do desempenho dos alunos não-cotistas? Resposta (continuação): Não, não. (riso) É, tem a dificuldade é mais, assim, no começo do ano, mais por causa ó pelo menos a minha impressão ó é mais por causa do medo, eu tinha muito medo de eu não conseguir acompanhar porque, ah, se eu precisava de tal nota no vestibular e eu não tive, então significa que eu não tenho o mínimo pra eu conseguir entender. Mas não, depois que eu percebi que eu entrei aqui, percebi que o que faz a diferença é eu aqui. Antes do vestibular, já passou, já não influencia mais. Tanto que, sei lá, as pessoas que passaram na minha frente, têm gente que já repetiu o ano e eu to lá. Então pra mim... No começo a gente fica com dúvida, assim, achando que.... Ainda fica preso no antes do vestibular, né? Mas não influencia.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de debate sobre o assunto, reflexão e elaboração	A experiência como aluna na universidade, junto aos outros alunos brancos e negros, em um espaço em que é minoria e não é tranquilamente seu, foi uma oportunidade para a entrevistada exercitar possibilidades de integração com as pessoas brancas.	<i>Pergunta: E na relação com seus colegas? Você pôde pedir um auxílio para outros colegas não cotistas? Resposta (continuação): Antes de eu entrar, antes de eu conhecer as pessoas da sala, eu fiquei com medo, eu achei que eu não ia poder conversar sobre isso com as pessoas que não são cotistas. Eu pensei ãAh, acho que os meus amigos vão ser os cotistas. Eu pensei assim, mas aí logo que eu entrei, eu já vi que não, que não ia ser assim, foi quase imediato. Já vi que não. Chegou a passar isso pela cabeça, que ãah, lá dentro, com os não-cotistas, eu acho que eu não vou poder ter ajuda, eu acho que eu vou correr atrás fora, sei lá, do meu namorado, do meu pai. E, sei lá, acho que dentro não. Mas aí depois mudou.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de debate sobre o assunto, reflexão e elaboração e forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	Para a entrevistada, a experiência lhe fez amadurecer em suas relações raciais.	<i>É... É bom porque a gente acaba, eu penso que, amadurecendo porque a gente é obrigado a pensar mais no assunto, a gente, sabe, ãa gente ta aqui agora, e aí o que que isso significa? ã entendeu, a gente acaba vendo mais perto assim a opinião das pessoas, como elas reagem; aí a gente acaba amadurecendo nesse assunto. Quem ta de fora, só tem assim... não procura saber do assunto e fala ãah, eu sou a favor ou eu sou contra cotas. Mas a gente estando aqui de perto dá pra ter uma idéia melhor do que é realmente, do que que acontece, o que que é bom, o que que é ruim e aí amadurece...</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de debate sobre o assunto, reflexão e elaboração e forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	Além da oportunidade oferecida pela discussão sobre a política de cotas, a entrevistada não recorda de nenhuma outra oportunidade de debate sobre o tema racismo.	<i>Pergunta: Você se lembra de ter tido alguma oportunidade de debater sobre o tema racismo, discriminação racial, em sua vida, no colégio, família? Resposta: Ah, não que eu me lembre... Em não me lembro, não me lembro. Deve ter havido, mas eu não lembro. Ah assim, alguém conversar comigo, eu estar num grupo de discussão eu acho que não. Mas eu lembro que houve bastante discussão sobre esse assunto de cotas...</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Apesar de a entrevistada ver na diversidade uma oportunidade de se livrar de uma preocupação, a preocupação parece ser exatamente a de ser diferente. Existe uma desvalorização da entrevistada pela diferença, e como que um alívio diante da igualdade. Diferença significa preocupação pelo risco de não ser visto como um ser humano igual.	<i>Pergunta: o que você acha de diversidade? Eu acho legal porque eu penso que isso acaba tirando uma das preocupações que era aquela de ôah, eu tenho que ser igual aos outrosô, entendeu? A diversidade já mistura tudo, e pronto, todo mundo é igual (riso). Eu acho que é bom por isso, porque tira aquela preocupação de ôah, eu sou diferente e tenho quer ser igualô.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento da política como um direito fundamental	A entrevistada relaciona a oportunidade que teve de cursar o cursinho comunitário com algo pelo qual deve agradecer e compensar.	<i>De sexta-feira eu dou plantão de matemática no cursinho. Um cursinho comunitário, que inclusive eu to no cursinho porque eu fiz cursinho comunitário para entrar aqui, aí eu, como forma de agradecer, assim, eu entrei no cursinho também.</i>
	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	A entrevistada não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade. Não vincula a política de cotas, com a qual concorda, com a discriminação positiva.	<i>Pergunta: O que é direitos humanos pra você? Resposta: Ah, o nome já diz, né. Sei lá, a defesa dos nossos direitos, sei lá. O direito que você tem por ter nascido, por ser humano você tem... podia ter esses direitos. Pergunta: Tá bom. O direito dos negros pra você é direitos humanos? Resposta: Existe direito só pros negros? Eu não sei... Se existirem direitos só pros negros eu não concordo. Existe? Não, eu não acho... que tá certo, não... Não é direito humano, isso daí... Pergunta: E o tema de discriminação racial você acha que é um tema dos direitos humanos? Resposta: Sim, porque... sim, porque todo mundo tem o direito de ser tratado igual, isso é um direito humano. Se tá tendo discriminação tá sendo ferido um direito humano, então acho que sim.</i>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	A entrevistada não concorda que falar sobre o assunto racismo seja algo que contribua para a solução do problema, mas busca outras soluções: acredita que a convivência multi-étnica em um espaço onde brancos podem conversar com negros é algo de grande resultado para a questão ("Hum, eu acho que (...) o projeto de inclusão das cotas é um bom exemplo porque estaria colocando negros num ambiente que era só de brancos e isso acaba aumentando mesmo a convivência (...) as pessoas (...) nunca tinham conversado com um negro, mas daí (...) vamos conversar e ele vê que é normal, que é legal, dá um jeito.")	<i>Pergunta: Se você fosse convidada pra uma palestra que falasse sobre discriminação racial você iria?Resposta: Não, eu não. (riso)Ah ,eu não iria não... sei lá, é que atualmente eu tô tendo muitas outras coisas...Pergunta: E se fosse uma palestra sobre convívio entre pessoas diferentes? Convívio entre as diversidades?Resposta:Não, não, eu não gosto dessas coisas assim.Pergunta: O que você acha que poderia ser feito pra auxiliar no mundo a aproximação entre brancos e negros?Resposta: Hum, eu acho que, por exemplo, inclusão... o projeto de inclusão das cotas é um bom exemplo porque estaria colocando negros num ambiente que era só de brancos e isso acaba aumentando mesmo a convivência. Talvez as pessoas que estavam na universidade nunca tinham conversado com um negro, mas daí entrou agora um aluno na sala, e é negro, então, vamos conversar e ele vê que é normal, que é legal, dá um jeito.</i>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	A entrevistada está integrada com as atividades da Universidade, faz inglês, iniciação científica, plantão em matemática no cursinho comunitário. A oportunidade da iniciação científica surgiu a partir das relações com as amigas e com os professores.	<i>Eu estudo vendo trufa, no almoço geralmente eu vou pro estágio ó to fazendo iniciação científica, de tarde tenho aula de novo, de noite eu faço inglês de segunda e quarta. De sexta-feira eu dou plantão de matemática no cursinho. Um cursinho comunitário, que inclusive eu to no cursinho porque eu fiz cursinho comunitário para entrar aqui, aí eu, como forma de agradecer, assim, eu entrei no cursinho também. Pergunta: Como é que você entrou na iniciação científica?Resposta: Eu comecei a procurar junto com as minhas amigas também que estavam procurando e a gente foi vendo uns andares que tinhas dos prédios, as possibilidades dos professores, ia lá conversar, ver os projetos. E aí num desses andares que eu via era o do professor G, que agora eu to, aí eu fui lá e ele mostrou pra mim os projetos que tinha. Achei interessante, ele trabalha com AIDS, o vírus da HIV, aí eu achei interessante e fiquei lá... Pergunta: a seleção é por conversa?Resposta:É, assim mesmo.Você faz contato com o professor e se vocês se derem bem, se tiver um horário que coincida, né?</i>

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos	A entrevistada demonstra sentir um desconforto pelo fato de não se integrar com outras pessoas que estariam em grupos fechados, mas, mesmo assim, mantém relações aparentemente proveitosas com os colegas ("converso com todo mundo...vendo trufa...").	<i>Pergunta: Você fica aqui o dia inteiro? Resposta: O dia inteiro... Eu tenho, assim... A minha sala é pequena, então, eu sou uma pessoa que conversa com todo mundo porque eu vendo trufa, então eu tenho que ter os meus contatos (riso). Eu converso com todo mundo. Todo mundo, da minha sala né, me conhece, mas eu tenho mais, assim, eu sou mais próxima de 4 meninas. Uma das outras duas cotistas e mais 3 meninas do interior. E... Mas assim, é... Tem gente da sala que só fica no grupinho deles e não fala com as outras. (...) Mesmo a sala sendo pequena, ainda tem gente que fica em grupinho.</i>
--	--	--	---	--

ENTREVISTADO D - NÃO COTISTA - UNB				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	<u>negra</u> / branca / parda			<i>Como eu, por ser negra...</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	A entrevistada descreve as fotos de pessoas, não expressando a cor, etnia ou raça da pessoa negra, nem da branca. Observa-se a tendência da entrevistada de não racializar ou não manifestar a raça das pessoas.	<i>a) essa aqui está estudando mas fora de livro.. (branca) b) uma pessoa que está estudando e.. c) essa pessoa está mais séria, está estudando...(negra) d)uma exposição, uma vendedora (asiática)</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	A entrevistada identifica com clareza os componentes étnico raciais dos membros de sua família ("mãe é de descendente indígena, mas meu avô já era bem branco").	<i>Eu só sei que tenho descendência baiana.... (riso). Por parte de mãe é de descendente indígena, mas meu avô já era bem branco e eu não sei exatamente de onde, possivelmente ele teria sua descendência da Europa. Sei que os dois eram baianos e vieram para cá, para Brasília, assim que começou a construir.</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	A entrevistada acha o termo <i>raça</i> depreciativo e inaplicável às pessoas ("O conceito de raça não se aplica a pessoas").	<i>Meu conceito de raça não seria aplicado a pessoas. Olha, minha opinião para esse negócio de raça e preconceito para mim ele nem existe, então eu nem discuto. Para mim ele nem existe, para mim ele é irrelevante, então nem entro em discussão. Para mim, não existe realmente raça entre as pessoas. O conceito de raça não se aplica às pessoas.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada observa a existência de condutas discriminatórias no processo de integração dos negros na universidade, que inclusive acarretaram em danos a um membro do grupo discriminado ("porque muitas pessoas foram contra, teve muito protestos, pra mim o preconceito até aumentou... eu tinha uma amiga negra...que não quis fazer por cotas, para não ter essa pressão quando chegasse aqui"). No entanto, não generaliza isso, isto é, não se pode dizer que a entrevistada constata que existe um racismo que gera danos freqüentes ao grupo dos negros.	<i>Porque o meu primeiro vestibular foi em 2004 que teve cotas foi uma revolução assim, oi mais complicado porque muitas pessoas foram contra, teve muito protestos, pra mim o preconceito até aumentou. Hoje em dia está mais tranqüilo.(...)Tanto é que entrei aqui e está indiferente de eu ter entrado por cotas ou não. (...) Mas naquele tempo, eu tinha uma amiga negra, mais escura que eu e tal, que não quis fazer por cotas, para não ter essa pressão quando chegasse aqui.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada identifica a discriminação racial direta contra os africanos, mas não identifica contra si. Não identifica a discriminação indireta institucional, somente quando é invertido o lugar do negro e do branco nos papéis sociais ("eu, pelo menos, eu nunca sofri", "Talvez eu achasse que era racismo assim").	<i>Pergunta: você acha que existe discriminação racial aqui na universidade? Resposta: Nada que eu possa afirmar, porque eu, pelo menos, eu nunca sofri. Mas, é bem provável que exista. Como teve aquele incêndio na casa dos africanos, pode ter sido, né? De preconceito racial, ou não, xenofobia, não sei. Pergunta: Se você visse assim, se você entrasse no colégio e o dono do colégio fosse um homem negro e todos os funcionários, professores fossem negros. Você o acharia racista? Resposta: Talvez eu achasse que era racismo assim. Pergunta: E aqui na UNB, você tem algum professor negro? Resposta: Não. Até hoje não tive nenhum professor negro</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Na cidade, a entrevistada identifica, sem certeza, condutas de discriminação racial direta contra si ("Em Brasília(...) eu acho que aconteceu comigo assim de ter esse preconceito") e indireta pela neutralidade produzida pela mídia ("Na mídia eu acho. Aquele estereótipo do branquinho").	<i>Em Brasília? Em Brasília em si acho que sim. Em Brasília eu acho que aconteceu comigo assim de ter esse preconceito. Eu e essa minha amiga que te falei a gente sentou em uma praça de alimentação e estava lotado, quando é assim a gente tem que praticamente tirar a mesa e ai sentou do lado uma família branca, e eles simplesmente levantaram e deixaram a comida toda lá e foram embora. Acho que foi um dos únicos de preconceito descarado que eu já sofri em Brasília. Na mídia eu acho. Aquele estereótipo do branquinho, lá. Não valorizando essa beleza negra. Essa imposição assim, esse imperialismo assim. Isso é bem preconceituoso.</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada identifica a presença do racismo e da discriminação racial na hierarquização dos grupos diversos.	<i>Acho que o único aspecto negativo (da diversidade) é feito pelas próprias pessoas. De sempre ter uma relação de poder, então uma fica mais valorizada que as outras; e a outra acaba sendo desvalorizada. Acho que esse é um ponto negativo.</i>

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Apesar de a entrevistada ter escolhido uma pessoa negra para ocupar a profissão de reconhecimento intelectual, e preencher o quadro de profissões escolhendo majoritariamente pessoas negras, das 5, as 4 profissões escolhidas para as pessoas negras foram as que privilegiam o trabalho manual, demonstrando uma tendência em reproduzir o estigma social. Das 9 profissões, 4 foram preenchidas com pessoas brancas e 5 com pessoas negras; sendo que a profissão de artista, 1 das que privilegiam conhecimento intelectual e 2 que são posições de chefia foram preenchidas por pessoas brancas; 1 das que privilegia o conhecimento intelectual, e as 4 das que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - mulher branca (figura 29); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - mulher negra (figura 23); Professor Universitário - homem branco (figura 25); Posições de chefia: Gerente do hotel - homem branco (figura 22); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - mulher branca (figura 26); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - homem negro (figura 31); Motorista de ônibus - homem negro (figura 28); Cabeleireiro(a) - mulher negra (figura 31); Porteiro(a) do Hotel - homem negro (figura 30).</p>
5. Estereótipo		<p>características atribuídas a todos os membros de um grupo, genericamente que não correspondem à realidade . mitos</p>	<p>negros - mais fortes, batalhadores; asiáticos inteligentes; brancos - inteligentes "de outra forma".</p>	<p><i>Aí já é bem mais tendencioso em minha opinião, os negros são mais assim, não sei batalhadores, eu acho. Eles seriam mais fortes, eu acho(riso). É bem tendencioso assim. É uma característica de cada um, não é? Os asiáticos eu acho assim inteligentes. Agora os brancos? acho que seriam inteligentes mas de uma outra forma, os brancos, né? Seria um ... como se fosse assim uma esperteza, outro tipo de inteligência, não saberia como explicar.</i></p>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	na comunicação verbal	culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento,	NEGAÇÃO: A entrevistada se recusa a discutir sobre raça e preconceito, dizendo que, para ela, isso nem existe.	<i>Meu conceito de raça não seria aplicado a pessoas. Olha, minha opinião para esse negócio de raça e preconceito para mim ele nem existe, então eu nem discuto. Para mim ele nem existe, para mim ele é irrelevante, então nem entro em discussão. Para mim, não existe realmente raça entre as pessoas. O conceito de raça não se aplica as pessoas.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		impotência, contradição, justificativa defensiva	SOLIDÃO pela segregação: "só tinha branco e eu me sentia segregada. Então eu acho que numa sala onde tivesse pelo menos a maioria negro eu me sentiria em casa". A entrevistada não acredita que essa sensação venha a prejudicar o desempenho profissional dela.	<i>Pergunta: Eu queria que você imaginasse que na sala de aula a partir de hoje 80% das pessoas fossem negras. Como é que você se sentiria? Resposta: Em casa.(riso) Eu me sentiria em casa. Eu já tive experiência, por exemplo de estudar em cursinho de espanhol e só tinha branco e eu me sentia segregada. Então eu acho que numa sala onde tivesse pelo menos a maioria negro eu me sentiria em casa.(...) Mas meu desempenho não mudaria, não?(riso)</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			IMPOTÊNCIA: Diante da situação que julgou injusta provocada por uma discriminação, a entrevistada revela que, de todas as atitudes que dispõem para reverter a situação, nenhuma delas adiantaria.	<i>Pergunta 20* segunda etapa: Se eu fosse Ana, não sei. Acho Sinceramente que a situação estaria bem pior para ela assim, como ela vai reivindicar? Eu poderia dizer o quê? Eu estudo aqui, tentaria convencer ele de entrar, mas temo que ela não conseguiria.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada revela a inexistência de oportunidades para debater sobre o assunto.	<i>Pergunta: E sobre a discriminação racial e o preconceito, você antes teve a oportunidade de conversar na vida sobre isso? Colégio, família, amigos? Resposta: Não.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	A entrevistada procura não pessoalizar a conduta discriminatória contra ela, e entender como algo que faz parte da vida em sociedade. Expressa a idéia de neutralidade, o que associa ao fato de existir preconceito contra o negro e o branco.	<i>Ser preconceituosa comigo eu procuro relevar, sabe? Ao mesmo tempo eu sou preconceituosa com as pessoas entendeu?(...)porque aí não é apenas o preconceito contra o preto, é preconceito contra o branco também (...)</i> Pergunta: Como você se sentiu na entrevista? <i>Resposta: acho que o copo De água me deu uma idéia de neutralidade.(...) Ai já abrange mais um todo, porque aí não é apenas o preconceito contra o preto, é preconceito contra o branco também.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Apesar da entrevistada não ter demonstrado entender exatamente o que resulta na desigualdade (ver item 3), compreende teoricamente a definição sobre a diferença entre diversidade e desigualdade.	<i>Existe diferença sim. Diferença existe, igual o professor de sociologia que fala assim: a diferença não pode se transformar em desigualdade. Existe diferença entre diferença e desigualdade. Diferença tem que existir mesmo.</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	A entrevistada valoriza a diversidade quando se trata da possibilidade de escolha livre dos papéis sociais atribuídos aos grupos, no entanto, rejeita a ação de falar sobre as diferenças ("Acho que valoriza(...)Conviver com diversas culturas, conviver. Você pode ter uma opção", "Acho que poderia parar de falar de diferença").	<p><i>Acho que existe diversidade mesmo acho uma coisa legal (...)Acho que valoriza. Eu acho que se fosse todo mundo igual seria muito ruim. A diversidade valoriza sabe? Conviver com diversas culturas, conviver. Você pode ter uma opção. Por exemplo, eu conheço muita gente que mesmo sendo branco, vamos dizer, que gostaria de ser negro, por exemplo? Que gosta das coisas que o negro gosta e é uma opção para ele... querer ser diferente! Poderia ser que eu também quisesse ser diferente, de outro modo, não ser assim como uma cultura me impõe. Por ter outras, eu posso escolher numa gama de variedades. Eu acho que isso valoriza mesmo. Como eu, por ser negra gosto de balé, não gosto de Hip Hop. Desse tipo de coisa que estou falando. E tem brancos que não gostam de música clássica, gostam de Hip Hop, do Afro-reggae, entendeu?</i></p> <p><i>Pergunta: Em sua opinião, o que poderia ser feita para melhorar a relação entre brancos e negros? Resposta: Acho que poderia parar de falar de diferença. Acho que seria um bom começo. Eu por exemplo não tenho nenhum problema com branco. Meus amigos a maioria é branco. Assim para de falar de diferença e simplesmente conviver</i></p>
-----------------------------------	-----------------------------------	--	---	---

8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	A entrevistada não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade e à diversidade, no propósito da eliminação da discriminação racial.	<i>Pergunta: Você acha que o direito dos negros é tema de direitos humanos? Resposta: Acho que não deve separar. Assimí porque você mesmo separa negros e brancos dessa forma, você mesmo está segregando. Você deve falar de direitos humanos como um todo, o mesmo direito humano para o negro e para o branco. Pergunta: e o tema da discriminação racial? Resposta: Ai já abrange mais um todo, porque ai não é apenas o preconceito contra o preto, é preconceito contra o branco também (...) Talvez um projeto para o respeito humano em si, não só para negro. Se fosse com o profissional da saúde, mas para tratar com respeito todo o ser humano, não só com o negro.</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	A entrevistada acredita que a convivência multi-étnica é positiva, proporciona maior liberdade e possibilidades para a coletividade ("Conviver com diversas culturas, conviver! Você pode ter uma opção (...) mesmo sendo branco, vamos dizer, que gostaria de ser negro (...) Poderia ser que eu também quisesse ser diferente, de outro modo, não ser assim como uma cultura me impõe.").	<i>Acho que existe diversidade mesmo acho uma coisa legal (...) Acho que valoriza. Eu acho que se fosse todo mundo igual seria muito ruim. A diversidade valoriza sabe? Conviver com diversas culturas, conviver! Você pode ter uma opção. Por exemplo, eu conheço muita gente que mesmo sendo branco, vamos dizer, que gostaria de ser negro, por exemplo? Que gosta das coisas que o negro gosta e é uma opção para ele... querer ser diferente! Poderia ser que eu também quisesse ser diferente, de outro modo, não ser assim como uma cultura me impõe. Por ter outras, eu posso escolher numa gama de variedades. Eu acho que isso valoriza mesmo. Como eu, por ser negra gosto de balé, não gosto de Hip Hop. Desse tipo de coisa que estou falando. E tem brancos que não gostam de música clássica, gostam de Hip Hop, do Afro-reggae, entendeu?</i>

ENTREVISTADO E - COTISTA - UERJ				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	<u>negra</u> / branca / parda			<i>Eu sou negro, gosto ...</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	o entrevistado descreve as fotos não manifestando a cor, etnia ou raça da pessoa.	<i>a) parece a monalisa, não sabe se a pessoa está triste, ou alegre... (branca) b) pessoa que está feliz, com os amigos (branca) c) uma pessoa interessada no que está fazendo, está feliz, e lutou pra conseguir está onde está, e está trilhando um caminho para ela (negra) d) pessoa que parece que tem pouco tempo pra fazer o que ela quer, está se aplicando, (asiática)</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado identifica com clareza os componentes étnico-raciais de sua família (" Tem uns portugueses na Família, misturas, mas a origem é negra mesmo, negra, mestiça, parda...").	<i>Meus pais são nordestinos (...) Tem aquela estória do tráfico negreiro (...) que os negros da África (...) foram trazidos para o Brasil (...) Pergunta: Toda a sua família e de origem africana ou não ? Resposta: Tem uns portugueses na Família, misturas, mas a origem é negra mesmo, negra, mestiça, parda, é muito difícil de ...</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	O entrevistado entende a racialização como uma forma positiva de valorizar as diversidades ("Eu acho que raça...é uma identificação positiva").	<i>Eu acho que raça é uma especificação que veio para somar, acho que é uma identificação positiva, não é uma diferença segregadora assim. Eu acho que a vida de iguais é muito chata, eu acho que tem que ter diferença para a gente aprender alguma coisa.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação	O entrevistado identifica a presença da discriminação racial direta na vida da universidade ("quando um (cotista) tira uma nota maior numa matéria, aí parece que, acham estranho isso...parece que ele acha um absurdo isso, "como é que pode").	<i>Acontece assim quando um (cotista) tira uma nota maior numa matéria, aí parece que, acham estranho isso, "como é que ele tirou uma nota maior que eu que fui criado em ph (?) a vida inteira", um curso notório aqui no Rio, é...parece que ele acha um absurdo isso, "como é que pode," né?(...)</i>

		negativa		
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado, quando iguala a condição econômica do branco e negro, não vê diferença entre a situação do negro e do branco na sociedade ("o que difere o filho da Benedita de uma pessoa branca?"). Quando discorre sobre diversidade, identifica a diferença dos locais onde as pessoas foram criadas. Em outro momento, iguala a condição econômica do branco e do negro, e identifica a condição étnico-racial como fator de discriminação ("negro, de bermuda e camiseta, é vista de outra forma do que uma pessoa branca, mesmo morando lá, e com os mesmos trajes... preto e pobre é parecido mas não é igual para a sociedade, infelizmente").	<i>Por exemplo, o negro que O filho da Benedita, vamos dizer, ele teve opções de estudos que outras pessoas não tiveram, então, se ele não tivesse a complementação de renda, o que difere o filho da Benedita de uma pessoa branca? nada, assim. Até mesmo porque socialmente ele até é mais aceito, vai ser mais aceito, também, no mercado de trabalho por causa dessa questão social também. Acho que tem que ter a questão financeira.... (...)...se você esteve em um condomínio desde criança, se você esteve em uma favela, você mora no subúrbio, você tem visões diferentes do mundo...(...)pego o trem todos os dias, então, eu passo em frente a várias favelas, passo Vigário Geral, Bom sucesso que pega perto do Alemão, então entra todo tipo de gente, e quando é certo tipo de pessoa jovem, negro, de bermuda e camiseta, é vista de outra forma do que uma pessoa branca, mesmo morando lá, e com os mesmos trajes, assim. Preto e pobre é parecido mas não é igual para a sociedade, infelizmente.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja	O entrevistado constata a discriminação racial direta, na estória hipotética.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: é uma questão de preconceito. (...)</i>

		pela diferenciação negativa		
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado manifesta a ocorrência da discriminação indireta na universidade ("professores... na hora da correção...cabe um subjetivismo... uma pessoa da zona sul, que tem mais afinidade, o nível social dela..dele..dos professores...pesa bastante")	<i>e alguns professores também, é...na hora da correção...ca...cabe um subjetivismo na correção, assim, que eu acho que uma pessoa da zona sul, que tem mais afinidade, o nível social dela..dele..dos professores, ele pesa bastante, assim, nesse sentido.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Na cidade, o entrevistado constata a discriminação racial direta.	<i>Eu vou até o ponto, ali, com algumas meninas pegar o ônibus aí... ontem teve jogo do Vasco e Botafogo, aí tem um grupo de pessoas negras sem camisa, elas só chegaram perto de mim, ficaram olhando assim... porque passou um estereótipo lá na frente, ela vai achar que vai ser assaltada ou alguma coisa... Também quando tá num trem, as pessoas já ficam...</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	O entrevistado constata a situação desvantajosa do negro na sociedade	<i>Tem aquela estória do tráfico negreiro que alguns professores, que um professor em especial aqui na faculdade que tem aquela argumentação que os negros da África venderam seus irmãos e nós somos responsáveis por essa herança, como se fosse um poder punitivo...(riso) ele é um dos mais progressistas. Então, mas foram trazidos para o Brasil, não tiveram opção, e sofrem as consequências disso.</i>

3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	O entrevistado identifica a presença do racismo e da discriminação racial na hierarquização dos grupos diversos que acarretam na desigualdade econômica e social ("Quando a diversidade não atinge o âmbito assim de segregação econômica e social, tudo bem.").	<i>Quando a diversidade não atinge o âmbito assim de segregação econômica e social, tudo bem. Agora, quando parte para esse lado, acaba..., o lado negativo da diversidade acaba sendo utilizado, acho que não é legal.</i>
4. Estigma	na comunicação não verbal	escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos. Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.	O entrevistado, em sua escolha, não reproduz o estigma social, demonstrando estar atento a criar um quadro mais igualitário. Das 9 profissões, 5 foram preenchidas com pessoas brancas e 4 com pessoas negras; sendo que a profissão de artista, 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual, 1 das 2 que são posições de chefia e 2 das 4 que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas brancas; 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual, 1 das 2 que são posições de chefia e 2 das 4 que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.	Profissional Artista: Pianista - mulher branca (figura 26); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem negro (figura 17); Professor Universitário - homem branco (figura 19); Posições de chefia: Gerente do hotel - mulher branca (figura 29); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem negro (figura 28); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher branca (figura 21); Motorista de ônibus - homem negro (figura 30); Cabeleireiro(a) - mulher negra (figura 24); Porteiro(a) do Hotel - homem branco (figura 32).
5. Estereótipo				

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	O entrevistado sente um DESCONFORTO por não ser cumprimentado no elevador quando está sozinho com outra pessoa na universidade e manifesta uma sensação de IMPOTÊNCIA diante disso por não poder compreender ("eu acho estranho porque eu não consigo entender o porquê"). Concorda que seria bom para ele entender o porquê da conduta discriminatória, mas na terceira pergunta que tinha como objetivo insistir no assunto, o entrevistado recorre a DISSIMULAÇÃO e a NEGAÇÃO do problema ("Pergunta: Para melhorar a relação? Resposta: não, eu ... eu não tenho esse tipo de preconceito com essa pessoa...Mas eu quero super na boa, isso não me enche nem um pouco a cabeça (riso)")	<i>...é você pensar, por exemplo, estuda na mesma sala há muito tempo, mas você entra no elevador com essa pessoa sozinho, parece que você nunca conheceu essa pessoa na vida! Eu acho estranho isso, porque eu costumo cumprimentar todo mundo, aí, quando eu vejo uma pessoa assim, eu acho bem estranho. Mas eu acho estranho porque eu não consigo entender o porquê, porque eu não tenho esse tipo de preconceito então é difícil para eu entender isso. Pergunta: Seria uma coisa boa você entender isso? Resposta: para mim. Pergunta: Para melhorar a relação? Resposta: não, eu ... eu não tenho esse tipo de preconceito com essa pessoa... mas eu vejo essa discriminação. Mas eu quero super na boa, isso não me enche nem um pouco a cabeça (riso).</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	Manifestou tristeza	<i>Chorou ao falar sobre sua estória.</i>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			O entrevistado demonstra que o fato de estar em uma sala de aula em que a maioria é de brancos não lhe provoca reações emocionais ("já estou acostumado...")	<i>Pergunta: Vamos imaginar que amanhã você entrasse na tua sala de aula e você visse que 80% da sala de aula eram alunos negros, o que você sentiria? Resposta: Eu me sentiria estranho, já estou acostumado...</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A experiência como aluno na universidade, trouxe mudanças para o entrevistado com relação ao assunto. O entrevistado diz que não teve oportunidades de tratar o assunto no colégio, mas tem com amigos, e, que na universidade existiu um espaço de debate em uma matéria do curso.	<i>Pergunta 20* segunda etapa: eu acho que eu iria na Ouvidoria da faculdade para discutir essa questão de preconceito.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	O entrevistado encontra a saída institucional para tentar reverter a situação de que julgou tratar-se de discriminação racial sofrida pelo Gilberto (negro) na estória hipotética.	<i>Pergunta 20* segunda etapa: eu acho que eu iria na Ouvidoria da faculade para discutir essa questão de preconceito.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos) e forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	O entrevistado demonstra ter tido oportunidade para refletir sobre o assunto e encontra uma forma de entendê-lo.	<i>Eu acho que algumas pessoas têm um certo preconceito mas não é inato, assim, uma maldade dela, é por não conhecer. Parece que se encara a falta de oportunidade de alguns com a incapacidade intelectual delas, e está demonstrado eu não é verdade isso. Mas algumas pessoas têm essa resistência com isso, parece que é uma pessoa que mora na baixada, que mora em Caxias, que mora em uma favela, ou é deficiente físico é diferente ...de não poder conversar, não poder passar coisas importantes</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado vê no termo <i>raça</i> uma forma de identificação e valorização da diversidade.	<i>Eu acho que <i>raça</i> é uma especificação que veio para somar, acho que é uma identificação positiva, não é uma diferença segregadora assim. Eu acho que a vida de iguais é muito chata, eu acho que tem que ter diferença para a gente aprender alguma coisa.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento da política como um direito fundamental	O entrevistado entende a discriminação positiva e especificamente a política de como um direito seu, direito à educação ("Porque todo mundo tem que ter direito à educação. Tem concurso só porque não tem vaga para todo mundo"), independente do fato de que teria ou não condições de passar no vestibular da forma em que é feito ("você não sabe matemática, física e química, então você não pode entrar para fazer uma faculdade de direito?", "Eu acho que a justiça é tratar os iguais igualmente e tratar os desiguais na medida em que são desiguais, ").	<i>Eu acho que a justiça é tratar os iguais igualmente e tratar os desiguais na medida em que são desiguais, assim, então, acho que tem essa diversidade, então acho que você não pode falar: você não tem direito... você não sabe matemática, física e química, então você não pode entrar para fazer uma faculdade de direito? Porque todo mundo tem que ter direito à educação. Tem concurso só porque não tem vaga para todo mundo, senão não teria nem concurso. Então, para você igualar... a cotas.... não que seja ideal, mas é o que está sendo usado no momento, eu acho que a medida efetiva que não se pode abrir mão, para se fazer uma justiça social que no momento se pode fazer.</i>

	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado ressalta um aspecto interessante da pergunta, mostrando discordar dos direitos dos negros na perspectiva do Multiculturalismo, por entendê-la segregadora e preconceituosa. No entanto, defende esses direitos na perspectiva do princípio da igualdade. ("não como uma segregação mas como um sub-tema de um tema amplo que os negros sofrem na sociedade").	<i>Acho que Direitos Humanos é um mínimo necessário que o ser humano precisa para se auto determinar e se auto estabelecer na sociedade, sem ser cerceado de qualquer forma. Acho que é uma necessidade intrínseca ao ser humano que não se pode abrir mão de jeito nenhum. Pergunta: Você acha que direito dos negros é tema de Direitos Humanos? Resposta: Não, acho que é mera divisão de um tema central, mas não vejo isso como... se você encarar os direitos humanos do negro como um meio de segregação também preconceituosa do negro, então, acho negativo, mas é um sub-tema que tem que ser discutido praticamente, a realidade, e não segregar. Também direito dos brancos também seria algo preconceituoso se você pensar nesse sentido, mas... tem que pensar não como uma segregação mas como um sub-tema de um tema amplo que os negros sofrem na sociedade. Pergunta: E discriminação racial? Resposta: Acho que sim. Discriminação é.</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado acredita que a convivência multi-étnica é positiva, enriquece a coletividade e auxilia como uma ação contra o preconceito ("acho que isso acaba vencendo os preconceitos (...) núcleos sociais diferentes estão convivendo (...) você tem visões diferentes do mundo, tem argumentos diferentes, que você às vezes não tinha pensado nisso").	<i>Acontece assim quando um (cotista) tira uma nota maior numa matéria, aí parece que, acham estranho isso, "como é que ele tirou uma nota maior que eu que fui criado em ph a vida inteira", um curso notório aqui no Rio, é...parece que ele acha um absurdo isso, "como é que pode," né?(...) Mas é isso, acho que isso acaba vencendo os preconceitos, né?Acho que isso é muito positivo, essa interação, porque núcleos sociais diferentes estão convivendo, estão aprendendo, que as diferenças não são tão diferentes assim. São formas diferentes de ver o mundo...se você esteve em um condomínio desde criança, se você esteve em uma favela, você mora no subúrbio, você tem visões diferentes do mundo, tem argumentos diferentes, que você às vezes não tinha pensado nisso, né?</i>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado acredita na convivência multi-ética para a eliminação do racismo ("Vejo, por parte de alguns, uma falta de conhecimento, mas que com o tempo vai se dirimindo")	<i>Acho que a gente tem que lutar nessa discussão de direitos humanos pelos preconceitos morais que estão sedimentados nas cabeças das pessoas há vários séculos que ... isso foi jogado na cabeça de muita gente. E pra livrar um pouco disso, pra fazer a pessoa se integrar na sociedade sendo parte igual, tendo uma diversidade, claro, mas sendo uma parte igual entre o semelhante, é... tem muito essa discussão, assim (...)Vejo, por parte de alguns, uma falta de conhecimento, mas que com a convivência e o tempo vai se dirimindo</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado não vê na situação da estória hipotética, uma proposta de relação que influenciasse na alteração do racismo nas relações sociais ("Eu vou ser sincero, se eu fosse o João (branco), eu não me prejudicaria (para auxiliar o Gilberto (negro))".	<i>Eu acho, assim, dizer que foi... teve discriminação racial sim, mas ele estava errado. Então, ele não deixou de se inscrever por uma questão racial, mas porque ele estava sem carteirinha. Mas lógico que a questão racial pesou naquela hora. Acho então que, não se inscrever no concurso, mas por vias judiciais, poderia discutir a questão do racismo. Eu vou ser sincero, se eu fosse o João (branco), eu não me prejudicaria.</i>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado acredita na convivência multi-ética para a eliminação do racismo ("acho que precisa interagir... ver que não é ... só enquadrar em estereótipos que essa sociedade coloca... senta e conversa")	<i>Pergunta: O que você faria para melhorar a relação entre brancos e negros no Rio de Janeiro? ... conhecer realmente, entrar na favela, conhecer as pessoas, conversar e.... eu acho que isso vai diminuir o preconceito sim. E também, acho que também o pessoal da zona sul também,... acho que precisa interagir, necessita isso, ver que não é ... só enquadrar em estereótipos que essa sociedade coloca, que ela vai oferecer um perigo pra você, senta e conversa.</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado acredita que a diferença soma e que ela é importante para a sua própria existência.	<i>A diversidade... Depende da pessoa que pensa (riso)... Eu acho que é um fator positivo a diversidade, que leva você a pensar, a conhecer... Eu não sei para que fim estamos aqui, mas eu acho que um dos fins é conhecer o outro, eu acho que a diversidade tem que existir, porque se não, seria como escrever um livro sobre mim mesmo, todos os dias as mesmas coisas, precisa da diferença para somar alguma coisa e ter algum sentido para a minha existência.</i>

<p>9. Manifestação da solidariedade</p>			<p>O entrevistado busca na transformação dos conceitos morais uma solução para o racismo ("lutar nessa discussão de direitos humanos pelos preconceitos morais que estão sedimentados nas cabeças das pessoas há vários séculos que ... isso foi jogado na cabeça de muita gente"). No entanto, o entrevistado assinala que existe uma limitação em se transformar a cabeça de pessoas que já estão formadas em uma cultura racista ("chega um tanto de rasuras você não pode mais mudar as pessoas. Então nessa discussão de cotas, o que as pessoas pensam, deixam de pensar, eu pensei nisso").</p>	<p><i>Acho que a gente tem que lutar nessa discussão de direitos humanos pelos preconceitos morais que estão sedimentados nas cabeças das pessoas há vários séculos que ... isso foi jogado na cabeça de muita gente. E pra livrar um pouco disso, pra fazer a pessoa se integrar na sociedade sendo parte igual, tendo uma diversidade, claro, mas sendo uma parte igual entre o semelhante, é... (...)Folha de papel em branco: lembrei de uma coisa que um dia meu pai disse assim que uma criança é um papel em branco, você vai escrevendo nela, quando você fica na dúvida, você vai apagando, escrevendo de novo, chega um tanto de rasuras você não pode mais mudar as pessoas. Então nessa discussão de cotas, o que as pessoas pensam, deixam de pensar, eu pensei nisso</i></p>
<p>10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade</p>		<p>Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece</p>	<p>O entrevistado não está envolvido com nenhuma atividade da universidade além do próprio curso. No entanto demonstra estar bastante envolvido com o curso e com os debates que tem com os colegas sobre o curso ("conversar com os colegas para debater os assuntos... Eu estou me dedicando à Faculdade")</p>	<p><i>Eu fazia estágio mas estava complicado conciliar estágio e os estudos, porque o estágio não estava mais complementando minha área de Direito, era mais uma opção para ganhar dinheiro (...) e daí eu pensei que tenho que fazer faculdade mais pra vida, assim, e não para o momento (...) sentia falta de um momento em que eu pudesse conversar com os colegas para debater os assuntos... Eu estou me dedicando à Faculdade e estudo em casa ou aqui.</i></p>

ENTREVISTADO F - COTISTA . UERJ				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	<u>negra</u> / branca / parda			
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	o entrevistado descreve as fotos não manifestando a cor, etnia ou raça da pessoa.	<i>a) pessoa que está na biblioteca...estudando, está um pouquinho chato...(branca) b) um estudante também, está feliz...(asiática) c) também é uma estudante, está feliz com que está fazendo, estudando de forma mais prazerosa que a primeira (branca) d) estudante concentrada.(negra)</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado fala da etnia de membros da sua família ("É uma mistura de índia, com colonizador") mas não sabe sobre a sua origem.	<i>Eu sinceramente não tenho dados (riso)...sobre o passado da minha família, mas eu tenho algumas questões interessantes mais atuais, assim, a minha família é bem Brasil, assim: eu sou capixaba, do Espírito Santo, meu pai é da Bahia, minha mãe é do Acre, eu irmão é do Acre também, então, é .. uma coisa bem brasileira, assim... nordestino, do Norte, com criação no Sudeste... Pergunta: A parte de fora do Brasil? Resposta: Não faço a mínima idéia das origens anteriores a essa. (...)Pergunta: Que raça é sua mãe? É uma mistura de índia, com colonizador, mas ainda carrega os traços indígenas, não tão forte, ela era do Acre né? Então tem alguma coisa indígena, não só do Brasil, né? mas da Bolívia..</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado identifica a presença da discriminação racial na sociedade brasileira e relaciona ela com o conceito social de raça. ("eu acho que esse conceito é válido no Brasil porque há uma exclusão direta de determinados grupos sociais").	<i>Dizem que o conceito de raça não está mais vigorando, não sei entre os biólogos catedráticos, mas eu acho que esse conceito é válido no Brasil porque há uma exclusão direta de determinados grupos sociais, então, há que se falar em raça para incluí-los no contexto social mais... digno. A raça, acho que já caiu esse conceito, mas no Brasil é interessante porque tem grupos sociais, muitas vezes muito identificados por uma determinada raça, mesmo que esse conceito tenha caído, então, é interessante no Brasil para poder incluir essas pessoas no contexto social.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a discriminação racial direta, na estória hipotética.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: acho que isso aconteceu porque é estereotipo, né? Em cima da pessoa negra.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a discriminação racial institucional na universidade	<p><i>Pergunta: Se vocês entrassem em um colégio e visse que o dono é negro e todos os seus funcionários contratados são negros. Você chamaria isso de racismo? Resposta: Sim, eu considero. A escola tem um leque de profissionais, né? Pô, não tem nenhum branco que se enquadrou no perfil desse leque?! Pergunta: Você tem algum professor negro aqui? Resposta: Não</i></p>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata o fato discriminatório negativo de que, ainda que ele esteja exercendo um direito, as pessoas o tratam como se precisasse de um favor. ("O Brasil tem cultura de.. qualquer coisa que você peça, que você tente exercer um direito você é discriminado (...) pô, parece que é um favor que estão fazendo para você").	<p><i>O Brasil tem cultura de...de talvez, em virtude de sua própria história, tudo que pareçapareça, por exemplo, dado, não é dado. Ação afirmativa não é dar as coisas, é incluir socialmente determinadas pessoas (...) que por algum fator cultural, econômico não estariam dentro do...do sistema., do lado bom do sistema (...) qualquer coisa que você passe, qualquer coisa que você peça, que você tente exercer um direito você é discriminado, assim, por diversas outras coisas, estudante pouco que tem passe livre, pô, parece que é um favor que estão fazendo para você. Não, não é um favor, é um direito.</i></p>

3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	<p>O entrevistado constata a diferença que existe entre negros e brancos em decorrência das posições que cada um tem em uma sociedade racista. Aponta vários danos decorrentes do racismo à população negra ("Tem uma carga histórica cultural de discriminação, de rebaixamento, falta de oportunidades, de desleixo do Estado") que se contrapõem a situação de privilégios dos brancos, relacionados exclusivamente ao aspecto racial ("a pessoa pode ter as mesmas condições de uma pessoa branca mas... algum diferencial no meio social ela vai ter por ser branca (...) São pessoas idênticas, capazes e plenas das suas faculdades (...) A diferença é (...) como a sociedade trata.").</p>	<p><i>Pergunta: Qual é a semelhança e a diferença de uma pessoa negra e uma branca? Resposta: A diferença? Acho que tem muita diferença, tem muita diferença. Tem uma carga histórica cultural de discriminação, de rebaixamento, falta de oportunidades, de desleixo do Estado com ela, e a pessoa pode ter as mesmas condições de uma pessoa branca mas... algum diferencial no meio social ela vai ter por ser branca, acho que tem muita diferença. Até o negro rico tem diferença. O próprio professor nosso de sociologia comentou que o negro rico só chega a determinado estágio, entendeu? Não passa. Pergunta: E as semelhanças? Resposta: Tem, acho que os dois são idênticos. A diferença é cultural, como a sociedade trata. São pessoas idênticas, capazes e plenas das suas faculdades.</i></p>
4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>O entrevistado utilizou o número de negros e brancos nas profissões de forma paritária nas profissões que privilegia o conhecimento intelectual e de posição de chefia. No entanto, escolheu 4 pessoas negras para ocupar o lugar das 4 profissões que privilegiam o trabalho manual. Nesse ponto, demonstra uma tendência em reproduzir o estigma social. Das 9 profissões, 3 foram preenchidas com pessoas brancas e 6 com pessoas negras; sendo que a profissão de artista, 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual, 1 das 2 que são posições de chefia foram preenchidas por pessoas brancas; 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual, 1 das 2 que são posições de chefia e as 4 que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - homem branco (figura 25); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 19); Professor Universitário - homem negro (figura 28); Posições de chefia: Gerente do hotel - homem negro (figura 18); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - mulher branca (figura 29); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - homem negro (figura 17); Motorista de ônibus - homem negro (figura 28); Cabeleireiro(a) - mulher negra (figura 20); Porteiro(a) do Hotel - homem negro (figura 30).</p>

5. Estereótipo				
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	O entrevistado demonstrou ter se sentido bem em falar sobre o sobre racismo.	<i>copo de água porque acho que a entrevista fluiu bem, eu falei o que eu pensava, contei um pouco da minha experiência... Fluiu.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos) e forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	O entrevistado demonstrou não ter tido oportunidades significativas	

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado relaciona a diversidade com a democracia.	<i>Acho a diversidade boa...boa. A diversidade é a democracia, né? Tem que está muito ligado. É o que a gente quer para o Brasil e é isso que a gente não tem, né? Acho que o conceito de diversidade é maravilhoso mas como tudo na vida pode ser usado de uma maneira que não seja interessante...</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento da política como um direito fundamental	O entrevistado concebe a discriminação positiva, a cotas, como um direito ("Ação afirmativa não é dar as coisas, é incluir socialmente determinadas pessoas (...) que por algum fator cultural, econômico não estariam dentro do...do sistema., do lado bom do sistema (...) não é dado (...) Não, não é um favor, é um direito").	<i>O Brasil tem cultura de...de talvez, em virtude de sua própria história, tudo que pareçapareça, por exemplo, dado, não é dado. Ação afirmativa não é dar as coisas, é incluir socialmente determinadas pessoas (...) que por algum fator cultural, econômico não estariam dentro do...do sistema., do lado bom do sistema (...) qualquer coisa que você passe, qualquer coisa que você peça, que você tente exercer um direito você é discriminado, assim, por diversas outras coisas, estudante publico que tem passe livre, pô, parece que é um favor que estão fazendo para você. Não, não é um favor, é um direito.</i>

	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado rejeita a idéia de direitos universais na medida em que vê a necessidade da afirmação das demandas específicas dos negros para uma sociedade justa ("mas eu não sou a favor dos direitos humanos universais (...)) Determinados grupos sociais têm umas demandas especiais em relação aos direitos humanos"). No entanto, em outro momento, afirma que acha que não haveria discriminação se fosse implementado os direitos fundamentais para todos.	<i>Eu entendo Direitos Humanos como.... Os direitos universais. É uma construção histórica ocidental que, na nossa maneira de se organizar, é um caminho... um caminho para uma sociedade mais justa(...) mas eu não sou a favor dos direitos humanos universal. Pergunta: Você acha que direito dos negros é tema de Direitos Humanos? Resposta: Eu acho que é. Acho que é muito pertinente. (...) Determinados grupos sociais têm umas demandas especiais em relação aos direitos humanos. Acho que é sim. Pergunta: E discriminação racial? Resposta: é um tema de Direitos Humanos. Precisa manter a dignidade da pessoa humana. (...)você.. você implementando os direitos fundamentais para todos, a gente teria uma sociedade mais igualitária, acho que não teria motivos para a discriminação,</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado acredita que a convivência multi-étnica é positiva enriquece a coletividade e auxilia como uma ação contra o preconceito ("acho que isso acaba vencendo os preconceitos (...) núcleos sociais diferentes estão convivendo (...) você tem visões diferentes do mundo, tem argumentos diferentes, que você às vezes não tinha pensado nisso").	<i>Acho a diversidade boa...boa. A diversidade é a democracia, né? Tem que está muito ligado. É o que a gente quer para o Brasil e é isso que a gente não tem, né? Acho que o conceito de diversidade é maravilhoso mas como tudo na vida pode ser usado de uma maneira que não seja interessante...</i>

<p>9. Manifestação da solidariedade</p>		<p>crença de que a relação multi- étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo</p>	<p>O entrevistado demonstra buscar uma solução para uma vida melhor para as pessoas na sociedade, mas não necessariamente menciona alguma intenção de melhora na relação com os brancos. Não demonstra ver na relação multi-étnica algo fundamental para a melhoria de vida da sociedade.</p>	<p><i>Pergunta: O que você faria para melhorar a relação entre brancos e negros no Rio de Janeiro? Resposta: Acho que... melhorar a relação ... Acho que é complicado. Acho que a gente tem que ter um.. uma educação mais crítica, a gente tem uma educação muito formal, acho que o saber não se reduz à academia, acho que é necessário a gente ter um sistema educacional que encare a nossa realidade de uma forma crítica, acho que... (...) é você romper também com alguns paradigmas históricos, culturais, que eu acho que é tudo isso, assim, (...)... acho que a educação é a base de tudo, assim. Acho que você tem que romper com toda uma carga cultural histórica, não só do Brasil mas talvez do Mundo inteiro, com uma educação comprometida com a realidade e não com a academia.</i></p>
---	--	--	--	--

<p>9. Manifestação da solidariedade</p>		<p>crença de que a relação multi- étnica auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo</p>	<p>O entrevistado acredita que criar oportunidades para se falar sobre o assunto é positivo para a diminuição da discriminação racial.</p>	<p><i>Pergunta: Se tivesse palestras, workshops sobre o racismo, o convívio entre a diversidade na faculdade ajudaria a diminuir a discriminação? Resposta: Sim, nós tivemos aqui, temos atualmente.</i></p>
---	--	--	---	--

<p>10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade</p>		<p>Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece</p>	<p>O entrevistado está integrada com as atividades da Universidade, tendo sido diretor do Centro Acadêmico, participa de um Grupo de Pesquisa, do Núcleo de Assessoria Jurídica Popular, de um Comitê da universidade e faz um curso de extensão. A partir da relação com os colegas consegue oportunidades acadêmicas.</p>	<p><i>Eu estou um pouco tenso porque estou em período de provas, esperando notas, esperando um retorno de alguns currículos que mandei para estágio. Já fui diretor do Centro Acadêmico, não sou mais, (...)participo de um Grupo de Pesquisa na área de Direitos Humanos e do Núcleo de Assessoria Jurídica Popular que está começando a ser implementado, to fazendo parte desse começo do grupo aqui na UERJ, participo de um outro também do Comitê UERJ - Campanha contra o Caderão (...) contando com uns alunos e professores. Fico aqui no começo de tarde e início de noite, às vezes de manhã, faço um curso de extensão, o curso de Direito Social no período da manhã. (...). Pergunta: Essas atividades que você participa, como é que você entrou nelas? Resposta: Eu conhecia pessoas que militavam nos Direitos Humanos, eu já tinha interesse, (...) eu tenho dois muito meus amigos que não atuam, mas eu tenho outros colegas, amigos, que atuam então isso foi bem natural... nenhum deles teve seleção.</i></p>
---	--	--	--	--

ENTREVISTADO G - COTISTA . UERJ				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	<u>negra</u> / branca / parda			
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	o entrevistado descreve as fotos não manifestando a cor, etnia ou raça da pessoa.	<i>a) Uma pessoa concentrada, simpática.... talvez estudiosa, com um livro (branca) b) rapaz mais extrovertido, simpático, tal, alegre...(branco) c) essa aqui é mais compenetrada nos estudos, comparando, tal, copiando um livro (negra) d) uma pessoa está expondo um tipo de trabalho (asiática)</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado menciona a origem da família "geração em geração desde a escravidão".	<i>Bom, é aquilo que eu ouvi falar: por parte de mãe, meus parentes maternos, estou sabendo que são do Espírito Santo(..) já o meu pai, embora ele seja carioca, o parentesco todo dele é de Minas Gerais, tem até uma tradição da cultura lá de Minas Gerais, que vem de geração em geração, tal, desde a escravidão, que vem se desenvolvendo, tal.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado identifica a presença da discriminação racial na sociedade brasileira.	<i>É uma questão de cotidiano, quando você entra em uma loja e tem um cara lá te seguindo e tal achando que você vai roubar alguma coisa...(..) Em entrevista para emprego também muito isso, preconceito, é... "não, você não faz o perfil, você não corresponde ao perfil da empresa e tal", sabê? Sendo que na verdade o currículo é semelhante, você tem capacitação profissional, experiência, tal, mas o que que te difere de outro profissional? muitas vezes a raça é um fator que difere para você ser ou não contratado por uma empresa e etc.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a discriminação racial direta, na estória hipotética.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: Você não tem perfil da universidade então você tem que provar que você é aluno, né?</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a discriminação racial institucional na universidade	<i>Pergunta: Se vocês entrassem em um colégio e visse que o dono é negro e todos os seus funcionários contratados são negros. Você chamaria isso de racismo? Resposta: Não. Como seria? Ele escolheu porque todos eram ou negros, ou foi assim.... Ele falou só quero negros para trabalhar para mim ou.... coincidência, tal, porque muitas escolas contratam só professoras brancas e nem por isso são consideradas racistas!...Pergunta: Você tem algum professor negro aqui? Resposta: Não.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a existência da discriminação racial implícita nas atitudes, nas relações dentro da universidade, mencionando a idéia do espaço universitário ser mais do branco do que do negro ("uma certa tolerância dessa pessoa por um negro está aqui na universidade com ela").	<i>A gente vê aqui que existe uma certa... não... uma certa tolerância dessa pessoa por um negro está aqui na universidade com ela. É difícil você ver um racista declarado que fala "eu sou racista", mas dependendo da atitude dele...</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a existência da discriminação racial na sociedade, no tratamento que as professoras dão para crianças brancas e negras.	<i>...saber que o coleguinha dela negro, branco são iguais, tem direitos iguais, não são tratados de forma diferente pela professora...</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	O entrevistado constata as consequências danosas à população negra geradas pelo racismo na situação desprivilegiada em que a população negra está com relação à questão econômica ("O Negro é mais prejudicado pela questão financeira do que o branco, se a gente parar para pensar, onde o negro mora, onde o branco mora...").	<i>O Negro é mais prejudicado pela questão financeira do que o branco, se a gente parar para pensar, onde o negro mora, onde o branco mora...Claro, que tem branco que mora na favela, claro que tem negro...mas a maioria é negra</i>

<p>3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios</p>		<p>visibilidade do prejuízo social para o negro</p>	<p>O entrevistado constata os danos decorrentes do racismo à população negra ("se já prejudicam o negro de tantas formas, discriminam de tanta forma pro mal, de forma negativa") e a diferença de desafios que tem que enfrentar, em comparação ao branco, para ter acesso à educação superior, atribuindo essa diferença à condição social desigual provocada pelas relações raciais, e não ao fato de ele pessoalmente ter menos capacidade. ("se não fosse a política de cotas eu não estaria aqui (...) porque vê é impossível, eu estaria concorrendo com pessoas não tem condições de me preparar tão bem como as outras pessoas, não tem como ... não tem um paralelo, não tem como eu competir... ela tem mais condições, se preparou melhor, tem um ensino de melhor qualidade, bem mais superior ao que eu tive no ensino médio (...)) discriminar de forma positiva inserindo o negro na universidade, dando a oportunidade de ele mudar, reverter essa situação e ser alguém").</p>	<p><i>"poxa, e com relação ao mérito... ". O que faz essa pessoa que faz vestibular mais apta do que outra pessoa que não teve oportunidades?! Eu penso da seguinte forma porque se não fosse a política de cotas eu não estaria aqui, poderia prestar anos e mais anos tentando o vestibular, não passar, talvez até desistir, porque vê é impossível, eu estaria concorrendo com pessoas não tem condições de me preparar tão bem como as outras pessoas, não tem como ... não tem um paralelo, não tem como eu competir... ela tem mais condições, se preparou melhor, tem um ensino de melhor qualidade, bem mais superior ao que eu tive no ensino médio, então eu acho que a política de cotas tanto para negros, estudantes da rede pública, deficientes físicos, indígenas, é algo extremamente necessário. Outras pessoas dizem que a política de cotas..."não, cotas raciais também é um ato de racismo é um ato discriminatório", mas se já prejudicam o negro de tantas formas, discriminam de tanta forma pro mal, de forma negativa, porque não discriminar de forma positiva inserindo o negro na universidade, dando a oportunidade de ele mudar, reverter essa situação e ser alguém.</i></p>
---	--	---	--	---

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>O entrevistado, em sua escolha, não reproduz o estigma social, demonstrando estar atento a criar um quadro diferente, em que as pessoas brancas ocupam majoritariamente as profissões que privilegiam o trabalho manual e, dentre outras, as profissões de posição de chefia foram ocupadas por pessoas negras. Das 9 profissões, 5 foram preenchidas com pessoas brancas e 4 com pessoas negras; sendo que 1 das 2 profissões que privilegia o conhecimento intelectual e 4 das que privilegia o trabalho manual foram preenchidas por pessoas brancas; a profissão de artista, 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual e 2 das que são posições de chefia foram preenchidas por pessoas negras; 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual, 1 das 2 que são posições de chefia e 2 das 4 que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - homem negro (figura 30); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 19); Professor Universitário - homem negro (figura 28); Posições de chefia: Gerente do hotel - homem negro (figura 17); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem negro (figura 18); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher branca (figura 29); Motorista de ônibus - homem branco (figura 27); Cabeleireiro(a) - homem branco (figura 32); Porteiro(a) do Hotel - homem branco (figura 25).</p>
5. Estereótipo				

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	O entrevistado demonstrou satisfação em estar falando sobre racismo ("Fiquei feliz de ser ouvido e tal").	<i>folha de papel em branco porque acredito que através da discussão a gente pode escrever novas histórias, uma nova realidade, transformar a sociedade, nossas ações, modo de pensar e tal, discutindo o assunto em si. Fiquei feliz de ser ouvido e tal. Alguém quer ouvir minha opinião, alguém quer ouvir o que eu penso, me senti importante.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos) e forma que encontra para lidar com a situação de discriminação	O entrevistado demonstra contar em utilizar a ferramenta judiciária para lidar com a discriminação racial	<i>Pergunta 20* segunda etapa: Não sendo possível ele entrar, eu acho que eu procuraria umas instâncias que poderiam resolver esse problema talvez ... o juizado especial cível (riso).</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo			O entrevistado demonstrou não ter tido oportunidades significativas	

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa e a valorização ou desvalorização da diferença.	O entrevistado não relaciona a diferença racial a algo que deva ser valorizado e respeitado, mas a algo que deve ser restringido na perspectiva de que, o que deve ser valorizado e respeitado é a pessoa.	<i>...a dignidade, com a liberdade e a igualdade que, em um convívio social, as pessoas devem ter. Restringindo as diferenças, evitando certos tipos de conduta, é...discriminatórias, preconceituosas, tal. Dignificando a pessoa humana, não por ela pertencer à determinada classe social, por ser de determinada raça, mas por ser pessoa.</i>
-----------------------------------	-----------------------------------	--	---	--

8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento da política como um direito fundamental	<p>O entrevistado entende a oportunidade de ser um aluno universitário pelas cotas como um direito, justamente por ter menores condições de competir no processo seletivo do vestibular, o que decorre do fato de ter tido menos oportunidade para isso, durante sua vida até ali.</p>	<p><i>Eu acho que a curto e médio prazo a política de cotas é extremamente necessária. Pessoas discutem muito a questão: "poxa, e com relação ao mérito... A pessoa faz um vestibular e tal, estuda e daí vem outra pessoa que, entre aspas, não tem aquele mérito...". O que faz essa pessoa que faz vestibular mais apta do que outra pessoa que não teve oportunidades?! Eu penso da seguinte forma porque se não fosse a política de cotas eu não estaria aqui, poderia prestar anos e mais anos tentando o vestibular, não passar, talvez até desistir, porque vê é impossível, eu estaria concorrendo com pessoasnão tem condições de me preparar tão bem como as outras pessoas, não tem como ... não tem um paralelo, não tem como eu competir... ela tem mais condições, se preparou melhor, tem um ensino de melhor qualidade, bem mais superior ao que eu tive no ensino médio, então eu acho que a política de cotas tanto para negros, estudantes da rede pública, deficientes físicos, indígenas, é algo extremamente necessário. Outras pessoas dizem que a política de cotas..."não, cotas raciais também é um ato de racismo é um ato discriminatório", mas se já prejudicam o negro de tantas formas, discriminam de tanta forma pro mal, de forma negativa, porque não discriminar de forma positiva inserindo o negro na universidade, dando a oportunidade de ele mudar, reverter essa situação e ser alguém.</i></p>
-----------------------------------	--	--	---	--

	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado reconhece o direito a ser tratado desigualmente como um a discriminação positiva, como uma forma de promoção da igualdade e da dignidade humana.	<i>Eu assemelho Direitos Humanos com a dignidade, com a liberdade e a igualdade que, em um convívio social, as pessoas devem ter. Restringindo as diferenças, evitando certos tipos de conduta, é...discriminatórias, preconceituosas, tal. Dignificando a pessoa humana, não por ela pertencer à determinada classe social, por ser de determinada raça, mas por ser pessoa. Pergunta: Você acha que direito dos negros é tema de Direitos Humanos? E discriminação racial? Resposta: Acho que é sim. Discriminação racial também.</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado acredita que a convivência multi-étnica é positiva enriquece e auxilia a coletividade.	<i>Se cada um respeitasse essas coisas da diversidade, as diferenças, que as pessoas não são iguais, são oriundas de famílias, de pessoas diferentes, costumes diferentes e tal, mesmo sendo o mesmo Brasil, o mesmo povo, são pessoas diferentes, de raças diferentes, pensamento e ideologias diferentes, se cada um respeitasse a ideologia do outro, com certeza seria uma sociedade ... melhor do que ela é hoje. A diversidade para mim eu considero como sendo uma coisa boa. É boa porque a diversidade proporciona uma melhor discussão sobre determinados assuntos, determinado tema, sobre um pensamento social da coletividade, tal...</i>

<p>9. Manifestação da solidariedade</p>		<p>crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo</p>	<p>O entrevistado demonstra se envolver com a idéia de promoção de um mundo mais justo e melhor para se viver, e não necessariamente com a melhora das relações raciais na diversidade.</p>	<p><i>Pergunta: Alguma mudança no conteúdo das matérias para que melhora a questão racial? Resposta: Acho que deveria ser mais enfatizado o interesse público, da coletividade, e menos o caráter privado, os interesses que são comuns à população, aquilo que corresponde com as expectativas da população... formar pessoas com a mente crítica, capazes, de amanhã ou depois representar bem a população em geral e ter uma opinião formada. (...)Um apoio psicológico para que os alunos cotistas enfrentar todas as diversidades, e o apoio econômico para estudar na universidade ajudaria.</i></p>
<p>10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade</p>		<p>Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece</p>	<p>O entrevistado participa de um grupo de pesquisa na Universidade, atividade que teve empecu a partir de um contato com uma professora.</p>	<p><i>Estou meio afastado do convívio com os amigos nesse momento, tal, um pouco reservado, comodista, para me dedicar à Universidade. Sou tranquilo aqui, mais reservado, mais centrado aos estudos do que aquilo que está à volta. Fico na universidade no período da tarde e noite. Aqui só estudo, fora daqui eu trabalho. Tem um grupo de pesquisa de direito eleitoral. Me inscrevi no grupo e participei... No período de inscrição a faculdade disponibiliza uns temas e tal, me interessei pelo tema, tinha feito uma matéria com uma professora que eu gostei, achei que era interessante e tal ... Pergunta: Algum colega te estimulou, te falou do curso? Resposta: Não, não, fui por mim mesmo.</i></p>

ENTREVISTADO H - NÃO COTISTA - UNIFESP				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / <u>branca</u> / parda		não declarou	
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	o entrevistado descreve as fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento que vê a foto da pessoa asiática, a vincula a uma cor, raça ou etnia, assim como com a pessoa negra. Observa-se a tendência do entrevistado de ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial.	<i>a) Está sentada com uma camisa na mão, lendo um livro, sorri para a foto, de batom rosa e maquiagem. (branca) b) Sentada, com livro aberto mas escrevendo, fazendo um resumo ou algo do tipo, cabelos lisos, sorridente, apoiada num armário na escola. (branca) c) Tá mostrando um livro né, de origem oriental numa exposição ou algo do tipo d) Uma moça negra, sentada, com um casaco verde, também lendo um livro. e) Um rapaz negro, com blusa quadriculada parece estar escrevendo, não consigo enxergar.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado identifica com clareza e tranquilidade os componentes étnico raciais de sua família ("Minha avó branca... meu avô...indígena").	<i>Pergunta: Me fala assim um pouco da sua família, como sua família é no Brasil, como que ela chegou? Resposta: É uma história meio complicada, mais assim o pessoal da minha mãe, meu pai não conheço não.mas meu avô é mulato, filho de índio com português da Bahia, antes disso eu não vou saber. A minha avó tem origem judaica e a família veio para o Brasil (...) origem européia mais espanhola e portuguesa. Pergunta: De que raça é tua avó? Resposta: Minha avó branca, meu avô é mais baiano, indígena.</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	O entrevistado, apesar de utilizar um conceito genético para classificar os seres humanos por raças, não as diferencia socialmente. Salienta que a diferença racial não deve servir como "base de discriminação racial ou preconceito"	<i>Pergunta: Você acha que raça entre os seres humanos existe? Resposta: Raça? Como conceito biológico existe. Porque raça não é nada mais do que uma especialização genética de certas características, isso existe. Tem raça caucasiana, ariana, escandinava, temos negros, raça oriental, biologicamente existe, mas não como base de discriminação ou preconceito, isso não existe...</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado não vê a ocorrência da discriminação racial, nem na universidade, nem na cidade ("eu não enxergo, eu não vejo").	<i>Pergunta: Você acha que existe discriminação racial aqui na universidade? Resposta: olha, racial não. Pergunta: E em São Paulo, Brasil? Resposta: Assim o que é invisível eu não enxergo, mas o que eu vejo falar são queixas, são processos, eu não vejo. No meu dia a dia é mais aqui porque não dá para falar muito do centro, das lojas, dos bares, do metrô, eu não enxergo, eu não vejo. Eu tenho informação pelo jornal é o que vejo</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado não entende o fato ocorrido na estória hipotética como uma conduta de discriminação racial.	<i>Pergunta 20* primeira etapa (porque você acha que isso aconteceu?): Prudência com atenção, porque, uma coisa né, porque só bateu um, outro porque o Gilberto (negro) não é tão amigo do rapaz que estava na fila, por exemplo, não tem intimidade, coisa do tipo(...) se eu fosse o João (branco) eu nunca testemunharia, não com essa queixa, que não fica nítido nenhum racismo, é subjetivo, o Gilberto (negro) por ser negro sentiu naquela hora, ele teria enviesado a análise dele, que é assim ele não tem uma prova que foi por racismo, assim você foi porque você caracteriza, é isso que eu critico, maçante.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Para o entrevistado existe uma tranquilidade para o cotista em contar que é cotista e estar nesse ambiente universitário pelas cotas ("não tem nenhuma vergonha de contar")	<i>Então você acaba sabendo quem é pelo modo, e também porque a pessoa não tem nenhuma vergonha de contar</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	O entrevistado não acredita que é correta a política que define como sendo "de você oprimir a maioria em benefício da minoria". Relaciona o fato de se pretender privilegiar a mulher negra nas políticas públicas ao fato dela ser "coitada" e demonstra não visualizar as consequências danosas do provocadas pelo racismo à população negra.	<i>... deixa eu me expressar melhor, hoje em dia é quase um pecado você ser branco homem e classe média, isso tá errado, você não pode porque o certo é você ser mulher negra e pobre, você está educando a pessoa a pensar que ela é uma coitada, "não eu sou maioria mais sou uma coitada" (...) Parece que a política atual é uma política de você oprimir a maioria em benefício da minoria, isso é o que eu penso em relação às cotas, à homossexualidade, esse tipo de coisa.</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	O entrevistado não visualiza os danos à população negra, ou dissimula ao falar sobre isso.	<i>Pergunta: Você acha que pelo de fato de uma pessoa ser branca lhe auxilia de alguma a estar na faculdade? Resposta: Não Pergunta: Por que você acha que existem menos negros na universidade? Primeiro motivo inicial tem menos negros na população do que brancos, pelo menos aqui em São Paulo, (...) e também eu não sei se existe algum estudo biológico ou estatístico que associe entre a série de ensino e a pobreza tudo fica em estimativas, então como eles vão, com o termo, assim, em média os negros são poucos a grande maioria dos negros que existem não tem acesso ao ensino particular ao cursinho com qualidade ou se existe esse público também não, ele é deficitário, então esse deve ser um fator.</i>

3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	O entrevistado identifica, nos grupos de negros e orientais, uma característica própria das pessoas que se encontram em uma condição de minoria, de segregar-se, mas não associa isso a uma consequência do processo do racismo. Ao contrário, identifica como sendo uma característica dos negros, dos asiáticos e de vários grupos étnicos.	<i>(...) só, assim, o que acontece é que muitos assim, por exemplo, não só os negros mas vários grupo étnicos, orientais eles tendem a manter uma cultura oriental muitas vezes, vivendo naquelas colônias, se encontram em fã clubes e tal só que só vão japoneses, é como tem os negros também tentam preservar a religião ou preservar os costumes e fora isso, assim no dia-a-dia não vejo diferença nenhuma.</i>
4. Estigma	na comunicação não verbal	escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos. Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.	O entrevistado, em sua escolha, não reproduz o estigma social. Das 9 profissões, 4 foram preenchidas com pessoas brancas e 5 com pessoas negras; sendo que as profissões de posição de chefia e 2 das 4 que privilegiam o trabalho manual foram preenchidas por pessoas brancas; a profissão e artista, as 2 que privilegiam o trabalho intelectual foram preenchidas por pessoas negras e 2 das 4 que privilegiam o trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.	Profissional Artista: Pianista - homem negro (figura 18); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem negro (figura 30); Professor Universitário - mulher negra (figura 23); Posições de chefia: Gerente do hotel - mulher branca (figura 26); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - mulher branca (figura 21); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 24); Motorista de ônibus - homem branco (figura 27); Cabeleireiro(a) - mulher negra (figura 20); Porteiro(a) do Hotel - mulher branca (figura 29).
5. Estereótipo				

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	na comunicação verbal		DISSIMULAÇÃO: O entrevistado foge da pergunta, parecendo não querer se comprometer com a acusação de racismo. ("ele como julgador escolheu pela competência porque é uma pessoa, se ele terceirizasse, colocasse uma fundação, uma Fundesp, para selecionar para ele, claro que é um plano mirabolante, e ela selecionasse por acaso não seria problema.")	<p><i>Pergunta: Imagine o seguinte, se um homem negro fosse dono de uma escola e contratasse só professores negros para dar aula você acha que ele estaria sendo racista? Se contratar porque eles são negros sim, se ser negro é um requisito ou um ponto extra, dá um bônus pra pessoa negra na seleção, acho que é racista também.</i></p> <p><i>Pergunta: E se não tiver um requisito, mas ele naturalmente for compondo o seu quadro com pessoas negras?</i></p> <p><i>Resposta: claro isso é natural, isso eu não vejo problema, ele como julgador escolheu pela competência porque é uma pessoa, se ele terceirizasse, colocasse uma fundação, uma Fundesp, para selecionar para ele, claro que é um plano mirabolante, e ela selecionasse por acaso não seria problema.</i></p>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			DISSIMULAÇÃO: ("estatísticas... estimativas....") fala confusa.	<p><i>Pergunta: Por que você acha que existem menos negros na universidade? Primeiro motivo inicial tem menos negros na população do que brancos, pelo menos aqui em São Paulo, (...)e também eu não sei se existe algum estudo biológico ou estatístico que associe entre a série de ensino e a pobreza tudo fica em estimativas, então como eles vão, com o termo, assim, em média os negros são poucos a grande maioria dos negros que existem não tem acesso ao ensino particular ao cursinho com qualidade ou se existe esse público também não, ele é deficitário, então esse deve ser um fator.</i></p>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, contradição, justificativa defensiva	O entrevistado demonstra uma IRRITABILIDADE que atribui ao fato dos negros por critérios "subjetivos" denunciarem serem vítimas de condutas racistas ("maçante").	<i>que não fica nítido nenhum racismo, é subjetivo, o Gilberto (negro) por ser negro sentiu naquela hora, ele teria enviesado a análise dele, que é assim ele não tem uma prova que foi por racismo, assim você foi porque você caracteriza, é isso que eu critico, maçante.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			DISSIMULAÇÃO: O entrevistado não responde a pergunta, busca ter "um pensamento um pouco mais além" e desvia da pergunta.	<i>Pergunta: Eu queria que você imaginasse agora, na classe que você estuda ou estudou esses anos se 80% dos alunos fossem negros, como você se sentiria? Resposta: Me sentiria uma minoria, racial. Não, sinceramente, assim eu tenho um pensamento um pouco mais além, não só essa coisa de vê uma multidão negra na sala. Tem que ver por trás disso, se isso vem de uma ação afirmativa ou se isso vem de uma política de cotas, podia ser um sistema de cotas, se elas estão lá eu iria me dar tão bem quanto me dei, tenho certeza</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	Sobre o tema do racismo, institucionalmente o entrevistado só se recorda de ter tido oportunidade de discutir no colégio, situação que foi provocada pelo debate em torno das cotas. Manifesta que teve conversas na família, com certa frequência ("Já na família também, acaba surgindo né").	<i>Pergunta: Antes de entrar teve a oportunidade de discutir sobre essa questão racial? Resposta: Eu discutia muito no colégio também, é o que eles falam desde que não sei quando planejavam, os EUA que fez isso, é assim, desde o colégio se discute cotas. (...) Já na família também, acaba surgindo, né. .</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado, com base na genética, racializa as pessoas, e ressalta que essas características não servem de base para o racismo (hierarquização das raças)	<i>Pergunta: Você acha que raça entre os seres humanos existe? Resposta: Como conceito biológico existe. Porque raça não é nada mais do que uma especialização genética de certas características, isso existe. Tem raça caucasiana, ariana, escandinava, temos negros, raça oriental, biologicamente existe, mas não como base de discriminação ou preconceito, isso não existe, (...). No Brasil é um pouco complicado falar de raça porque ele é muito miscigenado, mas você tem características dos orientais, isso existe de fato.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Confusão em torno do tema: "o preconceito sempre vai existir o que não pode ter é discriminação (...) é um trabalho um pouco maior é uma coisa da cultura, não é você mudar um código, uma lei, uma moral". Observa-se que o entrevistado fala em mudar a cultura e não a moral, para acabar com a discriminação e não com o preconceito.	<i>Isso sempre existiu, você vê as pessoas, assim como tem orientais que não gostam de ficar com as pessoas que não sejam da raça, eu também vejo pessoas que não gostam de ficar com pessoas negras por exemplo essa preferência, mas não é uma coisa pra se discutir é uma coisa, o preconceito sempre vai existir o que não pode ter é discriminação, você não querer ficar com uma pessoa, beijar a pessoa porque ela é negra é uma opção sua, é um trabalho um pouco maior é uma coisa da cultura, não é você mudar um código, uma lei, uma moral</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	O entrevistado no primeiro momento iguala a experiência do cotista a sua própria e no segundo demonstra a diferença que os cotistas têm para conseguir estar se desempenhando bem na universidade, como ele. ("igual a mim (...) a grande maioria vai até melhor por causa dessa luta, conseguir passar por volta depois de uma vida mais difícil ou não, coisa do tipo, ele é mais dedicado, mais atencioso, mais presente nas aulas, acabando sendo melhor")	<i>Pergunta: você acha que o aluno cotista que está cursando a sua universidade, ele está vivendo uma boa experiência? Resposta: Com certeza, igual a mim. Pergunta: Você acha que ele tem mais dificuldade? Resposta: Não, ele não tem, não existe, o desempenho deles é ótimo no nosso curso a grande maioria vai até melhor por causa dessa luta, conseguir passar por volta depois de uma vida mais difícil ou não, coisa do tipo, ele é mais dedicado, mais atencioso, mais presente nas aulas, acabando sendo melhor.</i>
			O entrevistado, sobre sua reflexão em torno no tema das cotas, manifesta a opinião de que se estaria roubando vagas de alguém. Não vê como um direito da pessoa negra de ter acesso a um espaço público que não ocupa.	<i>.... implantou logo depois que eu entrei, o ultimo ano que não teve cotas. Te dá uma duvida porque vão te roubar a vaga, não o menino roubou a vaga não sei o quê, ai acabaram criando vagas extras, o que resolveu as crises.</i>

	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado não reconhece a discriminação positiva como um componente da aplicação do direito à igualdade e à diversidade, no propósito da eliminação da discriminação racial. Acredita que a afirmação da diferença do grupo negro é um "preconceito ao contrário pelo poder público".	<i>... eu até defenderia cotas um pouco melhor se fosse por nível social econômico acho mais plausível, mais por linha racial é um preconceito ao contrário pelo poder público(...) deixa eu me expressar melhor, hoje em dia é quase um pecado você ser branco homem e classe média, isso tá errado, você não pode porque o certo é você ser mulher negra e pobre, você está educando a pessoa a pensar que ela é uma coitada, "não eu sou maioria mais sou uma coitada" (...) Tem o mesmo direito de ser negro e afirmar que ele é negro e é assim uma pessoa tem até uma brincadeira na televisão né, 100% branco na camiseta e ele quase apanha na rua, enquanto um negro afirmar é um direito é uma afirmação o outro é racista porque está falando que é branco</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado não relaciona a discriminação positiva e a discriminação racial com temas de direitos fundamentais e direitos humanos.	<i>Pergunta: O que é Direitos Humanos para você? O que é uma questão de DH? Resposta: Direitos Humanos, ainda acho que é o mínimo para considerar uma vida digna, (...) por menor que seja. (...) garantir atendimento, hospital, (...) alimentos, (...), saúde, a busca é para isso, não vejo assim uma coisa racial entendeu, não fortemente. Pergunta: Você acha que os direitos dos negros ou discriminação racial é uma questão de Direitos Humanos? Resposta: Não. Discriminação racial pode ser, mas eu não vejo sendo.</i>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado não demonstra acreditar que a diversidade que existe entre as pessoas é um fator que enriquece e auxilia coletividade. Mesmo se relacionando com "pessoas diversas", não é esse o fator delas que enriquecem a relação. Também demonstra não ser solidário àquele que luta contra uma violação que julgou ser decorrente de discriminação racial ("Eu faria (...) mas não com uma alegação dessa") .	<i>Pergunta: O que você acha da diversidade? Resposta: Eu não me importo, não que não me interessa assim, é que não é uma preocupação que eu tenho, não, eu tenho que me relacionar com pessoas diversas, eu acabo me relacionando com pessoas diversas do jeito que eu sou, mas eu não tenho essa preocupação não, "eu tenho que falar com aquela pessoa com aquele rapaz porque ele é gay" (...) "eu tenho que falar com ele porque ele é negro, ele está excluído da sociedade", não eu não tenho essa preocupação, eu vou falar com ele naturalmente como se fosse um amigo meu qualquer.(...) Pergunta 20* segunda etapa: se eu fosse o Gilberto (negro) Eu faria, até poderia elaborar uma carta falando se poderia, solicitando encarecidamente, mas não com uma alegação dessa.</i>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	O entrevistado está integrada com as atividades da Universidade, faz estágio, participa do Centro Acadêmico, do cursinho comunitário e outras atividades. A partir de relação com os professores consegue oportunidades acadêmicas.	<i>moro a duas quadras daqui da faculdade e fico o dia inteiro aqui, agora estou no quarto ano, então é só estágio período integral, fora o período de estágio, participo de política na área acadêmica do DCE, projetos, cursinho comunitário e outras atividades. normal de estágio você está cursando a graduação aí você procura um laboratório que te interessa ou uma linha que te interessa, uma opção que te agrada começa a freqüentar o laboratório e depois de um tempo você está fazendo um projeto para pedir bolsa. No meu caso eu fiquei um ano no laboratório, já abri do primeiro ano até o segundo no laboratório, quando saí para outro passou uns seis meses fiz o projeto pedindo a bolsa e estou lá até hoje</i>

<p>10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade</p>		<p>relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos</p>	<p>O entrevistado mostra-se confortável com suas relações de coleguismo na universidade.</p>	<p><i>Pergunta: quem são seus amigos mais chegados?</i> <i>Resposta: São os amigos da minha sala, mais da minha sala, de outras salas também, de outros anos seguintes cada vez menos, os calouros diretos tem mais amigos, depois tem pouco menos, tem os amigos que entraram também comigo na faculdade também somos amigos, mas em geral são os da minha sala que são mais amigos</i> <i>Pergunta: Você não tem um melhor amigo assim?</i> <i>Resposta: ah, podia eleger, eu elejo a Luciana amiga minha daqui da minha sala, participou de política comigo sempre.</i> <i>Pergunta: Como é que ela é?</i> <i>Resposta: Oriental, japonesa, ...</i></p>
---	--	---	---	---

ENTREVISTADO I - NÃO COTISTA . UNIFESP				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / <u>branca</u> / parda		não declarou	
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	o entrevistado descreve as fotos de pessoas não manifestando a cor, etnia ou raça da pessoa.	<i>a) menina estudiosa que parece ser muito certinha, parece que está estudando, as duas que aparecem, nem sorri pra foto, não tira o olho do livro nem pra sorrir pra foto.(branca) b) uma menina mostrando o trabalho dela, trabalho científico pôster, fotos e entram duas pessoas na biblioteca, é isso.(asiática) c)Uma menina no computador, está sorrindo, deve estar, sei lá, deve estar fazendo alguma coisa no computador mesmo, ta tranqüila (negra). d) Um cara conversando com uma menina num agrado, parece que estão numa quadra ou em alguma área assim.(negro).</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado não manifesta os componentes raciais de sua família e demonstra desconforto em relacionar seu familiar com uma raça ("nem gosto de falar tipo raça").	<i>Pergunta: Como é a história de sua família no Brasil?Resposta: se eu não me engano meus bisavós eram da Espanha, trabalhavam na zona rural e meu avô e meu pai até uma parte;(…); mas minha mãe, a família de minha mãe não tenho certeza, acho que é de origem portuguesa, sempre morou na cidade, (…)</i> Pergunta: qual que é a raça do teu pai?Resposta: meu pai? Miscigenado. Ele não é branco, meio moreninho, (…), a mãe dele, também, tudo miscigenado, não tenho certeza, nem gosto de falar tipo raça, acho que é difícil você falar hoje, tipo definir uma raça assim.

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	O entrevistado não utiliza o componente étnico-racial para descrever as relações sociais.	<i>Pergunta: você acha que tem raças entre os seres humanos? Resposta: tem, mas acho muito difícil generalizar e de usar no sentido que, a maioria das pessoas são, ah você não pode falar que ele é branco ou que ele é negro, várias pessoas têm a mistura dessas raças, são miscigenados</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		Visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado visualiza o preconceito na conduta da estória hipotética.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: acho que isso aconteceu, sei lá, por puro preconceito. (...) ficou claro pra mim que não tinham me deixado entrar só porque eu, pelo pressuposto de que se eu sou negro não sou estudante universitário.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado não constata a discriminação racial na universidade. Observa-se que só foi possível visualizar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade.	<i>Pergunta: Se um homem negro fosse o dono de uma escola e tivesse só professores negros, você acha que esse cara seria racista? Resposta: acho. Pergunta: Você acha que existe discriminação racial aqui na universidade? Resposta: eu acho que sinceramente não que eu tenha visto, também nunca conheci, eles tratam normalmente independente da cor da pele. Pergunta: você tem professores negros aqui? Resposta: não</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a discriminação racial na cidade.	<i>Pergunta: e em são Paulo?Resposta: existe. (...) nossa própria mentalidade hoje por exemplo, você ta andando na rua aí você vê um moleque negro com boné e tal você, por exemplo, ta de longe você fala ou ele é assim tipo ou tá indo pra casa e tal, às vezes você fica indiferente ou você pensa tudo, tenho que tomar cuidado e tal a mesma coisa não acontece quando você vê a pessoa é branca, você falar ela tá indo pra casa tal, mas acho mais pelo, a gente ainda tem um pouco de preconceito, por ele ser negro você pensa assim, mas também pela roupa que ele está vestindo, com certeza se tiver um cara negro de terno voltando pra casa você fala está voltando do trabalho, um cara branco de roupa toda rasgada tal andando por aí você fala tomar cuidado.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata que haveria um maior desafio a enfrentar se estivesse em uma situação de minoria, mas dá uma solução fácil para lidar com a situação.	<i>Pergunta: Imagine se na tua classe 80% das pessoas fossem negras, como é que você se sentiria?Resposta: não sei. Sinceramente eu não sei...acho que não tem porque me sentir, tudo bem eu posso ser minoria ali, mas com certeza vai ter muita gente legal que vai virar meu amigo entendeu, não porque você fala: "nossa, esse é aí é diferente", então você o exclui..</i>

<p>3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios</p>		<p>visibilidade do prejuízo social para o negro</p>	<p>Vislumbra o aumento do racismo na situação de competição provocada pelo processo de seleção que reserva vagas já existente para negros.</p>	<p><i>Pergunta: você acha que essa medida de cotas aumenta o racismo?Resposta: não, eu acho que não, não na forma que ele é implementado aqui por existirem vagas a mais, tanto que todo mundo que se conhece diz, ah eu passei por cotas tal, mas eu não sei como seria em outra faculdade onde sei lá, se reservasse parte das vagas já existentes para negros, acho que por mais que tenham algumas pessoas que se esforçam pra poder conviver bem com todo mundo sempre vai ter alguém que vai exacerbar até com o tempo vai se importar com isso.</i></p>
---	--	---	---	--

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Observa-se a tendência do entrevistado de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo majoritariamente para os cargos que privilegia conhecimento intelectual as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual e artístico, os negros. Das 9 profissões, 1 ele não respondeu, 4 foram preenchidas por pessoas brancas e 4 por pessoas negras; sendo que as 2 profissões que privilegiam o trabalho intelectual, 1 das 2 posições de chefia e 1 das 4 que privilegiam o trabalho manual foram preenchidas por pessoas brancas; a profissão de artista, 1 das 2 posições de chefia e 2 das 4 que privilegiam o trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - homem negro (figura 30); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - mulher branca (figura 26); Professor Universitário - homem branco (figura 27); Posições de chefia: Gerente do hotel - mulher negra (figura 24); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem branco (figura 19); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 20); Motorista de ônibus - homem negro (figura 18); Cabeleireiro(a) - não respondeu; Porteiro(a) do Hotel - mulher branca (figura 21).</p>
5. Estereótipo				

<p>6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)</p>	<p>na comunicação verbal</p>		<p>CONTRADIÇÃO: O entrevistado manifesta a importância que a suposta diferença de nível meritório entre os alunos referindo-se ao fato dos cotistas não terem passado pelo processo de vestibular "normalmente", sugerindo que se fossem avaliadas as suas condições para estarem lá na universidade, por meio desse vestibular, não conseguiriam passar ("as pessoas que entraram, algumas delas ... se tivessem feito o vestibular normalmente, sem precisar utilizar as cotas, não estariam aqui dentro"). Em outro momento, diz: "acho que todo mundo aqui tem mais ou menos o mesmo nível". Logo em seguida, ao primeiro assunto, diz que, "mas não tem nenhum preconceito", como se sentisse mal (VERGONHA) por ter o preconceito e não gostar de se incomodar com a diferença por ele apontada.</p>	<p><i>sou contra as cotas raciais (...) acho que deveria ser sempre uma melhoria para todo mundo na educação básica, mas aqui dentro acho que, tudo bem essa medida foi paliativa e tal, as pessoas que entraram, algumas delas ... se tivessem feito o vestibular normalmente, sem precisar utilizar as cotas, não estariam aqui dentro, mas não tem nenhum preconceito(...) eu acho que a maioria das pessoas não, é são só 10 vagas pra cotistas, então essas 10 vagas a nota deles é mais ou menos igual a nossa, acho que todo mundo aqui tem mais ou menos o mesmo nível</i></p>
---	------------------------------	--	---	--

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, contradição, justificativa defensiva	O entrevistado demonstra uma IRRITABILIDADE que atribui ao fato de se falar muito no assunto da diferença entre negros e brancos ("o tempo todo martelando nisso").	<i>...por exemplo, essa entrevista, o tempo todo perguntando se o negro tivesse alguma coisa e o branco tivesse uma coisa, ta sempre querendo saber se a pessoa tem alguma coisa contra os negros ou alguma coisa contra os brancos ficar o tempo todo martelando nisso, nossa porque os negros são assim porque os brancos são assim</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			O entrevistado demonstra encontrar dificuldades em saber qual reação teria diante da situação.	<i>Pergunta: Imagine se na tua classe 80% das pessoas fossem negras, como é que você se sentiria? Resposta: não sei. Sinceramente eu não sei...acho que não tem porque me sentir, tudo bem eu posso ser minoria ali, mas com certeza vai ter muita gente legal que vai virar meu amigo entendeu, não porque você falar:" nossa, esse é aí é diferente", então você o exclui..</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	O entrevistado demonstra ter refletido sobre o assunto, percebendo o seu preconceito, e tentando encontrar formas de lidar com isso ("tenho assim um pouco de preconceito", "eu me esforço o máximo para tentar aceitar todo mundo")	<i>Esse tema diversidade, o que você acha disso? Resposta: eu acho legal, mas eu me esforço o máximo para tentar aceitar todo mundo, mas eu acho que eu ainda tenho assim um pouco de preconceito, por exemplo, com gay, eu ainda tenho um pouco de preconceito, sei lá</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	O entrevistado revela ter tido oportunidades de debater o assunto com amigos, mas nunca em ambientes institucionais, educacionais.	<i>Pergunta: Você teve alguma oportunidade de discutir sobre racismo alguma vez? Em escolas, etc. Resposta: Não, só com amigos.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Confusão sobre o tema: O entrevistado não relaciona o tema do racismo ao tema da diversidade, demonstra que acredita que a diferenciação é uma forma negativa, pois pode segregar as pessoas e introduz novo tema que é "todas as formas diferentes das pessoas viverem juntas".	<i>Pergunta: Esse tema diversidade, o que você acha disso? Resposta: eu acho legal(...) Pergunta: Se fosse convidado para assistir a um palestra sobre o racismo você iria? Resposta: eu acho que talvez, mas provavelmente não, por mais que possa ser o problema, eu ainda acho que só ficar discutindo se ainda existe o racismo é só uma forma de, não incentivar, mas sei lá, de segregar as pessoas, acho que tem que tratar todo mundo igual. Pergunta: se tivesse uma palestra sobre o convívio em diversidade? Resposta: eu iria, interessante que não fala só tipo o racismo, fala o convívio em todos os aspectos bons e ruins das pessoas, a todas as formas diferentes das pessoas viverem juntas.</i>
	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado não concorda com a discriminação positiva como uma forma de promoção dos direitos fundamentais. Acredita que todos têm direito à educação, mas não entende a política de cotas como um meio de garantia desse direito.	<i>...se existe mesmo a diferença de oportunidade pra as pessoas nas diferentes classes sociais ou raciais deveria ser feita mudança no ensino básico para todo mundo sem essas diferenças...</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	O entrevistado não relaciona a discriminação positiva e a discriminação racial com temas de direitos fundamentais e direitos humanos.	<p><i>Pergunta: você acha que direito dos negros ou discriminação racial é uma questão dos Direitos Humanos?</i></p> <p><i>Resposta: ...é um fato que a maioria das pessoas pobres hoje são negras, por exemplo, mas acho que não seja próprio das políticas públicas, tem que ser pra todo mundo, todo mundo culturalmente é brasileiro, tem o mesmo pensamento e tem diferenças de classes sociais, mas falar, ah, hoje o negro está sendo discriminado e implementar cota é uma coisa que apenas incentiva a discriminação. ...tentar o máximo possível superar essa idéia, essa idéia de que a raça influi em alguma coisa é muito absurda, todo mundo tem que ser tratado igualmente...</i></p>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	Apesar do entrevistado, em um primeiro momento, manifestar que gosta da diversidade, em um segundo, revela que não relaciona o racismo à diversidade, e, quando fala em diversidade, quer abordar os atributos individuais que diferenciam as pessoas e não os atributos coletivos. Não demonstra acreditar que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade. Mesmo dizendo que aprecia a diversidade, revela que ela representa para ele um "esforço para aceitar" e não algo que lhe venha enriquecer.	<p><i>Esse tema diversidade, o que você acha disso? Resposta: eu acho legal, mas eu me esforço o máximo para tentar aceitar todo mundo(...) eu sinto certa atração, eu gosto das coisas mais diferentes mesmo, sei lá, a diferença que temos nós humanos.(...)Pergunta: se você fosse convidado para assistir a um palestra sobre o racismo você iria?Resposta:eu acho que talvez, mas provavelmente não, (...) é só uma forma de, não incentivar, mas sei lá, de segregar as pessoas, acho que tem que tratar todo mundo igual. Pergunta:se tivesse uma palestra sobre o convívio em diversidade ? Resposta: eu iria, interessante que não fala só tipo o racismo, fala o convívio em todos os aspectos bons e ruins das pessoas, a todas as formas diferentes das pessoas viverem juntas.</i></p>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado demonstra ter se identificado com algo que supostamente seria a emoção do personagem negro na estória hipotética ("com certeza eu iria ficar muito ofendido se eu fosse o Gilberto (negro), porque ficou claro pra mim...")	<i>Pergunta 20 * segunda etapa: e o que eu faria se eu fosse o João (branco) eu falava para o funcionário que também estou sem carteirinha, tem que deixar ele entrar também e com certeza eu iria ficar muito ofendido se eu fosse o Gilberto (negro), porque ficou claro pra mim que não tinham me deixado entrar só porque eu, pelo pressuposto de que se eu sou negro não sou estudante universitário. Eu penso que também ajudaria se fosse o João (branco),</i>
9. Manifestação da solidariedade			O entrevistado busca valorizar a dignidade humana de todas as pessoas. No entanto, não encontra na afirmação das diferenças um caminho para isso. Observa-se que o preconceito lhe incomoda mas teme que a afirmação da diferença venha aumentar o preconceito e dividir as pessoas. Não busca soluções.	<i>eu acredito hoje que existe sim o preconceito, mas existem muitas pessoas que são indiferentes a isso e que acham que não tem diferença que todo mundo é igual, acho que ficar o tempo todo martelando nisso, nossa porque os negros são assim porque os brancos são assim é só ficar dividindo todas as pessoas, igual a segregar tipo você é um Punk você é uma skinheads entendeu, ninguém conhece as pessoas a fundo para julgar assim eu acho, eu não sei, eu não tenho nenhuma política concreta para pensar nisso.</i>

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	O entrevistado parece estar integrado com as atividades da Universidade, faz esportes, tem seus amigos e projetos.	<i>Tá muito boa. Fico aqui o dia inteiro, tenho aula das 8 da manhã até às 6 da tarde, quase todo dia, menos sexta-feira, eu tô aqui fazendo esporte (...) agora to fazendo só handebol (...) iniciação científica, grupo de estudo?por enquanto não. eu sei que a partir do segundo ano que eu vou me interessar mais por isso.. A maioria são os amigos da minha turma por enquanto, mas assim, eu sei que, por exemplo, a gente acaba conhecendo pessoas de todos os anos, principalmente aqui na atlética, a gente fica conhecendo todo mundo e acaba ficando amigo de todo mundo, mas os mais próximos mesmo são os do primeiro ano.</i>
--	--	---	---	---

ENTREVISTADA J - NÃO COTISTA . UNIFESP				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / <u>branca</u> / parda		não declarou	
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	A entrevistada descreve as fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento que vê a foto da pessoa asiática, a vincula a uma cor, raça ou etnia ("uma japonesa"),e também não manifesta a cor, etnia ou raça da pessoa negra que são das fotos que vêm sem seguida. Observa-se a tendência do entrevistado de ver a pessoa branca como um ser humano universal.	<i>Pergunta: Me descreva a pessoa dessas fotos. Resposta:a) ...muitos livros em volta, provavelmente numa biblioteca, bem branquinha, um ôsorrizinho... parece que está contente. (branca) b) Parece uma exposição de trabalhos, provavelmente sobre a natureza, uma japonesa mostrando um livro e outro, dois ambientes parece uma biblioteca e uma moça bem compenetrada assim, no ar ... c) um garoto parece está prestando atenção em alguma coisa que está anotando, mas dá para ver direito onde ele está. (negro). d) uma menina mexendo no teclado de um computador, alguma coisa no computador (negra).</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	A entrevistada não utiliza o componente étnico-racial na descrição de sua família e demonstra dificuldade em relacionar os membros de sua família com uma raça ("Como assim ? Não sei.").	<i>Pergunta: Me fala um pouco agora da sua família. Resposta: Meu pai e minha mãe são portugueses. Eles vieram para cá quando eram pequenos, minha mãe tinha quatro anos e meu pai tinha nove anos, meus avós paternos e maternos vieram primeiro, depois vieram minhas avós e os filhos. Meu pai veio em 1964. Pergunta: Qual é a raça do seu pai ? Resposta: Como assim ? Não sei. (entrevistada fica assustada)</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais		
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada visualiza a discriminação racial direta na universidade ("é o que eu falei aquela olhada assim estranha") e na cidade.	<i>Pergunta: Você pode me dizer como o racismo se manifesta em São Paulo? Resposta: Pelo olhar, você claramente reprovava as pessoas. Pergunta: Você acha que existe racismo aqui na faculdade? Resposta: Nada concreto, que leve às vias de fato ou xingue, mas é o que eu falei aquela olhada assim estranha.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada visualiza o preconceito na conduta da estória hipotética.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: O tema, acho que é o preconceito, inconsciente às vezes, que meio se materializa, nessas atitudes bobas.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevista não explicita as questões que envolvem a discriminação racial entre majorias e minorias. Mas manifesta a idéia do impacto que acontece com as pessoas brancas e negras, diante uma das outras ("você veria menos coisas impactando a gente sabe, às vezes as pessoas se impactam")	<i>Imagine se na tua sala de aula hoje, 80% das pessoas fossem negras e 20 % brancas, como é que você se sentiria?Resposta: Assim, se mudasse do dia para a noite? Não sei, eu ia achar que entrei na sala errada porque minha sala não é assim ... não, mas num... não sei, é... acho que eu iria ficar feliz... você veria menos coisas impactando a gente sabe, às vezes a pessoa se impactam, está na hora de se desfazer isso, mas a gente não pode controlar as pessoas.</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada visualiza as consequências danosas à população negra, no entanto, as atribui a qualidade do ensino de quem tem uma condição social menos privilegiada.	<i>Pergunta: Você acha que ser branca te auxiliou entrar numa universidade?Resposta: Não. Pergunta:Porque você acha que tem menos alunos negros na universidade?Por ter essa marginalização na sociedade. Querendo ou não você tem um caminho muito longo a percorrer para chegar ... a um sucesso profissional, um sucesso em qualquer área, tanto num emprego quanto numa faculdade. Acho que por ele ter entrado numa escola pública é difícil, mesmo numa escola estadual pra estudar melhor mais difícil, por todo o recurso que ele não teve anteriormente.</i>

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo majoritariamente para os cargos que privilegia conhecimento intelectual as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual e artístico, os negros. Das 9 profissões, 5 foram preenchidas por pessoas brancas e 4 por pessoas negras; sendo que as 1 das 2 profissões que privilegiam o trabalho intelectual, 2 das posições de chefia e 2 das 4 que privilegiam o trabalho manual foram preenchidas por pessoas brancas; a profissão de artista, 1 das 2 profissões que privilegiam o trabalho intelectual, e 2 das 4 que privilegiam o trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - homem negro (figura 18); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - mulher branca (figura 26); Professor Universitário - mulher negra (figura 23);</p> <p>Posições de chefia: Gerente do hotel - mulher branca (figura 29); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - mulher branca (figura 29);</p> <p>Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 20); Motorista de ônibus - homem branco (figura 27); Cabeleireiro(a) - homem negro (figura 30); Porteiro(a) do Hotel - homem branco (figura 25).</p>
5. Estereótipo		<p>características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo, mitos</p>	<p>A entrevistada menciona uma relação supostamente científica entre a pessoa negra e a força física.</p>	<p><i>...pessoas mulatas tem assim... um físico... até pelas fibras musculares que eles têm são diferentes, eles têm fibras mais... que demonstram mais resistência que nem os corredores da África....</i></p>

5. Estereótipo		características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo, mitos	A entrevistada atribui genericamente a todos os negros a característica de ser uma pessoa que não teve recursos e teve estudo em escola pública, por isso maior dificuldade para ter sucesso profissional.	<i>Pergunta: Você acha que ser branca te auxiliou entrar numa universidade? Resposta: Não. Pergunta: Porque você acha que tem menos alunos negros na universidade? Por ter essa marginalização na sociedade. Querendo ou não você tem um caminho muito longo a percorrer para chegar ... a um sucesso profissional, um sucesso em qualquer área, tanto num emprego quanto numa faculdade. Acho que por ele ter entrado numa escola pública é difícil, mesmo numa escola estadual pra estudar melhor mais difícil, por todo o recurso que ele não teve anteriormente.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	na comunicação verbal		NEGAÇÃO: A entrevistada utiliza um recurso de camuflar a diferenciação racial que ela própria fez, querendo negar o conflito que surge com relação à diversidade e igualdade ("Quem é muito branquinho pega sol e fica moreno, quem é moreno e quer fica loiro fica loiro,")	<i>Pergunta: Você acredita que existem raças entre os seres humanos. Quais seriam as raças que existem? Resposta: Não, acho que é que nem eu te falei, cada um tem um jeito. Seria negro, moreno, branco, mulato... Pergunta: Então você acha que tem cor? Resposta: É. Quem é muito branquinho pega sol e fica moreno, quem é moreno e quer fica loiro fica loiro, não faço uma diferença essencial.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, contradição, justificativa defensiva	A entrevista manifesta uma certa dificuldade em entender a emoção que teria mas manifesta a reação de impacto que acontece com as pessoas brancas e negras, diante uma das outras ("você veria menos coisas impactando a gente sabe, às vezes a pessoa se impactam")	<i>Imagine se na tua sala de aula hoje, 80% das pessoas fossem negras e 20 % brancas, como é que você se sentiria? Resposta: Assim, se mudasse do dia para a noite? Não sei, eu ia achar que entrei na sala errada porque minha sala não é assim ... não, mas num... não sei, é... acho que eu iria ficar feliz... você veria menos coisas impactando a gente sabe, às vezes a pessoa se impactam, está na hora de se desfazer isso, mas a gente não pode controlar as pessoas.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada manifesta não ter tido oportunidades para debater e refletir sobre a questão do racismo durante a sua vida. Apresenta uma reflexão que se limita à relação que sua família tem com a empregada doméstica, atribuindo a ela aspectos afetivos, reproduzindo a idéia de, assim, reduzir os aspectos danosos e desiguais da população negra criada pelo mito da democracia racial.	<i>Pergunta: Durante sua vida você lembra de ter tido alguma oportunidade de discussão sobre discriminação racial? Resposta: Todo mundo é muito apegado à funcionária lá de casa,(...) eu tenho carinho por ela, ela sentava na mesa com a gente, no meu aniversário ela está, sempre com a gente...</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Confusão sobre o tema: A entrevistada não se sente confortável em classificar as pessoas por raça, prefere classificar por "jeito" ("cada um tem um jeito") e explica essa diferença, a partir da classificação racial ("negro, moreno, branco, mulato.."). Em seguida, preocupa-se em igualar todas essas pessoas, preferindo camuflar as diferenças ("Quem é muito branquinho pega sol e fica moreno, quem é moreno e quer fica loiro fica loiro, não faço uma diferença essencial."). Observa-se que, apesar da entrevistada achar que a diversidade "é legal", a diferenciação entre as pessoas não lhe parecer ser uma coisa boa.	<i>Pergunta: Você acredita que existem raças entre os seres humanos. Quais seriam as raças que existem? Resposta: Não, acho que é que nem eu te falei, cada um tem um jeito. Seria negro, moreno, branco, mulato... Pergunta: Então você acha que tem cor? Resposta: É. Quem é muito branquinho pega sol e fica moreno, quem é moreno e quer fica loiro fica loiro, não faço uma diferença essencial. (...) Pergunta: Essa idéia de diversidades entre as pessoas, o que você acha disso? Resposta: Eu acho legal. Pergunta: Como você convive com a diversidade? Resposta: Acho que tem muita gente que tenta travar este processo, acho que é uma coisa que não tem necessidade. Não tem porque ser, nada diferencia a pessoa,....</i>

8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	A entrevista reconhece que a pessoa negra é humana e portanto deve ser incluída ao rol dos sujeitos de direitos humanos, mas não compreende o que seria o direito específico dos negros gerado pela discriminação positiva.	<i>Pergunta: O que você entende por Direitos Humanos? Reposta: Direito à escola, saúde, educação, comida, casa, são os direitos que as pessoas têm para se manter bem nessa vida. Pergunta: Direito dos Negros é Direitos Humanos para você ? Resposta: É, eu não estou entendendo, como assim, os direitos dos negros... é um direito que só os negros têm ? Tipo direitos a cotas, é isso ? Acho que sim, eles são humanos.</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	A entrevistada demonstra se relacionar com pessoas negras e gostar disso. No entanto, o seu interesse não é atribuído à diversidade dessas pessoas. Ao contrário, a entrevistada demonstra querer desaparecer com as diferenças, e manter a idéia da igualdade, para que a relação se mantenha.	<i>Pergunta: Aqui na universidade você já teve alguma experiência que você lembra, uma experiência legal com uma pessoa negra? Resposta: Sim, por exemplo, o presidente da atlética, é cotista, ele é da nossa turma de diretoria, ele é uma pessoa excepcional. Pergunta: E uma experiência ao contrário desta, negativa? Resposta: Só se acontecer alguma atitude. Mas qualquer pessoa teria essa mesma atitude, mas não é uma atitude porque ela é negra, são atitudes que as pessoas têm independente de...entendeu?</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de	A entrevistada acredita na convivência cotidiana como uma forma da relação multi-étnica vir a enriquecer a coletividade, mas não em medidas que fiquem enfatizando no plano teórico as questões da diversidade (" parece muito forçado")	<i>Pergunta: Você teria mais alguma idéia do que mais se poderia fazer para aproximar brancos e negros? Resposta: Dependendo do que você faz parece muito forçado. Eu acho que as pessoas vão se integrando aos poucos...</i>

		problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	A entrevistada leva a questão para o plano afetivo que existe na amizade entre as pessoas, demonstrando uma propensão a ter uma conduta solidária à solução dos danos causados pelo racismo, mas demonstra não escolher o caminho de valorizar as diferenças, não releva os aspectos da discriminação na diversidade na busca para uma melhora nas relações étnico-raciais.	<i>Pergunta 20* segunda etapa: Ah, se eu fosse a Cláudia (branca) eu diria que a outra menina era da minha sala, que eu estudo com ela, e se fosse a Ana (negra) eu chamaria a Cláudia (branca) para ajudar. Se eu fosse a Cláudia eu testemunharia porque ela é minha amiga. Um amigo vale muito, você consegue chegar muito mais longe se tiver uma pessoa que você possa contar. Eu acho que ela ajudaria.(...) Pergunta: Em sua opinião qual é a diferença e semelhança entre uma pessoa negra e uma pessoa branca?Resposta: Gêmeas. Muita coisa em comum. (...) foi por isso que eu te falei que a discriminação vai acabar cedo ou tarde. Então dependendo da atitude que você queira fazer parece que você está delimitando mais é forçando um encontro, você dá as opções para as pessoas conviverem mais com um princípio. Elas vão se entender cedo ou tarde.</i>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	A entrevistada, na integração com a Universidade, faz estágio e esportes. Revela que em torno dessa atividade esportiva existem relações sociais de coleguismos.	<i>Pergunta: O que você faz aqui na Universidade? Resposta: Fico aqui na hora do almoço, a gente treina ou fica só batendo papo, participo de atividade extracurricular; por exemplo tem estágio de Ortopedia, tem as festas aqui. Pergunta: Como você entrou nos treinos? Resposta: tem pôsteres bem variados; algumas ligas são mais conhecidas, as pessoas perguntam: ôde qual liga você participa?ô; ôvocê gosta?ô; aparece na prova que vai ter tal dia...as próprias pessoas falam. Pergunta: Você já falou isso para alguém, que precisa treinar?Resposta: Sim, já falei, para uma amiga de esporte e outra da geriatria.São amigos e amigas, tem mais calouros...O pessoal que entra na Atlética é tipo assim, quem treina tende a fazer as mesmas ligas, tem as mesmas preferências e tem uns que é para as festas, é um grupo assim aqui (...) o presidente da atlética, é cotista, ele é da nossa turma de diretoria, ele é uma pessoa excepcional.</i>

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	A entrevistada revela que suas amigas mais próximas são brancas.	<i>Pergunta: Quem é seu grupo? Como essas pessoas são? Resposta: Sou eu e mais quatro meninas. Tem duas mais estressadas e preocupadas e têm duas que são mais calmas, as mais calmas são loiras as outras duas são morenas; mas todas têm o mesmo interesse, o mesmo cotidiano aqui na escola.</i>
--	--	---	---	---

ENTREVISTADA K - NÃO COTISTA - UERJ				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / <u>branca</u> / parda			<i>eu nunca disse que deixei de sofrer racismo por ser mulher, nem por ser branca.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	A entrevistada descreve as primeiras fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento que vê a foto da pessoa negra, utiliza o componente cor, raça ou etnia, para descrevê-la. Em seguida, faz o mesmo com a pessoa asiática. Observa-se a tendência do entrevistado ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial.	<i>a) A primeira é o menino branco, loiro, camisa abóbora,... b) Esta é uma menina de cabelos castanhos, nariz fino, blusa azul, uma caneta na mão (branca) c) Essa aqui é uma menina negra, com casaco verde, lápis na mão... d) Essa aqui é uma menina de cabelos escuros, asiática,</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	A entrevistada manifesta a origem e não manifesta os aspectos étnico-raciais dos membros da sua família, no primeiro momento, mas o faz quando é provocada ("branca, né? Caucasiana").	<i>Pergunta: Como é a história de sua família no Brasil? Resposta: Ah, é estranho assim. Meu avô materno veio da Itália (...) Mas meu Pai é descendente de português com uma neta de índia. A mãe de meu pai era neta de índia, ai, tiveram meu pai. A família de minha avó materna, de minha mãe, é portuguesa. Meu avô é italiano direto. Pergunta: Qual a raça de sua mãe? Resposta: Acho que minha mãe é branca, né? Caucasiana.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	Quando perguntada, a entrevistada utiliza componentes étnicos raciais na descrição social, no entanto, não utiliza o conceito de raça socialmente construído na sua descrição, ao contrário, com relação a esse aspecto, acha que já estamos misturados ("Características ideológicas e psicológicas eu não saberia dizer por que hoje em dia a gente vive, principalmente no Brasil, uma mistura de raça tão grande"). Então, recorre às características físicas.	<i>Pergunta: Você acha que entre os seres humanos têm essa divisão de raça? Resposta: Ah, eu acho que no fundo tem. Acho que no fundo acaba tendo. (...) Brancos, negros e amarelos. (...) Características ideológicas e psicológicas eu não saberia dizer por que hoje em dia a gente vive, principalmente no Brasil, uma mistura de raça tão grande que não tem como. Fisicamente que eu acho que</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada constata a discriminação racial contra os negros na universidade e um dos prejuízos decorrentes - a sensação de vergonha.	<i>Pergunta: Como você soube, ele te falou que ele era cotista? Resposta: Ele me falou. A pessoa fala. Geralmente a pessoa fala, mas assim, a pessoa tem vergonha. Quando a gente alguém zoa, ai se fala assim: ômas não eu não sou cotista não!ô As pessoas ficam assim: ô não entrei por cotas!ô. É meio assim, é pressão. É assim é pressão entrar por cotas. Tem gente que fala que só entrar por cotas e está tudo bem, não está tudo bem não.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade.	<i>Eu não acho que as pessoas sejam racistas na faculdade. Pergunta: Se você entrasse em uma escola em que o diretor é negro e visse que todos os funcionários contratados são negros, você ia achar que ele é racista? Resposta: Ia. Assim como se eu entrasse na escola e o diretor fosse branco e todos os funcionários fossem brancos, eu ia achar a mesma coisa deles. Pergunta: Você tem algum professor negro aqui na Universidade?...Deixa eu ver... Hum... Aqui na faculdade não.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada constata a ocorrência da discriminação racial direta na cidade.	<i>Pergunta: E no Rio, existe racismo? Resposta: Ah, aquela famosa história clichê. Você tá numa loja e tipo o alarme da loja disparar e todo mundo olhar para a pessoa que é negra, sabe? Pergunta: E você já viveu isso? Resposta: Já, já aconteceu com uma amiga minha, de acharem que ela tinha roubado alguma coisa numa loja. Eu estava com ela. Eu falava assim: ôpô, porque é que não perguntaram para mim, perguntaram direto para ela?ö Achei um absurdo, um absurdo.</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada não identifica as diferenças decorrentes dos danos e privilégios causados pelo racismo na comparação entre brancos e negros.	<i>Pergunta: No teu ponto de vista qual é diferença e a semelhança entre a pessoa negra e a pessoa branca? Resposta: Diferença nenhuma, semelhança todas...Aqui no Brasil não tem como você identificar um grupo assim. Ah, esse grupo é assim e esse grupo é assado.</i>

3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada constata que a discriminação por condição econômica traria desafios difíceis para o desempenho dela na universidade. Mas não associa a situação de discriminação racial que passam os negros a esses mesmos desafios e dificuldades.	<i>Você acha que essa diferença (relativa aos "milionários") iria te dificultar no desempenho das disciplinas? Resposta: Claro, porque é aquela velha história. O rico não aceita uma outra pessoa que não seja rica.... não ia conseguir. Como que eu iria fazer os trabalhos...?... (...)</i> <i>Pergunta: Você acha que ele (o cotista) vai ter dificuldade de acompanhar o curso? Resposta: A mesma que a gente tem. ...Não vai ter dinheiro para chegar aqui, não vai ter dinheiro para almoçar (...) para tirar a xérox, (...) comprar os livros...</i>
4. Estigma	Na comunicação não verbal	escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos. Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.	Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos de posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros. Das 9 profissões, 1 não respondeu, 4 foram preenchidas com pessoas brancas e 4 com pessoas negras; sendo que a profissão de artista, 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual e as 2 que são de chefia foram preenchidas por pessoas brancas; 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual e das 4 que privilegiam trabalho manual, 1 não foi respondida e as 3 faltantes foram preenchidas por pessoas negras.	Profissional Artista: Pianista - mulher branca (figura 21); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem negro (figura 17); Professor Universitário - homem branco (figura 25); Posições de chefia: Gerente do hotel - homem branco (figura 27); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - mulher branca (figura 26); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 24); Motorista de ônibus - homem negro (figura 30); Cabeleireiro(a) - mulher negra (figura 20); Porteiro(a) do Hotel - não respondeu.

5. Estereótipo		características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo, mitos	A entrevistada associa a idéia do negro cotista não ter passado pelo sistema normal de vestibular ao fato de ele ter menor capacidade para se desenvolver academicamente. ("Infelizmente ele não vai ter a mesma base de ensino que eu tive").	<i>(sobre cotas) eu acho que isso mesmo é um próprio jeito de ver o negro, que ele tem menos capacidade de passar na universidade que eu. Pela cor da minha pele, acho isso sim racismo. Acho que todo mundo é igual e que todo mundo tem direito de ter uma educação igual. Quando você chegar na faculdade ter uma mesma base que eu que estudei na escola particular e agora numa pública. Infelizmente ele não vai ter a mesma base de ensino que eu tive.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	Na comunicação verbal	culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	A entrevistada expressa a sensação de INTIMIDAÇÃO gerada pelo fato de se sentir uma minoria. Na hipótese de se colocar no lugar do negro, na relação entre negros e brancos, acredita que reverter essa situação de intimidação seria relativamente simples, dizendo: "Mas depois não tem isso não, a gente fica amigo". No entanto, na hipótese levantada por ela da intimidação que sente gerada na relação entre alunos de condição econômica diferente, a entrevistada expressa a sensação de SOLIDÃO ("eu ia ficar sozinha"), de INSEGURANÇA ("não ia conseguir. Como que eu iria fazer os trabalhos...?") e que a dificuldade apresentada seria impossível de ser revertida ("mas eu acho que eu não sei se eu iria conseguir (...) Acho que eles não iam aceitar. Acho que no fundo no fundo eles não iam aceitar").	<i>Pergunta: Vamos imaginar que amanhã você entrasse na tua sala de aula e você visse que 80% da sala de aula eram alunos negros, o que você sentiria? Resposta: Acho que no começo eu até ficaria intimidada. (...) Mas depois não tem isso não, a gente fica amigo. (...) Por exemplo, ao invés (...), se você me fizesse essa pergunta para a sala da PUC, cheio de filhos de milionários, eu me sentiria muito mais intimidada do que entrar numa sala repleta de pessoas negras. Muito mais. Pergunta: Por quê? Resposta: (...) Eles são um mundo de gente é outro mundo a parte. É muito diferente. (...) Claro, porque é aquela velha história. O rico não aceita uma outra pessoa que não seja rica. Rico não aceita pobre no meio deles, ou seja eu já ia me sentir excluída, né? Ia me sentir totalmente excluída, não ia conseguir. Como que eu iria fazer os trabalhos, se eu faltasse uma aula com que eu iria pegar as matérias? Acho que eu ia ficar perdida na faculdade, o que eu ia fazer? eu ia ficar sozinha. Não sei se eu iria conseguir relacionar com alguém só no papo. Apesar de eu ser uma pessoa extrovertida, mas eu acho que eu não sei se eu iria conseguir. Eu acho que não. Acho que eles não iam aceitar. Acho que no fundo no fundo eles não iam aceitar.</i>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			A entrevistada revela a sua sensação de OBRIGAÇÃO, RESPONSABILIDADE por não ser injusta. ("eu tenho que fazer o máximo para não cometer nenhuma injustiça")	<i>Sempre vi as pessoas como elas são. Somos todos iguais, sabe? Às vezes, não perante a sociedade, mas pelo menos para mim eu tenho que fazer o máximo para não cometer nenhuma injustiça, mas eu vou fazer a minha parte, é claro?</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	RAIVA: a competição para a vaga, junto ao critério racial, e a confusão sobre o tema, gera raiva nas pessoas envolvidas.	<i>Pergunta: Você acha que a política de cotas acirra o racismo?Resposta:Eu acho que sim. Eu acho não, eu tenho certeza. Porque as pessoas têm raiva.Pergunta: Como assim, tem raiva?Resposta: Eu, pôxa, eu posso ser pobre, estudar num bom colégio, ter uma base legal. Tem tanto colégio particular ai que não é bom. Você não tem base, você não tem cota pra passar ninguém vai te ajudar, sabe? Eu não concordo,Ah, porque eu sou negro eu tenho direito a cotas, e você é branco, você não tem.E aquela frase que eu disse para você: por que parece que pessoa negra tem menos capacidade do que eu. Eu concordo que tinham que oferecer as mesmas chances desde baixo. Ai sim você vai ser justo.estar ali no mesmo patamar.Eu não passei porque eu tive mais capacidade que você, não é por minha cor da pele que você vai dizer que alguém é melhor ou pior do que outro.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada revela ter tido discussão sobre o assunto no âmbito familiar e na igreja. No colégio e na universidade, e outras oportunidades institucionais, não.	<i>Pergunta: você se lembra de ter alguma discussão sobre discriminação, diversidade, antes na sua vida? Resposta: Várias vezes...Meu pai é a pessoa mais racista que eu conheci em toda a minha vida. E assim eu já briguei com ele várias vezes por causa disso...Já discuti com.. discussão é essa história de conversar sobre essa história de cotas aqui na faculdade. Sobre história de cotas no curso no colégio...Meu pai tem origem índia, né? E ele é assim. Foi ela (minha mãe) quem me passou esses valores, sabe? A igreja também, eu freqüentava a igreja quando era mais nova, sabe?...Mas sobre curso, palestra, workshop assim não. Ninguém na faculdade fala...que eu sei é que os cotistas têm que ir todo mês, numa reunião, numa palestra assim,mas isso é só para o pessoal cotista, para o pessoal que não é cotista não tem.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada demonstra ter tido a oportunidade de refletir sobre o assunto, encontrando em si mesmas atitudes preconceituosas e discriminatórias ("Minha mente mesmo eu falei as violências que fiz e eu comecei a analisar que caramba"), percebendo a dificuldade em transformá-las ("pensar muito para não agir assim, para não pensar assim").	<i>Eu faço um curso de ética aqui na faculdade.Virou um paradigma na vida das pessoas.Você vai tomar um choque, sabe?(...)Por que sabe? Infelizmente é assim, a gente tem que pensar muito para não agir assim, para não pensar assim, sabe?Para tentar não ser hipócrita. Minha mente mesmo eu falei as violências que fiz e eu comecei a analisar que caramba. Eu que to rotulando, sabe?e isso é difícil.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento da política como um direito fundamental	A entrevistada associa a política de cotas com uma ajuda, não com um direito. ("ninguém vai te ajudar")	<i>Você não tem base, você não tem cota pra passar, ninguém vai te ajudar, sabe?</i>

	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	A entrevistada acredita que recurso para enfrentar a questão do racismo está ligada a uma educação sobre ética. E demonstra não compreender a discriminação positiva como um caminho para o enfrentamento da discriminação racial.	<i>...Eu acho que o grande problema da discriminação eu acho que é a ignorância por falta de ética, sabe?eu acho que teria que ter um trabalho muito grande de ética na vida das pessoas.Só com muita consciência e ética que você um dia talvez mude a realidade, essa triste realidade...</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	A entrevistada demonstra acreditar que as experiências das pessoas na diversidade são enriquecedoras para a coletividade, com as quais ela pode aprender ("Você vê que outras pessoas vivem numa maneira diferente da sua e vivem bem e elas são felizes..(...)"). No entanto, em outro momento demonstra que nas suas relações, as contribuições adquiridas na relação com uma pessoa diversa não se atribui à diversidade racial, mas a sócio-econômica. Busca soluções por meio de uma educação em ética para todos.	<i>Pergunta: o que você acha da diversidade?Resposta: Eu acho legal.(riso) Sei lá, eu acho diferente porque de uma forma ou de outra se você não conhecer culturas diferentes, pessoas diferentes. Acho isso bom, acho ruim todas as pessoas serem iguais. Se todo mundo fosse igual que graça teria a vida? (riso) Nenhuma, sabe?...Você vê que outras pessoas vivem numa maneira diferente da sua e vivem bem e elas são felizes..(...) Pergunta: É você aqui já teve uma experiência, que você lembra,legal, com algum cotista negro? Resposta: Ah, tá! Esse meu amigo J eu converso muito com ele, então eu o acho assim uma pessoa excelente, sabe? Fundamental e essencial, sabe? Troca muita idéia, fala sobre muita coisa, sobre trabalho, (...), conselhos assim até amorosos (riso) Pergunta: você acha que essa pessoa contribuiu na sua vida?Resposta: Claro com certeza.Pergunta: você acha que essa contribuição veio por causa da diferença? Resposta:Acho que mais pela diferença de idade, e não pela diferença racial e social. (...)eu acho que teria que ter um trabalho muito grande de ética na vida das pessoas.</i>

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	A entrevistada na Universidade, realiza a atividade de iniciação científica, na qual ingressou a partir da relação com um amigo negro e professores.	<p><i>Pergunta: Qual o tempo que você passa na Universidade?</i> <i>Resposta: Geralmente a tarde toda. E uma parte da noite. Eu tenho iniciação. Um amigo meu passou e ele viu um anúncio na página do site, como ele não tinha inglês avançado e o meu é bastante avançado, e ele passou para meu namorado e meu namorado passou para mim.(í) E eu mandei o currículo e ai me chamaram para entrevista e eram seis pessoas e tal. E ai os orientadores me escolheram e eu fiquei. Pergunta: Como é esse amigo que indicou?</i> <i>Resposta: Ele é alto, é negro,..</i></p>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos	A entrevistada é branca e demonstra sentir-se excluída das relações dos colegas na universidade ("O pessoal não chama ninguém para participar de nada. Muita panelinha, muito fechados (...). Você participa se for amigo deles"). Revela ter "colegas próximos" na universidade, sendo colegas negros e brancos.	<p><i>Pergunta: O CA e essas coisas..? Resposta: Não. O pessoal não chama ninguém para participar de nada. Muita panelinha, muito fechados. Isso é ruim, não tem oportunidade de participar das coisas. Você participa se for amigo deles. As bibliotecas só. O que eu faço na biblioteca é só isso.</i> <i>Pergunta: Você tem amigos na universidade?</i> <i>Resposta: Tenho. Colegas, amigos é mais difícil conseguir. Colegas próximos. Uns três. Amigos, mesmo, eu posso contar três. (Uma) é baixa, é morena, quase negra, cabelo cumprido, olhos escuros, rosto quadrado... Um é mais moreno e o outro é branquinho...</i></p>

ENTREVISTADA L - NÃO COTISTA . UNB				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / <u>branca</u> / parda			<i>Eu sou branca, entendeu?</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	A entrevistada descreve as fotos identificando a cor, etnia ou raça das pessoas, desde o início.	<i>a) É uma moça jovem, que está com a pele bem pálida assim parece clara, parece que tem um holofote perto dela, cabelo curtinho, castanho claro.... (branca) b) Essa parece ser mais jovem do que a outra, cabelo cumprido, liso, parece um louro meio escuro, uma camisa roxa...(branca) c) Esse é um cara jovem também, cabelo curto, sorridente, blusa laranja. ... Ah, é branco. d) É uma moça morena do cabelo liso, também ta lendo, blusa verde, está lendo um livro grosso.(negra) e) É uma moça japonesa, parece que está numa feira, não sei se é científica, mostrando algum trabalho dela num estande, num mural.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado não utiliza o componente étnico-racial na descrição de sua família e demonstra dificuldade em relacionar seu familiar com uma raça (" Raça é meio difícil de falar Mas a cor de pele, assim, nós somos brancos").	<i>Meu pai é do Recife e minha mãe é do Rio Grande do Sul e eles se encontraram aqui por acaso em Brasília. Aí eu sempre tive mais contato com os meus tios e primos por parte de mãe...parece que eles chegaram aqui em 1890que veio da Alemanha para cá fugida, da guerra lá. Pergunta: de que raça é tua mãe?Resposta: Raça é meio difícil de falar, porque tem estudos que falam que não tem raça e tal. Mas a cor de pele, assim, nós somos brancos.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada constata a discriminação nas relações dentro da universidade.	<i>Pergunta: Tem muito preconceito aqui dentro? Resposta: De todo mundo, tanto com quem é aluno, professor, servidor, como quem está de fora, entendeu? ãEles estão roubando nossas vagas!õ, né?E o povo fica olhando assim estranho, então eu acho que é complicado assim, entendeu?</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada confirma a presença do racismo nas relações raciais da universidade e sociedade.	<i>Pergunta: você acha que a universidade é racista? Resposta: É sim, como parte de uma sociedade maior, que não está solta, que esta dentro deste contexto. Acho que sim.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada percebe a existência da discriminação racial nas relações e a invisibilidade da mesma para algumas pessoas.	<i>O que se vê hoje é falar: o preconceito não existe, isso é bobagem, isso deixa muito de lado. Mas quando você vai agir, o que você mais vê é discriminação . São pessoas que fazem isso e muitas vezes não sabem por quê. Tem crianças que nem sabem por que. Porque isso é passado pelos pais, pelos vizinhos.</i>

3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada manifesta a semelhança física entre brancos e negros e constata a diferença cultural e de suas experiências. Não associa as diferenças às experiências de discriminador e discriminado, e as consequências do racismo para cada grupo.	<i>Pergunta: Em sua opinião qual é a diferença e a semelhança entre uma pessoa branca e uma pessoa negra? Resposta: A semelhança ... a semelhança física toda. O que muda é a pele. Fora isso o que muda é a cultura da pessoa. Onde ela foi criada com quem. Tipo é assim como falam que tem muito branco que também é criado em favela e tem negros que são ricos também. Acho que nesse ponto vale até mais falar(í) como é que chama éí sobre quando separar por faixa de salário. Acho que pessoas que tem um rendimento menor, elas se parecem mais do que quem tem mais. Sejam elas negras ou brancas.</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada constata que o fato da universidade ser ocupada por uma grande maioria branca, já caracterizaria um espaço de privilégio onde só estão os brancos, o que chama de cotas "para brancos de classe média alta". Por outro lado, menciona que existem os brancos que tem renda baixa e que estes , então, seriam "os excluídos dos excluídos" pois não estariam sendo contemplados por nenhuma política. Há uma contradição.	<i>Algo que a gente falou em aula sobre cotas era talvez não por cota para negros, mas pra quem tem renda baixa, porque tem brancos que são pobres e daí? São os excluídos dos excluídos, entendeu? Então isso foi algo que foi pensado ai falaram: òAh, que eles falam quantos por centos de quem é pobre é negroõ (...) Porque o [Paz] já é uma cota. Foi dito assim, o [Paz?] é uma cota muito forte. Por quê? Porque são para brancos de classe média alta.</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	Visibilidade de consequências psicológica do preconceito.	<i>Então precisa de um apoio, porque aqui dentro já é difícil e com mais esse preconceito. Pergunta: Que tipo de suporte seria? Pergunta: Que tipo de suporte seria? Resposta: Ah, eu não sei. É algo que já até falamos em aula, mas agora não sei í Psicológico para enfrentar esses preconceitos,</i>

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos de posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, os negros. Das 9 profissões, 1 não respondeu, 4 foram preenchidas com pessoas brancas e 4 com pessoas negras; sendo que a profissão de artista, 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual e as 2 que são de chefia foram preenchidas por pessoas brancas; 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual e das 4 que privilegiam trabalho manual, 1 não foi respondida e as 3 faltantes foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissão Artista: Pianista - mulher branca (figura 29); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 19); Professor Universitário - homem branco (figura 27); Posições de chefia: Gerente do hotel - homem branco (figura 25); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem negro (figura 17); Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 23); Motorista de ônibus - homem branco (figura 22); Cabeleireiro(a) - mulher branca (figura 26); Porteiro(a) do Hotel - homem negro (figura 28).</p>
5. Estereótipo				
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	na comunicação verbal		<p>A entrevistada revela que não sabe a reação que teria diante da situação de estar em um ambiente em que a maioria das pessoas fosse negras.</p>	<p><i>Pergunta: Vamos imaginar que amanhã você entrasse na tua sala de aula e você visse que 80% da sala de aula eram alunos negros, o que você sentiria? Resposta: Eu ia estranhar se fosse de uma hora para outra. Porque hoje quando você entra em aula, tem mais brancos que negros. Seria meio estranho na hora. De onde surgiu tanta gente, né? Eu não sei como seria não. Eu teria que ver como ia ser. Como é que iria acontecer.</i></p>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			A entrevistada manifesta que sentiu um desconforto por estar falando sobre o racismo. E reconhece a delicadeza do assunto.	<i>Flor porque é um assunto delicado e bonito assim e deveria ser tratado como bonito e delicado. (...) desconforto, um pouco por estar falando sobre isso.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	Manifestou tristeza	<i>chorou quando falou sobre injustiça. Perguntei: o que você sentiu? Resposta: ... tristeza por ver que isso é tão forte e vê que eu sou parte disso, agir com esses preconceitos...</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			CONFUSÃO de emoções e dificuldade de escolher uma posição com relação ao evento de discriminação racial.	<i>Pergunta 20* segunda etapa: Vixe, ai seria difícil. Eu acho que antes de entrar com esse processo, eu acho que eu ia tentar falar com ele para ver. Isso é difícil mesmo falar. Eí A Cláudia que era branca, eu também não saberia o que fazer. Sei lá se assim, se você faz é porque você tem pena dela. E quando não faz é porque não está colaborando, sempre tem aquele julgamento externo, sempre tem aquela coisa....</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada revela não ter tido oportunidades para a discussão e reflexão sobre o assunto.	<i>Você teve antes de entrar na faculdade alguma oportunidade para discutir, conversar sobre discriminação racial? Resposta: Muito pouco.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada declara que uma matéria em seu curso que aborda a questão do racismo para ela foi significativa para entender e elaborar o assunto ("me abriu a mente").	<i>Pergunta: Em termos das matérias, do conteúdo de seu curso? Resposta: uma matéria que eu fiz, em meu primeiro semestre foi antropologia. Foi uma questão que me abriu a mente. Assim, mais por questões de cultura, porque teve isso raça, se é preto ou branco. Como é que é? Nós lemos vários textos sobre isso. Mas pela questão de cultura, de ver que não há só uma que é a certa ou a errada, entendeu? De ver que existem não só dois ou três, mas existem centenas e milhares, diversas culturas. E o que se precisa fazer é saber que existe e respeitar. E saber como conviver junto. E essa foi maravilhosa.</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	A entrevistada não entende a discriminação positiva como uma forma de garantir os direitos fundamentais, os direitos humanos ("...Então nesse ponto eu acho que viola um grande direito (...) você perde isso o direito humano de todo mundo"). E, na sua fala, demonstra uma confusão em torno do assunto.	<i>Direitos humanos é aquele direito de que todos sejam tratados iguais, que todos tenham saúde, família, comida, casa, coisas assim, básicas. Direitos humanos, tipo de todo mundo. Pergunta: Você acha que Direito dos Negros é Direitos Humanos? Resposta: ...Então nesse ponto eu acho que viola um grande direito, porque está aprendendo um monte de coisa ali. Não só a escola em si mas uma rede social, você está aprendendo o crescimento pessoal e um monte de coisa. Então como que você perde isso o direito humano de todo mundo. Se não tivesse esse preconceito assim não ia precisar de um direito só para os negros.</i>

<p>10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade</p>		<p>crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo</p>	<p>A entrevistada acredita que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade e perceber o desafio que existe para que essa diversidade venha enriquecer e auxiliar a coletividade. ("Talvez leve mais tempo assim. Também pode dar um resultado melhor"). Demonstra buscar soluções reais para o racismo ao manifestar que ações devem ser feitas com maior profundidade ("não é só jogar um monte de gente diferente e falar: í se virem!Í , " ... (suporte) psicológico para enfrentar esses preconceitos, criar grupos para falar "), ("ter um espaço para a gente falar sobre isso").</p>	<p><i>Pergunta: O que você acha da diversidade?Resposta: Eu acho legal. Eu fiz uma matéria no ano passado chamado diversidade nas organizações, que... quando a gente pensou ...algo que foi dado como ruim, por serem pessoas diferentes leva mais tempo para se chegar a um consenso, em um ponto final... Quando são pessoas iguais: é aqui isso aqui é, então tá bom. Talvez leve mais tempo assim. Também pode dar um resultado melhor. ... Tem que ser de um jeito que todos tenham voz e que todos se respeitem não é só jogar um monte de gente diferente e falar: ãse virem!ö (...) Pergunta: Que tipo de suporte seria? Resposta: Ah, eu não sei. É algo que já até falamos em aula, mas agora não sei í psicológico para enfrentar esses preconceitos, criar grupos para falar desses problemas, de dificuldades, e tal í . (...)Pergunta: o que você considera que poderia ser feito para que a relação entre brancos e negros melhorasse?Resposta: Então eu acho que deve ter um espaço para a gente falar sobre isso, em escola em casa, em todo lugar.</i></p>
---	--	---	--	---

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	A entrevistada mostra-se integrada com as atividades da Universidade, realiza atividade com bolsa, que teve acesso por estímulos de colegas, participou do CA junto com colegas.	<i>Na segunda, quarta e sexta passo todas as manhãs aqui. À tarde, tem vezes, eu vou para casa e tem vezes que eu fico aqui, fazendo coisas pendentes. Então, varia. Grande parte de meu tempo eu passo aqui, fazendo coisas aqui. Eu estou fazendo agora a bolsa de PIBIC, que termina agora em julho.(...)Pergunta: Como você ficou sabendo disso? Resposta: aqui volta e meia você ouve: ôAh, Pibic, Pibic, Pibic!!!ô. Na primeira aula, como calouros, eles falam de tudo que tem aqui, do PET, da PIBIC...eles despejam um monte de coisa, termina que a gente não capta o tanto de coisa..Quando cai a ficha mesmo de tudo que existe aqui, geralmente é por colegas. Aqui no CA, que é o point quando está sem aula o povo vem aqui(...) eu me lembro que nós fomos uma turma bem unida. A gente meio que invadiu o CA. E aí gente falou: ôdesculpa, a gente é calouro, a gente vai ficar aqui!ô E a gente foi chegando, chegando.</i>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos	A entrevistada demonstra ter uma relação de coleguismo boa. Descreve as características de seus colegas que define como uma grande diversidade ("tem gente de tudo o que é tipo aqui") , mas revela que não convive com nenhum cotista.	<i>Pergunta: Você tem muitos amigos aqui? Resposta: ...eu conheço muita gente, mas os meus amigos mesmo são poucos. Assim, que você convive que você conta coisas pessoais, eles são poucos. Pergunta: como eles são? Eles são bem diferentes. Tem uma que é bem básica, assim, que nem eu: uma blusa, calça jeans. Tem outro que é bem despojado e descolado. Já é todo cheio de celular novo e essas coisas novas. Tem outra que é pop. O legal é que tem gente de tudo o que é tipo aqui. Tem desde patricinha e o hippie, até aquele nerd. Aqui tem de tudo que você imaginar. Isso é bem legal aqui.(...) se existe cotista aqui não sei quem é. Eu não conheço e não convivo com muita gente cotista assim</i>

ENTREVISTADA M - NÃO COTISTA . UNB				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / branca / parda		não declarou	
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	A entrevistada descreve as primeiras fotos de pessoas brancas, não identificando a cor, etnia ou raça da pessoa. A partir do momento que vê a foto da pessoa negra, utiliza o componente cor, raça ou etnia, para descrevê-la. Em seguida, faz o mesmo com a pessoa asiática. Observa-se a tendência do entrevistado ver a pessoa branca como um ser humano universal e a pessoa negra como um ser racializado, pertencente a um grupo racial.	<i>a) Uma menina que está estudando na biblioteca e está sorrindo para a foto (branca).b) Uma garota que está estudando em sua casa (branca) c)E uma menina negra estudando na biblioteca d) Éí uma japonesa que ta numa exposição de um trabalho.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	A entrevistada manifesta a origem e não manifesta os aspectos étnico-raciais dos membros da sua família com clareza. Tem dificuldade em atribuir uma raça a seu membro familiar, mas aquilo que recusa fazer para sua família, faz com relação aos indígenas, grupo que estaria "mais afastados".	<i>Eu não sei... (riso)Minha mãe tem descendência portuguesa. Então(riso) vieram por aqui se misturaram. Meu pai biológico é de Costa Rica, então eu tenho um pouco de sangue latino, né? E....não, minha mãe também tem um pouco de descendência negra, indígena..... Então é uma mistura total assim...(riso). Pergunta: De que raça é sua mãe?Resposta: Acho que hoje em dia no Brasil não se classifica por raça. No máximo, os índios que estão muito afastados que não tiveram contato com a sociedade, assim. Sim, vamos dizer que eles também são sociedade, mas não a nossa sociedade. Tudo bem, aí a gente pode falar a raça indígena, mas acho que não existe mais esse tipo.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada constata a discriminação racial direta contra os negros, na universidade.	<i>Pergunta: Você acha que existe discriminação na universidade? Resposta: Acho que sim. Pergunta: Como se manifesta? Resposta: Tem os negros africanos aqui que fazem intercâmbio. E há um tempo atrás você ficou sabendo que teve a coisa do CEU e tal e eles foram fazer uma manifestação e fizeram uma passeata. Tinham uns gritos de guerra contra o racismo. E aí tinha um cara que falou assim: ãEu sou racista mesmo!õ.ãSou e eu não quero vocês aqui nãoõ.foi uma coisa queí nossa como que ele tem coragem de falar na cara dura, na frente daquele tanto de negro manifestando aqui, falando que estão sofrendo assim e fala isso, sabe?</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Constata a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade, a universidade.	<i>E se você entrasse numa escola e o dono da escola fosse negro e todos os funcionários fossem negros. Você acha que ele é racista?Eu acho que é racismo, porque não precisa todos serem negros, sabe? Será que ele fez uma seleção e só queria que negros trabalhassem lá, sabe? Não precisa disso, tem que tratar com igualdade. Pergunta: Você tem algum professor negro na UNB?Resposta: Não.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	A entrevistada constata a ocorrência da discriminação racial na estória hipotética.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: Esse é o tipo de situação que não tem como não falar que não foi racismo, né? Porque é que a negra pediu a carteirinha e a branca não, né?(í) Eu acho que isso aconteceuí porque além de racismo, isso é um preconceito. Ele tinha o preconceito que achava que negros não estudavam na universidade. Seria mais difícil ter um negro lá. Pode ser que a branca tivesse mais bem vestida ou alguma coisa bem assim. í</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial			A entrevistada demonstra perceber a sensação de maior vulnerabilidade que enfrenta a minoria ("Não posso te dizer que me sentiria totalmente à vontade assim, porque isso seria mentira"). E demonstra ter dificuldade em entender qual seria sua reação emocional se estivesse nessa situação.	<i>Pergunta: E se você entrasse na tua classe a partir de hoje e você visse que 80% da tua classe são de pessoas negras. Como você acha que você se sentiria? Resposta: A primeira coisa que eu iria pensar é: o que mudou aqui?(riso) Porque isso é muito difícil de acontecer. Mas eu me sentiria(í), não sei. Não posso te dizer que me sentiria totalmente à vontade assim, porque isso seria mentira.</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial			A entrevistada demonstra constatar a discriminação que acontece na relação entre negros e brancos na universidade associada à implementação da política de cotas. De forma mais confusa, visualiza as consequências disso para as pessoas negras ("poderia ter essa dificuldade de estudar")	<i>Pergunta: Você acha que isso alteraria teu desempenho nas aulas (o fato de ela ser minoria em uma sala em que 80% das pessoas seriam negras)? Não. Pergunta: Que dificuldades que você imagina que o cotista possa ter? Resposta: Primeiro é social, se as pessoas souberem que ele é cotista, e aí tem aquela coisa: ele entrou muito mais fácil que eu e tal. Então seria mais difícil de me relacionar com as pessoas. Rolaria esse preconceito. E poderia ter essa dificuldade de estudar, de não estudar tanto que nem as outras.</i>
3. Visibilidade sobre as consequências do racismo, os danos e os privilégios		visibilidade do prejuízo social para o negro	A entrevistada reconhece a condição privilegiada dos brancos e os danos à população negra na ocupação do espaço universitário.	<i>Na minha sala você pode contar nos dedos as pessoas negras.í porque eu sei que tem muita gente negra no país e a gente não convive com essas pessoas, tá muito dividido</i>

4. Estigma	Na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos de posições de chefia as pessoas brancas e para os cargos que privilegiam o trabalho manual, pessoas negras. Das 9 profissões, 3 foram preenchidas com pessoas brancas e 6 com pessoas negras; sendo que 1 das 2 profissões que privilegiam o trabalho intelectual e as 2 de posição de chefia foram preenchidas por pessoas brancas; a de artista, 1 das 2 que privilegiam conhecimento intelectual e as 4 que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - homem negro (figura 28); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 25); Professor Universitário - mulher negra (figura 20);</p> <p>Posições de chefia: Gerente do hotel - homem branco (figura 22); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem branco (figura 19);</p> <p>Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 23); Motorista de ônibus - homem negro (figura 30); Cabeleireiro(a) - homem negro (figura 17); Porteiro(a) do Hotel - homem negro (figura 31).</p>
5. Estereótipo		<p>características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo, mitos</p>	<p>A entrevistada associa a todos os membros do grupo negro a idéia de que se aproveitam da condição de serem inferiorizados para obter vantagens injustas ("o negro aproveita de que ele é negro e fala que aconteceu um ato de racismo, né?").</p>	<p><i>Pergunta 20* primeira etapa: é Isso também tem essas histórias que o negro aproveita de que ele é negro e fala que aconteceu um ato de racismo, né?</i></p>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)	Na comunicação verbal	culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo,	Diante da situação, a entrevistada revela que sentiria desconforto mais não consegue manifestar qual seria sua reação.	<i>Pergunta: E se você entrasse na tua classe a partir de hoje e você visse que 80% da tua classe são de pessoas negras. Como você acha que você se sentiria? Resposta: A primeira coisa que eu iria pensar é: o que mudou aqui?(riso) Porque isso é muito difícil de acontecer. Mas eu me sentiria(í), não sei. Não posso te dizer que me sentiria totalmente à vontade assim, porque isso seria mentira.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, impotência, contradição, justificativa defensiva	A entrevistada revela que o tema tratado na entrevista é difícil, e que tem dificuldade de saber as emoções e reações que teria em torno dele.	<i>As últimas perguntas foram difíceis. Eu me senti à vontade. Me abri e falei o que achava. Eu acho que é difícil, nem eu mesmo sei. Como você falou assim da sala com alunos negros. Eu acho que eu agiria assim, mas será que na aula mesmo eu agiria assim? Eu não tenho tanta certeza.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada teve poucas oportunidades de debater o assunto, sendo um delas decorrente do debate sobre política de cotas.	<i>Eu discuti em minha sala de aula (sobre cotas), com o professor de redação, no colegial. Na família não, mas com amigos sim.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada demonstra ter tido a oportunidade de debater e refletir sobre o assunto com amigos, e consegue perceber e falar sobre alguns mecanismos das pessoas em torno da questão racial ("De querer demonstrar para as pessoas que não tem preconceito") .	<i>Pergunta: sobre discriminação racial, alguma vez você discutiu? Resposta: No colegial. Tem uma amiga que é muito racista. E ela não gosta, porque ela diz esse preto, não sei o que, não sei o que. E a gente fica discutindo com ela, sabe? Porque não dá para pensar assim, sabe? E tem uma outra amiga que o sonho dela é casar com o negro. E eu não sei se é uma forma de impressionar as pessoas, sabe? De querer demonstrar para as pessoas que não tem preconceito.</i>
7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	A entrevistada analisando o quadro que ela mesma fez na entrevista, pôde perceber que pratica o preconceito e a conduta discriminatória.	Após montar o quadro com os personagens e as profissões, ela olhou para o quadro e disse: <i>Bem preconceituosa a minha escolha</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Relação do racismo com os princípios de direito fundamentais	reconhecimento do direito a ser tratado desigualmente (discriminação positiva)	A entrevistada não entende a discriminação positiva como uma forma de promover a igualdade e os direitos humanos.	<i>Direitos humanos? (í)Acho que não sei muito bem o que é não. É difícil. São direito que as pessoas(riso) têm em uma sociedade, assim. Pergunta: Você acha que o direito dos negros é direitos humanos? Resposta: Eu acho que é. Mas estaria excluindo os negros dos humanos. Já tem que tá lá dentro dos direitos humanos. Pergunta: E o tema da discriminação racial, você acha que é tema de direitos humanos? Resposta: É.</i>

<p>9. Manifestação da solidariedade</p>		<p>crença de que a relação multi- étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo</p>	<p>A entrevistada demonstra acreditar que as experiências das pessoas na diversidade são enriquecedoras para a coletividade e percebe o desafio que existe para que essa diversidade venha enriquecer e auxiliar a coletividade. ("Então com a diversidade é difícil, por que...").</p>	<p><i>Diversidade? Eu acho que o sistema queria deixar todo mundo igual, porque seria mais fácil de... controlar. Então com a diversidade é difícil, porque a diversidade tem pensamentos diferentes, tem pessoas com gosto diferentes e cultura diferente. E eu acho que tem que ser assim, é muito mais interessante conhecer uma pessoa diferente do que uma pessoa igual a você. Porque eu acho que o conhecimento vai crescendo, você vai conhecendo pessoas diferentes. Você adiciona o seu conhecimento a outra pessoa e forma outra. Por exemplo, se você tiver o mesmo pensamento dela, vão continuar naquilo, não vão discutir, não vai estar concentrando.</i></p>
			<p>Apesar de a entrevistada ter manifestado que a conduta da estória hipotética caracteriza-se como uma conduta racista, demonstra não ser solidária àquilo que a pessoa negra explicita como algo que lhe prejudica. Demonstra não ser solidária aos mecanismos de luta explícita contra o racismo por via institucional.</p>	<p><i>Pergunta 20* primeira etapa: í Éí Isso também tem essas histórias que o negro aproveita de que ele é negro e fala que aconteceu um ato de racismo, né? (riso) Eu acho que é uma situação de que ela se atrasou.í Pode se dizer que o cara deixou ela entrar porque era branca, né.(riso) Então foi racismo dele. Mas ela deixou as coisas caírem e se atrasou ali na porta(riso).</i></p>

			A entrevistada demonstra buscar soluções para a eliminação do racismo, como uma questão importante ("eu acho que um assunto que tem que se discutir").	<i>Pergunta: Em sua opinião o que se poderia se fazer para melhorar a situação de brancos e negros? Resposta: Nossa!!! Que pergunta!! (riso) Meu Deus, o que eu faria? Isso é uma coisa que tem que educar desde pequeno, as criancinhas, os bebês que estão nascendo tem que começar a criar com uma visão diferente. Não é só as novelas colocarem sempre as empregadas negras. Eí uma vez ou outra vamos mudar, vamos colocar um negro que é rico que vai se chamar foguinho e vai ter uma barba engraçada. E ele vai ser o engraçado da novela. Tem que começar ai, dos desenhos serem diferentes, os programas de televisão, os pais se conscientizarem e falarem com os filhos.... Começa ai, na formação, né? (...) Pergunta: se você fosse convidada a assistir uma palestra sobre discriminação racial você iria? Resposta: Eu iria. Eu hesitaria um pouco. Porque as pessoas estão falando a mesma coisa, não acrescenta nada, sabe como que é? Mas eu acho que um assunto que tem que se discutir.</i>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	A entrevistada revelou que não participa das atividades acadêmicas oferecidas pela universidade, mas que passa bastante tempo na universidade "conversando com os amigos").	<i>eu chego aqui umas oito horas e saio só às seis. Mas nem sempre eu tenho aula o dia inteiro. Eu tenho alguns intervalos, só geralmente nesses intervalos ou eu vou para alguma sala estudar com os amigos ou fico só conversando com eles e tal. E não participo de CA, não gosto disso.</i>

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos	A entrevistada demonstra ter uma relação de coleguismo com outros alunos que possuem característica étnico-racial diferentes.	<i>Meus amigos? Eu converso com todo mundo da minha sala. Eu converso com todo mundo, mas naturalmente começam a se formar os grupinhos, né? Então tem umas meninas que eu converso muito, a J e a M. Tem os meninos do terceiro semestre que a gente conheceu também. M é pardinha. (...) J, morena clara, moreno nosso assim, que não é escuro. Tem o W que é bem moreno, é alto e é magrinho. Tem o outro, o H. Ele é bem clarinho assim e ele é baixinho. Pergunta: Você conhece algum cotista aqui na Universidade? (...) Cotista? Não. Acho que na minha sala não tem. Pergunta: Mas amigos negros você tem? Resposta: Tenho, mas eu não perguntei para eles.</i>
--	--	--	--	---

ENTREVISTADO N - NÃO COTISTA - UERJ				
CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	INDICADORES	ASPECTOS SIGNIFICATIVOS	RELATOS DE ENTREVISTA
identidade étnica	negra / <u>branca</u> / parda			<i>ela é assim como eu, branquinha, assim.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial na descrição das pessoas das fotos de estudantes negros, brancos e asiáticos	o entrevistado descreve as fotos de pessoas brancas, não manifesta a cor, etnia ou raça das pessoas.	<i>a) a pessoa está com um sorriso, não muito espontâneo, tá em cima do livro...blusa azul, cabelo longo. (branca) b) é uma menininha, tá fazendo um trabalhinho...muito novinha, bonitinha...(banca) c) parece uma daquelas pessoas que faz evento para a natureza... distribuindo panfleto... (asiática) d) parece uma pessoa estudiosa, não tira o olho do livro, de blusa verde.....(negra) e) pessoa que eu me simpatizei também, um cara montando um átomo... (branco) f) estudando, mais na dele, não olha pra câmera.... (negro)</i>

1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		utilização do componente étnico-racial para descrever membros da família e a si próprio	O entrevistado não identifica os componentes étnico-raciais de sua família, tem dificuldade de racializar membros da sua família e manifesta ter ficado incomodado com a pergunta ("ela não é cachorro, não, mas....Fiquei meio chateado").	<i>Pelo que sei, minha família veio da Itália, por parte de mãe, e, por parte de pai, veio de Portugal, é mais ou menos assim....Pergunta: Que raça que é sua mãe? Resposta: Não sei, ela não é cachorro, não, mas....ela é assim como eu, branquinha, assim, Fiquei meio chateado.</i>
1. A visibilidade da diversidade étnico-racial e a racialização de si e do outro		noção sobre o conceito social de raça na utilização do componente étnico-racial na descrição das relações sociais	O entrevistado manifesta que acha "errado" dividir as pessoas por raças. Prefere utilizar o termo <i>etnia</i>. E utiliza mais as características fenóticas e as diferentes cores de pele das pessoas para fazer a diferenciação, sem atribuir o conteúdo social da divisão desses grupos na descrição que faz.	<i>Pergunta: Você dividiria as pessoas em raças, como é isso pra você? Resposta: Não sei, eu fui criado educado achando isso errado, então... Eu chamaria de <i>etnia</i>. Pergunta: E como é que você dividiria? Resposta: Ah, normal, tem cara que é preto, tem cara que é branco, tem cara que é a mistura dos dois, tem cara que é mais asiático, ...tem os índios também, tem muita mistura. A diferença é a cor... o índio tem menos pêlo, são morenos, não é um moreno da mistura do negro com o branco, é um pouco diferente, o... cabelo é liso... o negro é negro, a maioria deles costuma ser mais bruto, sabe?... mais forte.... E o branco, também tem a mistura no branco, né? Tem branco mais para o urso polar, alemão, tem o branco que não é tão branco assim, nem é negro, que é como a maioria da gente é...</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata as dificuldades que os cotistas enfrentam na relação com outros alunos ("inimizades", "piadas", "alguns têm vergonha de falar").	<i>Pergunta: Tem alguma dificuldade que você acha que o cotista passa, além das dificuldades nas matérias? Resposta: às vezes tem umas inimizades com as pessoas, mas é porque o cara não gosta da pessoa, mas não tem nada a ver, assim, com...() algumas pessoas devem fazer piadas, de vez em quando, ... mas fora a piada, não.() Pergunta: Como você soube que eles eram cotistas? Resposta: Conheço alguns... Falo com todo mundo, né?.....Aqui, metade são cotistas. Às vezes um fala.... Alguns têm vergonha de falar, mas..</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Na Universidade, o entrevistado não constata a discriminação racial, nem direta, nem a indireta constitucional.	<i>Pergunta: Você acha que existe racismo aqui na universidade? Resposta: Aqui é uma universidade pública, então, tem todo tipo de pessoa: pessoa com dinheiro, pessoa pobre, pessoa negra, pessoa branca, tem índio, tem tudo. E você não tem como... É complicado até você ter separação, pelo menos no meu curso...então, não tem esse negócio de racismo, não vejo isso... Pergunta: Você tem algum professor negro? Resposta: que eu lembre, não...é possível...</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	Observa-se que só foi possível constatar a discriminação racial institucional quando foi invertido o papel social dos grupos branco e negros de ocupação de local de privilégio na sociedade.	<i>Pergunta: Se você entrasse em um colégio e visse que o dono é negro e todos os funcionários são negros, você ia achar que ele é racista?Respostas: depende o que ele fosse falar, é por que.... Se tivesse todo mundo mesmo negro, eu ia começar a achar que era sim. É estranho, né? Pensa bem, é um tanto quanto estranho....</i>
2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado demonstra não estar certo de que ocorreu ou não a discriminação racial na conduta da estória hipotética.	<i>Pergunta 20* primeira etapa: Esse caso aqui é meio pesado...ou o cara conhecia a menina e já sabia que ela era aluna, ou se ele não conhecia, é um tanto quanto... a atitude é assim... racista.</i>

2. Visibilidade sobre a ocorrência da discriminação racial		visibilidade do tratamento desigual direto ou indireto que prejudica socialmente o negro, seja pela neutralidade, seja pela diferenciação negativa	O entrevistado constata a ocorrência de discriminação racial direta praticada contra os negros, e pelos negros contra os negros também, na cidade.	<p><i>Pergunta: Você acha que existe racismo na sociedade?</i> <i>Resposta: Na sociedade existe. Eu sou contra, mas existe.</i> <i>Pergunta: Como ele se manifesta?</i> <i>Resposta: Às vezes fica nítido na cara da pessoa. Que ela olhou assim, que ela ficou olhando muito, sabe? Estranho... ou então, por exemplo, às vezes a pessoa fala...to meio enrolado para explicar, né? as vezes a pessoa fala como se fosse racismo mas brincando, não chega a ser racismo mas uma brincadeira. Eu já vi uma figura aqui na faculdade mesmo, ele é o mais escuro de todos os meninos assim, aí o outro menino que era mais moreno fez uma besteira, daí: "oh, esse aí, tinha que ser para fazer uma besteira." (...) ... O cara vai falar alguma coisa, mas , ele também é moreno... as vezes, é engraçado, você pode ver...tem muita pessoa que é negra e fala assim: "aquele lá é negro, tá fazendo merd..." mas ele também é?</i></p>
--	--	--	---	---

4. Estigma	na comunicação não verbal	<p>escolha de papéis profissionais para as pessoas das fotos de homens e mulheres; brancos(as) e negros(as); de faixas etárias de 20 a 30 anos, de 31 a 59 anos, acima de 60 anos.</p> <p>Indicadores: profissionais brancos (as) - negros (as) e cargos profissionais artista, que privilegia conhecimento intelectual, manual e posições de chefia.</p>	<p>Observa-se a tendência da entrevistada de reproduzir os estigmas sociais, escolhendo para os cargos que privilegiam o trabalho intelectual as pessoas brancas e para a maioria dos cargos que privilegiam o trabalho manual, as pessoas negras. Das 9 profissões, 3 foram preenchidas com pessoas brancas e 6 com pessoas negras; sendo que as 2 profissões que privilegiam o trabalho intelectual e as 1 das 4 que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas brancas; a profissão de artista, as 2 de posição de chefia e as 3 das 4 que privilegiam trabalho manual foram preenchidas por pessoas negras.</p>	<p>Profissional Artista: Pianista - homem negro (figura 28); Profissão que privilegia conhecimento intelectual: Médico (a) plantonista - homem branco (figura 19); Professor Universitário - homem branco (figura 27);</p> <p>Posições de chefia: Gerente do hotel - mulher negra (figura 23); Diretor (a) de Marketing de uma loja de departamento - homem negro (figura 18);</p> <p>Profissões que privilegiam o trabalho manual: Arrumador (eira) do Hotel - mulher negra (figura 24); Motorista de ônibus - homem negro (figura 17); Cabeleireiro(a) - homem negro (figura 31); Porteiro(a) do Hotel - homem branco (figura 32).</p>
5. Estereótipo		<p>características atribuídas genericamente a todos os membros de um grupo, mitos</p>	<p>O entrevistado atribui característica física, ou comportamental, não comprovada a um grupo étnico que define como negro.</p>	<p><i>...o negro é negro, a maioria deles costuma ser mais bruto, sabe?...</i></p>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			<p>O entrevistado manifesta as dificuldades que os cotistas enfrentam na relação com outros alunos, mas JUSTIFICA, NEGANDO a causa racial.</p>	<p><i>Pergunta: Tem alguma dificuldade que você acha que o cotista passa, além das dificuldades nas matérias?Resposta: às vezes tem umas inimizades com as pessoas, mas é porque o cara não gosta da pessoa, mas não tem nada a ver, assim, com...() algumas pessoas devem fazer piadas, de vez em quando, ... mas fora a piada, não.</i></p>

6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)		culpa, vergonha, irritabilidade, raiva, exaustão, confusão na fala, negação, medo, dissimulação, sensação de solidão, tristeza, sensação de não pertencimento, contradição, justificativa defensiva	O entrevistado NEGA-se a enfrentar o conflito da pergunta - não responde.	<i>Pergunta: Se você entrasse na sua sala hoje e 80% das pessoas fossem negros, o que você sentiria? Resposta: (riso) não posso sentir isso porque 70% das pessoas da minha classe são brancas (riso).</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			O assunto provoca uma AGRESSIVIDADE. O entrevistado manifesta um desejo de agir com agressividade física no caso de injustiça representado na estória hipotética.	<i>Pergunta 20* : Se eu fosse a Ana (negra) eu estrangulava o cara. Eu ia tentar argumentar, mas se não desse, eu ia estrangular o cara.</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito (com o diverso)			O entrevistado percebe e revela que o assunto lhe provoca confusão.	<i>Uma pedra. Tive dificuldade de expressar minhas idéias. Ficaram confusas...</i>
6. Reações emocionais na relação com o preconceito			Chateação	<i>Pergunta: Que raça que é sua mãe? Resposta: (...) Fiquei meio chateado.</i>

7. Formas e Oportunidades de elaboração das experiências relacionadas ao racismo		oportunidades de reflexão sobre o tema racismo nos espaços sociais (família, escola, mídia, amigos)	O entrevistado manifesta que teve oportunidades de constatar a ocorrência da discriminação racial direta durante sua vida ("Bom, eu cansei de vê gente falando:" porque é negro, tinha que fazer besteira"); Demonstra não ter tido oportunidades significativas de debater e refletir sobre o assunto, mas teve orientações morais sobre o que é correto ou incorreto pensar ou agir ("desde pequeno, tanto na minha família, como na escola, se mostrava que não é um bom caminho ser racista", " eu fui criado educado achando isso errado").	<i>Pergunta: Você alguma vez teve a oportunidade de conversar sobre o assunto preconceito, racismo, na vida, na família, escola? Resposta: Bom, eu cansei de vê gente falando:" porque é negro, tinha que fazer besteira"..não, só desde pequeno, tanto na minha família, como na escola, se mostrava que não é um bom caminho ser racista.(...)</i> <i>Pergunta:Você dividiria as pessoas em raças, como é isso pra você? Reposta: Não sei, eu fui criado educado achando isso errado, então...</i>
8. Abordagem teórica sobre o tema	Diversidade x Igualdade x Racismo	Confusão sobre os agrupamentos na diversidade, sobre a diferenciação positiva - a diferenciação negativa (quando é um valor a diversidade e quando não é).	Para o entrevistado, o fato de simplesmente existirem pessoas com especificidades diversas no mesmo espaço, não existe racismo, que, nesse momento, define como sendo uma "separação" ("Aqui (...) tem todo tipo de pessoa(...) E você não tem (...) separação, (...) não tem esse negócio de racismo").	<i>Pergunta: Você acha que existe racismo aqui na universidade? Resposta: Aqui é uma universidade pública, então, tem todo tipo de pessoa: pessoa com dinheiro, pessoa pobre, pessoa negra, pessoa branca, tem índio, tem tudo. E você não tem como... É complicado até você ter separação, pelo menos no meu curso...então, não tem esse negócio de racismo, não vejo isso...</i>

9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado, apesar de dizer que a diversidade é uma coisa boa, não demonstra acreditar que ela venha lhe enriquecer e auxiliar ("respeito, mas não quero, mas pra conversar, acho legal..").	<i>Diversidade: Acho diversidade boa, tem que ter bastante diversidade, se não iria ser tudo igualzinho e não ia ter graça. Porque você acha boa diversidade? Resposta: sei lá... Eu não sei explicar assim...Se chega um menina com um chapéu na cabeça, meias até o joelho, para ser minha namorada, respeito mas não quero, mas pra conversar, acho legal...</i>
9. Manifestação da solidariedade		crença de que a relação multi-étnica auxilia a coletividade, na solução de problemas coletivos e individuais; disponibilidade para a busca real de soluções para o racismo	O entrevistado não demonstra acreditar que a relação multi-étnica enriquece e auxilia a coletividade, pois não busca soluções reais para a melhora da relação multi-étnica. Acredita que o fato de juntar as pessoas ("todo mundo ficar junto") é a "melhor coisa" para melhor a relação entre negros e brancos, desconsiderando os desafios para a eliminação das condutas discriminatórias. Com relação a outros eventos, acha "que não precisa".	<i>Pergunta: Alguma coisa para melhorar a relação entre brancos e negros, como eventos na universidade? Resposta: Acho que não precisa, já tem muito, já. Teve muito aqui, mas eram eventos na época do início da política de cotas....(...) O que você faria para melhorar a relação entre brancos e negros no Rio de Janeiro? Resposta: primeiro, acabar com as cotas, (...) Porque eu estou separando, estou começando a tratar as pessoas que deveriam ser iguais, desiguais....Me perdi...o que fazer?.. Não sei, não tenho uma idéia. (...) Resposta: Fazer atividades que os dois convivam juntos...atividades esportivas, por exemplo, é a melhor coisa para todo mundo ficar junto, ... esporte tanto une que na nossa faculdade tem campeonato de futebol e está todo mundo lá misturado.</i>

10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		Integração com os colegas da universidade; oportunidades profissionais que surgem a partir dessa integração; acesso às oportunidades que o ambiente acadêmico oferece	O entrevistado está integrada com as atividades da Universidade, tendo sido membro do Centro Acadêmico, atualmente só estuda e tem uma relação de coleguismo com os alunos.	<i>Uma pessoa que conversa com todo mundo, é brincalhão, já fui membro do Centro Acadêmico, tentando melhorar a universidade, agora estou fazendo muitas matérias, então não estou estagiando...passo o dia inteiro na universidade.</i>
10. Integração com as ofertas de desenvolvimento da Universidade		relação de coleguismo entre o entrevistado e os alunos	O entrevistado demonstra ser bastante relacionado com os colegas. Demonstra não ter relações mais profundas com os colegas da universidade, e o mesmo ocorre com os alunos cotistas, com quem mantém uma relação de coleguismo.	<i>Aqui eu tenho várias turmas que eu saio, mas amigos mesmos são mais os que moram perto da minha casa. Falo com todo mundo, mas os mais próximos são mais ou menos como eu, assim, (...) O meu contato assim (com os cotistas) é só de conversar, jogar alguma coisa...,mas não tenho contato disso tudo com eles.</i>

FOTOS PARA A PERGUNTA 1

FOTOS DA PERGUNTA 2

FOTOS PARA A PERGUNTA 3

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, Theodor W. *Educação e Emancipação*. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

AGRAVO DE INSTRUMENTOS N. 2005.04.01.006358-2/PR. Sistema de cotas Raciais e Sociais.

ALVES, José Augusto Lindgren. *A Arquitetura Internacional dos Direitos Humanos*. São Paulo: Editora FDT, 1997.

ALVES, José Augusto Lindgren. *Diferencialismo e igualitarismo na luta contra a discriminação racial*. Revista da USP, dez/jan/fev, 2005/2006.

ALVES, José Augusto Lindgren. *Os direitos humanos na pós modernidade*. São Paulo: Editora Perspectiva, 2005.

ANDORNO, Roberto. The paradoxal notion of human dignity. *Rivista Internazionale de Filosofia del Diritto*, serie V, ano LXXVIII, n. 2, aprile/giugno, 2001, p. 151 a 168.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARRETO, Vincente. Universalismo, Multiculturalismo e Direitos Humanos. In: PINHEIRO, Paulo Sérgio e GUIMARÃES, Samuel Pinheiro (orgs.). *Direitos Humanos no Séc XXI*. Brasília, Senado Federal, 2002.

BENEVIDES, Maria Victoria de Mesquita. Cidadania e direitos humanos. *Caderno de pesquisa Fundação Carlos Chagas*, nº 104, Direitos Humanos, Cidadania e Educação, 1998.

_____. Artigo: *Educação em Direitos Humanos: de que se trata?* Palestra de abertura do Seminário de Educação em Direitos Humanos. São Paulo, 18/02/2000.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branquitude ó o lado oculto do discurso sobre o negro. In: CARONE, Iray e BENTO, Maria Aparecida Silva (orgs.). *Psicologia Social do Racismo*. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda., 1991.

_____. *Elogio da serenidade e outros escritos morais*. São Paulo: Editora Unesp, 2002.

BRASIL. *Constituição Federal República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal. Centro Gráfico. 1988.

CANDAU, V. Educação em Direitos Humanos. *Revista Novamerica*, n. 78. Rio de Janeiro, 1998.

CANDAU, Vera Maria. *Oficinas Pedagógicas de Direitos Humanos*. Petrópolis: Vozes, 1995.

CARVALHO, José Sérgio de. Educação e Direitos Humanos: experiências em formação de professores e em prática escolares. In: SCHILLING, Flávia (org.). *Direitos Humanos e Educação ó Outras palavras, outras práticas*. São Paulo: Editora Cortez, 2005.

CARVALHO, Adalberto Dias de. *Utopia e Educação*. Porto, PT: Porto Editora, 1994.

CARVALHO, José Sérgio Fonseca de (org.). *Educação, Cidadania e Direitos Humanos*, Petrópolis: Editora Vozes, 2004.

_____. Democratização do ensino. *Revista e Pesquisa*, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 327-334, maio/ago, 2004.

_____. Educação e Direitos Humanos: experiências em formação de professores e em prática escolares. In: SCHILLING, Flávia (org.). *Direitos Humanos e Educação ó Outras palavras, outras práticas*. São Paulo: Editora Cortez, 2005.

CHAUÍ, Marelena. Cultura e racismo. Aula inaugural na Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo em 10.03.1993. *Revista [on line] Vermelho ó Revista Teórica, Política e de Informação*. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/museu/principios/anteriores.asp?edicao=29&cod_not=1062>. Acesso em: <13 ago. 2007>.

CHNAIDERMAN, Miriam. Racismo, o estranhamento familiar: uma abordagem psicanalítica. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz; QUEIROZ, Renato da Silva (orgs.). *Raça e diversidade*. São Paulo: EDUSP, 1996.

COMPARATO, Fábio Konder. Igualdades, Desigualdades. *Revista Trimestral de Direitos Público*, Capítulo 27. Editora Senado Federal, São Paulo, 1993.

COMPARATO, Fábio Konder. *Ética*. São Paulo: Cia das Letras, 2006.

_____. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. Fundamento dos Direitos Humanos. *Revista de Estudos Avançados*, 2000, p. 53 a 74.

CROCHIK, José Leon. *Preconceito, indivíduo e cultura*. São Paulo: Editora Robe, 1995.

DISKIN, Lia e ROIZMAN, Laura. *Paz como se Faz ? ó Semeando cultura e paz nas escolas*. Rio de Janeiro: UNESCO, Associação Palas Athena, 2002.

DONOSO, Patrício. Três conceitos em um debate sobre educación y derechos humanos. In: *Democracia Pedagógica y Derechos Humanos*. Lima: CEAAL e Instituto Peruano de Educación em Derechos Humanos y la Paz, 1995.

FREEMAN, Michael, Direitos Humanos Universais e Particularidades Nacionais. In: PINHEIRO, Paulo Sérgio e GUIMARÃES, Samuel Pinheiro (orgs.). *Direitos Humanos no Século XXI*. Brasília: Senado Federal, 2002.

FRY, Peter. *Discriminação e Racismo*. São Paulo: Editora Daedalus, 2000.

FRY, Peter. Ciência social e política étnica no Brasil. In: *Revista da USP*, dez/jan/fev 2005/2006.

GOFFMAN, Erving. *Estigma*. Rio de Janeiro: Editora Guanabara koogan, 1982.

GOMES, Joaquim Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, R. E.; LOBATO, F. *Ações afirmativas: Políticas Públicas contras as desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

KAMEL, Ali. *Não somos racistas*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2006.

LAFER, Celso, *A Internacionalização dos Direitos Humanos, Constituição, Racismo e Relações Internacionais*. Barueri: Editora Manole, 2005.

MAGENDZO, Abraham. *Educación em derechos humanos ó um desafio para los docentes*. Santiago: LOM Ediciones, 2006.

MAGENDZO, Abraham. Educación en la no-discriminación: Una condición para la democracia. In: *Democracia Pedagógica y Derechos Humanos*. Lima: CEAAL e Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz, 1995.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação Afirmativa: História e debates no Brasil. *Caderno de Pesquisa*, n. 117, novembro/2002.

MUNANGA, Kabengele. Psicologia e Racismo: Uma Autocrítica Necessária I. In: COMISSÃO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS do Conselho Federal de Psicologia. *Psicologia e Direitos Humanos: Subjetividade e Exclusão*. São Paulo: Casa do Psicólogo; Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia, 2004.

PAREKH, Bhikhu. *Rethinking Multiculturalism ó Cultural Diversity and Political Theory*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2000.

RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação. Discriminação Direta, Indireta e Ações Afirmativas*. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2008.

SANTOS, Gislene Aparecida dos Santos. Filosofia e as Gentes ó um estudo sobre a origem das diferenças. In: _____. *Valores, Preconceito e Práticas Educativas*. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 2005.

SARMENTO, Daniel. *Livres e Iguais ó Estudos de Direito Constitucional*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

SEGATO, Rita Laura. Cotas: por que reagimos? *Revista da USP*, dez/jan/fev 2005/2006.

SCHILLING, Flávia. Da declaração à ação: desafios para o trabalho de educação em direitos humanos. *Observatório de Políticas Públicas de Derechos Humanos em el Mercosul ó um compromisso regional*. Montevideú, 2004.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo:Editora Schwarcz Ltda, 2004.

SILVA, Humberto Pereira da. *Educação em Direitos Humanos: Conceitos, Valores e Hábitos*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação da Faculdade de Educação da USP, sob a orientação da Profa. Dra. Maria Victória de Mesquita Benevides. São Paulo, 1995.