

AFRODESCENDENTES E SUAS RELAÇÕES SOCIOESPACIAIS NA UEPG: ESPAÇOS DE VISIBILIDADE E INVISIBILIDADE

THE AFRICAN DESCENDANT AND ITS SOCIOSPATIAL RELATIONS IN UEPG: SPACES OF LUMINOSITY AND SPACES OF INVISIBILITY

LOMBARDI, Anna Paula¹

LÖWEN SAHR, Cícilian Luiza²

RESUMO

A política de afirmação vem buscando a inclusão de afrodescendentes em diversos segmentos da sociedade. Nas universidades, tal política é evidenciada tanto no ingresso de docentes, discentes e funcionários, como na sua inserção nos espaços de ensino, pesquisa e extensão, e também em espaços administrativos. Embora seja uma política com diretrizes homogeneizante, isto não garante uma abrangência espacial igual em todos os lugares, evidenciando-se espaços com maior visibilidade e espaços de total invisibilidade. Desta forma, busca-se analisar a inclusão espacial dos afrodescendentes na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), identificando espaços de inclusão e espaços interditos, como subsídio para uma ação extensionista futura. Para tanto, são levantados primeiramente dados secundários junto às diferentes Pró-Reitorias desta instituição (legislação, editais, estatísticas, etc.), bem como a literatura já produzida intra e extra "muros" relacionada à questão. Num segundo momento, aprofunda-se a investigação através de pesquisa qualitativa junto aos "sujeitos" deste processo. Embora as ações afirmativas se enquadrem em políticas de inclusão, estas trazem consigo contradições, acirrando também preconceitos e, conseqüentemente, interdições, que necessitam ser combatidas.

PALAVRAS-CHAVE: Afrodescendentes. Políticas afirmativas. Inclusão social. Espaços interditos. Ações extensionistas.

ABSTRACT

The policy statement has been seeking the inclusion of African descendant in various segments of society. At universities such policy is evidenced by both the influx of teachers, students and staff as well as their inclusion in the places of education, research and extension, and also in administrative units. Although a

¹ Geógrafa, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Geografia - Mestrado em Gestão do Território - da UEPG. email: ap.lombardi35@gmail.com

² Geógrafa, Doutora em Geografia Humana pela Universität Tübingen (Eberhard-Karls). Docente nos Programas de Pós-graduação em Geografia da UEPG e da UFPR. email: cicilian@uol.com.br

policy with homogenizing guidelines, this does not guarantee its spatial extent, demonstrating spaces of more “luminosity” and spaces of total invisibility. Thus, this study seeks to analyze the spatial inclusion of African descendant in Ponta Grossa State University (UEPG), identifying areas of inclusion and forbidden spaces. For this purpose, secondary data are collected primarily alongside the different Deans’ offices of this institution (legislation, notices, statistics, etc.) as well as from the literature that has been produced within and outside the “walls” related to the issue. Secondly, it deepens into research by qualitative research with the “subject” of this process. Although affirmative action falls into policies of inclusion, they bring with themselves contradictions, also exacerbating prejudices and therefore bans.

KEYWORDS: African descendant. Quota policy. Social inclusion. Forbidden spaces. UEPG.

INTRODUÇÃO

Há tempos se reconhece que se vive em uma sociedade desigual. Ao mesmo tempo em que alguns lutam por eliminar as diferenças e atingir uma situação plena de igualdade, não se pode negar que a sociedade em si é preconceituosa, discriminatória e, dessa maneira, não permite oportunidades iguais para todos. A concepção de igualdade é legitimadora da exclusão socioespacial. Dessa forma, é preciso se reconhecer a ação discriminatória para poder garantir ações extensionistas de inclusão de pessoas ou grupos.

A discriminação é a distinção segundo critérios fundados em características, atributos ou orientação de pessoa ou grupos. É neste contexto de contradições que se desenvolvem determinadas políticas públicas para o Brasil, que buscam intervir em favor dos excluídos e discriminados, entre eles os afrodescendentes³. As políticas afirmativas de Estado surgem com o intuito de incluir estes nos mais diversos segmentos da sociedade.

Assim, o princípio da diferença entre grupos vem subsidiando a formulações das chamadas “políticas de cotas”, que tem sido implementadas através de leis federais, estaduais e institucionais. Por meio destas, são destinados percentuais de vagas aos afrodescendentes.

O presente estudo busca analisar o papel das políticas afirmativas na inclusão socioespacial de afrodescendentes na UEPG, apontando espaços de inclusão e espaços interditos, como subsídio para uma ação extensionista futura. Para tanto, foram utilizados levantamentos de dados secundários junto às diferentes Pró-Reitorias da UEPG: a legislação que regulamenta as políticas de ações afirmativas em diferentes escalas de poder; os editais que permitem vagas a discentes, funcionários e docentes afrodescendentes; as estatísticas e relatórios relacionados à política de cotas da instituição, bem como a literatura produzida intra e extra “muros” relacionada à questão. O levantamento dos dados primários aprofundou-se nesta pesquisa-extensionista através do uso de técnicas qualitativas junto aos “sujeitos” deste processo.

Portanto, esse artigo traz uma reflexão para uma futura ação extensionista em relação à política de cotas e a sua contribuição à inclusão de discente, docentes e funcionários afrodescendentes na UEPG. Embora, tal política tenha caráter específico, observa-se que isto não garante sua abrangência espacial. Verificam-se espaços com maior “luminosidade” e espaços de total “invisibilidade”.

³ Utiliza-se neste artigo o termo “afrodescendente” como preferencial por se tratar de uma categoria mais abrangente do que a de “negro”, cuja compreensão muitas vezes é atribuída a características físicas marcantes.

OS AFRODESCENDENTES E SUAS RELAÇÕES SOCIOESPACIAIS: REFLEXÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

Como resultado das discussões sobre ação afirmativa no Brasil, em especial na segunda metade dos anos de 1990, assiste-se a uma mudança de postura positiva em relação ao tratamento conferido à luta empreendida pelos movimentos dos afrodescendentes no Brasil. Os espaços também se adaptam a essa nova era no processo de mudanças e transformações da sociedade ao longo desses anos.

A importância dessas transformações de posicionamento para com os afrodescendentes, de acordo com Ianni (2004), é a formação socioespacial brasileira. Passa-se a se considerar que a história não é homogênea e estática, desta forma, esse movimento é alimentado pelas alterações das forças sociais internas e externas que direcionam as mudanças, rupturas e expansão do processo de dominação social.

Segundo Silva A. (2008), foi a partir do século XV que os europeus começaram a ter contato direto com os africanos. Entre o século XV e XIX, milhões de seres humanos foram levados de navios pelos traficantes europeus para trabalharem como escravizados em nações européias, como Espanha, Portugal, Holanda e Inglaterra. As Américas foram um dos principais destinos desse contingente. Nos países da América, em especial no Brasil, esse tipo de escravidão foi muito brutal, injusta e perversa. Foi esse cenário negativo que impulsionou os movimentos dos afrodescendentes no Brasil.

Como a Geografia é uma ciência que tem como objeto principal estudar o espaço geográfico que corresponde ao palco das realizações humanas, ela não pode se furtar a análise destas mudanças e transformações com relação aos afrodescendentes. Para Santos (2004, p. 213), “a construção do espaço é obra da sociedade em sua marcha histórica ininterrupta”.

A produção dos espaços social e histórico dos seus antepassados, desde sua chegada no Brasil, foi sendo determinada por um modo de organização baseado em ideologias enraizadas na sociedade, resultando até os dias atuais em preconceitos, diferenças e desigualdades. Para Callois (1964, p. 58), “o espaço impõem a cada um determinado feixe de relações, porque cada coisa ocupa um lugar dado”. Assim, os espaços sociais dos afrodescendentes não possuem as mesmas oportunidades e características dos demais.

Do ponto de vista geográfico, o espaço é analisável por intermédio da reconstituição da história e sua produção. No entanto, o processo de produção social dos afrodescendentes é assumido através de lutas e movimentos sociais criados com o intuito da igualdade racial e também das oportunidades. Desta forma, o espaço pode ser analisado como campo de luta e também como local de resistência.

Para Santos (2004, p. 122), o espaço “se define como um conjunto de relações de formas representativas de relações sociais do passado e do presente e por uma estrutura representada por relações sociais que estão acontecendo diante de nossos olhos”. Portanto, o espaço é dinâmico e ocorrem transformações sociais, mas, no entanto, também é “um espaço com verdadeiro campo de forças cuja aceleração é desigual, porque a evolução socioespacial não se faz de forma idêntica em todos os lugares”.

Assim, emprestando os conceitos de “espaços luminosos” e “espaços opacos” de Santos (2004), podem ser evidenciados espaços de maior inclusão de afrodescendentes e espaços que nem sequer as políticas de inclusão chegam, havendo uma total ausência destes.

OS AFRODESCENDENTES: CRITÉRIOS E CONCEITUAÇÕES

Ao longo deste artigo abordam-se termos como raça, etnia, negro e afrodescendente, os quais muitas vezes são apontados equivocadamente com significados semelhantes. Busca-se aqui apresentar uma breve discussão que evidencie a distinção entre eles.

A raça, segundo Silva, L. (1983, p. 180), “é um atributo adstrito socialmente elaborado. Porém, continua-se a operar como um dos critérios mais importantes no recrutamento as posições da hierarquia social”. A hierarquia social é como herança da colonização europeia. Segundo Silva, A. (2008), os negros que vieram parar no Brasil são pertencentes a vários grupos de diferentes etnias como *Cabinda*, *Rebolô*, *Benguela*, *Monjolo*, entre outros. Antes da chegada ao Brasil, tais grupos eram inimigos entre si, o que gerou as diferenças culturais, as rivalidades tribais e a própria condição de escravidão, impossibilitando movimentos unificados e coesos de resistência ao cativeiro.

A sociedade africana, assim com a brasileira, caracteriza-se por uma pluralidade étnica. No caso brasileiro, trata-se de um cenário multiétnico, com grupos de diferentes origens: povos europeus, povos asiáticos, povos africanos e povos indígenas. Esse contato favoreceu o relacionamento dessas culturas, levando à construção de um país inegavelmente miscigenado, multifacetado, ou seja, cada pessoa é única e marcada pelo antagonismo e pela imprevisibilidade (MENEZES, 2002).

A etnologia, por sua vez, é uma ciência que faz parte de diversas disciplinas como a Geografia, Antropologia, Sociologia e História. O papel da etnologia é analisar as imensas características culturais dos indivíduos de uma sociedade, como a língua, religião, música, arte, roupas e hábitos em comum. Diversas são as formas que diferenciam a caracterização de um grupo étnico.

A origem de uma pessoa está relacionada à etnia, ou seja, à descendência de povo. Neste caso, no censo do IBGE, por exemplo, se esperam respostas de acordo com a identidade cultural ou étnico-racial de cada pessoa sob seu próprio ponto de vista. Infelizmente, o IBGE mantém categorias de classificação de cor em suas pesquisas, contrariando a opção da Constituição Brasileira de 1988 que utiliza o termo afro-brasileiro.

Menezes (2002) aponta que estas diferenças se acentuaram, levando à formação de uma hierarquia de classes que deixava evidente a distância do prestígio social entre colonizadores e colonos. Neste cenário, os povos africanos e indígenas permaneceram em situação de desigualdade, situando-se na marginalidade e exclusão social.

Santos (1988) relata que uma das características do espaço habitado é a sua heterogeneidade em termos da distribuição numérica de habitantes entre continentes e países e em termos do crescimento destes. Assim, essas duas dimensões escondem e incluem outra: a enorme diversidade qualitativa sobre a superfície da terra, quanto a etnias, culturas, credos e níveis de vida.

O multiculturalismo voltou, assim, a desafiar o princípio da igualdade em nossos tempos. O multiculturalismo é uma palavra ambígua e tem pelo menos dois sentidos diferentes. No sentido descritivo se refere a um fato da vida humana e social, exprimindo a diversidade cultural, étnica e religiosa que se pode ver no tecido social, ou seja, certo cosmopolitismo que é fácil de observar em qualquer grande cidade. O outro sentido é prescritivo, onde designa as políticas de reconhecimento de identidade e de cidadania diferenciada que os poderes públicos devem pôr em prática em nome dos grupos minoritários, que sustentam a orientação política e fundamentam os princípios democráticos através de valores morais e da justiça social (FERNANDES, 2006).

Para Abrawocz e Gomes (2010), o multiculturalismo é um movimento de resistência que reivindica o direito à diferença e, emergindo da luta dos movimentos sociais, vem conquistando espaço.

Segundo Magnoli (2009), na era moderna os cidadãos são iguais perante a lei e têm o direito de inventar seu próprio futuro, à revelia de origem familiar ou relações de sangue. Sendo assim, qualquer política de “raças” é uma negação da modernidade. Portanto, a mensagem do multiculturalismo é que o princípio da igualdade pode ser uma bela declaração, mas a realidade é formada pelas diferenças essenciais entre as coletividades humanas.

Segundo o IBGE (2000), no Brasil, negro é quem se autodeclara preto ou pardo, pois população negra é o somatório de pretos e pardos. Para fins políticos, utiliza-se a expressão afrodescendente, que é a pessoa de ancestralidade africana, possuindo as características e ou ascendência escrava, desde que assim se identifique.

Para o antropólogo Munanga (2004), não é fácil definir quem é negro no Brasil. Em entrevista concedida a *Estudos Avançados*, ele classifica a questão como “problemática”, sobretudo quando se discutem políticas de ação afirmativa, como cotas para negros em universidades públicas. Os estudos de genética, por meio da biologia molecular, vêm mostrando que muitos brasileiros aparentemente brancos trazem marcadores genéticos africanos, cada um pode se dizer afrodescendente. Trata-se, portanto, de uma decisão política. Os conceitos de negro e de branco têm um fundamento etnosemântico, político e ideológico, mas não um conteúdo biológico.

Ainda segundo Munanga (2004), a categoria negro é uma qualificação política que se aproxima da definição norte-americana. Nos EUA não existe pardo, mulato ou mestiço e qualquer afrodescendente pode simplesmente se apresentar como negro. Portanto, por mais que tenha uma aparência de branco, a pessoa pode se declarar como negro. Neste contexto da mestiçagem, ser negro possui vários significados, de um lado pode resultar da escolha da identidade afrodescendente, de outro pode ser, essencialmente, um posicionamento político.

Os afrodescendentes e suas características culturais se preservam no meio socioespacial, embora se transformando continuamente certos costumes e crenças, certos estilos de música, os cultos religiosos, o vestuário cotidiano e a culinária. Dessa forma, mantém-se viva na memória da sociedade, mesmo que seja de uma forma direta ou indireta, as contribuições dos povos oriundos da África no estilo de vida brasileiro atual (AZEVEDO, 1975).

Não é difícil de compreender as causas das “desigualdades raciais”, porém essas desigualdades não só devem ser procuradas no passado, pois elas também operam no presente. O racismo, através de práticas discriminatórias dos brancos e da estereotipação cultural dos “papéis adequados” a negros, perpetua uma estrutura desigual de oportunidades sociais. As práticas discriminatórias de uma autoimagem desfavorável tendem a desqualificar os afrodescendentes na competição pelas posições na hierarquia social.

AS AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS À INCLUSÃO DOS AFRODESCENDENTES

A proposta de ações afirmativas destinadas a afrodescendentes no âmbito de discentes, docentes e funcionários nos diversos espaços das universidades vêm resultando em discussões e argumentos relacionada à temática. Alguns defendem essa política específica que se originou através de lutas do movimento negro. Outros combatem essa iniciativa, alegando que as políticas afirmativas deveriam ser em função da questão socioeconômica e não por cor, apontando que a iniciativa pode alimentar uma distinção entre brancos e negros no Brasil.

Segundo Carvalho (2006, p. 5), “a ideia de uma nação sem conflitos raciais profundos tem sido elaborada e reproduzida em nossas universidades desde os anos 30 do século passado”. Os próprios organismos de planejamento do governo apresentam dados que confirmam inequivocamente um quadro brutal da desigualdade étnica e racial nos mais diversos espaços. Tais dados impelem as universidades a questionar “o significado dos indicadores de desigualdades sociais e a formular diagnóstico que possa fundamentar políticas públicas capazes de superar essas desigualdades” (p. 5).

Ainda de acordo com Carvalho (2006, p. 5), “o racismo brasileiro é crônico, abrangente e consistente, que se reproduz em todos os espaços da vida social, e também no interior da instituição universitária”. Neste sentido “os negros e os índios estão excluídos de todos os postos importantes do País”. Assim, não é possível aos membros desses grupos alcançarem postos importantes de controle e poder do Estado e na produção de riqueza sem ter acesso ao ensino superior. O que “sobra” para os “negros” sem o curso superior são espaços específicos no esporte, nas artes performáticas e em alguns nichos da indústria cultural.

O diploma torna-se um, entre tantos outros, mecanismos de exclusão para grupos de minorias, resultando nas interdições espaciais. Das instituições universitárias, especialmente as públicas, pode ser cobrada mais diretamente uma função social através das políticas de ações afirmativas. Estas têm o papel de incluir e garantir os espaços de presença dos afrodescendentes no âmbito de discentes, docentes e funcionários e, assim, seguindo os princípios gerais de convivência, que até o momento não acompanham as ações concretas de superação do racismo. (CARVALHO, 2006).

Portanto, entre muitos dos conceitos relacionados a ações afirmativas que fazem parte dos projetos institucionais destaca-se o seguinte:

As cotas seriam uma reparação justa aos danos causados pela política escravista, mas também medidas reparatórias e indenizatórias calcadas num profundo sentimento de culpa, de simples pagamento e de autopromoção social e pessoal de alguns, sem que o país e as elites dirigentes estejam conscientes do processo político-cultural violento que estruturou o escravismo, o colonialismo e o extermínio de grandes contingentes populacionais negros. Portanto, manter-se-ia a lógica de que as cotas são para atender grupos vulneráveis, e dessa forma se perpetuaria o racismo, a violência e a mentalidade escravista. (FONSECA, 2009, p. 111).

A ideia de ações afirmativas, segundo Brandão (2005), teve origem nos Estados Unidos da América. Essa conquista veio com muita luta e persistência dos negros daquele

país e no Brasil a conquista veio da mesma forma anos mais tarde. Ainda para o autor, as primeiras iniciativas de se implantar medidas compensatórias foram em meados de 1941 com o presidente Franklin Roosevelt proibindo por lei a discriminação racial contra os negros na seleção e na permanência nos espaços de trabalho, em especial aqueles cargos para trabalhar no governo dos EUA. Porém, na iniciativa privada americana a discriminação em relação ao negro só foi colocada em prática em 1964, com a promulgação da lei pelos direitos civis, pelo então presidente Lyndon Johnson, que justificava que as condições iniciais dos negros não eram iguais ao das majorias dos brancos presentes na sociedade americana, sendo destinadas cotas para negros nas universidades americanas.

Este conceito, todavia, já estava presente na primeira constituição da Índia, de 1948, que previa medidas especiais de promoção dos *dalits*, ou intocáveis, nas áreas do parlamento (reserva de assentos), do ensino superior e do funcionalismo público. Neste sentido, políticas semelhantes têm sido adotadas em diferentes contextos. Na Malásia estas foram adotadas para promover a participação da etnia majoritária, os bumiputra, numa economia dominada por chineses e indianos. Na antiga União Soviética foi usada para os habitantes da atrasada Sibéria, favorecidos por uma cota de 4% na universidade de Moscou. Na China empregou-se para determinados grupos étnicos. Em Israel utilizou-se em relação aos árabes e aos *falashas*, judeus de origem etíope. Na Alemanha, na Colômbia, na Nigéria, tais políticas buscaram beneficiar mulheres, indígenas e outros. No caso dos Estados Unidos, além dos negros, oito diferentes grupos foram alvos de ação afirmativa, incluindo, as mulheres (SANTOS, 2009, p. 116).

No Brasil, foi em meados dos anos 1990 que surgiram os primeiros debates sobre as questões de cotas nas universidades públicas e também a reserva de vagas em concursos públicos e privados para afrodescendentes. Estas ações tendo como principal objetivo, a garantia do direito da democratização e a conquista dos espaços de trabalho e escolar, diminuindo a discriminação e aumentando as oportunidades.

Segundo o IBGE (2010), os afrodescendentes representam quase metade da população brasileira. Portanto, as ações afirmativas aparecem com o objetivo eliminar desigualdades, resultando em mais oportunidades de inclusão. Considerando isso, tais oportunidades vêm contemplando discentes, funcionários e docentes das universidades públicas através de leis federais e estaduais.

Em meados de 1999 torna-se concreta a proposta da política de cotas nas universidades brasileiras, embora ainda sem caráter racial. Apenas em 2004 as cotas passam a atingir também afrodescendentes e indígenas. Em 2003 ficaram reservadas 10% das vagas nos concursos públicos paranaenses para afrodescendentes. Mas é em 2006, que é aprovada na UEPG reserva de vagas para aqueles que se autodeclarem “negros” e forem aprovados por uma “Banca de constatação da condição de negro do candidato cotista”. (Quadro 01).

Quadro 01 - Sinopse das Políticas de Cotas na UEPG: Legislação

Data	Ação Governamental	Resolve
1999	Sistema de cotas criado pelo Projeto de Lei Federal 1973/99 de 24/02/1999 da Deputada Nice Lobão (DEM-MA).	Reserva de 50% das vagas das universidades públicas para estudantes egressos de escolas da rede pública que seriam avaliados de acordo com o coeficiente de rendimento (sem caráter racial).
2003	A Lei Estadual n. 14.274 de 14/12/2003, reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos.	Art.1º. Ficam reservadas aos afrodescendentes, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos, efetuados pelo Poder Público Estadual, para provimento de cargos efetivos.
2004	Sistema de cotas criado (Lei Federal 73/1999) é incorporado à Lei Federal n. 3627 de 28/04/2004, de autoria do Deputado Murilo Zauith, passando a contemplar negros e indígenas.	Reserva de vagas para estudantes egressos de escolas públicas, em especial negros e indígenas, nas instituições públicas federais de educação superior.
2006	Resolução UNIV. n. 9/UEPG, de 26/04/2006, aprova a reserva de vagas nos processos seletivos da UEPG para Candidatos oriundos de instituições públicas e para aqueles que se autodeclarem negros.	Art. 1º. Fica estabelecido que os percentuais aplicáveis ao sistema de cotas são proporcionais à quantidade de inscritos por curso, tanto nas condições de estudantes oriundos de instituições públicas de ensino quanto de estudantes negros oriundos de instituições públicas de ensino.
2006	Resolução UNIV. N. 68/UEPG, aprova a alteração da Resolução UNIV. n. 9/UEPG, de 26/04/2006.	Art. 9º. O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) indicará uma Banca de Constatação da condição de negro do candidato cotista.

Fonte: Lombardi, 2011

Esta sequência de legislações, ora federais e estaduais, ora institucionais, levou ao ingresso de afrodescendentes nos quadros de docentes e de funcionários da UEPG, bem como, no âmbito discente. Esta inclusão, todavia, não ocorreu de forma homogênea, produzindo espaços de presença e espaços de ausências. Portanto, busca-se a seguir analisar o papel das políticas afirmativas na inclusão socioespacial de descendentes na UEPG, apontando espaços de inclusão e espaços interditos.

OS ESPAÇOS LUMINOSOS DE AFRODESCENDENTES NA UEPG

Os espaços luminosos de inclusão de discente, funcionários e docentes afrodescendentes na UEPG contribuem para a construção de um novo tipo de sociedade. Neste sentido, a inclusão busca o direito que há muito tempo vem sendo negado há uma grande parcela da população afrodescendente. Segundo Gentil (2009), estes, que são quase metade da população do Brasil, têm restrições ou são barrados por completo da participação sociocultural. Para alguns afrodescendentes a oportunidade de exercer a dignidade e a cidadania é pelas políticas de cotas em uma pequena escala de abrangência, e para outros é pela própria luta e persistência nos desafios que proporcionaram conquistas nos mais diversos espaços sociais, econômicos e culturais jamais ocupados por eles.

Neste sentido, “o processo de inserção entre grupos de brancos e não brancos deveria ser como princípio fundador da civilidade nas relações sociais, nos mais diversos espaços”. Portanto, esse processo de inclusão deveria proporcionar um reconhecimento às diferenças e à diversidade humana (KAUCHAKJE, 2000, p. 13).

Os espaços sociais nos levam a afirmar a presença de diversos grupos e identidades numa sociedade. Esse reconhecimento “passa tanto pelo fortalecimento e pelo

estreitamento da relação, sendo essa bela, conflituosa e complexa, entre o direito da igualdade e o direito a diferença entre a integração entre grupos”. (KAUCHAKJE, 2000, p. 13).

Assim, os espaços luminosos de inclusão podem ser entendidos como:

A divina centelha do poder criativo que ainda está viva entre nós, e se a graça nos é dada de transformá-la em uma chama, então o curso das estrelas não poderá derrotar nosso esforço para atingir o objetivo do projeto humano. Portanto, onde existe uma vontade, há um caminho. (SANTOS, 1987, p.52).

A adoção de políticas públicas, entre elas as ações afirmativas, permite derrubar a prática da exclusão nos diversos espaços sociais. Dessa maneira, entende-se que a inclusão pela política de cotas é “um processo de um movimento dinâmico, reconhecendo em certos momentos, a diversidade humana e tem como fundamento a igualdade da participação e de certa forma colabora para a reconstrução do espaço social”, assim, deveria ser compreendida como um direito (KAUCHAKJE, 2000, p.9).

Os espaços luminosos, bem como os caminhos de abertura para estes na UEPG, são apresentados a seguir. Para tanto, os três diferentes segmentos da universidade são trabalhados autonomamente. Primeiramente os discentes, seguidos dos funcionários e docentes.

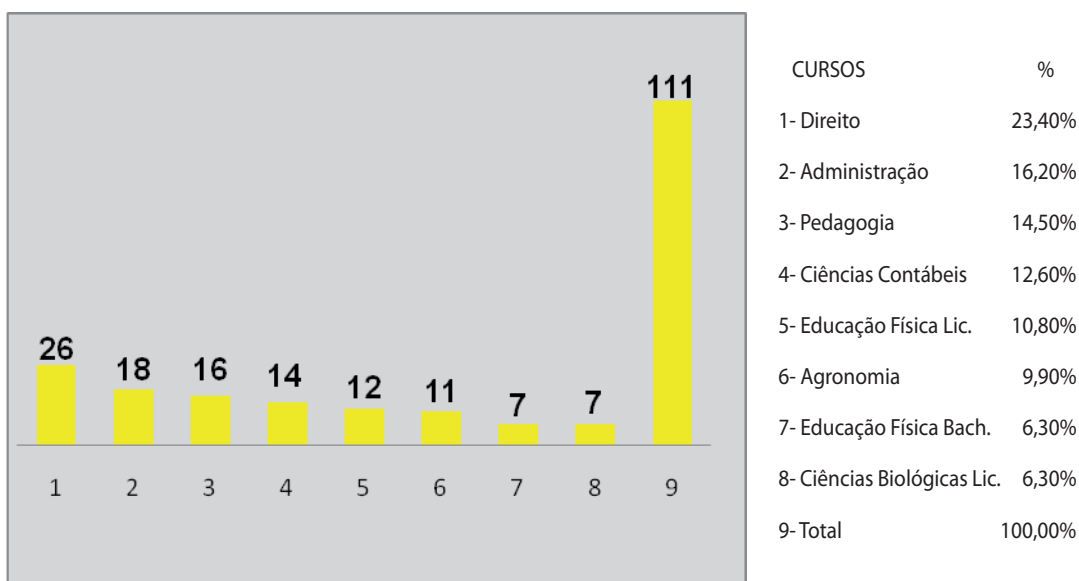
a) Discentes

Os dados que geraram os resultados para discentes, originaram-se dos relatórios desenvolvidos pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Política de Cotas na UEPG (CPA, 2011). Através deste, torna-se possível identificar quais são os espaços com maior “luminosidade” e os de total “invisibilidade” de afrodescendentes. Nesta instituição a política de cotas contempla os denominados “negros”, ou seja, apenas aqueles que apresentam características físicas marcantes de afrodescendentes. A UEPG é a terceira instituição do Estado do Paraná a aderir política de cotas para discentes, as primeiras instituições foram a UFPR e UEL.

Em relação aos discentes, o período analisado se estende entre 2007 e 2010, ou seja, desde o início da implementação das políticas de cotas. Anualmente em cada concurso vestibular (inverno e verão) são ofertadas 678 vagas em 37 diferentes cursos na UEPG. No período analisado de 2007 a 2009, foram destinadas aos afrodescendentes 333 vagas, ou seja, um percentual de 7,53%. Entre 2007 e 2010, foram 187 vagas (3,53%) que resultaram em acadêmicos afrodescendentes regularmente matriculados. Lembrando que a legislação da instituição destina no ano 5% das vagas para o público contemplado com as políticas de cotas, há de se destacar que de 2007 a 2009, 8,4% dos afrodescendentes ingressos abandonaram, desistiram ou trancaram seus cursos, demonstrando a importância de um acompanhamento efetivo a estes.

Todavia, há uma grande concentração de afrodescendentes em oito cursos, mostrando preferências dos cotistas para os quatro anos analisados. Estes cursos podem ser tratados como “espaços iluminados”. Esses espaços se mostram, portanto, como espaços permeáveis e dinâmicos, com especificidades nas mudanças sociais dos cotistas contemplados (Figura 01).

Figura 01 – Cursos com maior concentração de afrodescendentes na UEPG – 2007 a 2010



Fonte: CPA/PROPLAN, 2010

Org: Lombardi, 2011

No restante dos 29 cursos, não há uma grande concentração de alunos cotistas (Quadro 02). Faz-se levar em consideração que o curso de medicina foi implantado apenas em 2009, portanto, há uma subestimação para este caso específico.

Quadro 02 – Cursos da UEPG com pouca concentração de alunos afrodescendentes – 2007 a 2010

Cursos	No.	%	Cursos	No.	%
Matemática Lic.	6	8,22%	Física Lic.	2	2,75%
Letras Port. Espanhol Lic.	6	8,22%	Eng. da Computação	2	2,75%
Engenharia Civil	5	6,85%	Comunicação Social	2	2,75%
Farmácia	5	6,85%	Ciências Biológicas Bach.	2	2,75%
Letras Port. Inglês Lic.	5	6,85%	História Bach.	1	1,37%
Química Lic.	5	6,85%	Engenharia de Alimentos	1	1,37%
Odontologia	4	5,47%	Letras Port. Francês Lic.	1	1,37%
*Medicina	3	4,10%	Artes Visuais Lic.	1	1,37%
Informática Bach.	3	4,10%	Música Lic.	1	1,37%
Geografia Lic.	3	4,10%	Química Tecnológica	1	1,37%
Ciências econômicas	3	4,10%	Zootecnia	1	1,37%
Enfermagem Bach.	3	4,10%	Comércio Exterior adm.	1	1,37%
Turismo Bach.	2	2,74%	Engenharia de Materiais	0	0,00%
Serviço Social	2	2,74%	Física Bach.	0	0,00%
Geografia Bach.	2	2,75%	Total	73	100,00%
*Curso implantado em 2009					

Fonte: CPA/PROPLAN, 2010

Org: Lombardi, 2011

Esses cursos tiveram presença de no máximo de 8,22% e no mínimo 1,37% da presença dos afrodescendentes nos 4 anos analisados. De um total de 30 vagas anuais direcionadas a cotistas em 2010, 4 foram destinadas a afrodescendentes. Há, todavia, uma total ausência de alunos afrodescendentes nos cursos de Engenharia de Materiais, que teve

um matriculado que abandonou o curso, e Bacharelado em Física, que não teve procura.

As práticas utilizadas pela UEPG através da política de cotas promovem uma maior oportunidade de inclusão dos afrodescendentes no espaço universitário. No caso dos discentes, há uma maior procura tanto por cursos considerados “nobres” como “não-nobres”. Os abandonos, desistências e trancamentos por parte de estudantes afrodescendentes apontam que, não basta uma política de ingresso na UEPG, é preciso também uma política de permanência e de democratização dos espaços, sobretudo dos espaços de poder. A política de cotas na UEPG vem sendo acompanhada por um processo avaliativo da Comissão de Acompanhamento e Avaliação da Implementação da Política de Cotas da UEPG.

b) Funcionários

Os espaços luminosos que estão estabelecidos na UEPG no que diz respeito à inclusão de afrodescendentes no âmbito dos funcionários vêm permitindo uma pequena visibilidade desse grupo no espaço universitário. Neste sentido, apresenta-se o perfil dos funcionários afrodescendentes da UEPG e em seguida os espaços de inclusão, ou seja, os espaços luminosos.

Em relação aos funcionários, foram entrevistados 16, nos campus de Uvaranas e Central. As entrevistas foram realizadas nos meses de julho e agosto de 2011. Os funcionários foram localizados através da indicação de seus pares, pode-se, assim, localizar os espaços de trabalho em relação aos órgãos administrativos da UEPG: Reitoria, Pró Reitorias, Assessorias, Órgãos Suplementares, outros Órgãos, Setores de Conhecimento e Departamentos. Para caracterizar o perfil dos funcionários afrodescendentes da UEPG foram elaboradas porcentagens por sexo, idade, escolaridade e autoclassificação.

O perfil dos funcionários entrevistados segundo o sexo revela que existem mais mulheres (68,75%) do que homens (31,25%) afrodescendentes na UEPG. As idades dos funcionários entrevistados se concentram entre 38 e 59 anos, sendo esses também os limites máximo e mínimo das idades entre as mulheres. Já os homens entrevistados tem idade entre 42 e 57 anos. Os 16 funcionários responderam ainda a questão de como se consideram em relação às características físicas: 81,25% dos entrevistados se autoidentificam como negros e 18,75% como afrodescendentes.

Os funcionários que se consideram afrodescendentes relataram que se posicionam dessa maneira pelo fato de já terem perdido algumas características físicas da raça negra, como a própria cor de pele, traços físicos como nariz, estilo de cabelo, entre outros. Também pela origem dos próprios familiares como, por exemplo, ter mãe branca e o pai negro, havendo a miscigenação entre grupos. Em relação aos funcionários que se consideram negros estes se consideram assim pela cor da pele e/ou pelos próprios ascendentes familiares terem todos, a mesma origem na raça negra.

Considerando-se que não se pode deixar de considerar que a educação é a principal porta de entrada para os espaços de inclusão, efetuando mudanças fundamentais e resultando em oportunidades (SASSAKI, 1997), investigou-se também à escolaridade dos funcionários afrodescendentes da UEPG.

A maioria dos funcionários entrevistados se concentra no nível de ensino médio, com 9 pessoas, ou seja, 56,25%, sendo que 5 são homens e 4 mulheres. Esses funcionários estão inseridos nos espaços de ensino, pesquisa, extensão e administração da UEPG. A

categoria de nível superior completo se apresenta para 6 entrevistados, ou seja, 37,5%, sendo todos mulheres. Duas dessas possuem pós-graduação em suas respectivas áreas e uma está concluindo o mestrado. Há ainda uma, 6,25%, com nível superior incompleto, que está concluindo a graduação na UEPG.

A política de cotas, Lei Estadual nº 14.274/2003, é voltada para funcionários afrodescendentes, assegurando 10% das vagas em concursos públicos e privados. Nesta pesquisa não foi indicado para entrevista nenhum funcionário da UEPG contemplado pela política de cotas.

Os espaços luminosos de inclusão dos 16 funcionários da UEPG prevalecem nos cargos de nível médio. Apenas dois funcionários apresentam integração nos cargos de chefia que possuem nível superior, dessa maneira, as conquistas por tais espaços ocorreram por nomeação. Todos os cargos foram assumidos através da aprovação em editais da instituição, o que os permitiu inserirem-se nos cargos destinados. (Quadro 03).

Quadro 03 - Cargos atuais e tempo de serviço médio dos funcionários afrodescendentes entrevistados na UEPG

Qtidade	Cargo*	Tempo médio de serviço	Qtidade	Cargos	Tempo médio de serviço
3	Técnico administrativo	23 anos	1	Segurança	20 anos
3	Bibliotecária	16 anos	1	Encarregado	18 anos
2	Serviços Gerais	20 anos	1	Técnico audiovisual	20 anos
2	Técnico de laboratório	20 anos	1	Secretário	16 anos
1	Impressor Gráfico	30 anos	1	Chefe de Seção	19 anos
Total 16					
*Não houve ofertas pela política de cotas Lei Estadual nº 14274/2003					

Fonte: Entrevistas - Lombardi, 2011

No que diz respeito ao tempo de serviços desses funcionários na UEPG, estes apresentam entre 15 e 33 anos. Trata-se, portanto, de funcionários antigos. O que se constata é que nem todos começaram exercendo suas atividades atuais, tendo avançado gradativamente na carreira. Os locais onde estes exercem seus cargos foram considerados como os espaços luminosos de inclusão.

Dos 16 funcionários, 8 começaram desempenhando suas atividades em outros cargos e em outros órgãos da instituição. Dessa maneira, destaca-se que uma funcionária que integrou diversos espaços de trabalho na UEPG, hoje possui cargo de chefia. Ela é considerada para outros funcionários afrodescendentes como exemplo de perseverança, otimismo e uma vencedora pelas conquistas dos espaços luminosos de inclusão da UEPG.

Tem-se também 7 funcionários que começaram desempenhando cargos diferentes do que exercem na atualidade. Todos estes tiveram ascensão funcional. Em conversas informais juntos aos mesmos, estes relataram que para poderem mudar de cargos e exercerem as atividades atuais, alguns tiveram que continuar a estudar e posteriormente prestar novos concursos.

Os cargos ocupados atualmente pelos funcionários entrevistados encontram-se nos mais diversos espaços dos órgãos administrativos da UEPG, tais como Pró-reitorias, Setores, Departamentos, Divisões e Órgãos Suplementares. Trata-se de espaços luminosos de integração com a presença garantida de funcionários afrodescendentes na UEPG.

No Brasil a inclusão relacionada a afrodescendentes vem sendo praticada em pequena escala. Na UEPG não é diferente, persistem ainda numa maioria de cargos uma elite branca. Neste sentido busca-se destacar os funcionários entrevistados em seus determinados espaços de trabalho. Quase todos os funcionários entrevistados indicaram a Precam (Prefeitura do Campus), na atividade de serviços gerais, como o local onde ocorre a maior concentração de afrodescendentes.

c) Docentes

Na sociedade atual “[...] a cor da pele determina posições sociais, herdadas de concepções raciológicas que atribuíram ao negro, características físicas e comportamentos sob uma ótica vil e pejorativa” (COELHO, 2003, p. 6). A discriminação racial reproduz os princípios etnocêntricos impregnados no imaginário social, embora esta realidade, lentamente, seja modificada através da persistência que brota de pequena parcela de professores e de outros setores da sociedade. A presença ainda mínima do contingente de afrodescendentes no interior das universidades representa um avanço modesto.

Esse contingente na UEPG conta atualmente com um total de nove professores, porém foram entrevistados apenas sete destes, pois duas professoras encontravam-se afastadas e não participaram das entrevistas que ocorreram tanto no campus de Uvaranas e no Central na 1ª semana do mês de setembro de 2011. Assim, foram entrevistados cinco docentes homens e duas docentes mulheres. Os entrevistados foram localizados através das indicações de próprios docentes afrodescendentes.

A idade das docentes mulheres entrevistadas oscila entre 43 e 44 anos, já a dos docentes homens situa-se entre 38 e 53 anos. Em relação à cidade de origem dos docentes afrodescendentes, a maioria (71,42%) provém do próprio estado do Paraná, dois desses cinco docentes são de Ponta Grossa. Há outros dois docentes (28,78%) que são da região nordeste do Brasil.

No que diz respeito a como se consideram em relação às características físicas, apenas um dos entrevistados se considera afrodescendente, esse docente foi contemplado pela política de cotas⁴ (Lei nº14.274/2003). O professor justifica que se considera afrodescendente pela perda de suas características negras, havendo miscigenação entre seus familiares. Nesse sentido, os outros seis se consideram negros pelas próprias origens.

Na entrevista feita aos professores foi perguntada a seguinte questão: “você conhece professores ou funcionários concursados na UEPG que tenham sido contemplados pela política de cotas da Lei Estadual nº 14274/03?”. Nas respostas teve-se uma grande surpresa, pois apenas dois, ou seja, 28,58%, responderam afirmativamente. Verificou-se também, que a política de cotas não proporciona abrangência espacial na UEPG, nem para funcionários e nem para docentes. O grupo de docentes afrodescendentes ainda é extremamente reduzido na UEPG.

Os espaços luminosos de inclusão dos docentes afrodescendentes da UEPG encontram-se, em grande maioria, no setor de Ciências Exatas e Naturais, no Setor de Ciências Biológicas e da Saúde e no Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da UEPG. Em relação ao tempo de trabalho na UEPG, estes docentes possuem entre 2 a 32 anos de serviços prestados à instituição. Desta forma, entre eles encontram-se tanto novos como já antigos de instituição (Quadro 04).

⁴Uma segunda professora advinda da política de cotas não participou das entrevistas por estar afastada.

Quadro 4 - Docentes afrodescendentes entrevistados na UEPG segundo o Setor de Conhecimento e tempo médio de serviço

Qtidade	Setores de Conhecimento	Tempo Médio de Serviço
3	Setor de Ciências Exatas e Naturais	13 anos
2	Setor de Ciências Biológicas e Saúde	21 anos
2	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	5 anos

Fonte: Entrevistas - Lombardi

Os professores além de lecionarem nos cursos superiores da instituição exercem também outros tipos de atividades como pesquisa, extensão e administração. Dois destes docentes exercem cargos eletivos de chefia/coordenação e um cargo de nomeação. Outros dois docentes participam da Banca de Constatação para os candidatos a cota negra no vestibular. Os docentes, embora sendo minoria, apresentam-se bem distribuídos nos espaços de inclusão da UEPG.

OS ESPAÇOS DE INVISIBILIDADE DE AFRODESCENDENTES NA UEPG

As relações de poder entre grupos da UEPG estão relacionadas aos espaços interditos, ou seja, a ausência de discentes, docentes e funcionários afrodescendentes nos espaços de ensino, pesquisa, extensão e administração. Segundo Paim (2006), os espaços interditos para afrodescendentes na atualidade podem ser compreendidos pelos acontecimentos do início no século XVI, quando seus antecedentes eram capturados em suas terras na África e eram escravizados e trazidos para Brasil. Estes, com pouquíssimas exceções, não tinham e não têm vez nem voz. De dominados, os afrodescendentes passaram a excluídos, permanecendo reminiscências até os dias de hoje.

No entanto, é difícil se pensar que pessoas são excluídas do meio socioespacial em razão das características físicas, como cor da pele. Já se nasce com essa característica e não se pode, de certa forma, ser culpados por tê-las. (BRASIL/ESCOLA, 2011). Sabe-se também que a cor não determina a capacidade de um ser humano, ela é apenas uma diferença, assim como o tamanho dos pés, a cor dos olhos, a altura, a forma dos cabelos entre outros (PAIM, 2006).

Segundo Ianni (2004, p. 1), “a questão racial é um desafio do presente, mas trata-se de algo que existe desde há muito tempo”. Ela modifica-se ao acaso das situações, das formas de sociabilidade e dos jogos das forças sociais, mas repete-se continuamente, modificada, mas persistente e com muita força. Esse é o desafio com o qual “se defrontam uns e outros, intolerantes e tolerantes, discriminados e preconceituosos, segregados e arrogantes, subordinados e dominantes, em todo o mundo”.

Neste sentido, a minoria de discentes, funcionários e docentes afrodescendentes da UEPG admitem que existam, sim, o preconceito e a discriminação racial como fatores exclusão socioespacial. Portanto, a hierarquia existente no Brasil estabelece uma posição de “superioridade” dos brancos em relação aos “não brancos”.

Segundo a CPA (2011), os discentes cotistas da UEPG, no período de 2007 e 2009, têm uma ótima e boa percepção com relação ao seu relacionamento com os funcionários, com seus próprios colegas de cursos e professores. O processo de adaptação e convívio pessoal demonstra que um total de 56,50% tem ótima e 34,80% uma boa adaptação, o

que é bastante significativo. Portanto, o espaço da UEPG apresenta-se como um espaço permeável entre grupos, garantindo um bom convívio. Apenas 2,17% apontaram a adaptação como ruim.

Observa-se que a grande maioria dos discentes afrodescendentes consegue adaptar-se, evidenciando-se espaços luminosos na UEPG. Porém, alguns discentes apresentam dificuldades de integração no espaço social. Assim, alguns ainda convivem nos espaços opacos e/ou espaços interditos da UEPG, precisando de apoio da Comissão.

Dessa maneira, através das entrevistas junto aos funcionários afrodescendentes da UEPG indagou-se sobre os cargos de chefia: “você conhece afrodescendentes que ocupam algum cargo de confiança na Reitoria ou Pró-reitorias da UEPG”. Foi constatado que a maioria dos funcionários (68,75%) não conhece ninguém com estas características e 31,25% conhecem funcionários afrodescendentes com cargo de chefia. Sendo assim, pode-se entender que na UEPG existe certa hierarquia, ou seja, superioridade entre grupos.

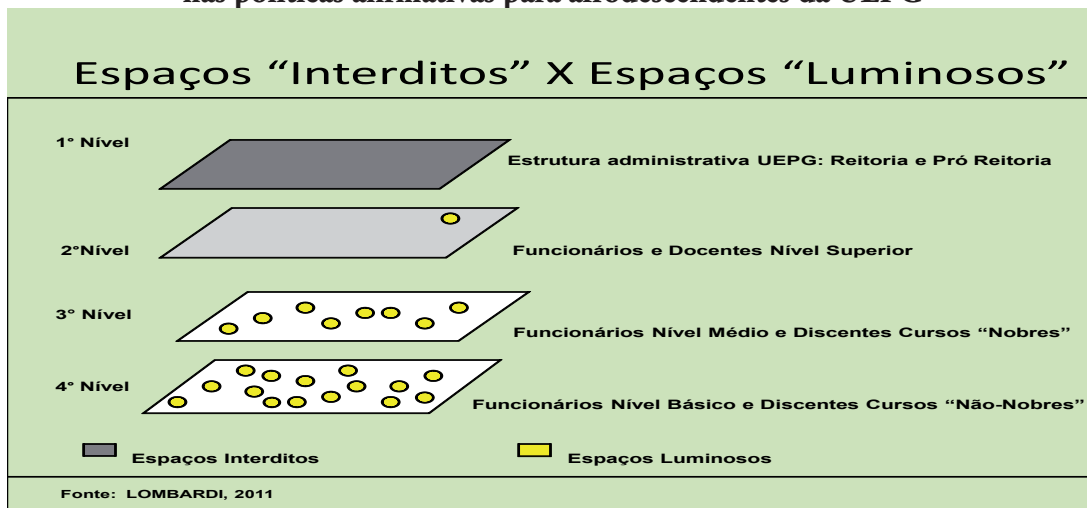
Da minoria que respondeu que conhece afrodescendentes em cargos de confiança, dois ocupam esses espaços. Porém, esses funcionários que ocupam tais cargos foram citados pela maioria dos funcionários como se desempenhassem atividades de cargos comuns na UEPG. Observa-se, assim, que a maioria dos funcionários não tinha esse conhecimento pelo fato de não conviver e não participar desses espaços, considerados como interditos pela pouca presença afrodescendente. A presença de discriminação na UEPG é constatada também pelos funcionários, a maioria (56,25%) respondeu que existe discriminação na UEPG, 43,75% respondeu, todavia, que nunca presenciou nenhum tipo de discriminação entre funcionários.

Em relação aos docentes, estes possuem espaços de invisibilidade, sobretudo, nos setores onde não foram constatados presença de afrodescendentes. São estes os Setores de Ciências Agrárias e Tecnológicas, Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Jurídicas. Com relação à discriminação com os afrodescendentes, a situação apontada pelos docentes é mais dramática do que a dos funcionários. Apenas um docente afirmou não ter sofrido nenhum tipo de discriminação, apontando que nunca presenciou nada relacionado a essa questão. A maioria destes (85,72%) relatou nas entrevistas que já sofreram algum tipo de discriminação e que a mesma existe de uma forma velada.

A constatação desta desigualdade espacial na UEPG possibilita a referencia ao geógrafo Milton Santos (2004), que apregoava uma justiça socioespacial em que as diferenças culturais fossem respeitadas. Adotando uma visão social crítica, ele buscava uma sociedade sem distinções entre os “espaços que mandam” e os “espaços que obedecem”, denominados pelo autor, respectivamente, como “espaços luminosos” e “espaços opacos”.

As reflexões de Santos (2004) permitiram formar uma representação dos espaços luminosos e opacos de afrodescendentes na UEPG nos três segmentos: discentes, funcionários e docentes. (Figura 02).

Figura 02 – Espaços “luminosos” e espaços “opacos” nas políticas afirmativas para afrodescendentes da UEPG



A UEPG se mostra, portanto, como um espaço permeável e dinâmico, com especificidades nas mudanças sociais dos cotistas contemplados – espaços de luminosidades –, e com uma espacialidade restrita sociocultural e econômica, mostrando os limites desses grupos – espaços opacos.

Os espaços opacos podem ser compreendidos através da obra de Foucault (1970, p.9-10):

Por mais que o discurso seja aparentemente bem pouca coisa, as interdições que o atingem revelam logo, rapidamente, sua ligação com o desejo e com o poder. Nisto não há nada de espantoso, visto que o discurso [...] não é simplesmente aquilo que manifesta (ou oculta) o desejo; é, também, aquilo que é objeto do desejo; e visto que – isto a história não cessa de nos ensinar – o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, o poder do qual nos queremos apoderar. (FOUCAULT, 1970, p.9-10).

Para Santos (1987, p. 52), “a história do homem se faz, em todos os tempos, da sucessão de momentos de obscuridade e cegueira e momentos de luminosidades”. A recuperação da consciência restaura o ser humano na dignidade de viver e escolher caminhos, não o mantendo apenas na prisão do cotidiano vivido como preconceito.

A pouca presença de discentes, funcionários e docentes afrodescendentes na UEPG pode ser entendida, portanto, como discriminação oculta. Esperava-se um cenário diferente por se tratar de uma instituição diversa e aberta, como sua própria designação “universidade”. Assim, vê-se que política de cotas, apesar de ter o papel de buscar, incluir e igualar, não muda o processo de conscientização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os chamados espaços luminosos de inclusão de funcionários e docentes afrodescendentes na UEPG são mais resultado do mérito de indivíduos do que da política de cotas da Lei Estadual nº14.274/2003. Embora tal política tenha como meta a inserção socioespacial de profissionais afrodescendentes, aumentando a presença desse grupo nos mais diversos espaços, esta não vem garantindo sua abrangência espacial na instituição. Os profissionais afrodescendentes continuam a ser minoria.

A espacialidade dos funcionários afrodescendentes se encontra nos cargos de nível inferior e médio. Alguns desses começaram exercendo suas atividades nos serviços gerais, alcançando posições médias após longos anos de trabalho. Os espaços que representam as interdições, em sua maior parte, acontecem nos cargos de nomeação, no que diz respeito à administração. Em relação aos docentes, constata-se uma minoria de professores afrodescendentes e ausências em alguns dos setores de conhecimento, sobressaindo-se os espaços de uma grande maioria branca na UEPG.

Os discentes, através das práticas utilizadas pela UEPG empregadas a partir da instituição da política de cotas (Resolução Univ. nº68/2006), vêm encontrando oportunidades de inclusão no espaço universitário, todavia, apenas os considerados “negros”, mantendo-se discriminados os afrodescendentes. A oportunidade de ingresso através de política de cotas é pouco procurada, não atingindo os 5% previstos.

A oportunidade de ingresso dos discentes na UEPG é garantida, porém, não a sua permanência. Assiste-se, assim, a um considerado índice de abandono e reprovação. Acredita-se que as instituições universitárias públicas devem ser cobradas mais diretamente em sua função social. Elas têm o papel de incluir e garantir os espaços de presença aos afrodescendentes. O que se observa, é que os princípios gerais de convivência, até o momento, não acompanham as ações concretas de superação do racismo.

As desigualdades entre grupos no que diz respeito às relações socioespaciais na UEPG ainda são bem visíveis, mesmo com a implantação da política de Estado, através das ações afirmativas, no âmbito de discente, docentes e funcionários. Embora tal política tente mudar a realidade em relação ao processo de inclusão dos afrodescendentes, os passos são ainda muito tímidos e lentos. O que deve ficar claro é a questão da conscientização, sem essa não há política que faça mudar esta injusta realidade.

Portanto, este artigo alcançou o propósito inicial de mostrar os espaços de inclusão e interdição na Universidade Estadual de Ponta Grossa, bem como a contribuição da política de cotas. Cabe, agora, a partir das reflexões apresentadas, formular uma ação extensionista de caráter abrangente, que permita um melhor acompanhamento das relações socioespaciais na instituição, ampliando a luminosidade dos espaços em relação aos afrodescendentes.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, T. **Democracia racial**: ideologia e realidade. Petrópolis: Vozes, 1975.

BRANDÃO, C. F. **As cotas na Universidade pública brasileira**: será esse o caminho? 1. ed. Campinas: Autores associados, 2005.

BRASIL/ESCOLA. **Inclusão social**: O que é a inclusão social. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/educacao/inclusao-social>>. Acesso em: 4 Agost. 2011.

- CALLOIS, R. **Instinc et Geography**. Paris: Gonthier, 1964.
- CARVALHO, J. J. de. **Inclusão étnica racial no Brasil**: a questão da cotas no ensino superior. 2. ed. São Paulo: Attar, 2006.
- CPA/PROPLAN. **Relatório das atividades da comissão de acompanhamento e avaliação da implementação da política de cotas UEPG 2008- 2010**. Ponta Grossa, 2010.
- COELHO, B. W. O Professor negro na Universidade: notas preliminares. **Revista de antropologia**. Belém, v.4, n.1, 2003. Disponível em:
<http://www.nead.unama.br/site/bibdigital/pdf/artigos_revistas>. Acesso em: 1 Out. 2011.
- FERNANDES, J.P.T. Multiculturalismo e segurança societal. **Revista Relações Internacionais**, v.32, n.9, p.129-149, Mar./Abr. 2006. Disponível em: < <http://www.ipri.pt/publicacoes/revista>>. Acesso em: 1Jun. 2011.
- FOUCAULT, M. **A ordem do discurso**. Aula inaugural no Collège de France. Editora Loyola, 1970.
- FONSECA, D. J. **Políticas de ações afirmativas**. 1. ed. São Paulo: Selo Negro, 2009.
- GENTIL, M. **Discriminação Racial e inclusão social dos negros**. 2009. Disponível em: < <http://www.infonet.com.br>>. Acesso em: 24 de Set. 2011.
- IBGE. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: < <http://teen.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 22 Mai. 2011.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e estatística 2010. Disponível em:< <http://www.ibge.gov.br/censo/>>. Acesso em: 15 Abr.2012.
- IANNI, O. **Dialética das relações raciais**. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 23 de Set. 2011.
- KAUCHAKJE, S. Riscos e possibilidades sociais da demanda pelo direito à diferença apresentada pelos movimentos sociais. **Revista Publicatio UEPG**, Ponta Grossa, v.8, n.1, p. 7-17, 2000.
- MAGNOLI, D. **Um gota de sangue**: história do pensamento racial. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2009. 398 p.
- MENEZES, W. O preconceito racial e suas repercussões na instituição escola. In: VI SIMPÓSIO INTERNACIONAL CECAB, 2002, Maranhão. **Anais eletrônicos**. Disponível em: http://issuu.com/zenayo/docs/anais_vi_cecab. Acesso em: 01 Jun. 2011.
- MUNANGA, K. A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. *Revista Estudos Avançados*, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 1-6 Jan./apr. 2004.
- PAIM, P. **Estatuto da Igualdade Racial**. Brasília, 2006. Disponível em: <<http://www.cedine.rj.gov.br>>. Acesso em: 2 de Set. 2011.
- SANTOS, M. **Por uma Geografia Nova**. 6. ed. São Paulo: Edusp, 2004.
- _____. **Metamorfoses do espaço habitado**: Fundamentos Teórico e Metodológico da Geografia. São Paulo: Hucitec, 1988.
- _____. **O Espaço do cidadão**. São Paulo: Nobel, 1987.
- SANTOS, S. A. dos. Ações afirmativas. Racialização e privilégios ou justiça e igualdade. **Sísifo. Revista de Ciências da Educação**, n.10, p. 111-120. 2009. Disponível em: <http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/Revista_10_ENG_OUT02>. Acesso em: 10 jul. 2011.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: Wva, 1997.
- SILVA, A. M. P. **História e Cultura Afrobrasileira e Indígena**. Curitiba: Gráfica Expoente, 2008.
- SILVA, L. A. M. et al. **Movimentos Sociais Urbanos, minorias étnicas e outros estudos**. Brasília: Anpocs, 1983.

