

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

DÉRIO JOSÉ FAUSTINO JUNIOR

**SERVIDORES NEGROS NO IFES: ESTUDO SOBRE PRECONCEITOS,
DISCRIMINAÇÕES E RACISMOS**

**VITÓRIA - ES
2020**

DÉRIO JOSÉ FAUSTINO JUNIOR

**SERVIDORES NEGROS NO IFES: ESTUDO SOBRE PRECONCEITOS,
DISCRIMINAÇÕES E RACISMOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração na linha de pesquisa Organização e Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Eloisio Moulin de Souza

**VITÓRIA - ES
2020**

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

F268s Faustino Junior, Dério José, 1977-
Servidores negros no Ifes : estudo sobre preconceitos, discriminações e racismos / Dério José Faustino Junior. - 2020. 214 f. : il.

Orientador: Eloisio Moulin de Souza.
Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Preconceito. 2. Discriminação. 3. Racismo. 4. Servidores públicos. 5. Negros. I. Moulin de Souza, Eloisio. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



ATA DA 262ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Às 14 horas do dia 20 do mês de maio do ano de 2020, em Vitória (ES), reuniu-se por videoconferência a banca examinadora composta pelos Professores Drs. Eloisio Moulin de Souza (orientador), Rubens de Araújo Amaro (Membro interno), Josiane Silva de Oliveira (Membro externo) para a defesa da dissertação de **DÉRIO JOSÉ FAUSTINO JUNIOR**, com o título: **SERVIDORES NEGROS NO IFES: ESTUDO SOBRE PRECONCEITOS, DISCRIMINAÇÕES E RACISMOS**. Com a palavra, o presidente da banca deu início à sessão, passando a palavra ao aluno, que procedeu à exposição da dissertação. Na sequência, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pelo mestrando. Concluída a avaliação realizada pela banca, a presidente da sessão comunicou o resultado, que foi favorável à **APROVAÇÃO** do aluno. Por fim, informou que o aprovado fará jus ao diploma de Mestre após cumprir todos os requisitos, dentre eles: entrega da versão final de sua dissertação (em meio físico e digital) à secretaria do programa, conclusão de todos os créditos necessários, realização das atividades obrigatórias, e após a homologação do resultado da defesa pelo Colegiado Acadêmico do PPGADM. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão da qual se lavra a presente ata, que vai assinada pelos membros da banca examinadora e pelo mestrando.

Prof. Dr. Eloísio Moulin de Souza
Orientador

Prof. Dr. Rubens de Araújo Amaro
Membro interno – PPGADM/UFES

Profa. Dra. Josiane Silva de Oliveira
Membro externo – Universidade Estadual de Maringá

Dério José Faustino Junior
Mestrando

De acordo com a Portaria n. 03, de 17 de março de 2020, em caráter excepcional, está autorizada a presença virtual de todos os participantes da banca. A assinatura do(a) presidente(a) da comissão julgadora e do examinador interno deverá ser efetuada por meio do sistema de protocolo digital da UFES. Ao assinar a ata, o(a) presidente(a) está atestando a participação do membro remoto externo.

Campus Universitário Alaor de Queiroz Araújo – Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, Vitória/ES. Cep. 29.075-910
Tel. (27) 4009-5371/7712 E-mail: ppgadm@gmail.com.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
RUBENS DE ARAUJO AMARO - SIAPE 1998967
Departamento de Administração - DAd/CCJE
Em 21/05/2020 às 10:54

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/24691?tipoArquivo=O>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
ELOISIO MOULIN DE SOUZA - SIAPE 1712712
Departamento de Administração - DAd/CCJE
Em 21/05/2020 às 12:55

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/24749?tipoArquivo=O>

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço à Deus por sempre estar me iluminando, guiando, dando serenidade e sabedoria para que eu pudesse seguir em frente para alcançar meus objetivos.

Aos meus familiares, principalmente minha mãe Léa, e minha esposa pela compreensão, paciência e por terem me incentivado e apoiado durante mais uma caminhada.

Ao professor Eloisio Moulin de Souza, orientador, por incentivar, acompanhar e conduzir o desenvolvimento e a conclusão desta pesquisa, com muita paciência, benevolência e compreensão, proporcionando-me confiança e tranquilidade. Muito obrigado pela parceria.

Agradeço também aos professores Rubens, Juliana e Josiane por terem aceitado participar da minha banca e feito considerações relevantes que acrescentaram e contribuíram para que a pesquisa fosse engrandecida.

Ao Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) e aos servidores que se disponibilizaram e aceitaram participar dessa pesquisa, contribuindo de forma grandiosa para que o trabalho pudesse ser desenvolvido e concluído com mais riqueza.

À todos os profissionais que fazem parte do corpo docente e da secretaria do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Espírito Santo que, por meio dos conhecimentos divididos e serviços disponibilizados, estavam sempre à disposição e foram fundamentais no decorrer desta trajetória, contribuindo, assim, para que esta caminhada pudesse ser concluída.

Por fim, ao professor do Ifes, Aldieris, que me incentivou, auxiliou e sempre se mostrou à disposição para poder me ajudar durante todo o processo de ingresso no curso de mestrado, e a todas as pessoas que, de alguma forma, colaboraram, incentivaram e me apoiaram durante toda esta jornada.

*“Sou bisneto da alforria
Sou neto da abolição
Nasci filho do preconceito
E busco libertação!
Se o filho do ventre é livre
Prá que desigualdade?
Canção de negro é grito
Por justiça e dignidade.”*

Banda Os Lepas - “Negro”

RESUMO

Esta pesquisa buscou compreender como ocorre a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo nos campi do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). Usou-se como fundamentos teóricos a raça, os tipos e conceitos de preconceito e discriminação, o racismo e suas formas de manifestação e as relações raciais e a identidade nacional brasileira. A metodologia utilizada foi a abordagem qualitativa, sendo uma pesquisa exploratória e descritiva e com estratégia de investigação abdução. Para a produção de dados, serviu-se da análise documental e do roteiro de entrevista semiestruturada, sendo esses produzidos em conjunto com vinte servidores públicos que se autodeclaram negros e atuam nos mais diversos cargos e setores do Ifes da Grande Vitória no Espírito Santo. Definiu-se a análise de conteúdo como técnica de análise de dados. Perante os resultados, identificou-se que a principal contribuição desta pesquisa para os estudos sobre as relações raciais nas organizações é demonstrar como a manifestação do racismo institucional produz privilégios. Constatou-se que colocar em evidência os assuntos que envolvem a questão racial traz muitos constrangimentos na e para instituição. Percebeu-se que tratar da temática proposta neste estudo é algo doloroso e que machuca muito, principalmente os servidores negros. Identificou-se também que este trabalho foi a primeira oportunidade dada aos entrevistados para que pudessem expor situações relacionadas as práticas preconceituosas e discriminatórias que ocorrem no ambiente do Ifes. Destaca-se que a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo presente na instituição deve ser reconhecida por todos que nela atuam, contribuindo para que haja maior compreensão a respeito das relações raciais no Brasil, e conseqüentemente nos ambientes organizacionais. Desse modo, tendo em vista a relevância da temática proposta neste estudo, nota-se que ações no sentido de incentivar a discussão e de combater a discriminação e preconceito racial presentes na instituição devem ser adotadas o quanto antes. Destaca-se que temáticas como preconceito, discriminação ou racismo possibilitam o surgimento de novas estudos em relação as questões raciais no ambiente organizacional do Ifes.

Palavras-chave: Preconceito. Discriminação. Racismo Individual. Racismo Institucional. Racismo Estrutural. Servidor Público Negro.

ABSTRACT

This research sought to understand how the individual, institutional and structural manifestation of racism occurs on the campuses of the Federal Institute of Espírito Santo (Ifes). Race, the types and concepts of prejudice and discrimination, racism and its forms of manifestation and race relations and Brazilian national identity were used as theoretical foundations. The methodology used was the qualitative approach, being an exploratory and descriptive research and with an abductive investigation strategy. For the production of data, documentary analysis and a semi-structured interview script were used, these being produced together with twenty civil servants who call themselves blacks and work in the most diverse positions and sectors of Ifes da Grande Vitória in Espírito Santo. Content analysis was defined as a data analysis technique. In view of the results, it was identified that the main contribution of this research to studies on race relations in organizations is to demonstrate how the manifestation of institutional racism produces privileges. It was found that putting in evidence the issues surrounding the racial issue brings many constraints in and for the institution. It was noticed that dealing with the theme proposed in this study is something painful and that it hurts a lot, especially black servants. It was also identified that this work was the first opportunity given to the interviewees so that they could expose situations related to prejudiced and discriminatory practices that occur in the Ifes environment. It is noteworthy that the individual, institutional and structural manifestation of racism present in the institution must be recognized by all who work in it, contributing to a greater understanding of race relations in Brazil, and consequently in organizational environments. Thus, in view of the relevance of the theme proposed in this study, it is noted that actions to encourage discussion and to combat racial discrimination and prejudice present in the institution must be adopted as soon as possible. It is noteworthy that themes such as prejudice, discrimination or racism enable the emergence of new studies in relation to racial issues in the Ifes organizational environment.

Keywords: Prejudice. Discrimination. Individual Racism. Institutional Racism. Structural Racism. Black Public Service.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição de ocupantes de cargos de direção e assessoramento superior, segundo raça/cor.....	141
---	-----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Características dos participantes da pesquisa	116
Quadro 2 - Escolaridade e cargos dos servidores negros do Ifes	118
Quadro 3 - Categorias de análise.....	121

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de servidores do poder executivo, segundo a raça/cor por categoria do cargo - 2014	140
--	-----

LISTA DE SIGLAS

ABC – Agência Brasileira de Cooperação
BEP – Boletim Estatístico de Pessoa
CACD – Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata
Cefetes – Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo
Cfemea – Centro Feminista de Estudos e Assessoria
CFESS – Conselho Federal de Serviço Social
CFP – Conselho Federal de Psicologia
CGU – Controladoria-Geral da União
DFID – Ministério do Governo Britânico para o Desenvolvimento Internacional
DRGP – Diretoria de Gestão de Pessoas do Ifes
Enap – Escola Nacional de Administração Pública
e-SIC – Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão
Etefes – Escola Técnica Federal do Espírito Santo
ETV – Escola Técnica de Vitória
FCDF – Fundo Constitucional do Distrito Federal
GDF – Segurança Pública do Governo do Distrito Federal
Geledés – Instituto da Mulher Negra
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ifes – Instituto Federal do Espírito Santo
IGC – Índice Geral de Cursos
INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
Legislação e Documentos.
IRBr – Instituto Rio Branco
MEC – Ministério da Educação
MP – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MRE – Ministério das Relações Exteriores
OEA – Organização dos Estados Americanos
OIT – Organização Internacional do Trabalho
Opas – Organização Pan-Americana de Saúde
PAA – Programa de Ação Afirmativa
PCRI – Programa de Combate ao Racismo Institucional
PEP – Painel Estatístico de Pessoal

PNAD Continua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Pnud – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

Seppir – Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Igualdade Racial

PUC-SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

SGP/MP – Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

Siafi – Sistema Integrado de Administração de Recursos Financeiros

Siape – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

STF – Supremo Tribunal Federal

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

UNESCO – Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

PRÓLOGO	17
1. INTRODUÇÃO	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO	29
2.1 RAÇA: DO INÍCIO AO CONCEITO	29
2.2 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO: TIPOS E CONCEITOS	39
2.3 RACISMO	65
2.3.1 Origem e definição de racismo	65
2.3.2 Racismo individual, racismo institucional e racismo estrutural	77
2.4 RELAÇÕES RACIAIS E A IDENTIDADE NACIONAL BRASILEIRA	90
2.4.1 A escravidão e o negro no cenário brasileiro	90
2.4.2 O branqueamento e a democracia racial à brasileira	98
3. METODOLOGIA	109
4. RESULTADOS DA PESQUISA E DISCUSSÕES	123
4.1 O NEGRO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	123
4.2 ESTEREÓTIPOS NO SERVIÇO PÚBLICO	146
4.3 BRINCADEIRAS, PIADAS E COMENTÁRIOS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	152
4.4 COMPORTAMENTOS E AÇÕES INDIVIDUAIS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NAS PRÁTICAS DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS	159
4.5 INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL	163
4.6 ASCENSÃO PROFISSIONAL, CARGOS DE GESTÃO E REMUNERAÇÕES	165
4.7 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS: DISPOSITIVO PARA COMBATER O PRECONCEITO E A DISCRIMINAÇÃO	172
4.8 ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DO IFES COM FORMA DE MANTER PRIVILÉGIOS: CARGOS DE GESTÃO E O NEGRO NESSE CENÁRIO	177
4.9 REPRESENTATIVIDADE NEGRA EM CARGOS DE GESTÃO: SUFICIENTE OU NORMAL/NATURAL?	181
4.10 ACESSO DOS NEGROS AOS CARGOS DO IFES: IGUALDADE OU DISTORÇÃO SOCIAL?	186

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	193
REFERÊNCIAS.....	198
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	210
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	213

PRÓLOGO

Nasci na capital do estado do Espírito Santo e sempre morei junto com a minha mãe e meus quatro irmãos em um dos municípios que fazem parte da Grande Vitória no Espírito Santo, até que os últimos se tornassem independentes e fossem morar em suas respectivas residências. Sendo o mais novo dos irmãos, desde muito novo fui questionado se realmente eu tinha algum grau de parentesco com meus familiares, pois alguns deles têm a cor da pele mais clara do que a minha, inclusive a minha mãe, e até possuem olhos claros. Nessa situação, eu ficava muito constrangido, chateado e sem respostas, principalmente quando alegavam que aquela pessoa não era a minha mãe porque tinha a cor da pele mais clara que a minha.

Por receber bolsa atleta nas escolas que frequentei, fui o único da família que tive a oportunidade de estudar os ensinamentos fundamental e médio em escolas particulares, pois, se não fosse por isso, a minha mãe não teria condições financeiras suficientes para custear integralmente as mensalidades, livros, materiais escolares, uniforme e transporte por exemplo. Mas, mesmo não pagando as mensalidades, o restante era quitado com muito sacrifício. Dentro desses ambientes escolares, eu sempre percebi que havia poucos negros nas salas de aula onde eu estudava e até mesmo na escola como um todo. Além disso, lembro-me de pouquíssimos professores negros nesses locais. Isso ficou mais evidente no ensino médio, pois era uma escola renomada em que estudavam pessoas com condições financeiras muito mais favoráveis que a minha, além da grande maioria ser branca. Este cenário se repetiu por muitas vezes nos locais onde frequentei os cursos de nível técnico, as graduações e as especializações, pois foram cursados em instituições particulares em sua maioria, não sendo muito diferente em algumas empresas que eu trabalhei.

Por frequentar os espaços citados acima e, conseqüentemente, ter contato com muitas pessoas brancas, quando algumas delas queriam fazer algum tipo de “elogio” a respeito da minha pessoa, sempre diziam algo nesse sentido: “você é negro de alma branca”; “você é preto, mas é inteligente”; “você é preto mais é bonito”; “você é preto, mas tinha o cabelo liso”; “você é preto, mas é gente boa”; dentre outras falas desse tipo. O mais triste disso tudo, é que, por muito tempo, eu acabei gostando e achando muito legal da parte deles esses gestos, pois a maioria das coisas

atribuídas aos negros eram percebidas por mim como desprestigiadoras e que causavam inferiorização da pessoa, mesmo eu tendo a pele escura.

Ao fazer o projeto inicial para o ingresso no curso de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFES, direcionei o estudo no intuito de compreender as relações de gênero no contexto organizacional. Meu orientador, ao ter contato direto comigo e observando a minha cor da pele, sugeriu por muitas vezes que eu alterasse foco da minha pesquisa, passando a estudar as relações raciais no ambiente organizacional ou invés de gênero. Como eu nunca havia tido contato direto com o tema sugerido, e mesmo ele alegando que eu entenderia mais as minhas origens, eu não tinha me dado conta, até então, da relevância do tema.

Somente a partir do momento que tive contato com alguns materiais disponibilizados na disciplina dominada “Poder, Diferença e Subjetividade” do curso de mestrado em administração da UFES, que focava na problematização de aspectos identitários relacionados ao gênero, sexualidade e raça no contexto organizacional, que eu pude abrir meus olhos para um tema que sempre esteve presente no meu dia a dia, mas eu nunca havia me dado conta dele e dos prejuízos que eu venho sofrendo durante a vida inteira somente por ser negro, por exemplo, ser tratado com diferença por algumas pessoas e em diversos ambientes e também não ter acesso à boas oportunidades de emprego em algumas instituições. Após o contato com estudos a respeito das relações raciais no Brasil e no mundo, pude perceber que as desvantagens sofridas pelos negros, durante todo o processo de construção da sociedade brasileira, ainda estão presentes nos ambientes escolares, nas organizações, nas amizades, nos relacionamentos e, até mesmo, nos espaços familiares em que frequentei e ainda compareço. Vale destacar ainda que esse contato, com a disciplina do mestrado citada acima, contribuiu para que eu me reconhecesse como negro e tivesse um pouco mais de compreensão a respeito das relações raciais no Brasil, tornando-me, a partir disso, um homem cada vez mais preto.

Com base no exposto anteriormente, percebi que eu deveria realmente mudar o foco da minha pesquisa e problematizar as relações raciais no cenário organizacional. Tendo isso em vista e percebendo o pouco ingresso de negros como servidores

efetivos; a baixíssima representatividade de negros nos cargos de alta gestão e também naqueles que possuem as maiores remunerações; além da falta de estudos sobre o preconceito, discriminação e racismo em seu ambiente organizacional, despertou-me o interesse em compreender como se manifestam os racismos individual, institucional e estrutural nos campi do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), local onde trabalho como servidor público efetivo.

Por fim, vale destacar que, ao observar a minha falta de conhecimento a respeito do apresentado nesta investigação, busquei detalhar alguns assuntos e conceitos da melhor forma possível no intuito de transformar este trabalho em mais um instrumento de orientação para pessoas negras que ainda se encontram “vendadas” em relação aos assuntos aqui abordados, como eu estava até então, e, principalmente, para todos aqueles que ainda acreditam que vivemos em um país onde há democracia racial e que negam a existência do racismo Brasil. Desse modo, esta pesquisa contribuirá para que diversas pessoas possam compreender um pouco mais sobre os preconceitos, as discriminações e os racismos sofridos pelos negros no Brasil e, também, como se configuram as relações raciais nas organizações e no país.

1. INTRODUÇÃO

Analisando-se historicamente a formação da sociedade brasileira, constata-se que o negro, mesmo sendo parte de uma parcela significativa da população do país, vem sofrendo diversos prejuízos durante vários séculos. A sua inferiorização, desclassificação, as disparidades nas condições de vida e a falta de qualquer tipo de privilégio perante o branco, ainda permite que o negro seja segregado socialmente devido a sua raça. Isso ocorre desde o momento em que os negros foram escravizados e trazidos compulsoriamente para Brasil, passando pela abolição da escravatura, até os dias atuais, sendo esta situação permitida devido aos diversos mecanismos, criados conscientemente pelo Estado, que não pretendiam introduzir ou considerar essa minoria racial dentro da perspectiva de formação populacional brasileira. Observa-se que o intuito era de exterminar a população negra do país, tendo como exemplo disso a “política de branqueamento” defendida também pela elite do país no início do século XX, pois afirmava que a miscigenação de raças causaria a sobreposição das características da raça branca sobre indígena e negra, sufocando e eliminando, assim, seus traços através das gerações (TEIXEIRA, 2003; PAIXÃO, 2014; SILVA, 2000; ALMEIDA, 2018).

Pode-se identificar que, no Brasil, as políticas internas de imigração em massa de povos europeus adotada pelo governo – que tinha como objetivo purificar e libertar o país que era até aquele momento formado por uma maioria mestiça, negra e indígena (ideologia do embranquecimento) –, a ideia de existência de uma democracia racial – que considerava a inexistência de preconceito, discriminação, racismo, conflitos baseados na raça e uma convivência pacífica entre aqueles que viviam no país –, e as outras medidas tomadas pela elite e o Estado a fim de que as desigualdades raciais permanecessem, ainda corroboram para que os negros continuem a sofrer preconceito, racismo e discriminação (HEILBORN; ARAÚJO; BARRETO, 2010). Possibilitou-se, com isso, a criação de obstáculos políticos, econômicos e outros elementos da estrutura social durante toda a construção histórica do Brasil que impediram e impedem o seu acesso à educação, ao trabalho, à melhores salários, à moradia, dentre outros “direitos” que eles deveriam ter diante de tudo que é exposto ou é dito como esforço do governo no sentido de diminuir a desigualdade no cenário social nacional, inclusive o desinteresse por muitos em

realizar estudos a respeito desse enredo (ALMEIDA, 2018). Assim, nota-se que esses são alguns dos vários fenômenos que também não recebem muita atenção da academia.

Silva (2000) considera que a negação da existência do racismo ou a sua subestimação pelos por intelectuais brasileiros entre as décadas de 40 e 60 - como por exemplo Gilberto Freyre, Donald Pierson e Thales de Azevedo que não consideravam a questão racial em seus estudos, pois fundamentavam-se somente na existência dos grupos de cor, sendo essas vinculações diferentes daquelas constituídas e observadas nos Estados Unidos - contribuíram para que o estudo da questão racial não tivesse a sua devida importância. O autor Hasenbalg (1979, p. 18), em seu livro “Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil, originário de tese de doutoramento apresentado à Universidade da Califórnia, considera que

Apesar da literatura sobre as relações raciais no Brasil ser considerável, é difícil envidar o desconforto produzido pelas conclusões amplamente divergentes a que tem chegado os autores que estudaram diferentes situações locais ou regionais de contato inter-racial.

Silva (2000, p.100) afirma que “[...] a ausência de estudos [sobre a questão racial no Brasil] é explicada pela existência de uma democracia racial que se adapta a ideologia de defesa do embranquecimento como extermínio da raça negra [...]”. Já Rosa (2014) considera que o pequeno destaque dado e o evidente distanciamento dos estudos organizacionais sobre o tema do racismo no Brasil é devido a não resolução da questão das relações raciais no país, até mesmo pela academia, abrindo, assim, espaços para estudos elaborados em outros países, como por exemplo nos EUA, que realizam reflexões na academia sobre a questão racial desde o final do século XIX. Gouvêa (2017) afirma que, na área de estudos organizacionais e da administração, as discussões a respeito das questões étnico-raciais no Brasil são pouco desenvolvidas, sendo este um tema menosprezado e deixado em segundo plano. Além disso, o autor, baseando-se nos resultados dos estudos patrocinados pela UNESCO realizados no Brasil nos anos de 1950, afirma que há preconceito e discriminação racial no Brasil, mesmo que este fato tenha sido velado por vários anos, tornando-se uma evidência a mais da necessidade de realização de pesquisas sobre o assunto.

“Hoje, a luta daqueles que reconhecem as desigualdades existentes no Brasil consiste justamente em defender a importância do estudo da questão racial e do conceito de raça [...]” (SILVA, 2000, p. 102). Tendo isso em vista, a autora considera ainda que, para lançar luz no fenômeno e colaborar com a eliminação das desigualdades tão antigas e enraizadas no cenário brasileiro, é necessário que haja em enfrentamento desta situação tanto pelos pesquisadores, por meio dos seus trabalhos e discussões sobre o tema, quanto pelos negros, por meio de sua autoidentificação como negro, sendo essas algumas das alternativas que contribuirão para evitar a naturalização e legitimação desse processo. Como afirma Nogueira (2007, p. 291)

De um modo geral, tomando-se a literatura referente à ‘situação racial’ brasileira, produzida por estudiosos ou simples observadores brasileiros e norte-americanos, nota-se que os primeiros, influenciados pela ideologia de relações raciais características do Brasil, tendem a negar ou subestimar o preconceito aqui existente, enquanto os últimos, afeitos ao preconceito, tal como se apresenta este em seu país, não conseguem ‘ver’, na modalidade que aqui se encontra. Dir-se-ia que o preconceito, tal como existe no Brasil, cai abaixo do limiar de percepção de quem formou sua personalidade na atmosfera cultural dos Estados Unidos.

Assim, verifica-se que, apesar de haver uma negação da existência do racismo no Brasil (SILVA, 2000) e também ter poucas discussões nos estudos organizacionais e da administração sobre as relações raciais no país (GOUVÊA, 2017), ainda há pesquisadores que resistem a estes entraves e buscam realizar e expor seus trabalhos. Souza (2017) considera que, no campo da administração, há um silêncio no tocante ao estudo da raça nas organizações. Já Conceição (2009, p. 1) afirma que “os estudos organizacionais têm negado importância às questões raciais enfrentadas pela sociedade brasileira”. Em consonância a isso, Silva (2000, p.100) alega que “a questão racial no Brasil vem sendo aos poucos desvendada, embora seja nítida a resistência ao reconhecimento de sua importância [...]”. De acordo como publicado na Revista Organização e Sociedade em 2018 - por meio do Editorial denominado Para não esquecer! Apresentação do número especial “A questão racial no mundo empresarial” -, Jaime, Barreto e Oliveira (2018) afirmam que, apesar de conquistar uma posição de notoriedade entre os cursos de graduação, pós-graduação e periódicos brasileiros, além de marcar presença nas

pesquisas no campo das ciências sociais há mais de um século, os trabalhos sobre as questões raciais no Brasil encontram-se esquecidos no campo da Ciência da Administração. Já Rosa (2014, p. 242), corroborando com a ideia de relevância e aplicabilidade da pesquisa, destaca que

Os estudos sobre relações raciais conduzidos pela escola paulista nos anos 1950 revelaram, entre outras coisas, que havia certa reserva por parte dos brasileiros em discutir o tema do racismo. Era grande o envolvimento com o discurso da democracia racial produzido nos anos 1930, o que levava muitos brasileiros a acreditarem que não havia racismo no Brasil e, por conta disso, não deveria constar na pauta dos problemas nacionais. Somente após os resultados encontrados por Bastide e Fernandes (1955), o discurso da democracia racial teve suas primeiras fissuras, e o tema do racismo, ainda que de forma incipiente, começou a ocupar espaço cada vez maior nos debates acadêmico, social e político [...].

Observando-se a carência de trabalhos sobre as relações raciais no Brasil no campo da Ciência da Administração e todo este cenário inobservância de como se dá a manifestação do racismo nas organizações, realizou-se este estudo junto ao Ifes, buscando fomentar, com esta pesquisa, o debate na sociedade sobre o tema; trazer à tona os anseios das minorias políticas e alguns acontecimentos relacionados ao assunto; dar visibilidade para a questão do racismo nas organizações, colaborar com sua eliminação e buscar desnaturalizar o concebido e imposto pela democracia racial do Brasil. Isso foi permitido por meio de uma articulação daquilo que é apresentado em outras pesquisas que abordam a temática do racismo brasileiro, aspirando-se valorizar as obras dos autores nacionais e contribuir a respeito da discussão do tema no intuito de trazer voz às minorias raciais, no caso desta pesquisa, os negros, buscando apontar saídas para a diminuição da desigualdade social no país. Para mais, enxergou-se a importância de elaboração de uma nova obra no campo da administração que retratará a questão do racismo no país, sendo mais um referencial de leitura para toda a população brasileira e de grande contribuição. Fazendo um complemento a esse contexto, Rosa (2014, p. 243) considera que

essa pouca ênfase dos estudos organizacionais ao tema das relações raciais decorre, em primeiro lugar [...], por causa da reserva dos brasileiros em abordar o tema do racismo num país que ainda não resolveu muito bem essa questão, inclusive no campo acadêmico. Em segundo lugar, por causa do flagrante distanciamento dos estudos organizacionais em relação aos estudos sobre relações raciais desenvolvidos no Brasil.

Vale-se destacar que, antes mesmo de expor os motivos pelos quais foi feita a definição do problema e dos objetivos desta pesquisa, além de demonstrar a sua relevância no contexto educacional do Espírito Santo, é importante realizar um resgate histórico desde a origem do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), local definido para o desenvolvimento deste estudo. A Escola de Aprendizes Artífices do Espírito Santo, atualmente denominada como Ifes, tornou-se oficial em 23 de setembro de 1909, tendo como o propósito inicial de formar profissionais artesãos, voltados para o trabalho manual (SUETH et al., 2009). A partir de 1937, sendo denominada como Escola Liceu Industrial de Vitória, buscou formar profissionais destinados a produção em série, mas sem perder as características artesanais. No ano de 1942, o Liceu Industrial foi convertido em Escola Técnica de Vitória. Em 3 de setembro de 1965, passou a ser denominada de Escola Técnica Federal do Espírito Santo (Etefes) tendo, mais tarde, unidades de ensino descentralizadas e com base no modelo empresarial. Após março de 1999, A Etefes se tornou Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefet), possibilitando novas formas de atuação e um novo paradigma de instituição pública profissionalizante. Já em 29 de dezembro de 2008, por meio da lei 11.892 que Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, foram criados os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IF) no país, sendo o do Espírito Santo denominado Ifes (Instituto Federal do Espírito Santo) e se constituindo pela fusão das Escolas Agrotécnicas e unidades do Cefetes (SUETH et al., 2009). Em 2019, o Ifes possui 22 campi e uma Reitoria, fazendo-se presente em todas as microrregiões capixabas. Além do mais, o Ifes possui mais de 35 polos de educação a distância no Espírito Santo.

Após esta breve apresentação, serão apontadas algumas razões que aguçaram a escolha do Ifes como local para a realização desta pesquisa. Destaca-se que a principal razão dessa escolha foi o fato do pesquisador ser um servidor público federal de cargo efetivo do Ifes, tendo acesso ao campo de estudo. Outro ponto a ser destacado é a preocupação do instituto em promover educação profissional pública de excelência, tendo em vista a construção de uma sociedade justa, democrática e sustentável. Para isso, o instituto oferece cerca de 90 cursos técnicos, mais de 50 cursos de graduação, mais de 20 especializações e 10 mestrados, sendo todos eles gratuitos. Desta forma, percebe-se que, além de apresentar uma elevada

nota no Índice Geral de Cursos (IGC); indicador de qualidade que avalia instituições de educação superior brasileiras, tendo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) responsável atribuição das notas da avaliação (INEP, 2019), o Ifes busca oferecer à população serviços com muita qualidade e primor, passando, assim a ter uma enorme importância no cenário capixaba e brasileiro no que se refere à educação pública. Para isso o Ifes contava, em março de 2020, com aproximadamente 4 mil servidores públicos efetivos que trabalhavam em seus campi e reitoria (PEP/MP, 2020). Destaca-se também que não foi possível levantar os dados a respeito da cor/raça dos servidores do Ifes. Pois, além de muitos servidores não informarem como se autodeclaram em relação à cor/raça, o Sistema Integrado de Recursos Humanos (Siape), utilizado para realizar o cadastro de todos eles no momento do seu ingresso, não dispõe de um recurso que possibilite e facilite essa extração dessas informações em conjunto, podendo os dados apenas serem retirados individualmente. Nota-se que isso também contribuiu para que não pudesse ser identificado o número de servidores que se autodeclaram negros na instituição, quais os cargos ocupados por eles, quais os seus níveis de escolaridade, se as suas remunerações estavam entre as mais altas ou mais baixas e se estavam ou não ocupando cargos de gestão por exemplo.

Observando o apresentado anteriormente, evidencia-se a existência de algumas lacunas de pesquisa que foram desenvolvidas neste trabalho, como por exemplo: o silêncio no que se refere às pesquisas a respeito das relações raciais no campo da administração (SOUZA, 2017); e obter um melhor entendimento a respeito do racismo no campo dos estudos organizacionais. Nota-se ainda que outra lacuna importantíssima a ser apontada é que o mito da democracia racial no Brasil (HASENBALG, 1979) contribuiu para que as dimensões individual, institucional e estrutural do racismo sejam compreendidas e identificadas, pois – principalmente durante o atual momento político brasileiro em que há flertes do presidente da República e de outros integrantes do governo do país com o nazifascismo¹, sua estética e seu

¹ Odilon Caldeira Neto (2020, on-line) – um dos principais pesquisadores brasileiros sobre o neofascismo e da extrema direita verde e amarela –, afirma que, desde a campanha eleitoral, o atual presidente do Brasil simpatiza com ideias que flertam com o nazifascismo e que esse tipo de pensamento “é partilhado, em maior ou menor grau, por outros setores do governo” vigente desde seu início. Caldeira Neto declara ainda que o nazismo é um tipo de fascismo. “Apesar do nome rememorar a experiência italiana, foram diversos movimentos e ditaduras que remetiam a esse tipo

discurso – há uma enorme tendência em diluí-las num preconceito mais geral ou no preconceito de classe. Isso acontece por não haver uma compreensão que existe uma estrutura racista quando se fala dos aspectos raciais no Brasil. Além disso, nota-se que há uma tendência de se colocar o preconceito racial e o racismo nos ambientes organizacionais no barco generalizante do *bullying*. A autora Luanda Julião (2018), faz a seguinte consideração a respeito da diferença entre *bullying* e racismo:

Racismo é diferente de *bullying*! Há uma linha tênue que os separa, afinal, tanto um quanto o outro agride físico e psicologicamente, ou seja, ofende, humilha, violenta, por isso em geral confundimos e as escolas tendem a colocar duas coisas díspares num único discurso, isto é, num único “conteúdo”. Mas eu insisto: *bullying*, preconceito é diferente de racismo. [...] O racismo não é uma deformação do comportamento, ou seja, não está preso ao campo subjetivo, como acontece na prática do *bullying*, o qual está totalmente ligado a ideia de preconceito (um juízo antecipado que não passa pelo crivo da razão, juízo este que existe na cabeça de um indivíduo ou grupo de indivíduos que rejeita ou não aceita o outro devido à cultura, sexualidade, religião, etnia, nacionalidade, idade, etc). O que acontece em relação ao racismo é que essa lógica da rejeição, da exclusão, da aversão, da humilhação evade o campo subjetivo e invade o campo objetivo, isto é, o campo da norma, normatizando-se e naturalizando-se, uma vez que é semeado e equalizado pelo campo político, jurídico, econômico, cultural e social. [...] Trata-se então de explicitar que as sequelas deixadas pelo racismo são muito mais profundas e sutis, embora muitas vezes olvidadas no ambiente escolar e na sociedade de um modo geral, pois ao contrário do *bullying* que é uma violência física ou psicológica considerada fora da norma, isto é, anormal, fora daquilo que é aceito e por isso deve ser combatido. O racismo está dentro da norma ou normalidade, uma vez que é assegurado pela própria estrutura da sociedade e do Estado. (JULIÃO, 2018)²

Tendo-se em vista a existência de preconceito e discriminação racial no Brasil, conforme revelado nos estudos patrocinados pela UNESCO no início dos anos 1950 (Gouvêa, 2017) e considerando as lacunas de pesquisa expostas anteriormente, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa para o desenvolvimento deste trabalho: *Como ocorre a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo nos campi do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes)?* Tendo em vista o problema de pesquisa definido, chegou-se ao seguinte objetivo geral: Compreender ocorre a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo nos campi do Ifes. Nota-

mais específico. O nazismo foi um deles, e certamente a expressão mais radical, intolerante, genocida e racista”.

² JULIÃO, Luanda. Escolas ainda confundem racismo com *bullying*. Justificando: mentes inquietas pensam direito. 2018. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/07/16/escolas-ainda-confundem-racismo-com-bullying/#_ftn6>. Acesso em: 15 jan. 2020

se que, no intuito de buscar analisar e compreender o proposto no objetivo geral, definiu-se cinco objetivos específicos, sendo eles: 1) investigar as práticas cotidianas que revelam a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo junto aos servidores negros; 2) analisar como é identificada e vivenciada pelos servidores negros as diferentes formas de manifestações de racismo, dentro do ambiente organizacional; 3) analisar a existência de possíveis políticas institucionais que objetivam reduzir as atitudes preconceituosas e práticas discriminatórias; 4) investigar os comportamentos preconceituosos e práticas discriminatórias vivenciadas pelos servidores negros; e 5) identificar possíveis estereótipos negativos a respeito de pessoas negras que trabalham no Ifes.

No que se refere a metodologia empregada, utilizou-se a abordagem qualitativa no desenvolvimento desta pesquisa, pois possibilita a investigação e o entendimento sobre um problema social ou humano do ponto de vista dos grupos ou sujeitos participantes da pesquisa (CRESWELL, 2010). Em relação aos níveis de manifestação do estudo, pode-se classificá-los como exploratório e descritivo, visto que permitem que as experiências do pesquisador em relação a um determinado problema sejam ampliadas (TRIVIÑOS, 1987; GIL, 2008). A estratégia de investigação abdução foi a utilizada neste trabalho já que o pesquisador terá a possibilidade de examinar o contexto e interagir com os participantes (SOUSA; 2014). A produção de dados teve como instrumento a análise documental e o roteiro de entrevista. De acordo com Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009), a pesquisa documental é um método que usa de técnicas e procedimentos para a assimilação, entendimento e investigação de documentos dos mais diversos tipos. Por meio do roteiro de entrevista, informações sobre um assunto ou problema de acordo com a opinião do entrevistado são obtidas, além de ser uma ferramenta usada para colher dados ou para tratar algum tipo de problema social (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Considerando-se o propósito desta pesquisa e do entrevistador, decidiu-se pela utilização da entrevista individual e semiestruturada como técnica de produção dos dados, pois, além de ser a mais recomendada, os questionamentos são criados com objetivo de cobrir o escopo da pesquisa, contudo é indispensável a elaboração de um guia de entrevista para ser utilizado como dispositivo de orientação do entrevistador (FLICK, 2013). Ressalta-se que os servidores públicos efetivos que

estavam exercício nos campi do Ifes em 2019 e que se autodeclararam negros como os participantes desta pesquisa, sendo eles servidores públicos efetivos em cargos das carreiras de Técnico-Administrativo em Educação – atuantes nas mais diversas áreas da instituição – ou de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Vale-se ressaltar que essas carreiras contemplam todos os servidores que fazem parte do quadro de servidores públicos do Ifes, inclusive aqueles que ocupavam cargos de gestão durante do desenvolvimento desta pesquisa. Por fim, decidiu-se em usar método da análise de conteúdo como técnica de análise dados desta pesquisa. Assim, o investigador poderá organizar e tornar compreensível as ideias compreendidas nas mensagens e o que manifesta este conteúdo por intermédio de um conjunto de métodos, tendo como propósito desenvolver deduções e justificativas lógicas a partir das informações apresentadas pelos participantes da pesquisa (BARDIN, 2016).

Tendo em vista tudo apresentado anteriormente, conclui-se que mais pesquisas que envolvam a questão racial no Brasil deveriam ser realizadas com mais frequência na academia, buscando-se, assim, demonstrar de forma mais explícita a hipocrisia em relação à estrutura desigual causada pelo modelo de democracia racial implementado no país. Por meio disso, as dificuldades, barreiras e recusas colocadas pela sociedade brasileira intuito de se discutir e problematizar a questão das relações raciais no país iriam perdendo forças gradativamente, podendo-se, deste modo, certificar que há necessidade de realizar esforços que visam melhorar a estrutura social daqueles que são vistos como o “outro”, evitando-se as desigualdades promovidas pelo racismo. Por fim, observa-se que, em relação aos estudos sobre raça, a principal contribuição desta pesquisa é demonstrar como o racismo institucional produz privilégios no serviço público federal. Além disso, o estudo colabora para que parte das lacunas apresentadas anteriormente sejam preenchidas, especialmente no que se refere a carência de produção acadêmica sobre as relações raciais no Brasil dentro do campo da Ciência da Administração; a negação da existência do racismo e a discriminação racial no país, sendo eles diluídos num preconceito mais geral ou num preconceito de classe; e a dificuldade de compreensão e identificação da manifestação do racismo nos ambientes organizacionais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Na intenção de obter uma maior compreensão do que se trata a pesquisa, é necessária a apresentação de algumas definições, tendo em vista dar sentido e entendimento no que se refere ao problema e objetivos da pesquisa. Antes mesmo de adentrar nos conceitos de racismo e suas formas, observa-se a necessidade de expor os conceitos dos termos raça, preconceito e discriminação, fazendo um resgate histórico desde as suas origens até os tempos atuais, sendo demonstrados nos itens a seguir.

2.1 RAÇA: DO INÍCIO AO CONCEITO

Ao realizar uma retomada histórica e verificando o estudo etimológico da origem da palavra raça³, admite que raça originou-se do italiano *razza* que, entretanto, veio do latim *ratio*, que tem significado de “espécie, categoria”. A botânica e a zoologia, tendo em vista a história das ciências naturais, foram as primeiras a utilizar o conceito de raça para realizar classificações das espécies vegetais e animais. Posteriormente, a palavra raça sofreu algumas alterações, pois, igualmente a maioria dos conceitos, possui uma dimensão espacial e temporal além de um campo semântico. Dentre essas mudanças, pode-se citar como exemplo o conceito de raça sendo caracterizado como descendência no latim medieval (MUNANGA, 2004). Isso significava que um determinado grupo de pessoas possuía características físicas e uma ancestralidade em comum (BANTON, 1994, 2000), ou seja, passando a ter uma linhagem, termo este em que a raça teria um significado semelhante (MONSMA, 2013). Menezes (2012, p. 102) afirma que, “na língua francesa, e na sua gênese, a palavra ‘raça’ significava a diferenciação das espécies, mas igualmente a das classes sociais ou das grandes famílias, uma vez que cada dinastia real constituía uma raça única”. Desta forma, achavam que os dominados eram inferiores aos dominantes. Somente a partir de 1684 que a palavra raça foi empregada no

³ Buscando demonstra a diferença entre raça e etnia, Munanga (2004, p. 28-29) afirma que “o conteúdo da raça é morfobiológico e o da etnia é sociocultural, histórico e psicológico. Um conjunto populacional dito raça ‘branca’, ‘negra’ e ‘amarela’, pode conter em seu seio diversas etnias. Uma etnia é um conjunto de indivíduos que, histórica ou mitologicamente, têm um ancestral comum; têm uma língua em comum, uma mesma religião ou cosmovisão; uma mesma cultura e moram geograficamente num mesmo território”.

sentido moderno, tornando-se instrumento de classificação da diversidade humana em grupos cujas diferenças e semelhanças foram confrontadas, denominando, assim, as raças (MUNANGA, 2004; MONSMA, 2013).

É impossível negar que estamos vivendo uma profunda transformação na maneira pela qual a ideia de "raça" é entendida e praticada. Subjacente a isso, há outro problema, possivelmente mais profundo, que surge da mudança nos mecanismos que governam como as diferenças raciais são vistas, como elas aparecem para nós e incitam identidades específicas. Em conjunto, estas condições históricas abriram rachaduras na prática de "raça", criando uma crise para a raciologia. O saber que conduz as realidades virtuais de "raça" a uma vida funesta e destrutiva. (GILROY, 2007, p. 29)

Diante do apresentado anteriormente, observa-se que ocorreram variadas transformações a respeito do conceito de raça e da forma que foi compreendido e praticado desde sua origem até os dias atuais. Desta forma, enxergou-se a necessidade de realizar um resgate histórico a respeito da ideia de raça durante os tempos para uma maior assimilação deste trabalho.

Verifica-se que o conceito de raça, durante os séculos XVI-XVII, passou a atuar de modo efetivo nas relações entre classes sociais, como aconteceu na França. Acreditava-se que, devido ao desenvolvimento isolado de alguns grupos e o pouco contato entre si, não ocorrendo neste caso a miscigenação, ocorreu um desenvolvimento de forma desigual entre esses grupos, gerando, assim, uma hierarquização entre as raças (ARAÚJO, 2004). Desta forma, alguns povos consideravam-se distintos em relação a outros povos, além de admitirem ser dotados de sangue "puro", como por exemplo os francos de origem germânica (nobreza) em relação aos gauleses (plebe) (MUNANGA, 2004). Apesar de não haver distinções morfológicas consideráveis entre os indivíduos da nobreza ou plebe, nota-se que o conceito de raça, ao ser trazido da botânica e da zoologia, foi utilizado como instrumento de legitimação das relações de superioridade e submissão entre essas classes. Além disso, acreditava-se que os povos conquistadores de outras terras, conseqüentemente dominantes, faziam parte das raças superiores (MONSMA, 2013).

Após algumas descobertas ocorridas no século XV, o conceito de humanidade passou a ser indagado, pois era limitado somente a civilização ocidental. Os

Europeus começaram a questionar se os negros, ameríndios, melanésios, dentre outros povos ocupantes de outras regiões do mundo, eram ou não “seres humanos como eles”. A aceitação da humanidade dos “outros” pelos europeus foi tema de discussão durante os séculos XVI e XVII, visto que havia a necessidade de comprovação se esses povos eram ou não descendentes de Adão. O mito dos Reis Magos, já que constava na Bíblia, contribuiu parcialmente para que alguns povos pudessem ser considerados humanos, pois os três personagens eram formados por brancos, semitas e negros, sendo uma forma de comprovar as suas descendências de Adão. Em contrapartida, a figura do índio se tornava uma incógnita por não fazer parte desses três personagens. Mais tarde, por meios de argumentos retirados da própria Bíblia, teólogos conseguiram argumentar que Adão era antecessor do índio (MUNANGA, 2004). Verifica-se também que, desde o início do século XVI, raça significava “um grupo ou categoria de pessoas conectadas por uma origem comum” (BANTON, 1994, p. 264, 2000, p. 447), sendo empregado em grande parte das línguas europeias exatamente com esse significado (GUIMARÃES, 2005). Já Mendes (2012, p. 102) afirma que, “na língua francesa, e na sua gênese, a palavra ‘raça’ significava a diferenciação das espécies, mas igualmente a das classes sociais ou das grandes famílias, uma vez que cada dinastia real constituía uma raça única”.

As mudanças no uso da palavra “raça” refletem as mudanças na compreensão popular das causas das diversidades físicas e culturais. Pelo menos até o século XVIII o principal paradigma para explicar tais diversidades era provido pelo Antigo Testamento. Isso possibilitou uma série de genealogias por meio das quais parecia possível investigar a população mundial e as relações que os diferentes grupos estabeleciam entre si. As diversidades das aparências externas puderam então ser interpretadas de uma das três seguintes formas: como desígnio de Deus, como resultado diversidade das ambientais independentemente de questões morais e como fruto de diferentes ancestrais originais. Em qualquer um dos três casos, o sentido dominante ligado à palavra raça era o de ascendência. (BANTON, 2000, p. 448)

Já o século XVIII, século da racionalidade e intitulado século das Luzes, houve contestações por parte dos filósofos iluministas em relação aos poderes dos príncipes e o monopólio do conhecimento e explicações concentrados na Igreja, buscando, assim, uma explicação universal e com transparência baseada na razão. Desta forma, colocam em xeque o conceito de raça até então utilizado nas ciências naturais, nomeando esses outros povos, que não eram considerados como

humanos, como raças diferentes (BETHENCOURT, 2015; MUNANGA, 2004). Observa-se então que novos modelos de reflexão se destacaram no âmbito intelectual nesse mesmo século, sobressaindo-se dois entre eles: o que era influenciado pela Revolução Francesa, ponto de vista humanista que naturalizava a igualdade humana, e o que estava mais voltado a refletir a respeito das distinções essenciais que existiam entre os humanos, sendo essa última reflexão ainda tímida na época (SCHWARCZ, 1993). Vale destacar que, “os conceitos e as classificações servem de ferramentas para operacionalizar o pensamento. É nesse sentido que o conceito de raça e a classificação da diversidade humana em raças teriam sentido”, mas não aconteceu desta forma. Tornou-se apenas um instrumento de hierarquização que contribuiu para o fortalecimento do racionalismo da época (MUNANGA, 2004, p. 18).

Um fator considerado como fundamental para justificar a classificação dos seres humanos em raças durante o século XVIII foi a cor da pele (MENDES, 2012). A espécie humana foi dividida em três raças estanques (branca, negra e amarela), estando essa terminologia presente na ciência e no imaginário coletivo até os dias atuais. A raça branca é a que possui uma menor concentração de melanina, sendo que esse grau de concentração é o responsável por determinar a cor dos olhos, do cabelo e da pele, tornando-os mais claros se comparados a raça amarela, que está em um lugar intermediário dentro dessa lógica, e a raça negra que possui uma maior quantidade de melanina e, com isso, cor da pele, cabelo e olhos mais escuros. Vale ressaltar que, ao verificar a composição genética total de um indivíduo, nota-se que menos de 1% dos seus genes são responsáveis por transmitir a cor da pele, dos olhos e cabelo ao seu descendente (MUNANGA, 2004).

Mais tarde, já no século XIX, verifica-se que, “[...] o termo ‘raça’ passou a ser usado no sentido de tipo, designando espécies de seres humanos distintos, tanto pela constituição física quanto pela capacidade mental” (BANTON, 1994, 2000), sendo os critérios morfológicos acrescentados ao parâmetro da cor, como por exemplo: ângulo facial, formato do crânio, dos lábios, do nariz, do queixo etc. (MUNANGA, 2004). No século XX, mesmo havendo avanços nas áreas de genética humana, biologia molecular, bioquímica (ciência biológica), chegou-se à conclusão, por meio dos estudos nestes campos do conhecimento, que a raça é um conceito,

cientificamente ineficiente e errôneo, utilizado para explicar e dividir a diversidade humana em raças estanques, não sendo, assim, uma realidade biológica, mas um instrumento socialmente efetivo para conceber, preservar e multiplicar privilégios e desigualdades (GUIMARÃES, 2005; MUNANGA, 2004). Isso quer dizer que, científica e biologicamente, não há raças. Mesmo sendo invalidado cientificamente, o conceito de raça não garante que todas as populações sejam parecidas geneticamente. Observa-se então que a ideia de classificar as populações em raça se torna insuficiente e estranha quando tomadas apenas as características anatômicas e as diferentes heranças genéticas como critérios de categorização, mesmo sabendo que são desiguais, tornando-se algo que surpreende ao ser criado, posteriormente alcança uma crescente complexidade e não produz nenhum tipo de desconfiança a respeito (GUILLAUMIN, 2002). Michael Banton (2000, 447-448), ao abordar o tema raça como classificação no Dicionário de Relações Étnicas e Raciais, afirma que

Desde o início do século XIX, a palavra [raça], foi usada em vários outros sentidos. É importante ressaltar essas mudanças porque há uma suposição de que a palavra só pode ser usada de uma única maneira cientificamente válida. As diversidades físicas atraem a atenção as pessoas tão prontamente que elas não percebem que a validade da raça como conceito depende do seu emprego numa explicação. De acordo com esse ponto de vista, a questão principal não é o que vem a ser "raça", mas o modo como o termo é empregado. As pessoas elaboram crenças a respeito de raça, assim como a respeito de nacionalidade, etnia e classe, numa tentativa de cultivar identidades grupais.

A não validação científica da ideia de raça não quer dizer que todas as populações ou todas as pessoas sejam iguais geneticamente. As heranças genéticas não são iguais, porém essas desigualdades são insuficientes para classificá-las em raças. A classificação e a inoperacionalidade científica não são os maiores problemas encontrados no conceito de raça, mas por não haver limites na classificação dos grupos humanos apenas em função de suas características físicas nos trabalhos realizados pelos racionalistas dos séculos XVIII-XIX. Desse modo, caso tais limitações tivessem sido feitas por eles, a humanidade não sofreria nenhum problema quanto a isso já que, como sempre se deu na história do conhecimento científico, as classificações poderiam ser descartadas ou mantidas ao passar dos tempos (MUNANGA, 2004). Observa-se que, lamentavelmente desde o início, a preocupação estava voltada em criar escala de valores entre as raças, uma

hierarquização, sendo instituída uma associação intrínseca entre as qualidades culturais, morais, intelectuais, psicológicas e a aparência externa do indivíduo e cor da sua pele (biológico), de forma que a raça branca seria a mais privilegiada por ser mais clara e a negra a mais prejudicada por ser mais escura (MUNANGA, 2004; ARAÚJO, 2004).

O pressuposto da existência de diferentes raças foi um terreno fértil para a elaboração de um conjunto de ideias etnocêntricas que afirmava: a raça branca era mais hábil, mais inteligente, com maior capacidade de adaptação aos diferentes meios e situações, enquanto as demais eram inferiores, estavam aquém do potencial branco, de inteligência, capacidade de trabalho e de desenvolvimento, podendo inclusive, serem escravizadas ou dizimadas em algumas áreas em benefício da raça superior. Assim, a ideia de raça ajudou a conformar o pensamento de dominação econômica, social, cultural e política que alguns povos desenvolveram em todos os continentes do mundo. (ARAÚJO, 2004, p. 57)

No começo do século XX surge e ganha um lugar de destaque a raciologia, sinônimo de racismo científico, cuja tentativa era explicar a classificação da humanidade em raças hierarquizadas, sendo ela considerada uma teoria pseudocientífica (GUILLAUMIN, 2002). Para Teixeira (2015, p. 60), tendo como base o contexto brasileiro, o racismo científico “trata-se de uma ciência que estava à disposição dos colonizadores para legitimar sua suposta superioridade em relação aos povos colonizados e para naturalizar as diferenças de tratamento conferido aos brancos, negros e indígenas”. Observa-se que não houve esforços no sentido de realizar a explicações a respeito da variabilidade humana, mas direcionada a legitimar e confirmar a sistemática de dominação racial, sendo, assim, mais doutrinária do que científica. Essa doutrina ganhou novos espaços e começou a ser difundida fora dos ambientes acadêmicos e intelectuais, passando a ser propagada também para as populações dominantes do ocidente (MUNANGA, 2004; ARAUJO, 2004). Posteriormente, esse princípio foi retomado pelos nacionalistas que utilizaram esse argumento para justificar e legitimar o extermínio da humanidade durante a Segunda Guerra Mundial, tendo como exemplo o nazismo (GUILLAUMIN, 2002). Almeida (2018, p. 24) considera que “os eventos da Segunda Guerra Mundial e o genocídio perpetrado pela Alemanha nazista reforçam o fato de que a raça é um elemento essencialmente político, sem qualquer sentido fora do âmbito socioantropológico”. Observa-se que, ao ser utilizada com uma ideologia racista, em que os conceitos de raça e racismo percorrem ligados, e por não apresentar uma

consistência para a compreensão do humano, a raciologia foi completamente desprestigiada (GUILLAUMIN, 2002). Corroborando ao exposto anteriormente, Heilborn, Araújo e Barreto (2010, p.13) afirmam que

As teorias do século XIX trariam uma conceitualização “pseudocientífica” do racismo, no qual diferenças morfológicas (físicas), e hereditárias, tecnicamente mensuráveis, definiam ou assinalavam as diferenças morais e culturais entre grupos humanos. Tal teoria de hierarquização racial (biológica) teria justificado as ações coloniais, segregacionistas e/ou de extermínio de populações ditas inferiores, de ódio racial, bem como as políticas antiassimilacionistas e antimiscigenação. As consequências deste “racismo científico” foram os eventos dramáticos do colonialismo, do nazismo e do apartheid.

Guimarães (2005), em seu programa de pós-doutoramento no *Programo of Afro-American Studies* da *Brown University* nos Estados Unidos, após realizar uma vasta revisão bibliográfica na década de 1990 a respeito dos conceitos de raça e racismo - além de ser beneficiado com dois *postes d'accueil de curte durée* no ORSTOM (*Institut Français de Recherche Scientifique pour le Développement en Coopération*) em Paris no mesmo período -, adquiriu conhecimento a respeito das produções mais atuais da época a respeito do racismo, estando publicadas em inglês e francês, conseguindo, assim, realizar comparações entre os estudos realizados, essencialmente, nos Estados Unidos e os estudos clássicos. Ao retornar ao Brasil, dedicou-se a realizar uma reinterpretação crítica das pesquisas produzidas no país entre 1930 e 1970 a respeito das relações raciais, chegando ao seguinte conceito de raça:

[...] “Raça” é um conceito que não corresponde a nenhuma realidade natural. Trata-se, ao contrário, de um conceito que denota tão somente uma forma de classificação social, baseada numa atitude negativa frente a certos grupos sociais, e informada por uma noção específica de natureza, com algo endodeterminado. A realidade das raças limita-se, portanto, ao mundo social. Mas, por mais que nos repugne a empulhação que o conceito de “raça” permite – ou seja, fazer passar por realidade de natural preconceitos, interesses e valores sociais negativos e nefastos -, tal conceito tem uma realidade social plena, e o combate ao comportamento social que ele enseja é impossível de ser travado sem que se lhe reconheça a realidade social que só o ato de nomear permite. (GUIMARÃES, 2012, p.11)

Wade (2000, p. 21) afirma que a maior parte dos cientistas sociais e os diversos cientistas naturais chegam ao consenso que as raças são construções sociais. “A ideia de raça é apenas isso: uma ideia”. Além disso, o autor ainda considera que os

processos históricos distintos, os quais possuem suas raízes na colonização europeia em diferentes partes do mundo, resultam em uma noção de que as características físicas indefiníveis dão existência à raça e, também, que há uma superioridade entre uma raça em relação a outra. Para Conceição (2009, p. 3), o termo raça “remete simbolicamente a uma origem comum, evidenciando a continuidade das descendências, o parentesco pelo sangue, a hereditariedade das características fisiológicas, psicológicas e sociais”. Já Berghe (2000, p. 454) afirma que “uma ‘raça’ pode significar um grupo de pessoas socialmente unificadas numa determinada sociedade em virtude de marcadores físicos como a pigmentação da pele, textura do cabelo, os traços faciais, a estatura e coisas do gênero [...]”.

Guimarães (2013) admite que, de acordo com seu ponto de vista, o conceito de raça deveria ser compreendido na perspectiva que o considera como um constructo social, que também é constituído por dimensão biológica, não por um ponto de vista que divide a espécie humana em três raças estanques, mas no sentido de fornecer legitimidade as hierarquias, as subalternidades e aos elementos de dominação causadas pela classificação racial das diversas populações no mundo. Dentro desse contexto, Souza (2019, p. 4, tradução nossa) afirma que “[...] a classificação da raça é uma estratégia de poder que visa ocultar a importância das identidades raciais como um marcador social na tentativa de mascarar e perpetuar as desigualdades raciais [...]”, sendo essa a noção de raça utilizada nesta pesquisa para realizar a análise de dados. Chama-se atenção também para o que Almeida (2018, p. 19) considera a respeito do conceito de raça, sendo:

Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional histórico. Assim, a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas. (ALMEIDA, 2018, p.19)

Desta forma, nota-se que a definição de raça, sendo um conceito relacional histórico, foi elaborado na intenção de realizar classificação dos seres humanos, tendo implícito o confronto, a contingência, a deliberação e o poder a todo momento (ALMEIDA, 2018). Ainda a respeito do conceito de raça, Guillaumin (2002, p. 65,

tradução nossa), por meio de uma análise crítica sobre os prejuízos causados a humanidade, afirma que

[...] A ideia de raça, essa noção, é uma máquina de assassinato, uma máquina técnica de assassinato. E sua eficácia é comprovada. É um meio de racionalizar e organizar a violência letal e a dominação de grupos sociais poderosos sobre outros grupos sociais reduzidos à impotência. A menos que venhamos a dizer que a raça não existe, ninguém pode e não pode ser conquistado ou morto por causa de sua raça. E ninguém pode dizer isso porque milhões de seres humanos estão mortos e milhões de seres humanos são dominados, excluídos e forçados por causa disso.

Verifica-se também que, mesmo que biólogos moleculares ou geneticistas contemporâneos negam a existência científica da raça, o seu conceito ainda persiste nos estudos realizados na área de ciências sociais e intrinsecamente no imaginário das populações contemporâneas a fantasiosa ideia de classificação e existência de raças inventadas, fictícias, que são determinadas com base nas características fenotípicas e morfológicas, como a cor da pele e outras características físicas de uma determinada população (MUNANGA, 2004; GUIMARÃES, 2002). Assim a raça pode ser considerada como uma construção sociológica e um instrumento de categorização, exclusão e dominação social, além de permanecer detrás das atitudes e pensamentos das pessoas como agente motivador (CASHMORE; TROYNA, 2000). Já Araújo (2010, p. 58) considera que

todos os grupos humanos contêm elementos genéticos de diferentes etnias, isso porque há milhares de anos a humanidade vem se relacionando, seja pacificamente ou não. Embora, seja reconhecido nas mais diversas áreas do conhecimento, esse fato encontra resistência junto ao senso comum, o que pode, talvez, ocorrer devido aos longos anos nos quais o preconceito, direcionado a determinados grupos étnicos, reforçou a ideia da diferença e hoje, mesmo à luz da ciência, torna-se difícil ultrapassar e esquecer.

Constata-se também que, o conceito de raça, tendo em vista o seu campo semântico assim como as pessoas o empregam atualmente, nada possui de biológico. É uma definição saturada de ideologia que, conforme todas ideologias, oculta uma coisa que não é anunciada publicamente: a relação de dominação e de poder. A todo momento sendo apresentada como uma categoria biológica, sendo isso natural, a raça é na verdade uma categoria etnossemântica. Por outro lado, as relações de poder que governam a sociedade e sua estrutura global determinam o campo semântico do conceito de raça. Nota-se que, em diversos países como

Brasil, Inglaterra, África do Sul, Estados Unidos dentre outros, a definição de branco, mestiço e negro possuem significados diferentes, não estando presentes como conteúdo biológico, mas político-ideológico e etnossemântico (MUNANGA, 2004).

Nota-se que, após observar os mais diversos conceitos de raça apresentados por alguns pesquisadores e estudiosos do assunto, Banton (2000, p. 448) destaca que “[...] a questão não é o que vem a ser a ‘raça’, mas o modo como o termo é aplicado”. Acompanhando esta mesma maneira de pensar, Jaime (2016) considera que uma das formas estratégicas de lutar contra a inferiorização de segmentos populacionais causada pela ideia de raça é utilizar esses mesmos segmentos para combater essa inferiorização.

Para que a raça humana sobreviva, Munanga (2004) afirma que é indispensável que haja uma diversidade genética, pois cada indivíduo é único e se difere de todos àqueles do passado, presente ou futuro, ou seja, distingue-se dos outros indivíduos no plano imunológico, fisiológico e morfológico, assim como no plano comportamental. Tendo isso em vista, verifica-se que, para que uma sociedade seja igualitária, é necessário potencializar as vantagens das diversidades genéticas daqueles que a compõem, dando oportunidades para que os diferentes indivíduos possam ter possibilidade de escolher qual é o melhor caminho a ser seguindo, além de dar opções para que os melhores modos e meios de vida possam ser definidos por eles e estejam alinhados as disposições naturais de cada um indivíduo. “A igualdade supõe também o respeito do indivíduo àquilo que tem de único, como a diversidade étnica e cultural e o reconhecimento do direito que tem toda pessoa e toda cultura de cultivar especificidade” (MUNANGA, 2004, p. 23-24). Observa-se que, praticando isso, a humanidade receberá uma grande contribuição no que se refere ao enriquecimento da sua diversidade cultural geral. Munanga (2004, p. 22), ainda considera que “é a partir dessas raças inventadas ou ‘raças sociais’ que se reproduzem e se mantêm os racismos populares”. Moreira (2019) considera ainda que

[...] devemos entender a raça como uma construção social que procura validar projetos de dominação baseados em hierarquização entre grupos com características físicas distintas. Ao construir minorias raciais como grupos com traços morais específicos, membros do grupo racial dominante

podem justificar um sistema de dominação que procura garantir a permanência de oportunidades sociais nas suas mãos.

Dentro desse contexto, Almeida (2018, p. 24) destaca ainda que, mesmo que na atualidade seja quase um ponto comum afirmar que a biologia e a antropologia têm comprovado que não há diferenças culturais ou biológicas que possam fundamentar um tratamento discriminatórios entre as pessoas, a verdade é que a ideia de raça ainda é um fator político considerável na atualidade. Pois, essa noção é utilizada para justificar o extermínio de grupos considerados sociologicamente como minorias⁴, fundamentar a segregação e tonar natural as desigualdades.

2.2 PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO: TIPOS E CONCEITOS

Antes mesmo de apresentar as origens e as definições das palavras preconceito e discriminação, chama-se atenção para o que Almeida (2018, p. 19) considera a respeito do conceito de raça, sendo:

Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional histórico. Assim, a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas. (ALMEIDA, 2018, p.19)

Desta forma, nota-se que a definição de raça, sendo um conceito relacional histórico, foi elaborado na intenção de realizar classificação dos seres humanos, tendo implícito o confronto, a contingência, a deliberação e o poder a todo momento (ALMEIDA, 2018). Por fim, após realizar esta breve e importante recapitulação do conceito de raça, visando ter um maior entendimento do que está sendo abordado

⁴ Franco et al. (2017, p. 46) destacam “que o conceito de minoria social [ou minoria] não envolve necessariamente o quantitativo percentual dos sujeitos que apresentam em comum determinada característica fenotípica ou comportamental. Neste sentido, ainda que as mulheres ou as pessoas que se denominam como não-brancas (pretas, pardas, indígenas) possam representar, separadamente, grupos demográficos que compõem mais do que 50% da população brasileira, estes públicos são considerados como minorias sociais pela ausência de representatividade nos âmbitos social, político e econômico, já que não têm participação incisiva junto às esferas de poder e, muitas vezes, carecem de legitimação social quanto às suas capacidades e potenciais. Assim, seriam maiorias populacionais que se comportam como minorias sociais, na dinâmica social”. FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F.; PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Entre a Inserção e a Inclusão de Minorias nas Organizações: Uma Análise Crítica sob o Olhar de Jovens Trabalhadores. Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.

posteriormente neste item, pode-se adentrar nos assuntos relacionados aos conceitos de preconceito e discriminação.

Dentre os temas discutidos nos eventos públicos e nas lutas políticas a partir da metade do século XX, o racismo, além do sexismo, homofobia e anti-semitismo, é um dos temas que está relacionado diretamente com o debate a respeito do preconceito e da discriminação. Afirma-se ainda que há uma ampla utilização do termo preconceito em estudos acadêmicos nas ciências sociais, tendo uma maior frequência nas pesquisas realizadas na área da psicologia. Já o vocábulo discriminação é utilizada com maior constância na terminologia jurídica.

Dentro do que será apresentado nesta pesquisa, nota-se que os termos preconceito e discriminação apresentam uma correlação. Por isso, a necessidade de apresentar a origem e os sentidos que esses conceitos terão no desenvolvimento deste estudo, tomando como referência as publicações dos principais autores que trabalham os temas em questão (RIOS, 2007). Em relação ao preconceito racial, Oracy Nogueira (2007, p. 290) admite que,

Embora certos estudiosos se recusem a aceitar que o “problema do preconceito racial” seja o problema central, nos estudos de relações raciais, e ainda que se admita que o preconceito, seja qual for a importância que se lhe dê, como problema de estudo, deva ser focalizado no contexto da “situação racial” em que se manifesta, o fato é que a preocupação com o mesmo está pelo menos implícita em toda a pesquisa que se faz nesse setor. Mesmo quando se estuda uma “situação racial” em que se supõe inexistente (ou quase inexistente) o preconceito, está pelo menos implícito o interesse em compará-la com situações em que sua ocorrência é insofismável.

Ao buscar uma compreensão a respeito do preconceito racial, ou apenas o de cor, Guimarães (2012) considera que as teorias se diferenciam conforme o objeto a ser esclarecido. Desta forma, nota-se que há diferenças nas explicações dadas tanto pela sociologia e antropologia quanto pela psicologia social em relação expressão. A tradição antropológica e sociológica, tendo em vista realizar estudos sobre o homem, a humanidade, as sociedades e os fatos sociais, objetivam-se em problematizar o preconceito a partir da criação próprias dos grupos sociais, das

marcas⁵ e limites que determinam e reproduzem tais grupos. Para as autoras Lourdes Bandeira e Analía Soria Batista (2002, p. 126-127), o preconceito

constitui-se em um mecanismo eficiente e atuante, cuja lógica pode atuar em todas as esferas da vida. Os múltiplos preconceitos de gênero, de cor, de classe, etc. têm lugar tipicamente, mas não exclusivamente, nos espaços individuais e coletivos, nas esferas públicas e privadas. Fazem-se presentes em imagens, linguagens, nas marcas corporais e psicológicas de homens e de mulheres, nos gestos, nos espaços, singularizando-os e atribuindo-lhes qualificativos identitários, hierarquias e poderes diferenciais, diversamente valorizados, com lógicas de inclusões-exclusões consequentes, porque geralmente associados a situações de apreciação-depreciação/desgraça.

Já Nogueira (1998) afirma que, por fazer parte do sistema da ideologia do grupo branco, o preconceito, ao atuar sobre as atitudes dos brancos em relação aos elementos “de cor” da população e agir sobre a auto concepção e o grau com que os últimos absorvem, colabora para a conservação do *status quo* nas relações raciais entre as pessoas brancas e as “de cor”. O autor afirma ainda que há uma depreciação dos traços “negróides” e a cor escura e uma valorização dos traços “caucasóides” e da cor clara a partir dos primeiros anos de vida tanto das crianças brancas quanto das crianças “de cor”, colaborando, assim, para que a preservação desse *status quo*.

Ainda com relação ao preconceito, Guimarães (2012) admite que o tratamento dado pela antropologia e sociologia é muito inseguro. Pois, para que o preconceito seja justificado, a criação de um grupo ou a distinção da marca, sendo ela cultural ou física, precisaria, verdadeiramente, ter como ponto de partida um episódio concreto, não sendo isso garantido nesta situação. Ressalta-se ainda que os marcadores dependerão de cada acontecimento, sendo imprevisíveis quando não estão ligados a um contexto histórico de interação entre grupos. Observado o exposto anteriormente, considera-se que há problemas quando as teorias sociológica e antropológica não abordam a todo o momento os casos concretos no momento que realizam as análises sobre as relações humanas. Para Guimarães (2012, p. 59),

a sociologia e a antropologia estão cheias de exemplos negativos. Análises que pressupõem a existência de “raças” ou grupos de cor sem nem sequer

⁵ Para uma maior compreensão a respeito do que seriam essas marcas, serão apresentados, adiante, os conceitos de preconceito racial de marca e preconceito racial de origem definidos por Oracy Nogueira (2007).

se indagar se estes de fato existem, como se constituíram ou se reproduzem, ou como são demarcados socialmente. Tampouco, se indagam que marcadores são mobilizados na sua construção, se são fruto da vontade política de porta-vozes de uma comunidade ainda não inteiramente constituída, se são resultado da ação classificatória do Estado etc.

Afirma ainda o autor que, em relação ao posicionamento da psicologia social acerca da decorrência do preconceito, estando na contramão do que é assumido na sociologia e antropologia, o seu objeto de análise está voltado ao motivo pelo qual comportamentos negativos a respeito de outros grupos raciais se manifestam em apenas alguns indivíduos que fazem parte de um mesmo grupo e em outros não.

Ao buscar os motivos psicológicos e socioculturais que implicam na obtenção do preconceito, Guimarães (2012) considera que essas explicações foram sintetizadas e demonstradas por meio da obra clássica de um dos mais importantes estudiosos na área de psicologia social, Gordon Allport, sendo denominada “*The nature of prejudice*” – A natureza do preconceito – e publicada em 1954. Considera ainda que Allport (1954) busca demonstrar neste estudo como as ideologias de intolerância e ódio, juntamente com o fascínio, são incorporados pelas pessoas que assumem este posicionamento. Por ser algo essencial na organização da vida social e espontâneo no ser humano, o autor também destaca a relevância de se diferenciar prejulgamentos de preconceitos. Pois, os primeiros podem sofrer alterações à frente dos acontecimentos e de suas explicações. Já os segundos estão submetidos a uma condição que não há possibilidades de reversão e isso ainda é mantido mesmo após o esclarecimento real dos fatos. Lembrando-se que, ao passar dos anos, alguns pesquisadores e estudiosos desse assunto passaram a demonstrar que há formas de reverter esse cenário.

Devido à importância dada por Guimarães à obra de Allport (1954), despertou-se o interesse de examinar esse material clássico no intuito de verificar a origem e os significados adquiridos pelos termos preconceito, discriminação e outros, sendo eles apresentados a seguir em concordância com o que foi manifestado pelo autor. Além disso, serão apresentadas definições e colocações de outros autores, também relevantes, para o desenvolvimento da pesquisa, buscando, deste modo, destacar pontos de maior importância dentro desse contexto.

Para Gordon Allport (1954), desde os tempos clássicos, o significado do termo preconceito sofreu algumas alterações, conforme vem acontecendo com muitas palavras durante a história. O autor coloca que o vocábulo preconceito deriva-se do substantivo *praejudicium* e passou por um processo de variação em sua definição em três etapas durante os tempos. No primeiro momento, *praejudicium*, tinha como significado um precedente, sendo “um julgamento baseado em decisões e experiências anteriores”. Posteriormente, já na língua inglesa, a palavra “adquiriu o significado de uma sentença formada antes do devido exame e consideração dos fatos - um julgamento prematuro ou apressado”. Por último, “o termo adquiriu também o seu atual sabor emocional de favorabilidade ou desfavorabilidade que acompanha tal julgamento prévio e sem suporte” (ALLPORT, 1954, p. 6, tradução nossa).

Já o autor Ellis Cashmore (2000b, p. 438), conforme destacado no Dicionário das Relações Étnicas e Raciais, afirma que o termo preconceito tem origem do latim *prae* e *conceptu*, tendo como seus significados as palavras antes e conceito respectivamente. “Este termo pode ser definido como o conjunto de crenças e valores aprendidos, que levam um indivíduo ou um grupo a nutrir opiniões a favor ou contra os membros de determinados grupos, antes de uma efetiva experiência com eles”. Observa-se que, apesar da segunda definição estar mais detalhada do que a primeira, há uma certa consonância em alguns pontos expostos por Allport (1954) e Cashmore (2000b) no tocante ao conceito inicial de preconceito, pois, essencialmente, os dois conceitos apresentados trazem consigo as questões do julgamento precoce e das opiniões a favor ou contra os indivíduos ou grupos.

Allport (1954) considera ainda que a frase “pensar mal dos outros sem justificativa suficiente” é, talvez, a mais curta definição de preconceito entre as demais. Ele chama atenção por a frase ser sucinta demais e, com isso, não apresenta uma compreensão total sobre seu significado, mas destaca que essa definição contém dois componentes fundamentais em relação a todas as definições de preconceito, a menção a um julgamento injustificado e a uma entonação de sentimento.

A expressão “pensar mal dos outros” é obviamente uma expressão elíptica que deve ser entendida como incluindo sentimentos de desprezo ou antipatia, de medo e aversão, bem como várias formas de conduta antipática: como falar contra as pessoas, discriminando-as ou atacando-as com violência. [...] Da mesma forma, precisamos expandir a frase “sem justificativa suficiente”. Um julgamento é injustificado sempre que não tem base no fato. Uma sagacidade definia o preconceito como “estar deprimido em algo que você não está fazendo”. (ALLPORT, 1954, p. 7, tradução nossa)

Ainda referindo-se a expressão “pensar mal dos outros sem justificativa suficiente”, Allport (1954) observa que ela somente faz referência ao preconceito negativo, pois retrata-se de prejuízos que algumas pessoas podem sofrer em relação ao pensamento de outros, mesmo não havendo motivação suficiente para isso. Tendo isso em vista dar um sentido mais amplo ao termo, Allport (1954) buscou a ainda a definição de preconceito citado pelo *New English Dictionary* (Novo Dicionário Inglês) que admite a existência de preconceito positivo e negativo, trazendo o seguinte texto como sendo seu significado: “um sentimento favorável ou desfavorável, em relação a uma pessoa ou coisa, antes ou não baseado na experiência real” (ALLPORT, 1954, p. 6, tradução nossa).

Em consonância ao apresentado por Allport (1954), Cashmore (2000b) admite também que há tecnicamente um preconceito positivo e um negativo, mas quando se refere as relações étnicas e raciais o termo absorve mais o contexto negativo, pois faz generalizações a respeito de um grupo que recebe por herança ou cria visões hostis sobre um outro, estando essas informações, em sua maioria, incompletas e incorretas, justamente pelo não conhecimento em relação ao grupo diferente daquele no qual faz parte. Allport (1954) evidencia ainda que, mesmo sabendo da existência dos preconceitos negativos e positivos, não se pode negar que, em sua grande parte, o preconceito étnico é considerado como desfavorável. Tendo em vista e levando em consideração o proposto na problemática e objetivos desta pesquisa, afirma-se que o preconceito, para este trabalho, terá o sentido contraditório.

Retomando a questão da justificativa suficiente, observa-se que uma quantidade mínima de julgamentos humanos está baseada em uma certeza absoluta, pois, na maioria das vezes, não se pode ter esse tipo de certeza a respeito de algum acontecimento. Assim, nota-se que a justificativa suficiente de qualquer julgamento

está sempre relacionada a uma probabilidade. A previsão do tempo indicando chuva para uma determinada região é um exemplo disso, já que há a possibilidade de chover ou não na localidade. Normalmente, os julgamentos feitos sobre as pessoas não são baseados em probabilidades mais elevadas e firmes como acontece nos julgamentos com relação aos acontecimentos naturais. Por fim, o autor ainda afirma que, muito raramente, uma elevada probabilidade é utilizada nos julgamentos de categorização dos grupos étnicos ou nações.

Nunca podemos esperar traçar uma linha dura e rápida entre justificativas “suficientes” e “insuficientes”. Por essa razão, nem sempre podemos ter certeza se estamos lidando com um caso de preconceito ou não-preconceito. No entanto, ninguém negará que muitas vezes formamos julgamentos com base em probabilidades escassas e inexistentes (ALLPORT, 1954, p. 7, tradução nossa).

O autor considera ainda que, para entender melhor os elementos que constituem a realidade, a mente humana tende a utilizar como artimanha a supercategorização, *overcategorization*, sendo ela também uma forma de explicar o preconceito. Considera ainda que há um alicerce natural que permite essa tendência, visto que o ser humano, ao buscar uma maior compreensão e se deparar com a complexa realidade do mundo, é levado a realizar categorizações que auxiliam na sua elaboração de julgamentos a respeito dos elementos que compõem o real, mesmo que isso seja insuficiente para um total entendimento, tornando, deste modo, seus conhecimentos falhos no tocante aos acontecimentos do dia a dia. Allport (1954, p. 7, tradução nossa) ainda chama atenção para o seguinte:

Não é fácil dizer quanto de fato é necessário para justificar um julgamento. Uma pessoa preconceituosa quase certamente afirma que ele tem garantia suficiente para seus pontos de vista. Ele contará sobre experiências amargas que teve com refugiados, católicos ou orientais. Mas, na maioria dos casos, é evidente que seus fatos são escassos e tensos. Ele recorre a uma escolha seletiva de suas próprias memórias, mistura-as com boatos e generaliza demais. Ninguém pode conhecer todos os refugiados, católicos ou orientais. Portanto, qualquer julgamento negativo desses grupos como um todo é, estritamente falando, uma instância de pensar mal sem justificativa suficiente.

Ainda nas palavras do autor, considera-se que, ao encarar membros isolados de grupos menosprezados, o preconceito é normalmente manifestado. Além disso, destaca-se ainda a limitada ou inexistente atenção dada as diferenças particulares de cada indivíduo, sendo, na maioria das vezes, realizadas generalizações

categóricas a respeito de todo um grupo a partir de uma ideia ou um julgamento em relação a um dos seus membros apenas. Desta forma, essas particularidades são tomadas como universais e suficientes para considerar todos os membros de um determinado grupo como iguais. Dentro desse contexto, Allport (1954) apresenta ainda o seguinte exemplo: por não gostar do meu vizinho Negro X, o Negro Y que mora em outra cidade, também não vai ter apreço, mesmo que ele seja uma boa pessoa e não existem razões suficientes para não apreciá-lo, realizando-se, assim, um julgamento amplo a respeito de todos aqueles que fazem parte do grupo dos negros.

Tendo isso em vista, ao levar em conta a generalização categórica sobre determinados grupos como sendo tão comum, Allport (1954, p. 7, tradução nossa) define inicialmente o preconceito como sendo “uma atitude agressiva ou hostil em relação a uma pessoa que pertence a um grupo, simplesmente porque ele pertence a esse grupo e, portanto, presume-se que tenha as qualidades objetáveis atribuídas ao grupo”. Observando o descrito anteriormente, Allport admite ainda que nem todos julgamentos poderão ser compreendidos rigorosamente como preconceitos. O autor afirma ainda que, para se tornarem preconceitos, é necessário que os julgamentos continuam sendo irreversíveis a respeito de algo em questão ao serem expostos a novos conhecimentos.

Posteriormente, Allport (1954, p. 9, tradução nossa), ao fazer uma condensação de todos os pontos levantados, descreve uma definição final de preconceito, sendo ela a seguinte: “o preconceito étnico é uma antipatia baseada em uma generalização defeituosa e flexível. Pode ser sentido ou expresso. Pode ser direcionado para um grupo como um todo ou para um indivíduo, porque ele é um membro desse grupo”. Guimarães (2012), ao verificar esta concepção, afirma que Allport (1954), ao definir e denominar o preconceito étnico, está se referindo também ao conceito de preconceito racial, estando eles equivalentes neste contexto.

Observa-se também que, após a explanação do conceito final de preconceito exposto por Allport (1954), observa-se que o autor evidencia ainda que outros elementos são introduzidos nas diversas definições de preconceito manifestadas por alguns autores. Para eles, uma atitude preconceituosa é caracterizada somente

quando ocorrer alguma violação às normas, costumes ou valores essenciais de uma determinada cultura, tornando-se preconceito somente aquele prejulgamento ético não aprovado pelos indivíduos de uma sociedade.

Já que os significados das palavras sofrem alterações durante o tempo em sua maioria, buscou-se identificar como o conceito de preconceito está sendo entendido e exposto por alguns autores nos últimos tempos, sendo destacado duas delas. Em relação a primeira, Cashmore (2000b) considera que, além de poder ser evidenciado como um acontecimento social ou individual e ter muitas explicações, o preconceito é capaz de ser explicado como sendo o resultado das decorrências da infância e das pressões e adequações que a sociedade em que se vive impõem aos indivíduos, tornando-os responsáveis pelas culpas alheias. Já a segunda, Rios (2007) destaca que o seu significado de preconceito está relacionado às percepções mentais negativas, assim como as conexões das representações sociais feitas a essas ideias, a respeito de grupos ou indivíduos considerados socialmente como inferiores.

Observa-se ainda que, além dessa distinção entre as teorias e apesar de haver algumas semelhanças sobre a forma com a qual o preconceito é manifestado e mantido, há também um outro importante elemento de diferenciação que caracteriza o preconceito racial no Brasil e nos Estados Unidos. Tendo isso em vista, Nogueira (1998, p. 239) considera que o preconceito racial no Brasil

[...] não tem o mesmo poder nos Estados Unidos, de dividir a sociedade em dois grupos com consciência própria, com duas castas ou dois sistemas sociais paralelos, em simbiose, porém, impermeáveis um ao outro, apesar de participarem, fundamentalmente, da mesma cultura. Aqui [no Brasil], o preconceito tende, antes, a situar os indivíduos, uns em relação aos outros, ao longo de um *continuum* que vai do extremamente "negroide", de um lado, ao completamente "caucasóide", do outro.

Exemplificando esta mesma situação e corroborando com o considerado por Nogueira (1998), Wade (2000, p. 21, tradução nossa) coloca que a notável diferença entre a América Latina e a América do Norte pode esclarecer a composição social das categorias raciais. Além disso, o autor considera que, na América do Norte,

[...] a categoria de "negro" supostamente inclui qualquer pessoa com uma conhecida "gota de sangue negro". Sim, quem é conhecido por ter uma avó negra será atribuído uma identidade negra [como acontece nos Estados

Unidos]. Na América Latina, [consequentemente no Brasil], se a complexidade da situação é extremamente simplificada, há um *continuum* de categorias raciais e, muitas vezes, apenas aquelas pessoas cuja aparência é muito africana serão identificadas como negras; pessoas de ascendência mais mista serão classificadas com uma variedade de termos que indicam uma posição entre o preto e o branco.

Após verificar o exposto anteriormente, nota-se que apenas afirmar a existência do preconceito não é suficiente, pois não se pode ignorar as distinções e considerações existentes em relação ao ambiente inter-racial característico no Brasil e predominante nos Estados Unidos. Além disso, é necessário identificar se a diferença do preconceito em diferentes países, que reconhecem a sua existência, é apenas em relação à sua intensidade ou essa desigualdade é encarada como qualitativa (NOGUEIRA, 2007). Em resposta a esse questionamento, nota-se que, conforme admite explicitamente Pinto (1953), o preconceito racial nos Estados Unidos e no Brasil se diferencia essencialmente pela sua intensidade. Nogueira, ao analisar o considerado por Pinto (1953), observa que,

[...] O ponto de vista defendido na presente comunicação, ao contrário, é o de que, embora tanto nos Estados Unidos como no Brasil não se possa negar a existência de preconceito racial, as diferenças que ocorrem, nas respectivas manifestações, são tais que se impõe o reconhecimento de uma diversidade quanto à natureza. (NOGUEIRA, 2007, p. 291)

Observando essa distinção em relação ao poder e à forma com a qual o preconceito racial é manifestado nesses dois países e buscando expressões mais adequadas para definir essa diferenciação, Nogueira (2007, p. 291-292) admite que, “[...] o preconceito, tal como se apresenta no Brasil, foi designado por *preconceito de marca*, reservando-se para a modalidade em que aparece nos Estados Unidos a designação de *preconceito de origem*”.

Em seu artigo intitulado “Preconceito de racial de marca e preconceito racial de origem: sugestões de um quadro de referência para a interpretação do material sobre as relações raciais no Brasil”, Nogueira (2007, p. 292-303), aponta as diferenças entre o preconceito racial de marca e o preconceito racial de origem, sendo elas: 1) quanto o modo de atuar; 2) quanto à definição de membro do grupo discriminador e do grupo discriminado; 3) quanto à carga afetiva; 4) quanto ao efeito sobre as relações interpessoais; 5) quanto à ideologia; 6) quanto à distinção entre diferentes minorias; 7) quanto à etiqueta; 8) quanto ao efeito sobre o grupo

discriminador; 9) quanto à reação do grupo discriminador; 10) quanto ao efeito da variação proporcional do contingente minoritário; 11) quanto à estrutura social; e 12) quanto ao tipo de movimento político a que inspira. Desta forma, ele apresenta explicação para cada um desses itens de acordo com a realidade do Brasil e Estados Unidos, visando, assim, facilitar a compreensão dessas distinções.

Além dessa conceituação, Nogueira (1998, p. 239) também afirma que os indivíduos que possuem características negroides, de modo geral, sofrem preterição ao competirem, em outras condições de igualdade, com aqueles que possuem traços menos negróides e com os indivíduos brancos na vida social, somente por possuírem esses caracteres. Desta forma, o fim da existência do preconceito não pode ser contestado somente porque algum indivíduo “de cor” passou a fazer parte de um círculo visto como exclusivo ou por ter se tornado socialmente e profissionalmente bem sucedido. “O preconceito de cor ou de marca racial, em contra distinção ao preconceito racial de origem, implica a ideia de preterição e, portanto, por definição, a possibilidade de serem os seus efeitos atenuados, contrabalançados ou agravados [...]. Isso dependerá da existência ou não de diferentes características sociais ou individuais.

A variação do preconceito de marca em função do número de evidências das marcas raciais faz com que o ajustamento dos indivíduos ao preconceito seja antes individual que grupal, tornando precária a solidariedade entre os componentes do grupo [...]. Além disso, a variação do preconceito de acordo com as marcas raciais e a alteração de seus efeitos pela presença de outros características pessoais e sociais fazem com que as experiências resultante divirjam de indivíduo para indivíduo, levando a depoimentos contraditórios em relação à “situação racial”, especialmente quando há um contraste marcante entre indivíduos, como por exemplo, quando se trata de um preto retinto e de um mulato mais claro. (NOGUEIRA, 1998, p. 239-240)

Em suma, Nogueira, em relação ao preconceito racial de marca e o preconceito racial de origem, conclui-se que, no Brasil, no qual o preconceito racial é de marca, de cor ou, em geral, de traços raciais, a luta pela ascensão social e para resolver os problemas que afetam diretamente aqueles que fazem parte do grupo discriminado, é mais provável de acontecer, inicialmente, de forma individual do que de maneira conjunta. O autor considera também que,

[...] onde o preconceito é de origem, [como nos Estados Unidos], os dois grupos raciais – discriminador e discriminado – opõem-se e hostilizam-se

reciprocamente como unidades sociais distintas. De um lado, há opressão, do outro, ressentimento e desconfiança. O preconceito de origem tende a se tornar obsessivo tanto para quem o exerce como para a vítima. Gera ódio e antagonismo recíprocos (NOGUEIRA, 1998, p. 239-240).

Além do exposto anteriormente, Teixeira (2015, p. 68) afirma que o preconceito racial no Brasil sofre influência da posição social em que o indivíduo se encontra, além de ser dependente dos acontecimentos do dia a dia, “como o lugar em que se está e que uso do lugar se está fazendo em determinado momento, o que não só gera diferentes matizes de comportamento diante dos negros, como também dificulta o reconhecimento do preconceito”.

Independentemente da explicação, é preciso considerar que o preconceito é um fator importante nas relações raciais e étnicas. Ser consciente da presença de um outro grupo e manter valores e crenças negativos a seu respeito influencia crucialmente o comportamento em relação a esse grupo e, portanto, o padrão geral das relações raciais. (CASHMORE, 2000b, p. 441).

Allport (1954) ao fazer um resgate histórico sobre o sistema de castas mais antigo da Índia, a segregação dos judeus, o comportamento dos antigos gregos, e os donos de plantações americanas em relação a classe hereditária de escravos dentre outros casos, observou que há sempre algum argumento que pudesse justificar cada um desses fatos, como as doutrinas religiosas, os costumes ou crenças de uma sociedade e a inferiorização de alguns povos e a probabilidade de surgir conflitos indesejáveis por exemplo. Analisando esses casos, o autor questiona se haveria ausência do preconceito em todos esses fatos mesmo não havendo indignação por parte de alguns inferiorizados. Ele afirma também que há um ritual de relações estabelecidos em alguns lugares ou sociedades, fazendo com que muitas pessoas, impensadamente, permaneçam conforme as imposições e realidades da estrutura social, negando que sejam preconceituosas por apenas seguirem costumes, crenças e outras coisas que possam justificar este posicionamento.

A partir disso, observa-se que poucos membros da sociedade realizam questionamentos sobre a questão moral a respeito desses assuntos. De outro lado, as teorias falaciosas são sustentadas, como por exemplo: a inerente inferioridade e a mentalidade animal dos escravos, tornando-as tão natural que a maioria dos

indivíduos de determinados grupos aceitam isso como sendo uma prática cultural ou um hábito, não havendo, assim, qualquer tipo de indagação (Allport, 1954).

O que devemos dizer sobre essa linha de argumentação? Tem impressionado tanto alguns críticos que eles consideram que todo o problema do preconceito não é mais do que um juízo de valor inventado pelos “intelectuais liberais”. Quando os liberais não aprovam uma prática, eles arbitrariamente chamam de preconceito. O que eles devem fazer é não seguir seu próprio senso de indignação moral, mas consultar o etos de uma cultura. Se a própria cultura está em conflito, mantendo um padrão de conduta mais elevado do que muitos dos seus membros praticam, então podemos falar do preconceito existente dentro da cultura. Preconceito é a avaliação moral colocada por uma cultura em algumas de suas próprias práticas. É uma designação de atitudes que são reprovadas. (ALLPORT, 1954, p. 11, tradução nossa)

O autor ainda afirma que tais críticos, ao se referenciarem a respeito do preconceito, confundem-se e trazem dois problemas que são vistos como separados e distintos. Em relação ao primeiro, admitindo-se apenas que o julgamento desfavorável e generalizado é o significado psicológico simples de preconceito, Allport (1954), reitera que o preconceito está presente de modo igual nas sociedades eticamente mais sensíveis, como por exemplo: os países que acreditam em feitiçaria, e nas sociedades escravocratas ou sociedades de castas. Já o segundo problema, refere-se se há ou não um sentimento de indignação moral a ser dado como resposta ao preconceito, sendo essa uma questão totalmente diferente da primeira. Desta forma, observa-se que o preconceito será encarado das mais variadas formas nos mais diferentes países. Isso dependerá das tradições étnicas e culturais de cada um deles e também da maior ou menor tendência que as pessoas possuem de se emocionar com cada situação. “Mesmo assim, não há a menor justificativa para confundir os fatos objetivos do preconceito com o julgamento cultural ou ético desses fatos (ALLPORT, 1954, p. 12, tradução nossa), pois não se deve admitir como juízo de valor o teor ofensivo de uma palavra.

Ainda sobre as considerações do autor, pode-se afirmar que a análise psicológica fundamental do preconceito é a mesma em todos os casos. Ainda que se fale sobre Navahos, Gregos da antiguidade, Middletown, EUA, ou Hindus por exemplo, este julgamento sempre ocorrerá, mesmo que algumas culturas possam renunciar ou não a questão do preconceito.

Sempre que uma atitude negativa em relação às pessoas é sustentada por uma supergeneralização espúria [ilegítima, bastarda], encontramos a síndrome do preconceito. Não é essencial que as pessoas deplorem essa síndrome. Ele existiu em todas as idades em todos os países. Constitui um problema psicológico de boa fé. O grau de indignação moral engendrado é irrelevante. (ALLPORT, 1954, p. 12, tradução nossa)

Em relação as atitudes humanas e manifestações do preconceito, observa-se que, somente em poucos casos, as pessoas preservam totalmente para si mesmas as suas antipatias e aversões. Em consequência disso, algumas ações tendem a ser manifestadas de alguma forma ou em algum local a partir de qualquer atitude negativa a respeito dessas repugnâncias. Desta forma, nota-se que a probabilidade de acontecer uma ação fortemente hostil dependerá da intensidade da atitude aplicado ao caso, tendo a hostilidade aumentada ou diminuída de acordo com a força negativa empregada (ALLPORT, 1954).

Fazendo uma análise desde as atitudes até as ações que permeiam em torno da manifestação do preconceito, Allport (1954) criou uma caracterização contendo cinco estágios, expondo-os do menor para o maior grau e demonstrando-os de forma crescente a antipatia e os danos que são produzidos em uma sociedade, sendo eles os seguintes:

1. Discurso depreciativo / Falar pelas costas (*Antilocution*): a maioria das pessoas que têm preconceitos falam sobre eles com amigos que pensam da mesma forma, ocasionalmente com estranhos, expressando seu antagonismo livremente. Mas muitas pessoas nunca vão além desse grau moderado de ação antipática.
2. Evitar - alguém ou algo - (*Avoidance*): se o preconceito é mais intenso, ele leva o indivíduo a evitar membros do grupo não desejado, mesmo que isso possa custar considerável inconveniência. Nesse caso, o portador do preconceito não aplica o dano diretamente ao grupo que ele não gosta. Ele submete-se a acomodação e retira-se totalmente desse convívio.
3. Discriminação (*Discrimination*): aqui a pessoa preconceituosa faz distinções prejudiciais de um tipo ativo. Ele se compromete a excluir todos os membros do grupo em questão de certos tipos de emprego, de moradia residencial, direitos políticos, oportunidades educacionais ou recreativas, igrejas, hospitais ou de alguns outros privilégios sociais. A segregação é uma forma institucionalizada de discriminação, aplicada por meio de leis ou pelos costumes comuns.
4. Ataque físico (*Physical attack*): sob condições de grande emoção, o julgamento pode levar a atos de violência ou semiviolência. Uma família negra indesejada pode ser expulsa à força de um bairro, ou tão seriamente ameaçada, que deixa medo. Lápides em cemitérios judaicos podem ser profanadas. A gangue italiana de *Northside* pode pôr em emboscada a gangue irlandesa de *Southside*.
5. Extermínio (*Extermination*). Linchamentos, pogroms - destruir violentamente, causar estragos -, massacres e o programa de genocídio

hitleriano marcam o último grau de expressão violenta do preconceito (ALLPORT, 1954, p. 14-15, tradução nossa).

Observa-se que, a caracterização de Allport exposta anteriormente desempenha uma função de evidenciar a enorme quantidade ações que possam ter como resultado as atitudes e ações preconceituosas. Apesar de muitas pessoas nunca passarem dos primeiros níveis ou até mesmo evitarem chegar às categorias mais altas, passando das atitudes de preconceito até o mais alto grau das atitudes discriminatórias, afirma-se que uma atividade sendo praticada em qualquer um dos níveis citados, facilita a transição para os níveis mais superiores e violentos.

Do ponto de vista das consequências sociais, muito "preconceito polido" é suficientemente inofensivo - ficar confinado à tagarelice mas, infelizmente, a progressão fatídica está, neste século, crescendo em frequência. A ruptura resultante na família humana é ameaçadora. E à medida que os povos da terra se tornam cada vez mais interdependentes, eles podem tolerar menos o crescente conflito (ALLPORT, 1954, p. 15, tradução nossa).

Observando a tipologia dos cinco pontos expostos por Allport (1954), Guimarães (2012), afirma que o autor deixa bem explícito que as crenças, comportamentos e atitudes estão envolvidos no preconceito racial, sendo isso considerado na perspectiva da psicologia social. Ou seja, um grupo social sofre uma reunião de julgamentos desfavoráveis que buscam as causas principalmente nos indivíduos e nos seus grupos, possibilitando, assim, a existência de uma medida gradativa de intolerância mesmo que não haja um fundamento concreto para tal ação.

Na tradição da psicologia social, o insulto, a discriminação, a segregação, a violência física e o extermínio são decorrentes do preconceito, ou seja, de valores e atitudes que funcionam como predisposição. As características pessoais – discernimento insuficiente, desvios de personalidade – ou situação social – coerção de grupos de referência – explicam por que certos indivíduos são atraídos por discursos de ódio e preconceito. (GUIMARÃES, 2012, p. 49)

Rios (2007) afirma que o preconceito, assim compreendido, revela-se como acontecimento único e com inúmeras manifestações, tais como étnica, racial, religiosa e sexual. Sua superação seria possível por meio de esclarecer suas origens e dinâmicas, uma vez que medidas adequadas fossem empregadas. “Nesta empreitada, a educação, o auto-conhecimento e o convívio com outros indivíduos e grupos são apontados como respostas possíveis e eficazes” (RIOS, 2007, p. 28).

Após essa apresentação e a elucidação de alguns conceitos da palavra preconceito, serão expostas, em seguida, algumas conceituações com relação a palavra discriminação para que se tenha uma maior compreensão das definições apresentadas por alguns autores e, além disso, cumprir com o proposto neste item da pesquisa.

Moreira (2017) considera que, apesar de ter contraído um sentido singular no mundo atual, a palavra discriminação possui um grande número de significados. Por um lado, a atitude de categorizar objetos com base em um critério estabelecido caracteriza a discriminação. Esse significado amplo transitou para segundo plano devido à importância de sua dimensão jurídica e moral. No presente, por sugerir que uma pessoa foi tratada de maneira autoritária, a palavra discriminar tem sentidos nitidamente negativos. A partir disso, nota-se que, para um maior entendimento sobre algumas definições da palavra discriminação, há a necessidade de demonstrar também alguns conceitos da expressão discriminar, sendo eles apresentados a seguir.

Para Ferreira (2004), conforme apresentado no “Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa”, a palavra discriminar significa distinguir; discernir; diferenciar; estabelecer diferença; especificar; separar; diferenciar; estremar. O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa (2009) considera que o termo discriminar tem o sentido de distinguir; discernir; colocar à parte por algum critério; perceber diferenças; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural e religiosa; tratar mal ou de modo injusto, desigual, um indivíduo ou grupo de indivíduos, em razão de alguma característica pessoal, cor da pele, classe social e convicções; classificar; não (se) misturar; diferenciar. Já O Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa (2020) apresenta os seguintes significados para a expressão discriminar: notar diferenças; diferenciar; pôr à parte, usando algum critério: especificar; tratar de modo injusto e desigual uma pessoa ou um grupo de pessoas em razão de classe social, opção sexual, cor de pele, convicções religiosas e políticas. Após essa breve explanação sobre o que significa o termo discriminar, pode-se adentrar um pouco mais a respeito do que seria a discriminação.

Em resultado de uma maior compreensão de que pessoas são excluídas por sofrerem variadas maneiras de tratamento desfavoráveis que não manifestam intencionalidade, Moreira (2017) declara que o termo discriminação obteve significados cada vez mais complexos nos tempos atuais. Percebe-se que essa complexidade em seus conceitos foi motivada devido a palavra discriminação envolver, também, outros mecanismos para além daqueles que categorizam os indivíduos com base em uma determinada característica, mas que contribuem para piorar a situação em que eles vivem. Percebe-se que a discriminação não gera resultados iguais, pois não age sempre com base nos mesmos padrões. Isso faz com que a discriminação, ao impossibilitar que diversas classes de indivíduos alcancem iguais oportunidades, possa negar a realização de tratamento igualitário. Moreira (2017, p. 29), considera ainda que

[...] A intenção de discriminar alguém está frequentemente baseada no interesse da preservação de arranjos sociais que mantêm certos grupos em uma situação de privilégio e outros em uma condição subordinada. Os procedimentos utilizados para isso são legitimados por uma série de estereótipos⁶ culturais, representações criadas por grupos majoritários, segmentos que tem o poder simbólico e político para construir e difundir sentidos culturais.

A autora Maria Luiza Pinheiro Coutinho (2003) afirma que, o tratamento desigual que ocorre devido a um favoritismo ilógico que é construído a partir de características de origem, sexo, idade, cor, raça, origem, religião e etnia, é entendido como discriminação. O sistema jurídico veda esse tipo de conduta, pois essa atitude pode impedir que todas as pessoas usufruam do direito à igualdade de oportunidades. Diante disso, agir com discriminação seria desigualar, preferir ou distinguir um certo grupo de pessoas ou alguém em virtude de suas características culturais, pessoais ou sociais. Moreira (2017, p. 29) complementa ainda que “[...] um ato discriminatório não apenas nega a igualdade de tratamento, mas também limita a possibilidade de ação autônoma”. O autor ainda afirma que a discriminação implica em uma relação

⁶ Para Barreto, Araújo e Pereira (2009, p. 24-25), estereótipo “consiste na generalização e atribuição de valor (na maioria das vezes negativo) a algumas características de um grupo, reduzindo-o a essas características e definindo os “lugares de poder” a serem ocupados. É uma generalização de julgamentos subjetivos feitos em relação a um determinado grupo, impondo-lhes o lugar de inferior e o lugar de incapaz no caso dos estereótipos negativos. No cotidiano, temos expressões que reforçam os estereótipos: “tudo farinha do mesmo saco”; “tal pai, tal filho”; “só podia ser mulher”; “nordestino é preguiçoso”; “serviço de negro”; e uma série de outras expressões e ditados populares específicos de cada região do país.

hierárquica entre pessoas ou grupos, porém podendo acontecer entre os integrantes de um mesmo grupo. Um exemplo disso “[...] é o caso do policial negro que prende outros negros de forma arbitrária por acreditar que eles são mais propensos à criminalidade [...]” (Moreira, 2017, p. 33). Ainda dentro desse contexto, Coutinho (2003, p.13), buscando identificar o que seria a discriminação, afirma que

o ato ou ação de discriminar, isto é, de distinguir, de desigualar, de fazer diferença, de segregar, pôr à parte por intolerância, xenofobia ou preconceito, seria discriminação, um fenômeno eminentemente social, que guarda conotação de desvalor, por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais. A discriminação estaria fundada em ideias preconcebidas que resultariam por levar à posição de inferioridade as pessoas ou grupos atingidos.

Considera-se também que as desigualdades sociais, provenientes das relações de poder percebidas na sociedade, não podem ser consideradas como a única razão para todas as diferenças entre os indivíduos. Contudo, nota-se que, quando é aplicado o princípio da igualdade de oportunidades, norteador da política contra todas as formas de preconceito e combate à discriminação, somente as desigualdades sociais podem ser extintas (Coutinho, 2003).

Ainda em relação ao conceito da palavra discriminação, Coutinho (2003, p. 14) afirma que a discriminação “é uma conduta que interfere de forma negativa nos direitos das pessoas, impedindo-as, por razões injustificadas, de exercerem plenamente o direito à igualdade de oportunidades”. Moreira (2017, p. 35) considera que “a discriminação também pode ser uma violação da liberdade quando indivíduos são impedidos de tomar decisões centrais para as suas vidas”. Já para Rios (2007, p. 28), o vocábulo discriminação tem sentido de “materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos”.

Para Cashmore (2000a, p. 172-173), conforme destacado no Dicionário das Relações Étnicas e Raciais, a discriminação racial, “também conhecida como racialismo, é a expressão ativa ou comportamental do racismo e visa negar aos membros de certos grupos um acesso igualitário aos recursos escassos e valiosos”. O autor ainda completa que isso vai além de ter apenas crenças ou pensamentos negativos a respeito de certos grupos, pois a discriminação compreende em colocar

em prática essas crenças e pressupostos. Almeida (2018, p. 25) considera que, no que lhe diz respeito, a discriminação racial é o ato de atribuir tratamento desigual a integrantes de grupos racialmente identificados. Em vista disso, a discriminação possui como algo essencial o poder, quer dizer, “a possibilidade efetiva do uso da força, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por conta da raça [...]”. As autoras Jaccoud e Beghin (2002, p. 39) consideram que a “discriminação racial é definida como toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência racial que tenha por efeito anular a igualdade de oportunidade e tratamento entre os indivíduos ou grupos”.

Observa-se que, entre os diferentes tipos de discriminação, é de grande relevância expor também a existência de uma discriminação negativa e de uma discriminação positiva (ALMEIDA, 2018). Com referência a discriminação negativa, Moreira (2017, p.31) considera que, ela está fundamentada em uma motivação que não é legítima, pois “ela procura manter certas classes de pessoas em uma situação de subordinação, propósito incompatível com o objetivo de se construir uma sociedade democrática”. Em relação a esse tipo de discriminação, Coutinho (2003, p.14-15) considera a discriminação negativa como sendo

o tratamento desigual que cria um desfavor ao indivíduo, negando-lhe o exercício de seus direitos de pessoa humana, ou que segrega, ou exclui da vida social os membros de determinado grupo, e tem como efeito provocar desigualdades injustificadas. Essa discriminação é aquela sofrida pelas mulheres, negros e pessoas portadoras de deficiência, que historicamente enfrentam enormes desigualdades sociais. É um fenômeno social, que se percebe em todas as fases do desenvolvimento das sociedades humanas, mas de relevância significante nas sociedades atuais, cada vez mais intolerantes com o diferente.

A autora ainda complementa que esse forma de discriminação é caracterizada pelo tratamento diferenciado dado aos indivíduos ou grupos, sendo baseado em parâmetros específicos e injustificados que resultam em um prejuízo, visível no momento em que é confrontado ao tratamento dispensado aos outros indivíduos ou grupos sociais. Em complemento a isso, Moreira (2017, p. 30) afirma que

a discriminação negativa designa um tratamento que viola o princípio segundo qual todos os membros de uma comunidade política devem ser igualmente respeitados. Ela acontece quando um agente público ou privado trata uma pessoa de forma arbitrária, o que é frequentemente motivado por estigmas culturais.

Coutinho (2003, p. 15) expõe que “a essa forma desfavorável de tratamento, que gera excessivas desigualdades entre as pessoas ou grupos, opõe-se outro tipo de discriminação, denominada discriminação positiva”. Moreira (2017, p. 31) afirma que a discriminação positiva pode ser diferenciada da discriminação negativa uma vez que “ela cria uma vantagem temporária ou permanente para membros de um determinado grupo que possuem um uma história de desvantagem ou que estão em uma situação de vulnerabilidade” (MOREIRA, 2017, p.31). Já Almeida (2018) afirma que a discriminação positiva tem como objetivo reparar os prejuízos e danos gerados pela discriminação negativa. Em relação ao conceito de discriminação positiva, Coutinho (2003, p. 15) reconhece que,

também chamada de ação positiva, em oposição ao ato negativo de discriminar, a discriminação positiva é entendida como um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas, que visa favorecer pessoas ou grupos sociais que se encontram em condições desfavoráveis, em razão, quase sempre, da prática de discriminação negativa, presente ou passada. No entanto, é medida que deverá ser observada em caráter excepcional, até que se neutralizem os efeitos das desigualdades sociais.

Complementando o exposto acima, a autora afirma que é admissível discriminar em prol daqueles que sofrem desigualdades. Porém, o tratamento diferenciado é obrigado a ter uma razão plausível e se destinar a alcançar o objetivo desejado (COUTINHO, 2003). Joaquim B. Barbosa Gomes (2001, p.22), em sua obra denominada Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade, afirma que a discriminação positiva ou ação afirmativa

consiste em dar tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado, de modo a inseri-lo no ‘*mainstream*’, impedindo assim que o princípio da igualdade formal, expresso em leis neutras que não levam em consideração os fatores de natureza cultural e histórica, funcione na prática como mecanismo perpetuador da desigualdade. Em suma, cuida-se de dar tratamento preferencial, favorável, àqueles que historicamente foram marginalizados, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da sua exclusão. Essa modalidade de discriminação, de caráter redistributivo e restaurador, destinada a corrigir uma situação de desigualdade historicamente comprovada, em geral se justifica pela sua natureza temporária e pelos objetivos sociais que se visa com ela a atingir.

Coutinho (2003, p. 15) argumenta que, ao garantir que todos tenham a mesma igualdade de oportunidades, a discriminação positiva é uma forma de acabar com as

diferenças. Isso pode ser colocado em prática por intermédio de políticas que protegem ou que visam a distribuição de benefícios aos grupos ou pessoas que estão em situação desvantajosa, tendo como objetivo reparar as disparidades presentes na sociedade. “Justifica-se a discriminação positiva a partir da ideia de equidade, que vai dizer da necessidade de tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais”. Dentro desse cenário, Ligocki (1996) cita como exemplos de discriminação positiva os sistemas de cotas ou de preferências sistemáticas. Ainda como exemplo de discriminação positiva, Coutinho (2003, p.17-18) expõe que, no campo de ação da Administração Pública Federal, foi criado o

[...] Programa Nacional de Ações Afirmativas, que estabelece, para os órgãos da Administração Pública, a observância de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, no preenchimento de cargos, em comissão, de direção e assessoramento superiores (DAS). [...] Ainda, nessa direção, no âmbito do Poder Judiciário, o Supremo Tribunal Federal criou norma que estabelece uma quota de 20% de pessoas negras nos contratos de terceirização de serviço.

Deste modo, nota-se que uma política de discriminação positiva seria justificada por meio de ações que visam promover igualdade de oportunidades para aqueles que foram colocados, historicamente, à margem da sociedade, já que essas chances lhes foram negadas no decorrer de décadas. Assim, essa política se tornaria o dispositivo que buscaria corrigir as desproporções causadas pelos processos históricos de prejuízos sociais por intermédio da distribuição de benefícios, encargos ou direitos, visando extinguir as desigualdades encaradas por esses grupos ou indivíduos. A partir disso, seria instituído um início de justiça com igualdade (COUTINHO, 2003).

Seguindo um pouco mais na tentativa de definir o conceito do fenômeno da discriminação, nota-se que divergências entre os distintos tipos de discriminação racial têm sido apresentadas pela literatura especializada. A diferença entre a discriminação direta e a discriminação indireta é a distinção que se repete muitas vezes (JACCOUD; BEGHIN, 2002). Dentro desse contexto, Almeida (2018) afirma que a discriminação pode ser manifestada de forma direta ou indireta. Em consonância a isso, Coutinho (2003) destaca que a manifestação da discriminação

negativa ocorre de forma direta ou indireta. Considera-se também que, as vidas de todos elementos de um grupo social podem ser afetadas pelas práticas constantes da discriminação direta e discriminação indireta ao longo dos tempos, gerando, assim, uma “estratificação social”. Desta forma, as oportunidades de reconhecimento, sustento material e ascensão social desse grupo serão atingidas diretamente (ALMEIDA, 2018).

Em relação a discriminação direta, Almeida (2018) afirma que a rejeição ostensiva por grupos ou indivíduos estimulada apenas pela sua condição racial é caracterizada como discriminação direta. Podem-se citar como exemplos disso as pessoas que não são atendidas em alguns estabelecimentos somente por pertencerem a determinadas raças ou, até mesmo, a proibição da entrada de pessoas de origem persa ou árabe, de mulçumanos, de negros, de judeus em alguns países. Ainda dentro desse contexto, Coutinho (2003, p. 20) expõe que

[...] na discriminação direta, observada no ambiente de trabalho, o empregador trata de modo desigual, isto é, desfavorável, o trabalhador em razão de seu sexo, cor, origem, raça, idade, isto é, em face daqueles critérios sobre os quais existe vedação discriminatória expressa, no ordenamento jurídico.

Jaccoud e Beghin (2002) declaram que “a discriminação racial direta seria aquela derivada de atos concretos de discriminação, em que o discriminado é excluído expressamente em razão de sua cor”. Coutinho (2003) considera que a discriminação direta acontece a partir do momento em que o tratamento diferenciado é baseado em parâmetros proibidos, como a cor, religião, sexo, origem e idade.

Desse modo, a discriminação direta se daria por meio da exclusão explícita de um grupo social, ou de uma pessoa, em face de características próprios, estabelecidos como critérios proibitivos de distinção, e teria, como consequência do tratamento desigual dispensado, sua manutenção em situação desfavorável. (COUTINHO, 2003, p. 20)

A autora afirma ainda que, a forma de dominação que um grupo social exerce sobre o outro, pode ser entendida por discriminação direta. Em complemento, Moreira (2017) pondera que a discriminação direta possui ainda uma natureza interpessoal, resultando, desse modo, um tratamento desfavorável ou favorável de um indivíduo

em relação ao outro, estando ele embasado em estereótipos sociais a respeito dos membros de um grupo específico.

Observa-se que nem todos os dispositivos discriminatórios que efetivamente agem em uma sociedade são atos explícitos, evidentes ou expressados. Tendo isso em vista, Jaccoud (2008, p. 135) destaca “[...] que a discriminação também opera de maneira difusa, sendo assim chamada de discriminação indireta ou racismo institucional [...]”. Em referência a discriminação indireta, as autoras Jaccoud e Beghin (2002, p. 40) afirmam que ela tem sido compreendida como o modo mais cruel de discriminação, pois, de modo geral, a discriminação indireta se sustenta de estereótipos enraizados e tidos como legítimos e se põe em atividade sobre o manto de práticas institucionais ou administrativas. “Esse tipo de discriminação de caráter dissimulado, também chamado de discriminação ‘invisível’, torna-se expresso nitidamente por meio de indicadores de desigualdade entre grupos [...]”. Jaccoud (2008, p. 141) admite ainda que

o emprego do conceito de discriminação indireta ou racismo institucional para a promoção de políticas de equidade racial já é utilizado desde o final dos anos 1960 em diversos países. Nos Estados Unidos, por exemplo, o conceito surge no contexto da luta pelos direitos civis e com a implementação de políticas de ações afirmativas. Na Inglaterra, o conceito passa a ser incluído como instrumento para a proposição de políticas públicas na década de 1980, como resultado do crescimento da população não-branca e das dificuldades observadas pelo poder judiciário em responder às demandas daquela população. [...] No Brasil, a partir de meados dos anos 1990, esse conceito começa a ser apropriado para a formulação de programas e políticas de promoção da equidade racial.

Coutinho (2003) afirma que no momento em que todos passam a ter os mesmos critérios e as mesmas condições de tratamento, mas somente alguns sofrem as suas consequências negativas, visto que não atendem ou não possuem ligação direta com as capacidades e as exigências para o preenchimento dos cargos disponibilizados, ocorre a discriminação indireta. Melhor dizendo, por considerar exclusivamente o conteúdo formal da regra da igualdade, essas situações semelhantes no tratamento dos indivíduos acabem provocando episódios em que produz a discriminação indireta. Coutinho (2003, p. 20-21) cita como exemplo de discriminação indireta

[...] o caso de uma seleção para função de empacotador, em supermercado, exigir, de seus candidatos, a conclusão do ensino médio. A condição, aqui, é igual para todos. Mas, não resta dúvida, que esta exclui do processo seletivo a parcela mais pobre da população, porque menos escolarizada, quando, em verdade, para o desempenho da atividade oferecida, o critério parece ser exorbitante. Ou, ainda, aqueles casos em que os critérios de seleção para a vaga de trabalho, embora não sejam discriminatórios, são impossíveis de serem preenchidos pelos trabalhadores aos quais aquela vaga está determinada.

Considera-se também que, conforme afirmado pela Organização dos Estados Americanos – OEA – (2013, p. 4), a discriminação indireta “é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico” ou as posiciona em desvantagem. Já para Varella (2009), a discriminação indireta, diferentemente da discriminação direta, é manifestada por meio de políticas públicas, normas, leis, práticas empresariais ou administrativas, não sendo proveniente de segregação racial ou da manifestação expressa do ódio, conforme ocorre na discriminação direta. Isso faz com que sejam criados efeitos injustos e desproporcionais que prejudicam os grupos que são identificados por características que foram acrescentados a eles, como por exemplo: o grupo de negros. Além disso, Varella (2009, p. 23) reconhece que,

[...] ao identificar tal discriminação, contempla-se espectro bem mais amplo de casos, já que para isso bastaria apontar desigualdades não explicadas por causas justas. A justificativa para a menor ênfase nas causas da discriminação frequentemente é atribuída às dificuldades de visualização que possuem determinados fatores que a provocam, geralmente de natureza sociológica, como é o caso do preconceito racial.

Em relação ao Brasil, Conceição (2009, p. 9) considera que, na maior parte dos casos, há pouca chance de se presenciar situações nítidas de discriminação racial entre os indivíduos. Além disso, testemunhar essas cenas nas organizações se torna algo ainda mais difícil, pois as relações que ali se configuram são estabelecidas por meio de um caráter formal. Apesar disso, a inexistência de discriminação direta não acarreta a inexistência de racismo.

Em complemento ao apontado até o momento, observa-se ainda que Kenneth L. Dion (2003, p. 507, tradução nossa) no capítulo 21 do *Handbook of psychology*,

sendo ele denominado *Prejudice, Racism, and Discrimination* (Preconceito, Racismo e Discriminação), define as palavras contidas em seu título como:

Preconceito (ou seja, atitudes tendenciosas e geralmente negativas em relação aos grupos sociais e seus membros), racismo (um preconceito negativamente orientado em relação a certos grupos vistos como biologicamente diferentes e inferiores aos seus próprios) e discriminação (comportamento injusto ou tratamento desigual concedido a outros com base em sua participação em grupo ou posse de um traço arbitrário, como a cor da pele).

Ressalta-se também que, ao fazer referência a respeito do termo “preconceito racial” o *Handbook of psychology* está manifestando justamente a questão do “racismo” (apresentado no item a seguir). Desta forma, afirma-se que as duas expressões são equivalentes para esta obra (DION, 2003). Destaca-se também que, “na linguagem comum, preconceito racial e discriminação racial são muitas vezes tidos como sinônimos. Esse não é o caso quando se trata de pensamento socioantropológico, em que há distinção importante a ser feita” (Jaime, 2016, p. 95). Em relação ao preconceito racial, Nogueira (2007) afirma que a sua noção está relacionada a conduta ou posicionamento inadequado, culturalmente instruído, em relação aos elementos de uma determinada população, sendo baseados nos estereótipos dos indivíduos desse grupo racializado e tornando-os estigmatizados devido a sua aparência ou pelas características étnicas que o compõem. Jaime (2016, p. 95), em síntese, considera que “o preconceito racial diz respeito a opiniões e julgamentos sobre o outro que são pré-concebidos, podendo ser verbalizados ou não”. Já a discriminação se dá então a partir do momento que “transitamos das percepções para o comportamento observável”.

Rios (2007), ao buscar compreender e explicar a origem e a reprodução dos fenômenos do preconceito e da discriminação, declara que cada uma referida manifestação está associada a um conjunto de situações. Além disso, o autor afirma que,

considerando as características da modernidade ocidental e as especificidades destas manifestações, foram-lhes relacionados contextos próprios, cuja presença aponta para a sua propulsão e reprodução. Assim, respectivamente, ao anti-semitismo relacionou-se a emergência dos totalitarismos; ao racismo, os desdobramentos da escravidão; ao sexismo, a estrutura familiar patriarcal. As respostas sociais e políticas diante destes preconceitos e discriminações, por sua vez, se voltaram contra os discursos

religiosos, científicos e políticos que tanto os legitimaram quanto os perpetuam. Daí o esforço, especialmente nos âmbitos científicos e políticos, por se denunciar a deturpação ideológica dos saberes científicos (notadamente no campo da biologia, psicologia e das ciências sociais), bem como o combate às plataformas políticas que acolhem e acionam tais proposições e perspectivas. (RIOS, 2007, p. 30).

Observando esse contexto, constata-se que, descobrir os processos que geram o preconceito e enfrentar as respectivas práticas de discriminação, são procedimentos que fazem partes da estrutura social que contribuem para que se tente buscar a superação do preconceito e da discriminação. Isso pode ser identificado por meio de cenário concretos que provocam a discriminação a partir de dinâmicas particulares do fenômeno discriminatório, combatendo, assim, suas causas e consequências. Dentro dessa perspectiva, observa-se que, uma vez que aparecem iniciativas conjuntas, individuais e jurídicas - como por exemplo: o autoconhecimento, a criação de políticas públicas e a punição aos atos discriminatórios -, sendo essas ações estabelecidas e colocadas em funcionamento, surgem possibilidades de haver superação ou atenuação do racismo, sexismo e antissemitismo, tendo como resultado disso o estabelecimento de relações sociais menos discriminatórias e com mais igualdade, além de proporcionar, não somente, uma vida em sociedade, mas direcionar também para que ocorra um aperfeiçoamento pessoal daqueles que sofrem preconceito ou discriminação (RIOS, 2007).

Destaca-se que, após a exposição de várias definições de diferentes autores, serão apresentados a seguir os conceitos sobre preconceito, discriminação e suas variações que foram utilizados nesta pesquisa para realizar a análise de dados, sendo eles:

- [...] O preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. Considerar negros violentos e inconfiáveis, judeus avaros ou orientais “naturalmente” preparados para as ciências exatas são exemplos de preconceitos.
- A discriminação racial, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Portanto, a discriminação tem como requisito fundamental o poder, ou seja, a possibilidade efetiva do uso da força, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por conta da raça [...]. (ALMEIDA, 2018, p. 25)

Por fim, após realizar explanação a respeito do termo raça, no item 2.1, e efetuar elucidação sobre o início e a definição das palavras preconceito e discriminação,

observa-se que há possibilidade de expor conceitos de novas palavras ou termos que contribuíram significativamente para o desenvolvimento desta pesquisa. Dentre esses conceitos mais importantes, pode-se destacar o racismo. Desta forma, o termo racismo será apresentado no item em seguida, buscando dar uma maior compreensão acerca da sua origem e conceito, além de apresentar também as definições de racismo individual, racismo institucional e racismo estrutural.

2.3 RACISMO

2.3.1 Origem e definição de racismo

Constata-se que, conforme observado por Almeida (2018), após a explicação dos conceitos de raça, preconceito e discriminação, pode-se buscar conceituar o racismo e, conseqüentemente, as suas vertentes. Deste modo, tendo em vista dar uma maior elucidação a respeito da origem e conceito de racismo, buscou-se realizar um resgate histórico que buscará apresentar alguns conceitos de racismo que foram desencadeados durante os anos.

Analisando o racismo do ponto de vista da realidade histórica, nota-se que há uma inconsistência em se admitir que a sua origem e o desenvolvimento de seus conceitos possuem um único berço e período de elaboração (WEDDERBURN; 2007a; 2007b). Tendo isso em vista, verifica-se que, após ser instrumento de várias análises e obter diversas explanações a seu respeito, o racismo, como definição e realidade, foi criado por volta da década de 1920 e definido como conteúdo acadêmico a partir da década de 1940, recebendo os mais variados conceitos que, em sua maioria, não apresentam um denominador comum ou são análogos (MUNANGA, 2004; CAMPOS, 2017). Dentro desse contexto, Banton (1970), na época da publicação de sua obra, admitiu que, apesar de ter sido originado recentemente, o conceito de racismo se tornou um dos principais temas a serem discutidos na contemporaneidade por alguns cientistas sociais, tendo como ponto de partida os fenômenos raciais. Mais recentemente, Gouvêa (2017) destaca que, na área de estudos organizacionais e da administração, as discussões a respeito das questões étnico-raciais no Brasil são pouco desenvolvidas, sendo este um tema

menosprezado e deixado em segundo plano. Observa-se ainda que, conforme destacado pelos autores Miles e Brown (2004, p. 3, tradução nossa),

[...] o conceito de racismo também é pesadamente carregado negativamente, moral e politicamente. Assim, afirmar que alguém expressou uma opinião racista é denunciá-lo como imoral e indigno. Em suma, o racismo se tornou um termo de abuso político. Isso apresenta dificuldades especiais para o cientista social que defende o uso do conceito. Qualquer que seja a definição oferecida, ela é importante não apenas para o trabalho acadêmico, mas também para o debate político e moral.

Verifica-se que a autora Ruth Benedict, em seu livro *Race and Racism*, foi uma das primeiras pesquisadoras a utilizar a ideia de racismo. Nesta obra, Benedict (1945, p. 87), define que o racismo é "o dogma que um grupo étnico é condenado pela natureza à inferioridade congênita e outro grupo é destinado à superioridade congênita". Baseando-se nesse contexto, ao enxergar o racismo como uma doutrina, os cientistas sociais seguiram esta linha de ideia na realização de seus trabalhos iniciais (BONILLA-SILVA, 1997). Ao decorrer dos anos, observa-se que, surgiram os mais variados significados e diferentes conteúdos que o termo racismo pode adquirir ao aplicar o seu conceito cotidianamente, sendo isso uma das causas de não haver um consenso a respeito da sua definição (MUNANGA, 2004).

Wedderburn (2007a) afirma que, particularmente a partir do século XV, a sistematização dos princípios morais e valores do europeu a respeito da diferença racial e cultural dos diversos povos, com quem a Europa teve contato pela primeira vez, era caracterizada como racismo. De acordo com esse ponto de vista, a abordagem do racismo é, de modo geral, realizada a partir da raça, sendo isso por meio de critérios lógicos e motivos ideológicos, entre as mais variadas relações possíveis entre os dois termos e as extremas ideias que se tem a respeito deles (MUNANGA, 2004). Almeida (2018), em consonância com o apresentado, afirma que, além do preconceito e discriminação racial, o racismo também está relacionado à ideia de raça. Observa-se que o racismo, quando tomado como apoio as ligações existentes entre o termo e a raça, seria, de modo teórico, um conjunto de ideias fundamentais que propõe a segmentação da humanidade em enormes grupos, sendo comparados os atributos físicos comuns transmitidos por meio dos seus antepassados que dão sustentações a particularidades estéticas, morais e intelectuais que se localizam em uma escala de princípios diferentes (SANTOS,

2001; MUNANGA, 2004). Michel Paty (1998, p. 164) afirma que, “o racismo não está inscrito na natureza, existam ou não raças: é uma decisão humana, que escapa à esfera da biologia e se mantém no âmbito dos valores, sendo um valor negativo [...]”. Em consonância a isso, Santos (2001) considera que o racismo é uma ideologia construída pelos homens e acontece quando aspectos negativos são atribuídos a determinados grupos em virtude de seus atributos físicos e culturais. Tomando como referência essa perspectiva, considera-se que,

[...] Visto deste ponto de vista, o racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural. O racista cria a raça no sentido sociológico, ou seja, a raça no imaginário do racista não é exclusivamente um grupo definido pelos traços físicos. A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos, etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo a qual ele pertence. De outro modo, o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um dado grupo, são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas. (MUNANGA, 2004, p. 24)

Em consonância ao exposto anteriormente, Wedderburn, (2007b, p. 38) admite que o sério equívoco originário do século XIX, que fundamentava o conceito de raça na biologia, foi esclarecido nas últimas cinco décadas do século XX por meio dos avanços da ciência. Contudo, raça existe, mas o seu conceito não pode ser definido de acordo com critério biológicos, pois a raça é uma construção sociopolítica, sendo o racismo um caso diferente disso, um acontecimento que precede seu próprio conceito.

Ao realizar um resgate histórico a respeito do racismo, observa-se que as origens e conceitos que buscam justificá-los não surgiram do nada, possuindo, assim, histórias famosas e mitológicas. Considera-se que o ponto que marca o início do racismo tem origem no mito bíblico de Noé, pois está relacionado a primeira categorização da diversidade humana, sendo ela religiosa, em três raças divididas de acordo com a ancestralidade dos três filhos de Noé: Jafé, Sem e Cam, que possuem como seus progenitores pessoas da raça branca, da raça amarela e da raça negra respectivamente, sendo eles responsáveis por povoar toda a terra (MUNANGA, 2004). Conforme descrito no capítulo 9 do livro de Gênesis da Bíblia, Noé, após guiar a sua arca pelas águas do dilúvio por um período muito longo, finalmente chegou até um oásis onde montou sua tenda para poder descansar junto com os

seus três filhos e logo plantou a vinha, já que era agricultor. Em sua tenda, Noé, após beber do vinho e se embriagar, foi encontrado nu pelo filho Cam que, posteriormente, foi até ao lado de fora para contar à Sem e Jafé sobre o ocorrido, fazendo comentários desrespeitosos sobre o pai. Descontentes com a situação, Sem e Jafé, após aguardar o seu pai despertar do efeito do vinho, contaram o que Cam havia dito ao seu respeito. Noé, não ficando nada satisfeito sobre o ocorrido, lançou uma maldição ao seu filho Cam, ancestral da raça negra, dizendo o seguinte: que os seus filhos sejam os últimos dos escravos dos seus irmãos (BLÍBLIA, Genesis, 9, 18-27). Baseando-se em cima desse mito, os calvinistas legitimaram e justificaram o racismo contra os negros (MUNANGA, 2004). Em consonância a isso, Bethencourt (2015) considera que, a reinterpretação medieval da história de deslealdade de Cam foi responsável por alimentar os preconceitos em torno da cor sofridos pelas diversas gerações de que a linhagem se referia a África, sendo considerados como negros infiéis e pecadores.

Em relação à segunda origem do racismo, verifica-se que ela está associada ao modernismo ocidental, sendo sua história famosa e catalogada. “Ela se origina na classificação dita científica derivada da observação dos caracteres físicos (cor da pele, traços morfológicos)” (MUNANGA, 2004, p. 25). O autor ainda afirma que, a partir disso, as características físicas dos povos foram consideradas como influenciadoras dos seus comportamentos. Com isso, houve uma mudança na perspectiva na construção da ideologia racista, sendo isso considerado como um salto ideológico significativo. Desta forma, o eixo central da história da humanidade, que, até então, considerava Deus e o livre arbítrio como a seu alicerce principal, foi deslocado para um novo tipo em que a Biologia, sob seu aspecto simbólico, se constrói em determinismo racial e passa a ser a essência da história humana.

Na obra denominada “Racismo e sociedade: novas bases epistemológicas”, do autor Carlos Moore Wedderburn, em seu prefácio, Kabengele Munanga (2007b, 18) afirma que,

Tanto o racismo anglo-saxônico, surgido a partir da Modernidade ocidental e tendo como fundamento a pureza racial, quanto o racismo em países da dita América Latina, baseando no fenótipo ou aparência física, são simplesmente variantes históricas e reformulações de um mesmo racismo

cuja consciência histórica é mais antiga do que nos é apresentada, pois prolonga suas raízes nas estruturas pré-capitalistas e pré-industriais.

Nota-se que o nascimento do racismo se dá quando características biológicas são estabelecidas como justificativas de um ou outro comportamento. A partir disso, observa-se que hierarquização das raças, denominadas como superiores e inferiores, é resultado da criação de uma ligação intrínseca entre as qualidades intelectuais, culturais, morais e psicológicas e as características biológicas. Ainda no século XVIII, mais precisamente em 1734, o naturalista sueco Carl Von Linné, conhecido também com Lineu ou Linneu, autor da primeira classificação racial das plantas, fez também uma grande contribuição ao realizar a primeira classificação racial humana em espécies, sendo ela auxiliada por um instrumento de hierarquização dado por meio de uma categorização de valores. Em consequência disso, Lineu criou a expressão *homo sapiens* (homem sábio) para nomear a espécie humana, dividindo-os conforme a localização geográfica em que habitavam e, conseqüentemente, ramificando-os em quatro grupos: europeu, americano, africano e asiático. Vale ressaltar que, ao criar o termo *homo sapiens*, Lineu incluiu os seres humanos na parte mais alta do reino animal para demonstrar a sua superioridade entre os demais (OLIVEIRA, 2003; MUNANGA, 2004; BETHENCOURT, 2015).

Oliveira (2003, p. 57) afirma que somente a classificação da espécie humana por meio de critérios exclusivamente geográficos não foi suficiente para Lineu. Devido a essa inquietação, ela buscou acrescentar também os critérios culturais nos quais consideravam:

O *africano* foi considerado astuto, vagaroso, negligente e governado pelo capricho; o *americano* era tenaz, satisfeito, livre e governado pelos bons costumes; o *asiático* era severo, altivo, mesquinho e governado pela opinião; o *europeu* era descuidado, vivaz, inventivo e governado pelos ritos.

Realizando um complemento a essa classificação e divisão do *homo sapiens* em quatro raças, Munanga (2004, p. 25-26) afirma que Lineu também considerou os seguintes critérios culturais:

- **Americano**, que o próprio classificador descreve como moreno, colérico, cabeçudo, amante da liberdade, governado pelo hábito, tem corpo pintado.

- **Asiático:** amarelo, melancólico, governado pela opinião e pelos preconceitos, usa roupas largas.
- **Africano:** negro, flegmático, astucioso, preguiçoso, negligente, governado pela vontade de seus chefes(despotismo), unta o corpo com óleo ou gordura, sua mulher tem vulva pendente e quando amamenta seus seios se tornam moles e alongados.
- **Europeu:** branco, sanguíneo, musculoso, engenhoso, inventivo, governado pelas leis, usa roupas apertados.

O alemão Johann Friedrich Blumenbach, seguindo na mesma direção da classificação realizada por Lineu, em 1775, tomou a cor da pele como um ingrediente de delimitação entre as raças, dividindo-as em cinco tipos: “branca ou caucasiana; negra ou etiópica; amarela ou mongólica; parda ou malaia; e vermelha ou americana. Essa classificação considerava a região geográfica originária dessas raças e a cor da pele” (OLIVEIRA, 2003, p. 58). Vale destacar que, a palavra raça foi utilizada como termo biológico de forma primária pelo naturalista e conde de Buffon, o francês Georges-Louis Leclerc (1707-1788). Posteriormente a isso, durante o século XIX, novos elementos - como por exemplo: a fisionomia, a dimensão da cabeça, dentre outros requisitos relacionados ao fenótipo - foram acrescentados a classificação das raças, dando origem a um grande número de raças e seus subtipos. Mesmo havendo a liberdade para os classificadores em imputar características que fossem do seu agrado nas classificações realizadas, nenhuma delas obteve aceitação sem haver algum tipo de cautela e ponderação, até mesmo no período em que foram apresentadas (OLIVEIRA, 2003). Dentro desse contexto, Wedderburn, (2007a, p. 11) afirma que,

[...] Com efeito, desde seu início, na antiguidade, o racismo sempre foi uma realidade social e cultural pautada exclusivamente no fenótipo, antes de ser um fenômeno político e econômico pautado na biologia. O fenótipo é um elemento objetivo, real, que não se presta à negação ou confusão; é ele, não os genes, que configura os fantasmas que nutrem o imaginário social. É o fenótipo que serve de linha de demarcação entre os grupos raciais, e como ponto de referência em torno do qual se organizam as discriminações “raciais”.

Nota-se que, o modelo de divisão geográfica da espécie humana, elaborado por Lineu, em relação as estruturas dos velhos estereótipos dentro do contexto científico, era considerado, sem dúvida, como algo novo (BETHENCOURT, 2015). Desta forma, analisando a classificação racial humana elaborada por Lineu, sendo ela a primeira, Munanga (2004, p. 26) levanta o seguinte questionamento: “Como Lineu conseguiu relacionar a cor da pele com a inteligência, a cultura e as

características psicológicas num esquema sem dúvida hierarquizante, construindo uma escala de valores nitidamente tendenciosa? [...]”. Munanga ainda certifica que, mesmo com a evolução da ciência e com o passar dos anos, essas primeiras noções de hierarquização permanecem vivas e inalteradas nos pensamentos comuns das gerações mais atuais. Apesar disso, não há nenhuma comprovação científica que justifique a associação entre cultura e raça, uma característica psicológica e uma variável biológica, entre predisposições intelectuais e raça até o momento atual em que os conhecimentos se encontram.

Observando-se os discursos sobre as raças e o racismo, Michel Paty acredita que, a afirmativa da “desigualdade das raças” não é aceitável por vários motivos e coloca, antes de tudo, indagação a respeito de seu conteúdo. Tendo isso em vista, o autor faz os seguintes questionamentos: Tem sentido a afirmação da “desigualdade das raças”? Essa afirmativa é racista? Buscando respostas para essas perguntas, Paty (1998, p. 159), afirma que

[...] a primeira questão, deve-se responder que não: a afirmação as raças são desiguais não tem qualquer sentido. À segunda, deve-se responder ao meu ver que sim, pois ainda que seja objetivamente desprovida de sentido, a afirmação denota uma intenção desigualitária baseada em um pensamento racista, e pode-se até mesmo afirmar que o pensamento desigualitário confunde-se com o racismo e que os dois são condenáveis [...]. (PATY, 1998, p. 159)

Ainda dentro dessa perspectiva, Berghe (2000) destaca a importância de se atentar para o fato de que as raças sociais não são reconhecidas em todas as sociedades. Na realidade, a diferenciação de grupos, tendo como sustentação os fenótipos físicos, não foi utilizada por grande parte das sociedades humanas. Berghe (2000, p. 455-456) ainda considera que

[...] onde quer que as raças sociais existam, existe invariavelmente uma atribuição de importância social e comportamental aos marcadores físicos. As sociedades que reconhecem as raças sociais são invariavelmente racistas no sentido de que as pessoas, em especial os membros do grupo racial dominante, acreditam que os fenótipos físicos estão ligados a características intelectuais, morais e comportamentais. Raça e racismo, portanto, andam de mãos dadas.

Verifica-se que, a partir da década de 1970, a evolução dos estudos realizados na biologia molecular, genética humana, a bioquímica e demais áreas das ciências

biológicas, contribuíram bastante para que a concepção a respeito do racismo pudesse ter novos direcionamentos além da vertente biológica, sendo capaz de tonar a realidade científica da raça desacreditada. Com isso, ocorre uma descentralização no eixo principal do racismo, que, até então, estava direcionado a raça, passando a surgir novas formas, como por exemplo: racismo contra pobres, mulheres, homossexuais, militares, burgueses e jovens. Observa-se que isso se trata de um racismo por meio de metáforas ou pelas semelhanças entre os indivíduos, sendo resultado de uma visão biológica predominante a respeito de um grupo dos indivíduos que fazem parte da mesma esfera social e fossem portadores de estigmas corporais. “Temos nesse caso o uso popular do conceito de racismo, qualificando de racismo qualquer atitude ou comportamento de rejeição e de injustiça social” (MUNANGA, 2004, p. 26). Dentro desse contexto, Bethencourt (2015) admite que, em seu ponto de vista, o racismo, por não ser algo linear e cumulativo, assumiu variadas formas durante os anos, estando elas adequadas por cenários específicos, além de se manter por meio de projetos e ações políticas que permaneciam em consonância com o interesses sociais particulares de alguns grupos.

Analisando-se o exposto acima, cabe alertar que, a utilização disseminada do racismo para fora do seu eixo principal é capaz de criar possibilidades para que sejam estabelecidas ciladas ideológicas, pois este uso difuso pode contribuir para que o efeito do racismo possa se tornar banal, contribuindo, assim, para um esgotamento de sua relevância ou o desaparecimento da seriedade a respeito dos seus efeitos danosos no mundo. Alguns indivíduos entusiasmados e fundamentados por essa banalização do racismo questionam o seguinte: já que os negros não são os únicos que sofrem o racismo, por que eles reclamam tanto? Como resultado, verifica-se que o racismo é utilizado para esclarecer tudo devido aos seus variados sentidos e inúmeros empregos. Entretanto, nota-se que nem todo afastamento do alicerce central do racismo é banalizado ou ocorreu somente a partir da década de 1970, pois, desde 1948, o apartheid implantado na África do Sul é considerado o mais importante entre eles, sendo ele um programa político de progresso desmembrado oficial que tinha como premissa o respeito as culturas ou distinções étnicas dos povos sul africanos, além de sofrer, seguramente, manipulações ideológicas e estar baseado no multiculturalismo político (MUNANGA, 2004).

Observa-se que, mesmo sem nunca alcançar o nível do genocídio, o caso sul-africano apresentava uma enorme complexidade, pois, até era do apartheid, foram desenvolvidas sucessivas formas de segregação racial que se tornaram sistemáticas durante os anos e sendo institucionalizadas nos níveis da intervenção política, educação, espaços públicos e lazer (BETHENCOURT, 2015). Ainda dentro desse contexto, Munanga (2004) afirma que, a partir da década de 1980, a justificativa dada para que o racismo - contrário aos que imigram de alguns países do Terceiro mundo, da África e do mundo árabe para a Europa ocidental - seja mantido e reformulado, está ligada diretamente ao mesmo argumento dado na implantação do apartheid, o respeito as diferenças de cada um dos povos e a suas respectivas identidades culturais. Vale-se destacar que, ainda em relação ao afastamento do alicerce central do racismo, Carlos Moore Wedderburn (2007a, p. 10) considera que,

A produção acadêmica voltada para o estudo e interpretação do racismo foi orientada durante o século XX por dois grandes desastres na história da humanidade: o holocausto judeu sob o III Reich e a escravidão negra africana. Embora o embate hitleriano contra os judeus tenha encontrado ampla repulsa internacional, os desdobramentos da escravização dos africanos e as repercussões contemporâneas desse evento somente começaram a ser examinados seriamente após a Segunda Guerra Mundial.

Constata-se que, desde o final do século XX e início do XXI, as desigualdades insuperáveis decretadas entre aos grupos estereotipados não necessitam mais da definição de raça no sentido biológico para justificar o racismo, pois o estudo a respeito do racismo na atualidade deverá conter também outros elementos a serem considerados como essenciais, como por exemplo o ingrediente histórico-cultural. “Embora a raça não exista biologicamente, isto é insuficiente para fazer desaparecer as categorias mentais que a sustentam. O difícil é aniquilar as raças fictícias que rodam em nossas representações e imaginários coletivos” (MUNANGA, 2004, p. 27). Miles e Brown (2004, p. 8, tradução nossa) consideram que “o racismo postula a existência de ‘raças’ discretas e atribui uma avaliação negativa a uma ou algumas dessas supostas ‘raças’ - geralmente, embora nem sempre, a ‘raça’ ou ‘raças’ às quais a pessoa que articula a ideologia racista não considerar-se como pertencente” -, sendo o racismo algo ideológico, que possui o conceito de raça como parte central para essa ideologia, e produzido por meio do discurso. Munanga (2004) ainda considera que o racismo clássico e o racismo atual se sustentam do conceito de raça e do conceito de etnia estabelecida como um grupo cultural respectivamente,

sendo o último considerado politicamente correto e contendo um vocabulário mais admissível.

Destaca-se ainda que, após essa breve apresentação da histórica do racismo, serão apresentados alguns conceitos de racismo a seguir, sendo apontado aquele que foi utilizado na elaboração da análise de dados desta pesquisa.

De acordo com o afirmado no segundo item do Artigo 2 da “Declaração sobre raça e os preconceitos raciais”, aprovada e anunciada na 20ª reunião da Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), realizada em Paris em 27 de novembro de 1978, de uma forma mais ampla, entende-se por racismo:

O racismo engloba as ideologias racistas, as atitudes fundadas nos preconceitos raciais, os comportamentos discriminatórios, as disposições estruturais e as práticas institucionalizadas que provocam a desigualdade racial, assim como a falsa ideia de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificáveis; manifesta-se por meio de disposições legislativas ou regulamentárias e práticas discriminatórias, assim como por meio de crenças e atos antissociais; cria obstáculos ao desenvolvimento de suas vítimas, perverte a quem o põe em prática, divide as nações em seu próprio seio, constitui um obstáculo para a cooperação internacional e cria tensões políticas entre os povos; é contrário aos princípios fundamentais ao direito internacional e, por conseguinte, perturba gravemente a paz e a segurança internacionais.

Já o Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), por meio do caderno 3 da série de cadernos “Assistente social no combate ao preconceito: racismo”, publicado em 2016, afirma que o racismo é a convicção que as raças existem juntamente e a sua organização em hierarquias. Afirma-se ainda que o racismo

[...] é a ideia de que há raças e de que elas são naturalmente inferiores ou superiores a outras, em uma relação fundada na ideologia de dominação. As características fenotípicas são utilizadas como justificativa para atribuição de valores positivos ou negativos, atribuindo a essas diferenças a justificativa para a inferiorização de uma raça em relação à outra (CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL, 2016, p. 10-11).

Para Moreira (2019, p. 63-64), “o racismo é um sistema de exclusão que opera por meio de estigmatização de grupos populacionais que são racializados por possuírem determinadas características fenotípicas em comum”. O autor considera ainda que esses atributos fenotípicos são marcados como traços negativos em que os

integrantes do grupo racial dominante se baseiam e passam a agir. Isso acontece em quase todas as camadas da vida de minorias raciais. Djamila Ribeiro (2019, p. 12) afirma que “o racismo é, portanto, um sistema de opressão que nega direitos, e não um simples ato de vontade de um indivíduo”. Por fim, apresentado de forma mais sucinta e sendo o conceito de racismo com o qual me servi nesta pesquisa, Almeida (2018, p. 25) considera que o racismo é a maneira “sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes e inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam”.

Realizando-se ainda algumas observações a respeito do racismo, Munanga (2004) afirma que, entre o fim do século XVIII até meados do XIX, foi criado um saldo negativo em relação a um racismo elaborado durante esse período que está caminhando para o início do terceiro milênio. Além disso, o autor afirma que,

[...] a consciência política reivindicativa das vítimas do racismo nas sociedades contemporâneas está cada vez mais crescente, o que comprova que as práticas racistas ainda não recuaram. Estamos também entrando no milênio com a nova forma de racismo: o racismo construído com base nas diferenças culturais e identitárias. Devemos, portanto observar um grande paradoxo a partir dessa nova forma de racismo: racistas e anti-racistas carregam a mesma bandeira baseada no respeito das diferenças culturais e na construção de uma política multiculturalista. Se por um lado, os movimentos negros exigem o reconhecimento público da sua identidade para a construção de uma nova imagem positiva que possa lhes devolver, entre outro, a sua auto-estima rasgada pela alienação racial, os partidos e movimentos de extrema direita da Europa, reivindicam o mesmo respeito à cultura “ocidental” local como pretexto para viver separados de imigrantes árabes, africanos e outros dos países não ocidentais. (MUNANGA, 2004, p. 27-28)

Analisando esse cenário, pode-se admitir, conforme afirmado por Wieviorka (2002), que o racismo não é uma propriedade somente do passado, mas também faz parte do presente da humanidade. Segundo Munanga (2004), como não há vestígio de um racismo legitimado e declarado em nenhuma lugar do planeta após a extinção das leis do apartheid na África do Sul, nota-se que as características de um racismo efetivo, velado e, ocasionalmente, sutil posto em prática no Brasil, também faz parte, de forma igual, da realidade dos países da Europa ocidental, a África do Sul e Estados Unidos na atualidade. Mesmo estando sendo considerados como iguais para esta situação, observa-se que houve evolução dos últimos dois países citados

anteriormente em relação ao Brasil, pois, na tentativa de corrigir as desigualdades sociais acumuladas historicamente e proporcionar igualdade oportunidades a todos, foram tomadas medidas como: a supressão das leis segregacionistas, a implantação e ampliação das políticas de ação afirmativa, o fim das leis do apartheid entre outros, resultando na indiscutível ascensão socioeconômica dos afro-americanos e criação de uma democracia, definida com não racial, para os sul africanos no momento atual. O autor considera ainda que, as discussões a respeito das políticas de ação afirmativa e o debate acerca do multiculturalismo no sistema educacional do Brasil foram impedidos durante anos pelo mito da democracia racial e pelo mito da cultura mestiça ou do sincretismo cultural.

Em suma, conforme colocado por Bethencourt (2015), verifica-se que, apesar de prevalecer em grande parte do mundo atualmente, o comportamento antirracista não fez com que o racismo desaparecesse durante os anos, pois substituiu a exigência de diferenças físicas pela incapacidade cultural, tendo como ideia principal o atraso cultural e a incapacidade de adaptação dos grupos, abandonando, assim, do debate político, o argumento de inferioridade. Isso não quer dizer que todos os problemas antigos tenham sido resolvidos, visto que ainda é visível a violência diária fundamentada nos preconceitos referentes às ascendências étnicas em diversas partes do mundo, ocorrendo da mesma maneira que a escravatura e escravidão. Em síntese, nota-se que, para que sejam realmente implementados os direitos humanos e para que os sonhos da dignidade humana sejam realizados, é necessário percorrer ainda um longo caminho.

Antes de finalizar este item, observa-se a importância de demonstrar a relação entre os conceitos dos termos racismo (demonstrado acima), preconceito e discriminação (apresentados no item 2.2 desta pesquisa) já que se configuram como meios de manutenção das desigualdades entre grupos ou indivíduos. Desta forma, demonstra-se abaixo definições resumidas desses termos conforme apresentado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT – (2005, p. 53-54) em seu “Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor”, sendo elas:

Racismo: ideologia que apregoa a existência de uma hierarquia entre grupos raciais.

Preconceito: Ideia preconcebida, isto é, um conceito ou opinião formada antecipadamente, *a priori*. Predisposição negativa dirigida a pessoas, grupos de pessoas ou instituições sociais. [...] O preconceito é uma atitude que se manifesta na linguagem por meio do estereótipo e pode ou não resultar numa ação positiva ou negativa para as pessoas ou grupos aos quais o preconceito se refere.

Discriminação: Ato de tratar as pessoas de forma diferenciada e menos favorável a partir de determinadas características pessoais, tais como, entre outras, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional, que não estão relacionadas com os méritos e nem com as qualificações necessárias ao exercício do trabalho.

Posteriormente a apresentação da origem e conceito de racismo e também a sua relação com os termos preconceito e discriminação, possibilita-se a apresentação dos conceitos das três diferentes formas de racismo que foram utilizadas como instrumentos para a realização da análise de dados desta pesquisa no item a seguir, sendo elas: o racismo individual, o racismo institucional e racismo estrutural.

2.3.2 Racismo individual, racismo institucional e racismo estrutural

Observa-se que, durante a década de 1960, ocorreram profundas mudanças nas pesquisas relacionadas ao racismo no mundo, sendo essas transformações causadas pela luta contra o *apartheid* na África do Sul, o término do colonialismo na Ásia e África e o enfrentamento pelos direitos civis no Estados Unidos. Admitiu-se que ações de forma contrária e racialmente excludente ou discriminatória poderiam ser originadas pelas práticas administrativas, estruturas sociais e políticas e instituições. Além disso, reconheceu-se também que, de maneira independente as ações racistas individuais de cada pessoa, os processos discriminatórios, de modo causal, possuem vidas próprias. Desta forma, o conceito de racismo se tornou mais amplo para levar em consideração também as formas de racismo estrutural e institucional. Identificou-se ainda que, de modo independente à vontade das pessoas, o racismo poderia acontecer e que os prejuízos causados aos grupos devido a sua cor ou raça, a criação de obstáculos e a discriminação podem ser efeitos de certas práticas realizadas pelas instituições, mesmo que essas ações não tenham atitudes nesse sentido (SANTOS, 2013).

De acordo com Almeida (2018), ao se referir aos debates a respeito das questões raciais, pode-se identificar diferentes concepções de racismo. Nota-se que, já que o racismo não se manifesta de forma única, essas variadas definições podem ser resultantes das mais diversas formas de manifestação do racismo. Nesse sentido, o Conselho Federal de Serviço Social (2016, p.11) considera que “o racismo se manifesta de diferentes formas, desde atitudes no âmbito das relações individuais, a relações estruturais e institucionalizadas”. Dentro desse contexto, e buscando expor as linhas fundamentais que foram usadas neste trabalho, admita-se que o racismo individual, o racismo institucional e o racismo estrutural serão as três concepções de racismo que foram aplicadas na pesquisa.

Identifica-se que os termos “racismo individual” e “racismo institucional”, juntamente com as suas respectivas definições e diferenças, foram apresentados em 1967 na obra denominada “*Black Power: the politics of liberation in américa*” dos autores Stokely Carmichael (mais tarde conhecido Kwame Ture) e Charles V. Hamilton, sendo eles militantes do movimento negro nos Estados Unidos. Na edição publicada no ano de 1992, já contendo novas considerações de Kwame Ture e Charles V. Hamilton, os autores consideravam que o racismo individual está relacionado aos atos particulares dos indivíduos que geram lesões, destruição de propriedade de forma violenta e morte (TURE; HAMILTON, 1992). Já a definição do racismo institucional, apresentada por Ture e Hamilton (1992), será demonstrada após a exposição dos pontos de vista de outros autores a respeito do racismo individual.

De acordo com Lia Vainer Schucman (2014), o racismo individual é compreendido como ações e atitudes de discriminação raciais produzidas individualmente nas práticas de relacionamentos interpessoais. Já Teixeira (2015) afirma que o racismo individual é identificado por meio de atos discriminatórios presentes nas convivências definidas entre os sujeitos e os inúmeros grupos sociais. Admite-se ainda que a prática dessa forma de racismo é mais fácil de ser identificada, pois é apresentada por intermédio de comportamentos e atitudes dos sujeitos, como por exemplo: ataques verbais, físicos, dentre outros, em detrimento a características étnicas raciais do indivíduo. Por fim, Almeida (2018, p. 28), considera que o racismo individual,

[...] é concebido como uma espécie de 'patologia'. Seria um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou ainda, a uma 'irracionalidade', a ser combatida no campo jurídico por meio da aplicação de sanções civis – indenizações por exemplo – ou penais [...].

Almeida (2008) admite também que, por esse motivo, a concepção individual não pode reconhecer que o racismo existe, porém apenas o preconceito, com interesse de omitir a natureza política do fenômeno, dando, assim, maior destaque a natureza psicológica. Conforme esse ponto de vista, haveria apenas indivíduos racistas que atuam em grupo ou isoladamente, desconsiderando totalmente a possibilidade de existir instituições e sociedades racistas. Assim, o racismo se manifestaria principalmente na forma de discriminação direta, mesmo havendo chance de acontecer de forma indireta.

Considera-se ainda que, as formas mais relevantes para que os males causados pelo racismo sejam enfrentados serão por meio de ações que incentivam mudanças culturais, assim como proporcionar uma maior educação e conscientização sobre esses danos, contribuindo, assim, para a mudança de comportamento das pessoas ao se depararem com as mais diversas situações em que o racismo esteja presente (ALMEIDA, 2018). Além disso, admite-se que

[...] não podemos deixar de apontar o fato de que a concepção individualista, por ser frágil e limitada, tem sido a base de análises sobre o racismo absolutamente carentes de história e de reflexão sobre seus efeitos. É uma concepção que insiste em flutuar sobre uma fraseologia moralista inconsequente – 'racismo é errado', 'somos todos humanos', 'como se pode ser racista em pleno século XXI?', 'tenho amigos negros' etc. e uma obsessão pela legalidade. No fim das contas, quando se limita o olhar sobre o racismo a aspectos meramente comportamentais, deixa-se de considerar o fato de que as maiores desgraças produzidas pelos racismos foram feitas sob o abrigo da legalidade e com o apoio moral de líderes políticos, líderes religiosos e dos considerados "homens de bem". (ALMEIDA, 2018, p.28)

Observa-se que, no que diz respeito aos estudos no campo das relações raciais, a concepção institucional teve um importante significado para o desenvolvimento teórico, pois, por esse ângulo, o racismo não se refere apenas aos comportamentos individuais. Contudo é visto como consequência do funcionamento das instituições que passam a agir em um contexto que concedem privilégios e desvantagens com base na raça, mesmo que isso seja realizado de forma indireta. Assim, observa-se a

importância de se entender o que são as instituições, pois, cada sociedade se expressa de maneiras diferentes, ainda que sejam formadas por políticas e modelos econômicos gerais, como por exemplo: Estado, mercadoria, direito e dinheiro. Deste modo, não se pode garantir que o Estado francês é igual ao Estado brasileiro, mesmo que eles sejam considerados formalmente como Estados, já que historicamente ambos não podem ser considerados iguais. Desta forma, compreende-se que é nas instituições onde se materializam as formas sociais, dentre elas o Estado (ALMEIDA, 2018). De acordo com W. Richard Scott (1995, p. 33, tradução nossa),

instituições consistem em estruturas e atividades cognitivas, normativas e regulativas que proporcionam estabilidade e sentido ao comportamento social. As instituições são transportadas por vários portadores – culturas, estruturas e rotinas – e estes operam em níveis múltiplos de jurisdição.

Deste modo, verifica-se que, as instituições são estruturas formadas por muitas particularidades que conduzem e estabelecem formas de comportamento social por meio de sistemas simbólicos. Além disso, nota-se que as instituições, apesar de serem estabelecidas e conservadas pelos indivíduos, assumem a imagem de serem impessoais e objetivas na realidade (SCOTT, 1995). Nota-se ainda que, conforme considerado por Almeida (2018), os antagonismos, contradições e conflitos característicos da vida social são estabilizados conforme a capacidade dessas instituições em estabelecer padrões e normas que servirão de orientação para as ações dos indivíduos. Ou seja, os indivíduos se tornam sujeitos no interior dessas normas institucionais, pois a estrutura social estabelece previamente seus comportamentos e ações por meio de um conjunto de significados. Desta forma, as instituições podem ser consideradas como formas de materialização da vida social.

Assim, a principal tese de quem afirma a existência de racismo institucional é que os conflitos raciais também são parte das instituições. Assim, a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos (ALMEIDA, 2018, p. 30).

Após essa importante explanação sobre o que são as instituições, pode-se apresentar em seguida o que vem a ser o racismo institucional no ponto de vista de alguns autores. Lembrando-se que algumas informações, a respeito da obra e dos

autores responsáveis por criar e dar significado ao termo “racismo institucional”, foram citadas no início da definição do termo “racismo individual”.

Em relação ao conceito pioneiro de “racismo institucional”, Carmichael (mais tarde conhecido como Ture) e Hamilton (1967, p. 4, tradução nossa) afirmam que, refere-se “a falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica”. Afirmam-se ainda que o racismo institucional, apesar de ser menos evidente, identificável e muito mais sutil no que se refere a identificação dos indivíduos que o pratica, não deixa de ser algo menos destrutivo para a vida humana. Assim, o racismo institucional, por ter origem e agir conforme as forças determinadas e aceitas pela sociedade, recebe uma menor condenação pública ao ser comparado ao racismo individual (TURE; HAMILTON, 1992). Observa-se que, “[...] o importante dessa análise é que ela permite dissociar o racismo de atos de intenção ou da consciência de alguns atores [...]” (Santos, 2013, p. 24). Já Jurema Werneck (2005, p. 339-340) afirma que o racismo institucional caracteriza

[...] a forma de racismo que se estabelece nas estruturas das organizações da sociedade, nas instituições, traduzindo os interesses, ações e mecanismos de exclusão perpetrados pelos grupos racialmente dominantes. No caso da maioria dos países da diáspora africana – no Brasil inclusive –, esse conceito fala não só do privilégio branco, mas das suas ações para controle, manutenção e expansão dessas prerrogativas via apropriação do Estado.

Vale-se destacar também que, conforme afirmado por Santos (2013), o conceito de racismo institucional foi incorporado pelos movimentos negros latino-americanos, especialmente no Brasil, contribuindo para explicar a manutenção dos negros em uma condição de desvantagem por meio de dispositivos não percebidos dentro de um convívio social. Nota-se que Santos (2013, p. 26-28) faz ainda algumas considerações a respeito do racismo institucional, sendo elas:

As causas do racismo são camufladas, não detectáveis aparentemente, enquanto seus efeitos são tangíveis. A força da ideia do racismo institucional está em denunciar a discriminação racial dissimulada, e em levar à consciência de que não é possível esperar que, espontaneamente e de maneira voluntária, ocorram mudanças nas condições sociais da população negra; é preciso investimento das instituições [...].
O racismo institucional é revelado através de mecanismos e estratégias presentes nas instituições públicas [ou privadas], explícitos ou não, que

dificultam a presença dos negros nesses espaços. O acesso é dificultado, não por normas e regras escritas e visíveis, mas por obstáculos formais presentes nas relações sociais que se reproduzem nos espaços institucionais e públicos. A ação é sempre violenta, na medida em que atinge a dignidade humana [...].

O racismo institucional gera hierarquias através de práticas profissionais rotineiras, ditas “neutras” e universalistas, dentro de instituições públicas ou privadas que controlam espaços públicos, serviços ou imagens (lojas, bancos, supermercados, shoppings, empresas de segurança privada).

Já Keith Lawrence e Terry Keleher (2004), além de afirmar que o racismo institucional acontece entre e dentro das instituições, afirma que o conceito de racismo institucional consiste no tratamento discriminatório, nos impactos injustos, oportunidades e políticas injustas, sendo apoiados na raça, que são gerados e mantidos pelas instituições, como por exemplo: meios de comunicação em massa e escolas. Destaca-se ainda que, os indivíduos que fazem parte das instituições, ao agirem de modo a prejudicar ou beneficiar as pessoas, assumem o poder dessas instituições. Já o Instituto da Mulher Negra (Geledés), em conjunto com o Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea), na cartilha denominada “Racismo Institucional: uma abordagem conceitual publicada em 2013, considera que

o racismo institucional ou sistêmico opera de forma a induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas – atuando também nas instituições privadas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial. [...] Dizendo de outro modo, o racismo institucional é um modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação deste último. (GELEDÉS, 2013, p. 17-18)

Desse modo, ainda de acordo com Geledés (2013), nota-se que, o racismo institucional é obrigado a ter uma flexibilidade considerável para oferecer obstáculos maiores - ou, até mesmo, aqueles mais simples, porém, sendo mais precisos -, autorizando, assim, que a hegemonia branca seja colocada em prática, além de tornar os seus procedimentos de exclusão mais profundos e seletivos. Em consonância a isso, Moraes (2013, p. 11) defende que o conceito de racismo institucional está para além do propósito restritos do indivíduo, provocando as instituições a refletirem a respeito da forma com a qual é realizada as suas escolhas raciais em relação a determinados grupos ou indivíduos, sendo isso de maneira perceptível, demarcando espaços e beneficiando somente alguns, enquanto a dignidade da população negra, em sua plenitude, é destruída, operando de maneira

estrutural no mundo contemporâneo. Implantado no Brasil em 2005, o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI)⁷, que visa combater o racismo dentro da cultura gerencial da esfera pública, adota a seguinte definição de racismo institucional:

racismo institucional é o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações. (DFID/PNUD, 2005, p.6)

De acordo com Moreira (2019), o racismo institucional pode ser manifestado de quatro maneiras. A primeira pode acontecer quando pessoas não podem acessar os serviços de uma certa instituição, a segunda quando os serviços são ofertados de modo discriminatório, a terceira quando as pessoas não obtêm acesso aos postos de emprego em uma instituição ou, por último, quando a raça é a causa da diminuição das oportunidades de ascensão profissional dentro da instituição. O autor ainda complementa afirmando que

[...] esse tipo de prática discriminatória encontra sua sustentação na presença de atitudes culturais racistas que permeiam as normas que regulam as instituições públicas e privadas, e também na mentalidade daqueles que atuam de forma racista quando as representam. Essas atitudes discriminatórias despertam o sentimento de superioridade racial em pessoas brancas, o que justifica a subordinação de outros grupos sociais. Como essas mesmas sociedades condenam manifestações abertas de racismo, muitas pessoas afirmam que não discriminam membros de outros grupos. Mas, mesmo condenando práticas racistas, esses indivíduos dão suporte a instituições que perpetuam a discriminação racial [...]. (MOREIRA, 2019, p. 50-51)

Nota-se que o racismo institucional transcende o plano individual ou pessoal e passa a fazer parte do coletivo, podendo ser identificado tanto em instituições privadas quanto nas públicas, sendo manifestada por meio da concessão de privilégios a determinados grupos levando-se em consideração as características étnicas e

⁷ O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) foi instituído desde a parceria firmada entre o Ministério do Governo Britânico para o Desenvolvimento Internacional (DFID), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) e a Organização Pan-Americana de Saúde (Opas) e o governo brasileiro, sendo supervisionado pela Agência Brasileira de Cooperação (ABC).

raciais. Vale-se ressaltar também que, para que a invisibilidade do racismo institucional seja quebrada, devem ser criados mecanismos e medidas aptos para romper a cultura institucional, produzindo atitudes e argumentos que impossibilitem que as iniquidades sejam perpetuadas (GELEDÉS, 2013). Pierce (2014, p. 16) acrescenta ainda que,

[...] embora o racismo individual e institucional frequentemente se sobreponha (por exemplo, quando o último é motivado pela malícia racial dos indivíduos), os dois são conceptualmente separáveis [...]. Portanto, condenar uma instituição como racista não implica diretamente nada na posição moral dos indivíduos a ela associados. Quando os brancos (ou qualquer outro grupo relativamente favorecido) compreendem isso completamente, eles podem abandonar a típica postura reflexiva e defensiva e abordar o racismo institucional como participantes de um projeto coletivo no interesse da justiça social.

Buscando-se dar uma maior elucidação ao exposto anteriormente, Ture e Hamilton (1992), criadores dos termos “racismo individual” e “racismo institucional”, no início do capítulo I denominado “*White Power: The colonial situation*”, buscaram apresentar exemplos a respeito de como são manifestados essas duas formas de racismo, sendo alguns deles apresentados a seguir.

Quando terroristas brancos bombardeiam uma igreja negra e matam cinco crianças negras, isso é um ato de racismo individual, amplamente deplorado pela maioria dos segmentos da sociedade. Mas quando nessa mesma cidade - Birmingham, Alabama - quinhentos bebês negros morrem a cada ano por causa da falta de comida adequada, abrigos e instalações médicas, e outros milhares são destruídos e mutilados fisicamente, emocionalmente e intelectualmente por causa das condições de pobreza e discriminação na comunidade negra, isso é uma função do racismo institucional. Quando uma família negra se muda para uma casa em um bairro branco e é apedrejada, queimada ou expulsa, ela é vítima de um ato de racismo individual que muitas pessoas condenarão - pelo menos em palavras. Mas é o racismo institucional que mantém os negros trancados em cortiços degradados, sujeitos à presa diária de senhores de escravos exploradores, mercadores, agiotas e agentes imobiliários discriminatórios. A sociedade ou finge que não sabe desta última situação, ou é de fato incapaz de fazer qualquer coisa significativa sobre ela [...]. (TURE; HAMILTON, 1992, tradução nossa)

Em consonância com o abordado acima, o Conselho Federal de Psicologia – CFP – (2017, p. 51-56), em sua obra denominada “Relações Raciais: referências técnicas para a atuação de psicólogas/os”, apresentou alguns exemplos a respeito do racismo individual e do racismo institucional, sendo alguns deles demonstrados abaixo:

[Racismo Individual]: Quando profissionais negros são considerados menos competentes por outros funcionários da instituição ou mesmo pelo usuário; quando profissionais em cargos de chefia exigem que profissionais negros devam prender o cabelo mas a função realizada não exige cabelo preso e outros profissionais não negros não recebem a mesma orientação; usuárias(os) negras(os) de serviços de públicos e privados de saúde recebem tratamento de menor qualidade do que usuárias(os) brancas(os), incluindo o tempo de consultas; vizinhos negros(a) menosprezados por vizinhos brancos; amigos ou conhecidos com piedade de pessoas negras pelo fato de serem negras; não apresentação pública por parte da pessoa branca de relacionamentos amorosos/sexuais que envolvam negros(as).

[Racismo Institucional]: A sub-representação de negros(as) e indígenas em cargos de poder formal, como no Congresso Nacional, nos ministérios, nas empresas e instituições públicas e privadas; na política e serviços de saúde: o não investimento no combate a doenças e agravos mais prevalentes na população negra, levando a alta morbimortalidade por condições que poderiam ser evitadas por meio de políticas públicas eficazes; na política de ensino superior: o número de negras(os) na universidade que é inversamente proporcional a seu quantitativo populacional, uma vez que a sociedade brasileira é formada por uma maioria negra; a exigência de que, para o ingresso na graduação e na pós-graduação, haja o domínio de línguas estrangeiras, quando sabemos que nas escolas públicas (onde a maior parte da população negra e indígena estuda) aprende-se de forma precária o inglês e não o francês, italiano ou alemão, línguas muitas vezes necessárias para se fazer mestrado e doutorado na maior parte das universidades públicas brasileiras.

Entrando na concepção estrutural do racismo, nota-se que, nos últimos anos, o termo “racismo estrutural” adquiriu forças por estar sendo utilizado como instrumento para descrever como as dinâmicas raciais que estão se desenrolando no século XXI. Apesar da união dos termos “racismo” e “estrutural” não ser algo novo, a utilização do termo “racismo estrutural”, na atualidade, contribuiu para que significativos esforços fossem feitos no sentido de esclarecer e reconceituar o significado de raça na sociedade, tendo em vista identificar as consequências das práticas e políticas relacionados à raça e esclarecer o motivo pelo qual ela permanece a ser algo tão potente que prediz o bem-estar socioeconômico (KUBISCH, 2006). Apesar disso, Andrew Grant-Thomas e John A. Powell (2006) consideram que o termo “racismo estrutural”, ao invés de se tornar compreensível, acaba sendo enigmático para muitas pessoas. Assim, afirma-se que essa incapacidade de entendimento e a confusão popular ao redor do termo impedem a capacidade coletiva de desenvolver algo a respeito dos benefícios já obtidos pelo ativismo antirracismo há duas gerações. Os autores afirmam ainda que os

[...] projetos raciais críticos muitas vezes não têm a clareza explicativa necessária para efetivamente fundamentar a luta em curso contra a desigualdade racial no século XXI. Como resultado, os esforços antirracistas podem revelar-se ineficazes, até mesmo contraproducentes. A

ausência de uma compreensão clara do racismo estrutural também apoia o cinismo de pessoas que consideram como “choradeira” qualquer análise que se afaste de interpretações individualistas estritas da desigualdade racial hoje. (GRANT-THOMAS; POWELL, 2006, p. 3-4, tradução nossa)

Observa-se que, os princípios estruturais da sociedade sempre são utilizados como pano de fundo para ações dos indivíduos que, na maioria das vezes, as suas práticas somente são possíveis por meio das instituições. Temos como exemplo disso as questões de ordem econômica, jurídica e política (ALMEIDA, 2008). De acordo com Lawrence e Keleher (2004), toda a estrutura da supremacia branca⁸ disseminada e plantada como ideia em todos os aspectos da sociedade, sendo eles políticos, históricos, econômicos, culturais e aqueles ligados ao tecido social, estão englobados pelo racismo estrutural. Destaca-se também que, dentre todas as concepções de racismo, a forma mais intensa e profunda é o racismo estrutural, pois, é a partir dele que vão surgindo as demais formas de racismo, como por exemplo: individual, interpessoal e institucional. Já em relação aos indicadores e a manifestação estrutural do racismo, os autores consideram ainda que, indícios da sua manifestação podem ser identificados por meio dos resultados e influências políticas e das desigualdades de acesso, tratamento, oportunidades e poder, mesmo que isso seja ou não realizado de uma forma intencional.

O racismo estrutural, no entanto, toca e envolve todos em nossa sociedade - brancos, negros, latinos, asiáticos e nativos americanos - porque é um sistema de alocação de privilégios sociais. A extremidade inferior da escala de privilégios, caracterizada pela desvantagem socioeconômica e pelo isolamento político, tem sido historicamente associada à “negritude” ou “cor”. Enquanto isso, o limite superior da escala que dá acesso a oportunidade, benefícios e poder tem sido associado com “brancura”. Entre os extremos fixos de brancura e negritude, há uma hierarquia fluida de espaços sociais e políticos ocupados por diferentes grupos de cor em vários momentos. (LAWRENCE et al., 2004, p. 11, tradução nossa)

Após essa contextualização a respeito do racismo estrutural, verifica-se a possibilidade de serem apresentados alguns conceitos a respeito do termo. Nesse contexto, Jillian Olinger, Kelly Capatosto e Mary Ana McKay (2017, p. 8, tradução nossa), em sua obra “*Challenging Race as Risk*”, consideram que “o racismo estrutural descreve o processo pelo qual as políticas, organizações, instituições,

⁸ Keith Lawrence e Terry Keleher (2004, tradução nossa) afirmam que “a supremacia branca é um sistema historicamente perpetuado institucionalmente, de exploração e opressão de continentes, nações e povos de cor pelos povos brancos e nações do continente europeu; com o objetivo de manter e defender um sistema de riqueza, poder e privilégio”.

sistemas, cultura e história interagem em todos os domínios institucionais para produzir e sustentar a desigualdade racial”. Indo um pouco mais além dessa definição, Lawrence e Keleher (2004, tradução nossa) afirmam que o racismo estrutural

[...] é a normalização e legitimação de um conjunto de dinâmicas - históricas, culturais, institucionais e interpessoais - que rotineiramente beneficiam os brancos, produzindo resultados adversos cumulativos e crônicos para as pessoas de cor. É um sistema de hierarquia e desigualdade, caracterizado principalmente pela supremacia branca - o tratamento preferencial, privilégio e poder para os brancos em detrimento dos negros, latinos, asiáticos, das ilhas do Pacífico, dos nativos americanos, árabes e outros povos racialmente oprimidos⁹.

Já o *The Aspen Institute* define o racismo estrutural como um sistema em que as representações culturais, as políticas públicas, as práticas institucionais e outros conjuntos de regras funcionam de diversas formas, frequentemente reforçadoras, no sentido de eternizar a diferença do grupo racial. Ainda sobre o racismo estrutural, o *The Aspen Institute* considera que

[...] ele identifica dimensões de nossa história e cultura que permitiram que os privilégios associados à “brancura” e as desvantagens associadas à “cor” perdurassem e se adaptassem ao longo do tempo. O racismo estrutural não é algo que poucas pessoas ou instituições escolhem para praticar. Em vez disso, tem sido uma característica dos sistemas sociais, econômicos e políticos em que todos nós existimos¹⁰.

Observa-se ainda que “o racismo estrutural enfatiza o poderoso impacto da dinâmica interinstitucional, desigualdades de recursos institucionais e legados históricos sobre as desigualdades raciais hoje” (GRANT-THOMAS; POWELL, 2006, p. 4, tradução nossa). Porfírio¹¹ (2019) afirma que o racismo estrutural se refere a um conjunto de situações, práticas, falas e hábitos cravados nos costumes de uma sociedade e que, de modo direto ou indireto, fomenta o preconceito ou a segregação racial. Para Pierce (2014, p. 2, tradução nossa), o “racismo estrutural deve ser entendido como

⁹ LAWRENCE, K.; KELEHER, T. *Structural Racism*. Chronic Disparity: Strong and Pervasive Evidence of Racial Inequalities. Berkeley, 2004. Disponível em:

<<https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/Definitions-of%20Racism.pdf>>. Acesso: 15 mar. 2019.

¹⁰ THE ASPEN INSTITUTE. *Glossary for Understanding the Dismantling Structural Racism/Promoting Racial Equity Analysis*. Disponível em:

<<https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/docs/rcc/RCC-Structural-Racism-Glossary.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2019.

¹¹ PORFÍRIO, Francisco. *Racismo*. Brasil Escola. Disponível em:

<<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/racismo.htm>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

uma injustiça, que pode ser obtida mesmo que uma determinada instituição não desrespeite as desvantagens”. Já Almeida (2018, p. 38), afirma que “[...] o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo ‘normal’ com se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional [...]”. Já Teixeira (2015) afirma que o racismo estrutural encarregado pela presença de um desequilíbrio socioeconômico estrutural entre os negros e brancos da sociedade brasileira (TEIXEIRA, 2015).

Retomando a questão do racismo como fragmento da estrutura social, Vale-se salientar que, de acordo com o afirmado por Almeida (2018), a responsabilidade individual em relação as condutas e atitudes racistas não é retirada quando o racismo é pensado como parte da estrutura, além de também não ser uma justificativa aceitável para racistas. Ao contrário disso, os indivíduos, ao compreenderem que o racismo é estrutural, se tornam cada vez mais responsáveis em lutar contra os racistas e o racismo. Deste modo, observa-se que não é necessária a intenção para que o racismo seja manifestado já que ele é parte da estrutura social. Afirma-se ainda que, mesmo que o indivíduo se cale perante o racismo, esse gesto não o transforma responsável ou culpado moralmente ou de maneira jurídica, mas esse silêncio o converte em responsável pela manutenção do racismo no que tange a política e a ética. O autor coloca ainda que a rejeição moral e as vagas denúncias do racismo não são as únicas responsáveis pelas mudanças na sociedade, mas depende também que práticas e posturas antirracistas sejam adotadas em primeiro lugar. Evidencia-se ainda que,

o racismo estrutural está por baixo, por toda a sociedade. Abrange: (1) a história, que se encontra sob a superfície, fornecendo a base para a supremacia branca neste país. (2) a cultura, que existe em torno de nossas vidas cotidianas, proporcionando a normalização e replicação do racismo e, (3) instituições e políticas interconectadas, elas estabelecem relações e regras fundamentais na sociedade, fornecendo legitimidade e reforços para manter e perpetuar o racismo. Exemplos incluem história racista, representações culturais dominantes, mitos populares e iniquidades agravadas e crônicas, etc.¹² (LAWRENCE; KELEHER, 2004, tradução nossa)

¹² LAWRENCE; KELEHER, op. cit., p. 83.

Porfírio¹³ (2019), em seu texto denominado “Racismo”, considera que, devido a sua difícil identificação e compreensão, o racismo estrutural está propenso a ser a forma mais perigosa de racismo, pois se manifesta de um jeito ainda mais brando do que os racismos institucional e individual e por ter ficado imperceptível por muito tempo. Buscando tornar mais evidente como o racismo estrutural é manifestado, o autor apresenta duas situações como exemplo, sendo elas:

1. O acesso de negros e indígenas a locais que foram, por muito tempo, espaços exclusivos da elite, como universidades. O número de negros que tinham acesso aos cursos superiores de Medicina no Brasil antes das leis de cotas era ínfimo, ao passo que a população negra estava relacionada, em sua maioria, à falta de acesso à escolaridade, à pobreza e à exclusão social.

2. Falas e hábitos pejorativos incorporados ao nosso cotidiano tendem a reforçar essa forma de racismo, visto que promovem a exclusão e o preconceito mesmo que indiretamente. Essa forma de racismo manifesta-se quando usamos expressões racistas, mesmo que por desconhecimento de sua origem, como a palavra “denegrir”. Também acontece quando fazemos piadas que associam negros e indígenas a situações vexatórias, degradantes ou criminosas ou quando desconfiamos da índole de alguém por sua cor de pele. Outra forma de racismo estrutural muito praticado, mesmo sem intenção ofensiva, é a adoção de eufemismos para se referir a negros ou pretos, como as palavras “moreno” e “pessoa de cor”. Essa atitude evidencia um desconforto das pessoas, em geral, ao utilizar as palavras “negro” ou “preto” pelo estigma social que a população negra recebeu ao longo dos anos. Porém, ser negro ou preto não é motivo de vergonha, pelo contrário, deve ser encarado como motivo de orgulho, o que derruba a necessidade de se “suavizar” as denominações étnicas com eufemismos.

Após essa exposição a respeito do racismo individual, racismo institucional e racismo estrutural, verifica-se a necessidade de ser apresentado um resumo de suas definições para uma melhor compreensão do que vem a ser cada uma dessas formas de racismo, podendo ser identificadas também as suas diferenças. Tendo isso em vista, Almeida (2017, p. 7-8), em sua publicação sobre o racismo na Enciclopédia jurídica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), apresenta as três concepções de racismo a seguir:

1) Concepção individualista: que trata o racismo como uma espécie de “patologia” social; um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou ainda, uma “irracionalidade”, cuja providência mais adequada a ser tomada é no campo jurídico (sanção penal ou civil). Não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo. O racismo é notado na forma de discriminação direta.

¹³ PORFÍRIO, op. cit., p. 83

2) Concepção institucional: o racismo é o resultado do mau funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios a partir da raça. Admite-se aqui, portanto, o racismo como discriminação indireta. Por serem as instituições lugares de produção de sujeitos é necessário que haja medidas de “correção” dos mecanismos institucionais, como ações afirmativas que aumentem a representatividade de minorias raciais e que alterem a lógica interna dos processos decisórios;

3) Concepção estrutural: o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. Aqui, considera-se que comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. Nesse caso, além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo pensar sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas.

Por fim, observando o apresentado neste capítulo, verifica-se que, de acordo com Almeida (2018), dizer que o racismo é estrutural é dizer que ele acontece na indiferença e na naturalização da subalternidade das pessoas negras. Isso faz com que a sociedade, de alguma forma, funcione de maneira a reproduzir as condições de desigualdades da população negra. Por exemplo: se a economia funcionar normalmente, ela reproduzirá as condições de desigualdades para as pessoas negras. Caso a política funcione normalmente, também vai reproduzir as condições de desigualdades para negros. Dessa mesma forma, os processos de construção do imaginário social funcionando em sua normalidade também vão sempre colocar as pessoas negras no mesmo lugar de desvantagem. Assim, deve-se resolver todos esses pontos apresentados para que seja constituída uma sociedade boa para todas as pessoas, principalmente no Brasil em que as instituições sempre se voltaram contra a população negra e os pobres.

2.4 RELAÇÕES RACIAIS E A IDENTIDADE NACIONAL BRASILEIRA

2.4.1 A escravidão e o negro no cenário brasileiro

De acordo com Teixeira (2015, p. 60), para que sejam realizadas análises sobre as relações raciais no Brasil, é necessário levar em consideração dois componentes em especial, a escravidão e o colonialismo, pois, por intermédio deles, a diferenciação entre os povos brasileiros se tornou mais clara e dissipada. Além disso, a autora

coloca que “[...] “foi por meio deles que os negros africanos vieram para serem escravizados e que se sustentaram as mencionadas e já existentes correlações entre genética, intelecto e moralidade”. Tendo em vista a importância da escravidão e do colonialismo no contexto das relações raciais no Brasil, apresentara-se, a seguir, um pouco mais a respeito desses elementos, além de outros assuntos pertinentes e relevantes para maior elucidação deste item.

Constata-se que, a história da humanidade na idade moderna foi marcada e transformada pelo descobrimento das rotas marítimas no Atlântico e a colonização do chamado Mundo Novo. Nota-se ainda que, ao mesmo tempo que ocorria um declínio gradativo da escravidão no continente europeu, o tráfico no Atlântico contribuiu para que o continente africano fosse explorado de novas maneiras e fosse inserida e estabelecida a escravidão no continente americano (ALADRÉN, 2012a). De antemão, vale-se destacar que, no que tange ao tráfico de escravos,

os africanos não escolheram vir para o Novo Mundo. Outros tomaram estas decisões por eles, primeiro os governantes e comerciantes africanos que os escravizavam, compravam e vendiam, depois os europeus e americanos, comerciantes e proprietários de navios que os transportavam para o Novo Mundo e, finalmente, os senhores de escravos que os compravam. Nenhum africano jamais teria escolhido o destino para o qual a maioria deles foi enviada: *plantations* de açúcar, café, fumo, cacau e algodão das costas do Caribe, do Atlântico e do Pacífico (ANDREWS, 2007, p. 39).

Nota-se também que, a escravidão e a comercialização de escravos já se encontravam presentes no interior da África antes mesmo da chegada dos europeus. Observando a existência dessa estrutura, verifica-se que os traficantes estrangeiros passaram a utilizá-la no intuito de constituir um novo comércio. Para isso, os europeus contaram com o apoio de alguns políticos e militares, que faziam parte da elite africana, para realizar aprisionamentos daqueles que pertenciam aos grupos rivais aos seus, além daqueles que faziam parte da população menos protegida e pobre, sendo toda essa elite beneficiada por isso. Desta forma, observa-se que, além de ter se espalhado por todo continente africano, a prática da escravidão alcançou também os grupos sociais e étnicos, sendo de uma forma devastadora e de maneira jamais vista, contribuindo, assim, para que a vida dos africanos sofresse uma drástica mudança (ALADRÉN, 2012a). Dentro desse contexto, Ribeiro e Silva (2017, p.1) afirmam que

a escravização e o transporte forçado de africanos para as Américas possibilitaram a exploração intensiva da mão de obra de milhões de indivíduos, influenciando profundamente o desenvolvimento das sociedades americanas, das nações europeias diretamente envolvidas na colonização e das sociedades africanas escravizadoras e escravizadas [...].

Iniciando-se um resgate histórico sobre o tema, verifica-se que, entre 1490 e 1500, os primeiros espanhóis, ao explorarem o Caribe, foram acompanhados de alguns indivíduos afro-espanhóis e africanos que, no período entre 1510 e 1520, teve um enorme aumento no número desses últimos devido a instituição dos primeiros engenhos de açúcar no Novo Mundo por empresários italianos e espanhóis, estando localizados na ilha de Hispaniola - atualmente República Dominicana e Haiti. Durante as próximas duas décadas, os espanhóis levaram os africanos e o açúcar também para a Colômbia (antiga Nova Granada), México, Peru, Venezuela. Em 1600, o Brasil passou a ser o mais importante centro da agricultura de *plantation* latino-americana, deixando para trás a América espanhola. Uma importante indústria do açúcar foi desenvolvida por senhores de engenho e comerciantes portugueses e italianos próximo à costa da África - nas ilhas de São Tomé, Madeira e Cabo Verde localizadas no Atlântico - durante o século XV, sendo utilizada a mão de obra escrava oriunda do continente africano. Esse formato de agricultura foi transferido para o Brasil durante as décadas de 1520 e 1530 e transformou as regiões litorâneas de Pernambuco em Bahia, tornando-as responsáveis por mais da metade da produção mundial de açúcar até 1600 (ANDREWS, 2007). Em concordância ao exposto, Schwartz (1988, p. 28) afirma que,

desta forma, nas ilhas atlânticas portuguesas e espanholas, a organização comercial, técnica e social de um sistema econômico consubstanciou-se no bem sucedido e facilmente transferível complexo denominado engenho de açúcar. Nas Américas, esse sistema atingiria novos níveis de eficiência e êxito. Entretanto, antes da travessia atlântica, ainda uma última etapa seria cumprida: a expansão da escala de produção por meio da contínua incorporação de grandes contingentes de trabalhos escravos.

De antemão, vale-se ressaltar a escravidão indígena foi a maior responsável pela colonização da América portuguesa no século XVI. Além disso, é importância destacar também que, mesmo durante o período da escravidão dos africanos, a mão de obra do indígena esteve sempre presente em várias localidades do Brasil (ALADRÉN, 2012a). Conforme destacado por Schwartz (1988), a utilização ampla

da mão de obra indígena deu início a grande lavoura açucareira na colônia brasileira. Dentro desse contexto, evidencia-se que, inicialmente, a força de trabalho utilizada pelos fazendeiros brasileiros nas zonas açucareiras era a indígena (SCHWARTZ, 1988; ANDREWS, 2007). O holocausto sofrido pelos índios, as mortes causadas por doenças desde 1560, como sarampo e varíola, por exemplo, e as epidemias das novas doenças europeias até o final do século, causando também a morte de um terço dos índios que viviam nas missões jesuíticas localizadas nas zonas açucareiras, fizeram com que houvesse uma fuga dos índios sobreviventes para o interior do país (ANDREWS, 2007). Em consonância ao exposto acima, Alencastro (2000, p. 127) afirma que

[...] a vulnerabilidade dos índios ao choque epidemiológico - resultante da união microbiana do mundo completada pelos Descobrimientos - constituiu um fator restritivo a extensão do cativeiro indígena e, inversamente, facilitou o incremento da escravidão negra. Em virtude do fracionamento demográfico, da dispersão territorial e da ausência de animais domesticados (suscetíveis de transmitir zoonoses), os povos pré-cabralianos permaneciam ao abrigo das pandemias que açoitavam o Velho Mundo.

No intuito de realizar a substituição da mão de obra escrava indígena no Brasil para o cultivo da cana de açúcar, iniciou-se a importação de africanos nas décadas de 1560 e 1570 pelos portugueses. Os africanos ocuparam a maioria da força de trabalho nos engenhos da colônia portuguesa até 1600, aumentando o número de escravos de acordo com o crescimento da indústria açucareira. Durante o século XVII, um enorme número de africanos entrou no território brasileiro, totalizando mais de meio milhão, sendo esse quantitativo dez vezes maior se comparado aos trazidos no século XVI (ANDREWS, 2007). Assim, observa-se que, dentre todas as formas de exploração do trabalho no século XVII, a escravidão africana passou a ser a principal. Além disso, verifica-se que, ao ser comparada com as outras formas de escravidão ainda presentes nos demais continentes ou, até mesmo, aquelas formas que fizeram parte do passado, a escravidão moderna desenvolvida nas Américas neste século se diferenciava de todas elas, pois a comercialização de escravos na Europa e África era mais limitada, além disso, os escravos não eram utilizados na produção de mercadorias de forma massiva (ALADRÉN, 2012a). Em complemento ao exposto, Aladrén (2010, p. 76-77) admite que

A escravidão moderna, que se desenvolveu nas Américas a partir do século XVII, era diferente de outras formas de escravidão que existiram no passado ou que ainda existiam em outros continentes. [...] A maior parte dos escravos era formado por africanos ou seus descendentes. Eram considerados como propriedade, trabalhavam em regimes duríssimos e podiam ser comercializados abertamente. Eram comprados com o principal objetivo de exploração econômica e para a produção de mercadorias.

A escravidão no Velho Mundo era diferente. Os escravos tinham origens étnicas e funções muito variadas, podiam ser gregos, eslavos, egípcios, ingleses e alemães, trabalhar como artesãos, soldados, administradores, tutores ou criados. Havia muitas chances de os filhos dos escravos conseguirem a alforria, ou, ao menos, de melhorarem gradualmente de condição. Na África, a escravidão era determinada pelas necessidades dos grupos de parentesco. Os escravos, em geral, eram soldados ou eram mulheres, muitas vezes concubinas dos líderes das comunidades. A tendência era que os filhos das escravas ficassem livres, sendo incorporados à linhagem do grupo dominante. Tanto na Europa quanto na África, a utilização mercantil dos escravos era mais restrita e eles não eram massivamente utilizados para a produção de mercadorias.

Observa-se que, posteriormente, durante o século XVIII, desembarcou um total de 1,7 milhão de africanos na colônia portuguesa. Observa-se que, o número de africanos transportados a toda América Espanhola chegou a um total de meio milhão antes de 1800, sendo um quantitativo bem menor daquele recebido no Brasil durante o mesmo período, totalizando 2,5 milhões de africanos. A demanda por mão de obra escrava intensificou-se no Brasil no século XVIII motivada também pela mineração (ANDREWS, 2007). “Hoje, sabemos que cerca de 12,5 milhões de indivíduos foram embarcados e transportados em condições degradantes em navios de mais de uma dezena de nações. Desses, apenas 10,7 milhões chegaram vivos aos portos de desembarque” (RIBEIRO; SILVA, 2017, p.1). A Biblioteca Nacional (1988) destaca que, além de serem utilizados como mão de obra escrava nas atividades que justificavam a colonização, como por exemplo: agricultura de café, algodão, fumo, cana-de-açúcar e serem responsáveis por extrair metais preciosos, os negros trabalhavam nos serviços urbanos e domésticos e também naqueles de ofícios nos quais tornavam-se especialistas no moagem da cana e na preparação do açúcar, além de executar trabalhos de sapataria, olaria, ferraria, carpintaria e construção por exemplo. Dentro desse contexto e em consonância com o colocado por Ribeiro e Silva (2017), Aladrén (2012a) afirma que a Igreja Católica teve uma grande contribuição no que se refere a escravização dos africanos, pois considerou errônea a escravidão indígena e tornou o cativo dos africanos legítimo. O autor afirma ainda que,

o tráfico atlântico foi a maior migração forçada da história. Começou no final do século XV e durou até meados do século XIX. Nesse período, aproximadamente 12,5 milhões de africanos foram embarcados e um pouco menos de 11 milhões chegaram às Américas, sendo que 40% tiveram como destino o Brasil. Os traficantes brasileiros, juntamente com os ingleses, holandeses, franceses e portugueses, foram os responsáveis pela organização da maior parte dos navios negreiros. (ALADRÉN, 2012a, p. 16)

Observa-se que, a baixa capacidade de reprodução biológica da população escrava - devido ao desequilíbrio entre o número de homens e mulheres importados para o Novo Mundo, dificultando, assim, a procriação entre os escravos em grande escala - , a dimensão do território Brasileiro (BIBLIOTECA NACIONAL, 1988) e a não identificação de outras fontes de mão de obra alternativas são um dos principais motivos que contribuíram para que os senhores de escravos e fazendeiros realizassem importações de escravos em uma enorme escala. Além disso, a quantidade de mortes anuais de negros ultrapassava a quantidade de nascimentos devido às condições de vida brutais e ásperas que, em muitos casos, também alcançavam as crianças e os recém-nascidos, sendo isso uma realidade principalmente das zonas de *plantation*. Assim, verifica-se que no início do século XIX já estavam chegando mais africanos na América espanhola e no Brasil do que jamais se tinha visto antes. Tratava-se predominantemente de homens adultos e relativamente jovens. Como ocorrera no século XVII, os escravos africanos vieram principalmente do Congo, da Angola, da costa atlântica da África Ocidental (ANDREWS, 2007). Em síntese, de acordo com a Biblioteca Nacional (1988), o Brasil teria sido o maior importador de escravo das Américas. De acordo com Aladrén (2012a, p. 20),

nas Américas, a escravidão se revestiu de mais uma característica que a tornava diferente: a instituição passou a ter uma base racial. Com o crescimento do tráfico de africanos, os escravos se tornaram sinônimos de negros. Embora nem todos os negros fossem escravos, a maioria era. A cor da pele era um elemento fundamental para identificar a condição do escravo e também estigmatizar e marcar a inferioridade social.

Nota-se que o crescimento da escravidão moderna esteve ligado à ampliação do capitalismo no mundo atlântico. Além disso, verifica-se que a criação das sociedades escravistas nas Américas, na qual a cor da pele foi tomada como marca essencial de diferenciação social em algumas colônias, teve auxílio da instauração do tráfico de escravos africanos e pelas ambições econômicas dos impérios

coloniais (ALADRÉN, 2012a). Ribeiro e Silva (2007) afirmam ainda que, no século XIX, a definição das identidades de brancos e negros contou com a influência direta, principalmente, da comercialização de escravos africanos e os conflitos que buscavam o seu término, conferindo ao mundo atlântico consequências socioculturais relevantes. Os autores ainda colocam que, no campo das ciências humanas, esses assuntos continuam influenciando para que relevantes trabalhos surjam de modo especial na história. Em consonância com o exposto acima, Aladrén (2012b) destaca também que a escravidão negra teve um papel muito importante no que se refere ao crescimento econômico no Brasil colonial. Além disso, o autor afirma que as hierarquias e as categorizações sociorraciais foram marcadas pela difusão da escravidão na sociedade brasileira. Durante os séculos XVIII e XIX, após a Independência do Brasil em 1822, o crescimento da população mulata e negra livre e da população que era formada por aqueles que foram alforriados contribuíram para que a divisão básica da sociedade brasileira – que tinha de um lado os afrodescendentes e os escravos africanos e do outro os homens brancos livres - tornasse-se mais complexa.

Quando o Brasil ficou independente, em 1822, o país tinha uma das maiores populações de escravos das Américas. Tinha, também, a maior concentração de africanos fora da África e o maior número de descendentes livres de africanos no continente. Assim, logo após a Independência, foram realizados os primeiros debates acerca da definição da cidadania no Brasil. Naquela época, era grande o temor de revoltas escravas, ao exemplo da ocorrida em São Domingos, futuro Haiti. Por conta dessa situação, a questão da escravidão foi amplamente debatida no processo de independência do Brasil. (GRINBERG, 2012, p. 64)

Em termos percentuais, observa-se que, no fim período colonial, a população brasileira era formada por aproximadamente 6% de indígenas, 28% de brancos, 28% de negros e mulatos livres e 38% de escravos (africanos e aqueles nascidos no Brasil – crioulos). Dentro dessa categorização, a que incluía os homens livres era composta por brancos, pardos e pretos, sendo isso dividido conforme as denominações da época (ALADRÉN, 2012b).

Em relação a extinção da escravidão do Brasil por meio da Lei Áurea em 13 de maio de 1888 no Brasil, Andrews (2007) afirma que ela foi resultado de uma sólida campanha de transgressão civil organizada tanto pelos movimentos abolicionista, que tinham como base a população livre, quanto pelos negros. Desta forma, a elite

determinou que conflitos semelhantes àqueles ocorridos no Haiti fossem evitados na época, impedindo, assim, uma guerra da mesma proporção. O autor afirma ainda que, no Brasil, mesmo após a aprovação da Lei do Ventre Livre de 1871 que expressava a eventual extinção da escravidão, a estabilidade política e a paz eram mantidas no país, fazendo com que os escravos não tivessem oportunidade de fugir para fazer parte de grupos de guerrilha ou exércitos rebeldes, em busca de destruir essa instituição, como aconteceu no resto da América Latina. Contudo, nota-se que “[...] na ausência dessas pressões, era concebível que os brasileiros pudessem continuar a manter escravos em números significativos até as décadas de 1920 e 1930, e a escravidão só desaparecesse do país na década de 1950 ou de 1960” (ANDREWS, 2007, p. 114). Hasenbalg (1979, p. 223-224) considera também que,

após a abolição final, o racismo, a discriminação, e a segregação geográfica dos grupos raciais bloquearam os principais canais de mobilidade social ascendente, de maneira a perpetuar graves desigualdades raciais e a concentração de negros e mulatos no extremo inferior da hierarquia social.[...] [Observa-se que,] desde o fim do escravismo as iniquidades raciais têm persistido sem o recurso de formas severas de repressão. Assim, a tímida reposta branca às formas de protesto racial é indicativa da modesta ameaça colocada pelos negros ao *status quo* racial.

Observa-se que, de acordo com Silva (2000), o negro, ao ser excluído do processo de modificação da sociedade brasileira, continuou aprisionado ao regime escravocrata do Brasil, pois a sua libertação social não foi ocasionada pelo término da escravidão no país. Observa-se que, no decorrer de quase quatro séculos, a sociedade brasileira foi construída pelo trabalho compulsório e escravizado do negro que, ao ocorrer a mudança em seu sistema, deixa seus construtores à margem e contribui para que grande parte da população negra continue sendo mantida nesse lugar concedido pela sociedade. Silva (2000, p. 116) destaca ainda que “na história do negro no Brasil, é difícil constatar onde a injustiça praticada está mais acirrada [...]”, pois, durante o período da escravidão, ele é evidentemente identificada, “mas, após ‘abolição’, qual foi verdadeiramente o benefício concedido ao negro, se ainda hoje está relegado aos estratos mais baixos da escala social?”

Depois de 1945, o crescimento econômico constante e a necessidade de mão de obra dentro da sociedade nacional abriu muitas portas que antes estavam fechadas ao “negro” e ao “mulato” [...]. Na medida em que os diferentes círculos da “população de cor” passem a participar ativamente das aspirações de emprego, níveis de vida e oportunidades de ascensão social que se tendem a universalizar graças ao desenvolvimento urbano, é

presumível que a tolerância do “negro” e do “mulato” diante das “injustiças sociais” que sofrem irão evoluir da passividade à agressividade. Do outro lado, a questão racial também afeta o equilíbrio da sociedade nacional. Não poderá haver integração nacional, em bases de um regime democrático, se os diferentes estoques raciais não contarem com oportunidades equivalentes de participação das estruturas nacionais de poder. (FERNANDES, 1972, p. 31-32)

Por fim, Silva (2000) afirma que, mesmo com a abertura de novas portas e havendo necessidade da mão de obra negra, nota-se que os negros sempre acabaram ocupando os postos de trabalho menos favorecidos e desprivilegiados. Tendo em vista a posição ocupada pelo negro dentro da estrutura social, cujo percurso é injusto e desigual, nota-se que há uma internalização de uma ideia que, caso o negro não venha a vencer na vida, é porque ele não teve capacidade para conseguir isso. A partir do momento que essa ideia é disseminada pela classe dominante e que uma importante parcela de negros passa a aderir a esse olhar ideológico, tendo em vista, isso dar existência a um dos maiores danos à dignidade da população negra. Contudo, é perante a essa circunstância que a luta negra será travada em busca da ascensão social.

2.4.2 O branqueamento e a democracia racial à brasileira

De acordo com Hasenbalg (1979), no Brasil, há dificuldades em identificar se o contínuo da cor é um efeito do desejo dos colonizadores portugueses durante a implantação de suas políticas nas colônias portuguesas ou de uma estrutura social que se desenvolveu de forma não intencional a partir das restrições encontradas no início do processo de sua colonização. Mas em relação à ideologia de branqueamento e o mito da democracia racial no Brasil, essa dúvida não surge. Verifica-se, com muita clareza, que esses conceitos são produtos fabricados por intelectuais que fazem parte das elites dominantes brancas, dedicando-se a impedir o surgimento de eventuais regiões de conflito social e a socializar de forma igual a população de negros e brancos em sua totalidade.

Nota-se que o contínuo da cor, além de provocar o fracionamento da identidade racial dos não-brancos, fez com que as potencialidades das ações coletivas passassem a ser meros desejos individuais de crescimento. Verifica-se também que,

quando a ideologia de branqueamento passa a fazer parte do plano das elites brancas dominantes, no intuito de ultrapassar o subdesenvolvimento do país, a cooptação social de lideranças que tenha potencialidade, a diminuição da solidariedade entre os não-brancos e a fuga pessoal da negritude, que são consequências do contínuo da cor, foram mais reforçados (HASENBALG, 1979). De acordo com Carone (2012), a princípio, era possível entender o branqueamento como o resultado da acentuada miscigenação que ocorreu entre os brancos e negros a partir do período colonial que era incumbido de aumentar consideravelmente o número de mestiços em proporção ao quantitativo de brancos e negros na constituição da população brasileira. Contudo, o branqueamento também pode ser compreendido como a pressão cultural que o negro sofreu para renunciar a si próprio, no que diz respeito à sua mente e corpo, sendo isso uma condição para que ele pudesse ter mobilidade social e ser aceito e “integrado” na nova ordem social. Essa imposição foi realizada pela hegemonia branca principalmente após a abolição da escravatura. De acordo com Silva (2000, p. 104),

A ideologia do embranquecimento talvez seja uma das mais cruéis expressões de racismo no Brasil; primeiro, favorece a falta de identidade de uma raça imputando-lhe um outro modo de identificação que não corresponde a sua essência e, ainda a ideologia do embranquecimento, retira do cenário nacional a discussão da questão racial, visto que defende a ideia de ausência de raças e faz apologia da existência da cordialidade entre brancos e negros, excluindo a possibilidade de conflitos [...].

Afirma-se ainda que, apesar disso, os valores positivos somente são atribuídos aos brancos, desde os valores relativos ao *status* social até mesmo aqueles relacionados as coisas mais básicas do cotidiano. Tendo isso em vista, nota-se que, para incluir-se à camada superior, o negro terá de renunciar a sua raiz, considerada como “inferior”, a passar a se tornar “branco”. Durante o processo de branqueamento, os valores dominantes passam a ser aceitos e as qualidades não-nobres são desprezadas. Apesar da ideologia de embranquecimento ter previsto o desaparecimento do negro, houve um crescimento na quantidade de mestiço no território brasileiro, bem como uma diminuição no total de pretos e brancos (SILVA, 2000). Hasenbalg (1979) coloca que, no intuito de resolver o problema racial no Brasil, o ideal do branqueamento tinha como pressupostos o sumiço gradativo dos negros e que havia uma superioridade branca. Dentro desse contexto, Maciel (2016, p. 169) afirma que,

com o desdobramento da discriminação racial, aparece a ideologia do branqueamento, isto é, para não serem discriminadas, as pessoas são obrigadas a buscar parecer, o máximo possível, com os padrões étnicos e culturais brancos. O fato de muitos mestiços tentarem disfarçar, esquecer ou negar a sua negritude e procurar destacar o seu lado branco é uma manifestação dessa ideologia de branqueamento. Outros exemplos de ideologia de branqueamento ocorrem quando muitos negros são obrigados a “diminuir a sua negritude”, por exemplo, alisando o cabelo, para ter “boa aparência” e conseguir um emprego, e quando a pessoa negra escolhe se casar com uma pessoa mais branca, não por amor, mas para gerar filhos mais claros.

Verifica-se também que, de acordo com o diagnóstico realizado pela elite, o atraso econômico brasileiro estava diretamente atrelado a indolência, imprevidência e apatia do povo majoritariamente não-branco da população. Mas essa suposição deixou de fora as circunstâncias históricas que dificultavam e impediam os não-brancos a terem acesso ao mercado de trabalho ou à propriedade, sendo levado em consideração somente essas pressupostas características da classe baixa nativa. Em consequência a isso, pensava-se que, para resolver o problema do trabalho provocado pela abolição a curto prazo, a solução estava centrada na imigração europeia, que ao longo prazo, também contribuiria para o branqueamento da população brasileira (HASENBALG, 1979).

Andrews (2007) afirma que o governo brasileiro e os demais da América latina adotaram a “imigração europeia” e o “branqueamento” das suas populações como princípio fundamental da política nacional, mas, a maioria desses países, não ofereciam condições que pudessem atrair os trabalhadores europeus e seus familiares. Observa-se que o branqueamento trouxe um série de problemas e tensões para aqueles poucos países que receberam um grande quantitativo de imigrantes, como por exemplo os movimentos “jacobinos” que lutavam contra a imigração europeia para o Brasil. Considera-se ainda que, por não ser a resposta dos problemas da região, evidencia-se claramente que o esforço para “europeizar” as populações nacionais foram abandonados por uma boa parte desses países. Em relação ao Brasil, durante a década de 1920, houve um corte dos subsídios para os imigrantes europeus pelo Estado brasileiro de São Paulo. Nota-se que, no período entre 1890 e 1940, a imigração europeia de fato “branqueou” aquelas regiões onde os imigrantes e seus familiares tinham uma maior possibilidade de instalação e permanência, tendo um maior impacto no Brasil. Constata-se que, a partir de 1940 a

população afro-brasileira cresceu com muito mais rapidez do que a população branca. Com isso, nota-se que, a partir da década de 1930, a população brasileira começa a passar por um período de “amorenamento” ao invés de um branqueamento como era pensando pelos pesquisadores que defendiam esta ideologia. Dentro dessa perspectiva Andrews (2007, p. 189-190) afirma que

No Brasil, de 1940 a 1960, os índices de fertilidade dos negros e dos mulatos excederam um pouco os índices dos brancos. Depois, entre 1960 e 1984, a fertilidade dos brancos caiu mais que a metade, de 6,2 filhos por mulher para 3,0. A fertilidade dos afro-brasileiros também caiu, porém mais lentamente, de 6,6 crianças por mulher para 4,4, com o resultado de que em 1984 a fertilidade dos afro-brasileiros era quase 50% mais alta que a dos euro-brasileiros. [...] A população afro-brasileira caiu em termos relativos durante a década de 1990 para 45% da população nacional em 2000. As causas desse declínio ainda são obscuras. A campanha "Não Deixe Sua Cor Passar em Branco", organizada por ativistas e organizações negras em 1991, destinada a persuadir os afro-brasileiros a relatar sua cor como parda ou preta em vez de branca, pode ter aumentado as respostas "pardo" no censo desse ano. Na ausência de uma campanha desse tipo em 2000, as porcentagens de pretos e pardos recuaram a seus níveis de 1980. As porcentagens de brancos, embora tenham aumentado entre 1991 e 2000, permaneceram inferiores às de 1980.

Silva (2000) reconhece que a posição social também mantém o processo de branqueamento visto que possibilita que o negro se torne “mais claro” quando ascendem, mas, como apenas um pequeno número de mestiços e negros conseguem ascender, nem todos tem acesso a esse processo. Mesmo que possuam o *status* social branco por terem conseguido ascender, os negros e mestiços não passam por um processo de branqueamento total, pois profundas restrições são impostas a eles, contribuindo para que apenas parte dos beneficiados disponíveis por esse processo possa ser alcançado. Nota-se também que, da mesma forma que a sociedade impõe o embranquecimento, ela também o “nega”, tornando esse processo limitado, além de manifestar o preconceito e a discriminação no dia a dia daqueles que prosperaram e alcançaram uma condição mais elevada na sociedade bem como no cotidiano do negro pobre. Dentro desse contexto, observa-se que as diversas manifestações da discriminação racial sempre serão identificadas por meio de restrições na educação, no rendimento inferior, na segregação dos espaços e no trabalho por exemplo. Hasenbalg (1979) considera que o entendimento popular de que “o dinheiro branqueia” equivale ao branqueamento social, pois, ao se deparar com pessoas não-brancas bem sucedidas economicamente ou em termos educacionais, ele aciona o mecanismo de

compensação fragmentada de status que permite que essas pessoas sejam tratadas e percebidas como mais claras do que aquelas com fisionomia parecidas, porém de status inferior. Além disso, o autor considera que

Uma consequência importante do branqueamento social é que a adoção pelos não-brancos socialmente ascendentes das normas e valores do estrato branco dentro do qual a aceitação social é procurada, implica normalmente a transformação do grupo negro de origem em um grupo de referência negativa. Assim, o branqueamento social não só promove a divisão interna entre os não-brancos, como também encontra-se à base das manifestações de preconceito de mulatos e ascendentes contra negros (HASENBALG, 1979, p. 240).

Em síntese, observa-se que a ideologia de branqueamento ou do embranquecimento - a denominação vai depender de cada autor - foi um instrumento utilizado pela elite branca dominante que contribuiu para que a figura do negro se tornasse negativa perante àqueles de pele mais clara, sendo esse sentimento internalizado pelos últimos. Além disso, essa ideia torna o negro inferior e causa um sentimento de repulsa entre os membros desse grupo ou, ainda, uma rejeição de si mesmo, buscando, assim, o seu branqueamento. Com isso, os negros são enxergados com indiferenças, não havendo qualquer tipo de sensibilidade no que tange a aniquilamento cultural e física já que essa situação é provocada justamente por eles. Vale-se descartar que, de acordo com o colocado por Hasenbalg (1979, p. 241), “[...] uma cultura racista que estimula uma exibição narcisista de brancura e condena o segmento mais escuro da população ao desaparecimento gradual, dificilmente pode constituir um terreno fértil para a negritude e o orgulho racial entre os não brancos”.

Identifica-se que, se a ideologia de branqueamento se tornou a aprovação ideológica do contínuo de cor produzida no decorrer da escravidão, o mito da “democracia racial” no Brasil é, sem dúvida, o ícone integrador mais poderoso produzido para dar legitimidade as desigualdades raciais que estão em vigor desde o final da escravidão e para desfazer a mobilização dos negros (HASENBALG, 1979). Silva (2000) afirma que o modelo de democracia racial foi apresentado ao mundo pelo Brasil como o seu modelo de relações raciais. Já Guimarães (2005) destaca que, até há pouco tempo, o racismo era considerado um tabu no que se refere a qualquer tipo de estudo a respeito do racismo no Brasil. Considera-se também que,

verdadeiramente, os brasileiros criam um imaginário de estar em uma democracia racial, sendo isso algo que traz um sentimento de satisfação e orgulho nacional, além de servir como prova incontestável de status de população civilizada ao ser comparada e confrontada com os povos de outras nações. Em consonância a isso, Hasenbalg (1979, p. 243) afirma ainda que

a adesão dos brasileiros brancos à ideologia da democracia racial é tal que a distinção entre “falsa consciência”, como conjunto de concepções cuja inadequação não é clara para seus aderentes, e “falsidade de consciência” ou hipocrisia pura, torna-se difícil. Esta adesão implica um padrão duplo em que concepções preconceituosas sobre os negros e práticas discriminatórias disfarçadas coexistem com uma polida etiqueta racial, pela qual as manifestações públicas de preconceito e as formas abertas de discriminação incorrem numa severa desaprovação.

Apesar da desigualdade social ter sido justificada predominantemente pelas teorias raciais até a década de 1930, observa-se que, desde 1920 a noção da existência de um paraíso racial no Brasil passou a obter força e, apenas a partir das décadas de 1930/1940, novos adeptos foram conquistados por essa ideia mesmo que ela já existisse nas discussões intelectuais a partir do final do século XIX. As particularidades de um país mestiço, composto por tradições obtidas de índios, africanos e europeus, passou a despertar interesses de intelectuais e políticos negros e brancos na busca de identificar e compreender estas singularidades. Nota-se que, em 1933, foi publicada a obra *Casa Grande & Senzala* do autor Gilberto Freyre que, nesse momento, passou a ser referência. O pensamento que o Brasil era uma nação cujas características foram definidas pela miscigenação e que o relacionamento racial era harmonioso foi gradativamente enaltecido. Isso possibilitando que alguns símbolos oficiais da nacionalidade e uma expressão da mestiçagem de raças surgissem – como, por exemplo: a capoeira, a feijoada, o samba e o carnaval, mas não apresentando os traços africanos mais profundos -, fazendo do Brasil o único país do mundo com essas características. Desta forma, a mestiçagem, que foi desaprovada anteriormente, passou a ser sinônimo de uma particularidade nacional e da tolerância racial natural no Brasil (DANTAS, 2012). Em consonância a isso, Heilborn, Araújo e Barreto (2010) consideram ainda que a obra *Casa Grande & Senzala*, no que diz respeito às relações entre indígenas, negros e brancos, englobava uma visão nostálgica e positiva, pois, tendo como base conceito de democracia racial, apresentava o Brasil como um modelo sólido onde não havia

preconceitos, discriminações ou conflitos de origem racial e que a convivência daqueles que viviam no país era pacífica. Observa-se que, de acordo com algumas obras, foi lançada no Brasil uma contraposição ao violento racismo experimentado nos Estados Unidos, sendo esse contraste demonstrado por meio de uma imagem vendida ao exterior em que no país existia uma harmonia racial e, com isso, não havia discriminação racial ou racismo. Isso foi cultivado a partir do século XIX e ganhou mais forças durante as primeiras décadas do século XX.

Maciel (2016) destaca que, diante os estrangeiros, os governantes do Brasil negavam a origem negra e indígena na formação brasileira, pois reconheciam-se como representantes de uma população branca que possuía tradições europeias e católicas e, por esse motivo, ignoravam qualquer grande colaboração vinda da população não branca, sendo ela social, física, cultural e econômica, no que se refere a constituição do país. Enquanto isso sucediam perseguições, assassinatos, discriminação e atrocidades com os negros. Nota-se também que os dados relativos ao censo e à estatística eram alterados pelos governantes para dar aparência que a maioria da população era branca, buscando, assim, esconder a realidade brasileira. Além disso, mentiam a respeito da existência de uma harmoniosa e feliz democracia racial, em que todos eram tratados da mesma forma e tinham oportunidades iguais, sendo uma mentira sobre a real situação de vida dos não brancos. Tendo em vista o exposto, Maciel (2016, p. 171) acrescenta que os governantes brasileiros

[...] mentiram fazendo crer aos próprios negros que a “culpa” pela situação de miséria era deles mesmos, dizendo que, por causa da “preguiça e indolência próprias dos índios e negros”, eles somente tinham dado à formação do povo brasileiro a “malandragem e o samba”. Além disso, os mentirosos governantes, apoiados por falsos cientistas racistas, acrescentavam que os europeus, principalmente italianos e alemães, eram raças superiores, símbolos de trabalho, da criação e da prosperidade nacional.

Verifica-se que a inexistência de preconceito e discriminação racial e, de modo consequente, a ideia de que os negros e brancos possuem oportunidades sociais e econômicas iguais são os princípios mais significativos da ideologia da democracia racial no Brasil (HASENBALG, 1979). Dentro desse contexto, observa-se que Thomas Lynn Smith (1954, p 150-151, tradução nossa), na edição revisada de sua obra *Brazil: people and institutions*, afirma que surgiu um sincero culto à igualdade

racial no Brasil, principalmente no decorrer no último quarto de século, tendo como adeptos a essa causa os principais políticos do alto escalão e estudiosos brasileiros. Apesar de não haver nada registrado por escrito a respeito de uma crença e os seus adeptos não estarem organizados formalmente, nota-se que dois princípios essenciais aparentam ter uma aceitação geral, sendo eles: “1) sob nenhuma circunstância deve-se admitir que a discriminação racial existe no Brasil, e (2) qualquer expressão de discriminação racial que possa aparecer deve sempre ser atacada como não-brasileira”. Com certeza, há uma eficácia nesses dois princípios, pois, mesmo que não garantam a igualdade racial por completo, eles, ao menos, asseguram que diversas características mais brutais da discriminação racial sejam prevenidas e que a combinação legal fosse promovida de forma mais livre das raças. Fica claramente evidente que a forte composição brasileira da família e o sistema de miscigenação conscientemente seletivo são de responsabilidade daqueles que ocupam o topo da escala social, contribuindo, assim, para que o exposto anteriormente tenha pouco efeito sobre a composição racial da classe de elite. Hasenbalg (1979, p. 242) considera ainda que as alegações populares como “somos um povo sem preconceito”, “o negro não tem problema” e “não temos barreiras baseadas na cor” concretizam a ideia do “verdadeiro culto a igualdade racial”.

Vale-se destacar que, de acordo com Maio (1999), a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) foi criada posteriormente aos trágicos resultados da Segunda Guerra Mundial, tendo como um dos seus mais importantes objetivos tornar compreensível o conflito internacional e o seu efeito mais cruel, o holocausto. Posteriormente, analisando a dinâmica das questões raciais no mundo, nota-se que o racismo continuava presente na África do Sul e Estados Unidos, as lutas pela descolonização da Ásia e África e o aparecimento da Guerra Fria. Buscando respostas as causas, consequências e as prováveis maneiras para a superação do racismo, a Unesco, de acordo com seu ponto de vista universal e igualitário, incentivou a produção de conhecimento científico sobre esse tema. Observando a contravertida ideia de uma democracia racial e o panorama das relações étnicas e raciais no Brasil, nota-se que, principalmente após o genocídio nazista, houve repercussão interna na Unesco a respeito da imagem positiva do país. A partir desse contexto, identifica-se que uma série de pesquisas a respeito

das relações sociais no Brasil foram realizadas durante os anos de 1951 e 1952, sendo elas patrocinadas pela Unesco e realizadas em regiões mais modernas e economicamente tradicionais do país, como o Sudeste e Nordeste brasileiro respectivamente. O objetivo desses estudos era expor ao mundo as particularidades de um sistema de interações raciais que, naquele tempo, julgava-se como bem sucedido internamente, bem como externamente, além de ser único. O “Projeto Unesco”, como foi nomeado esse programa de estudos, além de gerar um variado e extenso panorama das relações raciais no Brasil, contribuiu também para que surgisse novas interpretações sobre a sociedade brasileira no que tange ao rápido processo de modernização capitalista. Em consonância a isso, Conceição (2009, p. 5) afirma que

[...] a partir de 1950, uma equipe de pesquisadores financiados pela Unesco iniciou um projeto de estudo sobre as relações raciais no Brasil. A expectativa era descobrir um modelo capaz de inspirar outros países onde as relações entre a população fossem hostis devido às diferenças raciais. De modo contrário, o resultado do projeto revelou que a mobilidade social ascendente do negro no país era bloqueada pela presença de preconceitos raciais e pela discriminação daí advinda.

Nesse sentido, Dantas (2012) afirma que algumas pesquisas e correções a respeito das relações raciais no Brasil foram realizadas por poucos estudiosos, como Florestan Fernandes, Costa Pinto e Roger Bastide no intuito de tornar mais visível os traços da discriminação no Brasil e questionar a harmonia racial no país. Nota-se também que, a ideia que a denominada democracia racial brasileira era um mito, foi criada pelos autores citados anteriormente. De acordo com Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018, p. 633, tradução nossa) “[...] o mito da democracia racial no Brasil é fundado na presumida ausência de mecanismos legais de segregação e na afirmação de que não há barreiras à mobilidade ascendente para os negros, dada a ‘ausência de preconceito e discriminação’”. Já Hasenbalg (1979, p. 42) considera que

o mito da democracia racial não só implicou uma “reconstrução idílica” do passado e a persistência do clientelismo, como foi também sustentado pelas realidades sócias do período republicano inicial – a falta de discriminação legal, a presença de alguns não brancos dentro da elite e a ausência de conflito racial declarado. Por sua vez, a comparação frequente dessas realidades com a situação racial de outras sociedades, particularmente os Estados Unidos, ajudava a moldar a autoimagem favorável dos brasileiros com referência às relações raciais.

Dentro desse contexto, Heilborn, Araújo e Barreto (2010, p. 101) colocam que a intenção de tornar o Brasil um país modelo, no que se refere tolerância racial, chegou ao fim a partir do momento que os resultados da série de estudos da Unesco foram apresentados, pois, a partir disso, concluiu-se que havia preconceito racial no país, estabelecendo, com isso, um consenso gradativo entre os pesquisadores a respeito das características misteriosas contidas na ideia de democracia racial. Em síntese, pode-se afirmar que “os estudos apontaram que éramos (e somos!) um país racista [...]”. Maciel (2016) coloca ainda que o resultado do Projeto Unesco, como já era de conhecimento dos negros, revelou que a ideia de democracia racial era uma mentira e que o racismo no Brasil possuía muita força, mas era disfarçado, fingido e, devido a isso, dispunha de bastante crueldade e era mais atuante. Além do mais, os estudos apontaram que, devido à grande e violenta repressão sofrida pelos negros, não haviam conflitos raciais devido os negros “reconhecerem o seu lugar” e, a partir disso, não criavam problemas maiores. Dessa maneira, tinha-se a falsa impressão que havia uma convivência fraterna e harmônica entre as raças, além de muita paz. Em relação a discussão realizadas a respeito das relações raciais durante a década de 1950, Dantas (2012) afirma que isso contribuiu bastante para que fosse superada a ideia que a capacidade intelectual, a personalidade e a moral da pessoa fossem determinadas por meio de suas características físicas e biológicas. Porém, o racismo permaneceu na prática. Além disso, a autora considera que,

[...] mesmo sem justificção em fundamentos biológicos, ele [o racismo] continuou existindo de maneira não formalizada, não oficial e paralelo às ideias de mestiçagem, tolerância racial e assimilação cultural. Nesse contexto, as denúncias das práticas racistas pela “imprensa negra” e a fundação de instituições negra com o objetivo de combater a discriminação racial eram malvistas e silenciadas pela sociedade dominante. Os negros que participavam desse tipo de mobilização eram acusados de racismo às avessas e de promover separações raciais. Portanto, negar a discriminação racial e suas consequências para a população negra foi a forma pela qual o racismo se manifestou entre os setores sociais dominantes do Brasil durante as primeiras décadas republicanas (DANTAS, 2012, p. 95).

Por fim, Hasenbalg (1979) observa que, de certa maneira o melhor dos mundos foi criado pela sociedade brasileira, pois, de modo concomitante, sustenta a estrutura de submissão dos não-brancos e o privilégio branco, além de desconsiderar a raça na formação da ação política e da identidade coletiva. A falta de mobilização política do negro e a ausência de uma luta racial aberta é resultado da efetividade da

ideologia racial dominante, pois faz com que os elementos racistas que existem no sistema continuem sem contestação, não sendo necessário recorrer a uma repressão de grau mais elevado.

3. METODOLOGIA

Observa-se que, devido à natureza do problema de pesquisa - como se manifestam os racismos individual, institucional e estrutural nos campi do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) – foi utilizada a abordagem qualitativa no desenvolvimento do trabalho, pois permite a investigação e compreensão a respeito de um problema humano ou social do ponto de vista dos sujeitos ou grupos pesquisados (CRESWELL, 2010). Para Minayo (2001, p. 21), “a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado [...]”. Isto é, a pesquisa qualitativa atua com o conjunto de atitudes, aspirações, significados valores, aspirações, crenças e motivos, equivalendo a um universo mais intenso dos fenômenos, dos processos e das relações que não podem ser diminuídos apenas à prática de operacionalizar variáveis. Além disso, Vieira (2006, p.15) afirma que o método qualitativo “[...] atribui importância fundamental à descrição detalhada dos fenômenos e dos elementos que o envolvem, aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos, aos significados e aos contextos [...]”.

Ainda dentro desse cenário, CRESWELL (2010, p. 90) considera ainda que os pesquisadores utilizam, progressivamente, “uma lente ou perspectiva teórica na pesquisa qualitativa, a qual proporciona uma lente geral de orientação para o estudo de questões de gênero, classe e raça (ou outras questões de grupos marginalizados)”. Desta forma, o pesquisador poderá examinar o contexto e interagir com os participantes, dando ênfase aquilo que é manifestado pelos servidores negros do Ifes em relação às formas de racismo e seus reflexos no ambiente de trabalho, além de proporcionar a interpretação da complexa realidade pesquisada.

Nota-se que a abordagem qualitativa não possui o propósito de conceber generalizações por meio elaboração de leis, mas busca compreender profundamente os significados a respeito de algum grupo, organização ou acontecimento social, não sendo relevante, neste caso, a preocupação com representatividade numérica (GOLDENBERG, 1997). Em consonância a isso, Prodanov e Freitas (2013, p. 70) acrescentam que

na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados. O pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo. Nesse caso, as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação intencional do pesquisador. A utilização desse tipo de abordagem difere da abordagem quantitativa pelo fato de não utilizar dados estatísticos como o centro do processo de análise de um problema, não tendo, portanto, a prioridade de numerar ou medir unidades. Os dados coletados nessas pesquisas são descritivos, retratando o maior número possível de elementos existentes na realidade estudada. Preocupa-se muito mais com o processo do que com o produto. Na análise dos dados coletados, não há preocupação em comprovar hipóteses previamente estabelecidas, porém estas não eliminam a existência de um quadro teórico que direcione a coleta, a análise e a interpretação dos dados.

Tendo como base o problema de pesquisa proposto neste estudo, pode-se classificar os níveis de manifestação do estudo como exploratório e descritivo. De acordo com Triviños (1987, p. 109), a pesquisa exploratória “[...] permite ao investigador aumentar a sua experiência em torno de determinado problema”. Para Gil (2002), esse tipo de pesquisa possibilita uma maior proximidade com o problema, com a intenção de torná-lo mais explícito. Já Theodorson e Theodorson (1970, p. 142, tradução nossa) consideram o seguinte:

Estudo exploratório. Um estudo preliminar cujo principal objetivo é familiarizar-se com um fenômeno a ser investigado, para que o estudo principal a seguir possa ser projetado com maior entendimento e precisão. O estudo exploratório (que pode usar qualquer uma de várias técnicas, geralmente com uma pequena amostra) permite ao investigador definir seu problema de pesquisa e formular sua hipótese com mais precisão. Também lhe permite escolher as técnicas mais adequadas para sua pesquisa e decidir sobre as questões que mais precisam de ênfase e investigação detalhada, e pode alertá-lo para possíveis dificuldades, sensibilidades e áreas de resistência.

Em relação à pesquisa descritiva, Triviños (1987, p. 110) afirma que “o estudo descritivo pretende descrever ‘com exatidão’ os fatos e fenômenos de determinada realidade”. Para Gil (2008, p. 28), a pesquisa descritiva “[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de uma determinada população ou fenômeno, estabelecendo associações entre variáveis”. Já Rudio (2007, p.71) afirma que esse tipo de pesquisa “está interessada em descobrir e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los”. Dessa forma, nota-se que a utilização da pesquisa exploratória e descritiva possibilita que as experiências do pesquisador a respeito do problema sejam ampliadas, além de viabilizar o

levantamento a respeito das opiniões, valores e atitudes de um determinado grupo (TRIVIÑOS, 1987; GIL, 2008).

A estratégia de pesquisa utilizada neste estudo foi a abdutiva. De acordo com Sousa (2014, p. 10-11), “a estratégia abdutiva atribui valor epistemológico aos significados e interpretações, aos motivos e intenções, que as pessoas comuns atribuem às suas ações quotidianas [...]”, adequando-se a proposta desta pesquisa no que se refere a análise das ações que fazem parte do cotidiano dos servidores negros do Ifes. Já Blaikie (2010, p. 89, tradução nossa) considera que a estratégia de pesquisa abdutiva

[...] envolve a construção de teorias derivadas da linguagem, significados e relatos dos atores sociais no contexto das atividades cotidianas. Essa pesquisa começa descrevendo essas atividades e significados e, em seguida, derivando delas categorias e conceitos que podem formar a base de uma compreensão do problema em questão.

A estratégia de pesquisa abdutiva incorpora o que as estratégias de pesquisa indutiva e dedutiva ignoram - os significados e interpretações, os motivos e intenções que as pessoas usam em suas vidas cotidianas e que direcionam seu comportamento - e elevá-los ao lugar central na teoria social e na pesquisa.

Marconi e Lakatos (2003) afirma que, para dar maior suporte ao proposto em uma pesquisa, é necessário que as fontes documentais disponíveis sejam investigadas com mais precisão. Considerando a relevância dessas fontes e tendo em vista a possibilidade de se usar documentos¹⁴ e a análise de documentos como dispositivos para complementar informações obtidas por intermédio outros métodos (FLICK, 2009), utilizou-se a análise de dados documentais, ou pesquisa documental, como instrumento de produção de dados para o desenvolvimento desta pesquisa. Em relação à pesquisa documental, Gil (2008) considera que ela se serve de materiais que ainda não foram analisados ou que, conforme os objetivos definidos na pesquisa, podem ser reelaborados. Considera-se ainda que existem aqueles materiais que ainda não sofreram nenhum tipo de análise, sendo eles o de “primeira mão” (cartas, documentos oficiais, contratos, gravações, filmes, reportagens de jornal e filmes); e aqueles que já tiverem algum tipo de tratamento analítico, os de

¹⁴ “Para fins de pesquisa científica são considerados documentos não apenas os escritos utilizados para esclarecer determinada coisa, mas qualquer objeto que possa contribuir para a investigação de determinado fato ou fenômeno. Assim, a pesquisa documental tradicionalmente vale-se dos registros cursivos, que são persistentes e continuados”. (GIL, 2008, p. 147)

“segunda mão” (relatórios de empresas, tabelas estatísticas e relatórios de pesquisa). Dentro desse contexto, Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009) afirmam que a pesquisa documental é um método que usa de técnicas e procedimentos para a assimilação, entendimento e investigação de documentos dos mais diversos tipos. Os autores consideram ainda que a análise dos documentos visa gerar ou reformular conhecimentos, fazendo com que os fenômenos sejam compreendidos de novas maneiras.

Em relação as fontes de documentação, Gil (2008) as classifica do seguinte modo: registro estatístico (características socioeconômicas da população; salários, desemprego, negociações trabalhistas e incidência de doenças); registros institucionais escritos (sentenças judiciais projetos de lei, atas de reuniões de casas legislativas, documentos registrados em cartórios e relatórios de órgãos governamentais); documentos pessoais (autobiografias, memórias, diários e cartas); e comunicação de massa (programas de televisão e rádio, revistas, jornais e filmes). Em consonância a isso, Marconi e Lakatos (2003) classificam as fontes de documentos da seguinte maneira: arquivos públicos (documentos oficiais, publicações parlamentares e documentos jurídicos oriundos de cartórios); arquivos particulares (instituições públicas, domicílios particulares e instituições de ordem privada); e fontes estatísticas (características da população, moradia, fatores econômicos, distribuição da população, fatores que influem no tamanho da população, meios de comunicação e outros aspectos das atividades de um corpo social, como por exemplo: problemas sociais e manifestações patológicas).

Com base na pesquisa documental, a produção de dados foi feita a partir da análise das fontes documentais apresentadas a seguir. Em relação aos documentos governamentais, foram utilizados os seguintes: estatutos, decretos, projetos de leis e leis federais que visam eliminar as desigualdades raciais no Brasil e atribuir direitos iguais aos negros (Decreto 4.228/2002; PL 6.738/2013; Lei nº 12.990/201; Exposição de Motivos SEPPIR 2013). Como fontes de dados estatísticos, usou-se as notas técnicas, as notas informativas e os boletins estatísticos de entidades que trazem dados referentes às características socioeconômicas da população brasileira (Nota Técnica nº 17/2014 do Ipea; Retratos: a revista do IBGE 2018; Agência IBGE Notícias 2019; Boletim Estatístico de Pessoa/MP de 2020; Secretaria de Políticas de

Promoção da Igualdade Racial, 2014; PNAD continua 2019; Enap Cadernos: Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal de 2004; folder Enap Estudos: Servidores Públicos Federais – Raça/Cor de 2014; Portal da Transparência – CGU). Além disso, foram utilizadas as publicações científicas, como artigos científicos e livros (SILVA; SILVA, 2014; ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015; FREIRE; PALOTTI, 2015; SILVA, 2014; GAETANI; PIRES; PALOTTI, 2015), bem como alguns outros materiais que tinham recebido pouco ou nenhum tipo de tratamento de dados, como por exemplo: informações disponibilizadas por meio do Serviço de Informações ao Cidadão SIC/MEC; Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape); e Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC). Vale-se destacar que, definiu-se essas fontes documentais para este estudo pela facilidade de acesso do pesquisador e por apresentarem informações de grande relevância e que contribuíram para que o problema de pesquisa proposto nesta pesquisa fosse respondido.

Outro instrumento de produção de dados adotado para a realização desse trabalho foi o roteiro de entrevista, pois tem como premissa obter informações a respeito de um problema ou assunto conforme opinião do entrevistado, além de ser instrumento utilizado para coletar dados ou para tratar um determinado problema social (MARCONI; LAKATOS, 2003). O roteiro de entrevista, demonstrado no Apêndice A, foi criado no intuito de se obter informações a respeito dos dados demográficos de cada um dos participantes da pesquisa e indagações em relação aos objetivos propostos nesta pesquisa.

Tendo em vista o propósito desta pesquisa, utilizou-se a entrevista individual e semiestruturada como metodologia de produção dos dados devido ser a mais recomendada, pois, de acordo com Flick (2013), as perguntas são elaboradas no intuito de cobrir o escopo da pesquisa, mas é necessário que se elabore um guia da entrevista que será utilizado como instrumento de orientação dos entrevistadores. Ao contrário do roteiro com perguntas fechadas, o entrevistador possui a liberdade de seguir ou não a ordem das perguntas. Além disso, não é necessário que os pesquisadores fiquem absolutamente apegados a forma a qual as perguntas foram definidas inicialmente, pois o “[...] objetivo da entrevista é obter as visões individuais dos entrevistados sobre o tema” (FLICK, 2013, p. 115). Por esse motivo, as

perguntas têm que começar uma conversa entre entrevistador e entrevistado. Ainda de acordo com o autor, “[...] espera-se que os entrevistados respondam de forma mais livre e extensiva que desejarem. Se suas respostas não forem suficientemente ricas, o entrevistador deve sondar mais” (FLICK, 2013, p. 115). Deste modo, além de proporcionar uma maior liberdade do entrevistador em explorar determinados assuntos de forma mais conveniente, a entrevista contribuirá para a identificação sobre como se manifestam determinadas formas de racismo, direcionadas a servidores negros, nos campi Ifes. Creswell (2010, p. 208) afirma que

Os pesquisadores qualitativos geralmente coletam múltiplas formas de dados, tais como entrevistas, observações e documentos, em vez de confiarem em uma única fonte de dados. Depois os pesquisadores examinam todos os dados, extraem sentido deles e os organizam em categorias ou temas que cobrem todas as fontes de dados.

Destaca-se que, os servidores efetivos do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), que se autodeclararam negros e atuam nos mais diversos cargos ou funções dentro dos seus respectivos locais de trabalho, foram os sujeitos pesquisados. Já em relação aos locais de realização da pesquisa, foram definidos os campi do Ifes localizados na Grande Vitória (Cariacica, Viana, Vila Velha, Vitória, Serra e Guarapari) e a reitoria. Destaca-se que todos os sujeitos que fizeram parte desta pesquisa atenderam os critérios citados acima. Dessa forma eles puderam expressar os seus pontos de vista e suas experiências cotidianas, contribuindo, assim, para que o problema de pesquisa apresentado neste trabalho fosse respondido.

Vale destacar que, levando-se em consideração o quantitativo de pessoas que trabalham nos campi do Ifes da Grande Vitória e reitoria, houve uma certa dificuldade na identificação e, conseqüentemente, na indicação de servidores que pudessem se autodeclarar negros e, com isso, fazer parte desta pesquisa. Além disso, observa-se também que alguns servidores, mesmo se autodeclarando negros e possuindo a cor da pele mais escura do que muitos participantes, não ficaram à vontade em participar da pesquisa devido ao tema a ser abordado. Essa falta de interesse foi identificada principalmente por meio de declarações feitas pelos próprios servidores negros no momento em que foram convidados para participarem desta pesquisa ou após o agendamento das entrevistas. Alguns deles afirmaram abertamente que não havia racismo no Brasil e, por isso, não enxergavam a

necessidade de fazerem parte deste trabalho. Enquanto outros, após reagendarem por diversas vezes a realização de suas respectivas entrevistas, admitiram que a discussão dos temas propostos nesta pesquisa era irrelevante, demonstrando, assim, a falta de interesse em participar e contribuir com este estudo.

Afirma-se que a seleção foi realizada conforme o acesso do pesquisador aos sujeitos de pesquisa – já que o primeiro também é servidor do Ifes –, por meio de indicações dos servidores entrevistados (técnica metodológica “Bola de Neve”¹⁵) ou por intermédio daqueles que não irão fazer parte do estudo, mas que conhecem pessoas que possam atender os critérios estabelecidos nesta trabalho. No primeiro momento, entrou-se em contato diretamente com alguns servidores e com algumas Coordenadorias de Gestão de Pessoas dos campi do Ifes localizados na Grande Vitória e da reitoria, solicitando, assim, a indicação de pelo menos um nome que se encaixasse no perfil acima indicado. Posteriormente, os indicados a participar da pesquisa passaram a fazer novas indicações de nomes de servidores que também trabalham no mesmo campus que eles.

Em relação ao número de entrevistas a serem realizadas em pesquisas qualitativas, os autores Guest, Bunce e Johnson (2006), em seu estudo chamado “*How many interviews are enough: an experiment with data saturation and variability*” (Quantas entrevistas são suficientes: um experimento com saturação e variabilidade de dados), ao tentarem determinar o quantitativo de entrevistas necessárias para que a pesquisa qualitativa se torne confiável, afirmam que a saturação geralmente acontece até a 12ª entrevista. Thiry-Cherques (2009), em consonância com a isso, também admite que a saturação acontece até a 12ª entrevista em ciências sociais. Para as pesquisas interpretativas, Alexandersson (1994) assume que com 20 participantes já se atinge a saturação de categorias de análise na pesquisa. Em síntese, admita-se que um quantitativo consensual de entrevistas a serem realizadas em qualquer tipo de pesquisa qualitativa seria de no mínimo 20 e no máximo 30 (MORSE, 1994; CRESWELL, 1998). Dentro desse contexto, observou-se que, ao realizar a vigésima entrevista, a produção de dados foi considerada saturada. Isso

¹⁵ De acordo com Baldin e Munhoz (2011, p. 332) A técnica da “Bola de Neve” é “utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente”.

porque não foi encontrado nenhum elemento novo e a adição de novas informações deixou de ser indispensável, uma vez que não causa alteração na compreensão do fenômeno estudado (THIRY-CHERQUES, 2009). Além disso, nota-se que o quantitativo de 20 (vinte) entrevistas também está de acordo com os parâmetros considerados pelos autores apresentados acima.

Quadro 1 - Características dos participantes da pesquisa

NOME	RAÇA AUTODECLARADA	IDADE	ANO DE INGRESSO NO IFES	NÍVEL DO CARGO NO INGRESSO NO IFES*
Firmina	Negra	37 anos	2008	Superior
Carolina	Negra	37 anos	2009	Superior
Adão	Negro	49 anos	2012	Fundamental
Lino	Negro	34 anos	2008	Médio
Conceição	Parda	31 anos	2011	Médio
Joel	Preto	36 anos	2017	Médio
Elisa	Negra	42 anos	2013	Superior
Lima	Negro	35 anos	2008	Médio
Solano	Negro	31 anos	2012	Fundamental
Ruth	Parda	30 anos	2016	Médio
Gama	Preto	40 anos	2004	Médio
Antonieta	Negra	51 anos	2012	Superior
Lino	Negro	36 anos	2008	Médio
Assis	Pardo	43 anos	2008	Médio
Cruz	Negro	43 anos	2012	Médio
Lélia	Negra	37 anos	2008	Superior
Abdias	Negro	48 anos	2008	Superior
Rebouças	Pardo	34 anos	2013	Superior
Auta	Negra	56 anos	1994	Superior
Milton	Pardo	39 anos	2007	Superior

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

* Significa qual foi o nível do cargo em que o servidor público federal ingressou no Ifes, podendo ser: médio, fundamental e superior. Destaca-se que, fazendo uma comparação entre as remunerações recebidas pelos servidores, o nível fundamental recebe a menor, o nível médio a intermediária e o nível superior a maior.

Ressalta-se que, para evitar qualquer tipo de identificação dos servidores participantes desta pesquisa, seus nomes foram substituídos por nomes ou

sobrenomes de escritores, escritoras ou abolicionistas negros brasileiros que fazem parte da historiografia do país (Quadro 1), mas que, na maioria das vezes, foram ou continuam sendo invisibilizados no Brasil. Desta forma, além de manter o sigilo dos nomes dos participantes da pesquisa, essa é uma forma de homenagear aquelas pessoas negras que, de alguma maneira, contribuíram para demonstrar o dia a dia, as dificuldades e problemas históricos e sociais vivenciados pela população negra brasileira durante os tempos.

Ressalta-se que, pelo seu quantitativo e também respeitando as disponibilidades de cada dos participantes da pesquisa, as entrevistas aconteceram entre os meses de agosto a novembro de 2019 e foram realizadas nos seguintes locais: campus Cariacica, campus Viana, campus Vila Velha, campus Vitória, campus Serra, campus Guarapari, Centro de Referência em Formação e em Educação a Distância do Ifes (Cefor) e reitoria. No início do encontro com o participante da entrevista, foi apresentado a ele o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), Apêndice B, no intuito de esclarecer do que se tratava a pesquisa, permitindo que ele tomasse a sua decisão em participar ou não de forma justa e sem constrangimentos. Como não houve objeção por parte de nenhum deles nesse primeiro momento, foram esclarecidas algumas dúvidas e, posteriormente, solicitada a assinatura do participante da pesquisa no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e também solicitada a permissão para que a entrevista fosse gravada, que também não sofreu nenhuma contestação por parte deles.

Após a finalização de todas as entrevistas e realização das suas respectivas transcrições, por intermédio de um editor de textos, algumas informações foram tabuladas no intuito de facilitar a sua compreensão. Tendo isso em vista, elaborou-se o Quadro 1 que demonstra algumas características demográficas dos servidores públicos negros participantes da pesquisa, sendo apresentados os seguintes itens: raça, idade, ano de ingresso como servidor do Ifes e o nível do cargo ocupado por cada um deles. Dentre essas informações expostas, destaca-se que a maioria parte dos cargos ocupados pelos participantes da pesquisa estão nos níveis médio e fundamental. Foi construído também o Quadro 2 no intuito de apresentar informações a respeito da escolaridade e dos cargos ocupados pelos servidores no

Ifes no momento de ingresso e em 2019, período em que as entrevistas foram efetuadas.

Quadro 2 - Escolaridade e cargos dos servidores negros do Ifes

NOME	ESCOLARIDADE NO INGRESSO NO IFES	ESCOLARIDADE EM 2019	CARGO NO INGRESSO	CARGO EM 2019
Firmina	Graduação	Doutorado em andamento	Professor EBTT	Professor EBTT
Carolina	Mestrado	Doutorado	Professor EBTT	Professor EBTT
Adão	Ensino Médio	Especialização em andamento	Auxiliar em Administração	Auxiliar em Administração
Patrocínio	Graduação em andamento	Graduado	Técnico em Tecnologia da Informação	Técnico em Tecnologia da Informação
Conceição	Graduação em andamento	Graduada	Assistente em Administração	Assistente em Administração
Joel	Especialização em andamento	Especialização em andamento	Tradutor/ Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - Libras	Tradutor/ Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - Libras
Elisa	Graduação	Mestrado em andamento	Bibliotecário	Bibliotecário
Lima	Ensino Médio	Mestrado	Assistente em Administração	Professor EBTT
Solano	Graduação	Mestrado	Auxiliar em Administração	Administrador
Ruth	Especialização	Especialização	Assistente de Aluno	Assistente de Aluno
Gama	Graduação	Mestrado	Assistente em Administração	Assistente em Administração
Antonieta	Mestrado em andamento	Doutorado em andamento	Professor EBTT	Professor EBTT
Lino	Graduação	Especialização	Técnico de Informática	Analista de TI
Assis	Graduação	Especialização	Assistente em Administração	Assistente em Administração
Cruz	Especialização em andamento	Especialização	Técnico em Contabilidade	Técnico em Contabilidade
Lélia	Graduação	Especialização	Bibliotecário	Bibliotecário
Abdias	Especialização em andamento	Mestrando	Professor EBTT	Professor EBTT
Rebouças	Especialização	Mestrado	Pedagogo	Pedagogo
Auta	Graduação	Mestrado	Bibliotecário	Bibliotecário
Milton	Mestrado	Doutorado	Professor EBTT	Professor EBTT

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

Analisando as informações apresentadas no Quadro 2, percebe-se que, em sua maioria, os servidores negros entrevistados buscaram aumentar os seus níveis de

escolaridade desde o tempo que ingressaram no Ifes. Contudo, observa-se também que, em pouquíssimos casos, os servidores negros foram aprovados em novos concursos no próprio Ifes no intuito de aumentar o nível do seu cargo. Nota-se também que a maioria dos pesquisados informou ter um nível de escolaridade maior em 2019 do que aquele informado nos seus respectivos ingressos na instituição. Dentro desse contexto, vale-se destacar que, aumentar o nível de escolaridade ou o nível do cargo, são as principais formas que os servidores negros do Ifes têm para conseguir aumentos em suas respectivas remunerações. Lembrando-se que, essas informações também foram utilizadas no item deste trabalho em que a análise de dados está sendo apresentada.

De acordo com Chizzotti (1995, p. 85), “a pesquisa qualitativa privilegia algumas técnicas que coadjuvam a descoberta de fenômenos latentes, tais como a observação participante, história ou relatos de vida, análise de conteúdo e entrevista não-diretiva”. Dellagnelo e Silva (2005) afirmam que, entre as formas de análise de dados aplicadas na pesquisa qualitativa, a análise de conteúdo vem demonstrando ser um dos métodos mais utilizados na produção científica no campo da Administração. Para Flick (2013) afirma que a análise de conteúdo é um método clássico para realizar análises de dados oriundos de entrevistas, de produtos da mídia e de textos de origens diversas. Já Colbari (2014, p. 249) afirma que a análise de conteúdo se trata “de uma técnica de grande potencial para o tratamento de dados constituídos, apresentados na forma de textos, imagens e expressões que precisam ser vistos, lidos e compreendidos”. O objetivo, o campo de atuação e a progressão da análise de conteúdo pode resumir-se, de uma forma geral e de acordo com Bardin (2016, p. 48), como

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

Observando o apresentado anteriormente e analisando todos as transcrições das entrevistas já realizadas, usou-se o método da análise de conteúdo como técnica de análise dados desta pesquisa. Vale-se ressaltar que não foi usado nenhum tipo de software específico na operacionalização dessa metodologia. De fato, utilizou-se um

editor de textos como suporte a alocação das informações mais relevantes das entrevistas realizadas com os participantes desta pesquisa, tendo em vista a construção de um panorama de análise a partir desses dados. Dessa maneira, a realização do tratamento dos resultados obtidos nas entrevistas e a efetivação de suas respectivas interpretações tornaram-se mais facilitados. Dentro do contexto da interpretação dos resultados obtidos após o seu tratamento, Bardin (2016, p. 131) afirma que

os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (“falantes”) e válidos. Operações estatísticas simples (percentagens), ou mais complexas (análise fatorial), permitem estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos, os quais condensam e põem em relevo as informações fornecidas pela análise.

Em consonância ao exposto, Mozzato e Grzybovski (2011, p. 733) consideram que, ao definir a análise de conteúdo como a técnica de análise de dados mais adequada, bem como em qualquer outro método de análise de dados a ser utilizado, os dados, que até então são informações brutas, somente terão significado se a técnica de análise definida for aplicada de forma correta. Para Flick (2013), a análise de conteúdo tem como propósito realizar a classificação do que está contido nos textos, disponibilizando as sentenças, palavras ou declarações a um sistema de categorias. Concordando com isso, Colbari (2014, p. 250) afirma que a análise de conteúdo “tem uma dimensão descritiva baseada em um esquema de categorização construído por meio de mecanismos lógico-dedutivos e decorrentes de determinados quadros conceituais e uma dimensão interpretativa [...]”. Já Bardin, (2016, p. 117), ainda em relação à categorização, considera que,

é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos. As categorias, são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registo, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos.

Desse modo, por meio de um conjunto de técnicas, o pesquisador poderá estruturar e elucidar as ideias contidas nas mensagens e o que manifesta este conteúdo, podendo ser quantificados ou não por meio de índices e tendo como objetivo

desenvolver justificativas e deduções lógicas a partir das mensagens dos participante da pesquisa (BARDIN, 2016).

Dentro do contexto exposto acima, salienta-se que a definição das demais categorias de análise desta pesquisa foi realizada posteriormente a realização da análise documental e também após a produção e análise de dados empíricos. Colbari (2014) afirma que essa é uma atividade complexa que permite que os dados sejam organizados. Inicialmente, com base na análise documental, efetuou-se a leitura e análise das fontes de maneira mais detalhada e, a partir disso, foi estabelecida a primeira categoria de análise deste estudo. Em um segundo momento, realizou-se a leitura completa e corrida de todas as informações obtidas por meio das entrevistas feitas com os servidores negros. Em seguida, foi efetuada uma leitura mais minuciosa dos relatos procurando identificar pontos relevantes e que se destacavam, buscando, assim, levantar dados que contribuíssem para que problema de pesquisa proposto neste estudo fosse respondido. Posteriormente, com base nas informações obtidas na etapa anterior, definiu-se mais nove categorias com base nos resultados das entrevistas.

Quadro 3 - Categorias de análise

Nº	CATEGORIAS
01	O negro no serviço público
02	Estereótipos no serviço público
03	Brincadeiras, piadas e comentários no ambiente organizacional
04	Comportamentos e ações individuais de discriminação racial nas práticas das relações interpessoais
05	Ingresso no serviço público e promoção da igualdade racial
06	Ascensão profissional, cargos de gestão e remunerações
07	Políticas institucionais: dispositivo para combater o preconceito e a discriminação
08	Organização e estruturação do Ifes com forma de manter privilégios: cargos de gestão e o negro nesse cenário
09	Representatividade negra em cargos de gestão: suficiente ou normal/natural?
10	Acesso dos negros aos cargos do Ifes: igualdade ou distorção social?

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

Por fim, no intuito de operacionalizar a pesquisa e atender os objetivos propostos neste trabalho, realizou-se o grupamento de todas as categorias definidas, totalizando 10, conforme apresentado no Quadro 3. Usou-se parte das informações obtidas na análise documental e trechos dos relatos adquiridos nas entrevistas para realizar a análise de dados. Dentro desse contexto, nota-se que, de acordo Colbari (2014, p. 250), “[...] a codificação/classificação do material empírico, agora agrupado em categorias, é o procedimento essencial da análise de conteúdo, pois demarca o elo entre os objetivos da pesquisa e os seus resultados [...]”. Além disso, a autora considera que as categorias realizam a intermediação entre os dados e a teoria, desempenhando o papel de base para o estabelecimento das conclusões.

Destaca-se que as próximas etapas desta pesquisa apresentarão a análise e a discussão das dez categorias que, apesar de serem mutuamente complementares, cada uma delas possui itens variados que foram analisados isoladamente. Dessa forma, as relações estabelecidas entre fundamentação teórica e os dados produzidos formam a base para as interpretações produzidas nesta pesquisa, tendo, assim, o propósito de mostrar como se manifestam os racismos individual, institucional e estrutural em uma instituição pública federal, sendo esse o foco da pesquisa. Ressalta-se ainda que a metodologia da análise de conteúdo orientou a análise, uma vez que se inspira na vida cotidiana e oferece operações que contribuem para a identificação, ordenação e atribuição de sentido às coisas, sendo, assim, maneiras de compreensão do mundo (COLBARI, 2014).

Por fim, ainda dentro cenário apresentado acima, vale-se evidenciar a importância dos autores apresentados na fundamentação teórica desta pesquisa, pois suas ideias e os conceitos expostos, que foram constantemente consultados, contribuíram para que se pudesse chegar as conclusões necessárias e que os objetivos desta pesquisa fossem alcançados, além de ser um instrumento que fortalece as análises realizadas. Afirma-se também que o objetivo dessa pesquisa não é “condenar” a instituição ou seus servidores como sendo racistas ou não, mas abrir os olhos de todos aqueles que fazem parte da instituição, principalmente os gestores de todos os níveis, a respeito de assuntos e práticas cotidianas que não são enxergadas ou levadas em consideração por serem vistas como normais, naturais e legítimas, mas que necessitam ser problematizadas e ponderadas.

4. RESULTADOS DA PESQUISA E DISCUSSÕES

Tendo em vista responder o problema de pesquisa proposto neste estudo, sendo ele apresentado no item 1 (Introdução), demonstra-se a seguir as categorias que foram definidas para esta pesquisa e discutidos os resultados obtidos. Inicialmente, apresenta-se a categoria definida a partir da análise das fontes documentais e, posteriormente, as categorias que emergiram a partir da leitura e análise das entrevistas realizadas com os servidores públicos do Ifes que se autodeclaram negros.

4.1 O NEGRO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

De acordo com Freire e Palotti (2015), os tempos impactantes de mudança institucional, que vieram junto com as recomposições na estrutura do Estado brasileiro, marcaram a história da administração pública federal brasileira. O funcionamento da burocracia estatal sofreu mudanças intensas durante os períodos ditatoriais, ao mesmo tempo que alterações ou reformas relevantes no funcionamento da máquina pública não foram implementadas devido às interrupções democráticas. Os autores consideram ainda que a promulgação da Constituição de 1988 fez com que essa trajetória fosse rompida. Uma atividade organizada de mudanças relevantes da máquina pública foi proporcionada pela democracia então instalada no Brasil e, num momento posterior, a efetivação de um conjunto de modificações a serem incrementadas gradativamente.

A Constituição de 1988 inaugura um novo cenário para funcionamento do sistema político e da atuação estatal. Restaura-se um regime democrático, com ênfase na descentralização para execução dos serviços públicos. Estabelecem-se também normas para os três entes da federação que uniformizam os mecanismos de entrada na administração pública brasileira. São instituídos critérios universais de mérito para acesso por meio de concurso público, valorizando-se o desempenho cognitivo e a titulação obtida pelos concorrentes às vagas públicas. A nova carta constitucional se contrapôs ao modelo anterior de múltiplos vínculos empregatícios no âmbito público, determinando o estabelecimento do Regime Jurídico Único (RJU) para reger as relações dos servidores públicos. (FREIRE; PALOTTI, 2015, p. 31)

Os autores ainda consideram que a nova constituição democrática, fazendo uma repetição daquilo que já havia acontecido em outros períodos da história, realizou a proteção de determinados grupos de interesse por meio artifícios corporativos. Deste modo, uma de suas regras transformou os milhares de trabalhadores que atuavam no governo federal em servidores públicos estáveis. O caráter estatutário dos vínculos foi acentuado pelas relações trabalhistas que envolviam os servidores, sendo ignoradas vantagens que poderiam ser resultantes de maior maleabilidade das relações de trabalho. Medidas para avaliar o desempenho dos servidores não foram inseridas e nem outros dispositivos que corrigissem as distorções previdenciárias entre o setor privado e o público (FREIRE; PALOTTI, 2015). Posteriormente, ainda dentro desse contexto, nota-se que, devido ao aumento do número de ministério entre 1997 e 2012, houve um aumento 27% no quantitativo de cargos nomeados durante esse período (GAETANI; PIRES; PALOTTI, 2015).

Os autores Gaetani, Pires e Palotti (2015), na obra *Public administration in contemporary Brazil* publicada em 2015, consideram que três épocas distintas podem caracterizar o período posterior a redemocratização do Brasil, sendo: o primeiro de 1985 a 1994: os anos turbulentos; o segundo de 1995 a 2002: o período de ajustes; e o terceiro a partir de 2003: fase de reconstrução. Buscando-se demonstrar o que caracteriza cada um desses períodos, Freire e Palotti (2015, p. 33) afirmam que,

em relação à força de trabalho no serviço público, nesse primeiro período, houve uma conturbada experiência de “enxugamento” da máquina pública, que resultou em grande número de processos judiciais e reincorporações de anistiados. No momento seguinte, apesar de redefinições sobre o papel do Estado, a recomposição da força de trabalho ficou estagnada em razão do ajuste fiscal empreendido à época, com exceção da recomposição de algumas carreiras mais estratégicas. E, por fim, no período recente, o “repopoamento” da administração pública ocorreu com ampliação do número de carreiras e melhoria remuneratória, principalmente para as carreiras do núcleo estratégico de governo.

Nota-se também que, devido a essas mudanças ocorridas na estruturação do serviço público federal, a composição dos quadros funcionários e o perfil dos servidores vem sofrendo mudanças consideráveis ao longo das últimas décadas. Freire e Palotti (2015) afirmam que, de 2002 a 2014, o aumento no número de recrutamentos de servidores para a ocupação de cargos de nível superior via

concursos públicos demonstra a necessidade de servidores mais qualificados. Observa-se também que, durante esse período, ocorreu uma redução no número de servidores que ocupavam os cargos de nível fundamental e médio. Considera-se ainda que esses fatos também explicam a terceirização de parte das atividades auxiliares, principalmente aquelas executadas por pessoas que ocupavam cargos de nível fundamental, como secretariado e serviços gerais (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015; FREIRE; PALOTTI, 2015).

Observa-se que, para ter um melhor entendimento a respeito das iniciativas governamentais que visam combater o racismo e possibilitam a entrada de servidores negros na administração pública federal do Brasil, é necessário que alguns fatos históricos não sejam ignorados. Em consonância a isso, Estanislau, Gomor e Naime (2015) afirmam que ter um bom conhecimento a respeito da formação histórica da sociedade brasileira contribui e é útil para compreender as origens das desigualdades entre os negros e brancos no Brasil e, conseqüentemente, no serviço público federal. Da mesma maneira, isso deve servir como justificativa para que ações afirmativas e práticas que visam combater o racismo sejam adotadas, tendo como objetivo reparar as atrocidades praticadas, de forma direta ou indireta, pelo Estado brasileiro. Os autores salientam a importância de se lembrar que, até o final do século XX, a concepção que prevalecia no Brasil é da existência de uma democracia racial. Independentemente do nível socioeconômico, observa-se que isso se tornou um obstáculo para que discriminações baseadas na cor da pele, das mais variadas naturezas, pudessem ser identificadas e punidas. Em complemento ao exposto, a Secretaria Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR – (2018, p. 44), em sua publicação intitulada “Promovendo a igualdade racial para um Brasil sem racismo”, destaca que

as políticas de ações afirmativas são necessárias, o que se verifica a partir da constatação de que, embora a sociedade esteja melhorando no que se refere aos indicadores de qualidade de vida e renda da população, enquanto não tratarmos os desiguais enquanto desiguais, a vida melhora, mas as disparidades são mantidas. É preciso dar mais a quem tem menos para que, ao cabo, todos estejam situados no mesmo patamar de direitos e oportunidades.

Silva e Silva (2014) consideram que, no começo dos anos 2000, foram colocadas em prática algumas propostas de reserva de vagas¹⁶ para a população negra no âmbito da administração pública federal, sendo isso uma demanda já presente na agenda do movimento negro há algum tempo. Contudo, observa-se que alguns municípios e estados foram estimulados por essas iniciativas e passaram a implementar propostas similares. Os autores ainda afirmam que,

[...] embora vigore há uma década em alguns municípios, este tipo de ação afirmativa ganha mais espaço no debate público e na agenda governamental recentemente, especialmente com a adesão de estados como o Rio Grande do Sul e o Rio de Janeiro, com a publicação do Estatuto da Igualdade Racial, [Lei 12.288/2010], e, com a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) relativa à ADPF [Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, que contestava a constitucionalidade das cotas raciais para ingresso na Universidade de Brasília] 1985, declarando a constitucionalidade de ações afirmativas com critério racial. (SILVA; SILVA, 2014, p. 2)

Verifica-se que, nos últimos anos, as ações afirmativas que obtiveram maior destaque foram aquelas relacionadas ao ingresso de negros e outros grupos vulneráveis em instituições públicas de ensino superior. Posteriormente, mesmo com menor repercussão e intensidade, ocorreu da mesma forma a propagação de ações afirmativas relacionadas ao ingresso de negros em quadros de pessoal da administração pública em municípios e estados. A reserva de vagas para a população negra em concursos públicos foi adotada por mais de 40 municípios e 4 estados (SILVA; SILVA, 2014).

Dentro desse cenário, observa-se que a primeira tentativa considerável de se criar uma medida institucional no Brasil que tivesse como objetivo a adoção de uma política de cotas raciais no mundo do trabalho foi por meio do Programa Nacional de Ações Afirmativas¹⁷, sendo ele instituído por meio do Decreto 4.228 em 13 de maio

¹⁶ Vale-se destacar que há diferença entre o sistema de “reserva de vagas” e o sistema de “cotas”. No sistema de reserva de vagas, na ocasião em que vaga reservada não for ocupada, o seu preenchimento será realizado por outro candidato que não fez opção pela reserva de vagas, quer dizer, que é da ampla concorrência. Já no sistema de cotas, as vagas reservadas são destinadas a um grupo específico, como por exemplo: cotas para negros (cotas raciais). Nessa sistemática de cotas, caso a vaga reservada não for ocupada por alguém que pertença àquele grupo específico, por algum negro por exemplo, não haverá o seu preenchimento por nenhum candidato da ampla concorrência conforme ocorre no sistema de reserva de vagas.

¹⁷ É importante ressaltar que as ações afirmativas são medidas primárias e temporárias que buscam eliminar as desigualdades e atribuir direitos iguais aos negros que historicamente foram prejudicados. É necessário também que as ações afirmativas sejam acompanhadas de outras ações que possam

de 2002. Naquele momento, a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça foi designada como coordenadora do Programa, que tinha como objetivo estabelecer a observância da presença de afrodescendentes, pessoas portadoras de deficiência e mulheres no preenchimento de cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores. Além disso, estabelece observância também no sentido de prevê um crédito adicional de pontuação para os fornecedores que comprovassem a adesão de políticas compatíveis com os propósitos do Programa. Isso deveria ser praticado nas licitações e nos processos de contatação de empresas prestadoras de serviços promovidos pelos órgãos públicos federais. No entanto, Rafael Guerreiro Osório (2006) afirma que o Programa Nacional de Ações Afirmativas não causou modificações relevantes no serviço público federal em relação à diversidade racial, pois esse instrumento não foi assimilado pelos órgãos da administração pública.

Nota-se que, em 2013, o até então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP) e a Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Igualdade Racial (SEPPIR) elaborou uma Exposição de Motivos justificando a necessidade de se criar uma política afirmativa no intuito de encontrar uma solução para o problema de sub-representação dos negros e pardos (“negros”¹⁸) no serviço público federal, sendo anexada ao projeto de lei PL 6.738/2013 proposto pelo Poder Executivo Federal que tinha como proposta reservar vagas em concursos públicos para os negros. Reforçando essa necessidade, apresentaram-se dados que demonstravam o baixo percentual de pessoas negras e pardas no serviço público federal, sendo apenas 30% do total de servidores. Nota-se que esse resultado é desproporcional ao percentual total de negros no país que, segundo o IBGE (2019), é de 55,8% da população brasileira. Ainda em relação ao projeto de lei PL 6.738/2013, Silva e Silva (2014, p. 3) afirmam que

tornar a educação básica brasileira com mais qualidade. A partir do momento em que o ensino básico apresentar uma melhora significativa em sua qualidade e os negros forem inseridos no ensino superior, não seriam mais necessárias as ações afirmativas.

¹⁸ Destaca-se que, para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), a categoria “negro” é composta pela junção de negro e pardo.

De acordo com Marília Carvalho (2005, p. 82), “o termo negro vem sendo utilizado pelo movimento anti-racista brasileiro desde os anos 1930, buscando reverter seu sentido pejorativo, e é empregado por aqueles que buscam desestigmatizar a negritude e diminuir a ambiguidade de nossa classificação racial, ressaltando a polaridade entre brancos e negros”.

na justificativa que acompanha o projeto, alega-se que, embora existam ganhos importantes em diversos campos sociais, persistem as desigualdades entre negros e brancos. Estas diferenças raciais se mantêm na composição dos cargos públicos da administração federal, ainda que ocupados por meio de concursos públicos calcados na meritocracia¹⁹ e na transparência. Ou seja, esses mecanismos pretensamente neutros, assim como nas políticas universais, ainda não conseguiram reverter este quadro, justificando a necessidade de ações afirmativas. Destacam os benefícios da promoção da diversidade entre os servidores e o efeito demonstrativo que a medida tende a exercer para os setores público e privado. Consideram que estas cotas, somadas às melhorias promovidas por outras ações afirmativas, venham a aumentar a representatividade dos negros nos quadros públicos federais.

Lembrando-se que, em 2014, os autores Tatiana Dias Silva e Josenilton Marques da Silva (2014), em sua Nota Técnica nº 17 publicada pelo Ipea, intitulada “Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013”, já admitiam o crescimento na atuação e concepção do governo federal em relação a questão racial. Vale-se ressaltar também que, conforme afirmado pelo Supremo Tribunal Federal (2018), com relação ao serviço público em específico, a Nota Técnica do Ipea trouxe informações reveladoras que deram subsídio ao debate do Projeto de Lei 6.738/2013.

Na verdade, observa-se que a apresentação o projeto de lei PL 6.738/2013 pelo Executivo Federal contribuiu para que a questão racial fosse tratada de maneira diferente, proporcionando um progresso na noção e no desempenho do governo federal em relação a essa temática. Destaca-se também que, ao sugerir cotas com parâmetro racial único, “[...] reconhece o peso do racismo como elemento estruturante das desigualdades e que limita a determinados grupos o usufruto de níveis mais elevados de progresso social alcançado pela sociedade brasileira” (SILVA; SILVA, 2014, p. 3). Dessa maneira, observa-se que, ao reconhecer esse fato, a adoção de cotas raciais se justifica, pois possibilita que a população negra possa enfrentar com mais equidade essas desigualdades estruturais sofridas. Tendo

¹⁹ Sidney Chalhoub (2017, on-line) – historiador e professor do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Unicamp e também docente do Departamento de História da Universidade de Harvard (EUA) – afirma que “a ideia da meritocracia como valor universal, fora das condições sociais e históricas que marcam a sociedade brasileira, é um mito que serve à reprodução eterna das desigualdades sociais e raciais que caracterizam a nossa sociedade. Portanto, a meritocracia é um mito que precisa ser combatido tanto na teoria quanto na prática. Não existe nada que justifique essa meritocracia darwinista, que é a lei da sobrevivência do mais forte e que promove constantemente a exclusão de setores da sociedade brasileira. Isso não pode continuar”.

como base o projeto de lei PL 6.738/2013, em 09 de junho de 2014, foi sancionada pela Presidência da República do Brasil a Lei 12.990²⁰ que

reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Nota-se que, de acordo com Silva (2014), a pouca participação da população negra na composição do funcionalismo público e nas instituições de ensino superior, em particular nas posições de mais relevância, foram os pontos de partida para prática dessa iniciativa. Na verdade, as desigualdades raciais sinalizadas na sociedade são reproduzidas nesses campos para além de seus padrões de acesso supostamente meritocráticos e neutros. Dentro desse contexto, o Supremo Tribunal Federal (2018, p. 50) tem o entendimento que

a reserva de vagas para negros em concursos públicos atua no sentido de promover a superação dos estereótipos, a valorização da diferença e o pluralismo, em linha com os objetivos constitucionais de alcançar a igualdade material, não somente no campo da distribuição de bens sociais, mas também no campo do reconhecimento.

De acordo com Silva e Silva (2014), o suporte que estrutura as desigualdades no país está diretamente ligado ao racismo e seus reflexos na distribuição desigual dos recursos. Nota-se, as políticas e os instrumentos que visam a ascensão da equidade racial no Brasil passaram a ser intensificados e instalados somente há pouco tempo, mesmo que o movimento social negro já estivesse denunciando essa situação há algum tempo. Dentro desse contexto, Machado Junior, Bazanini e Mantovani (2018) afirmam que o efeito mais sério e preocupante do racismo é a ausência de oportunidades para a população negra. Além disso, os autores consideram que

[...] as ações afirmativas são um elemento estratégico essencial para minimizar a discriminação racial, incluindo as cotas, não apenas com o objetivo de promover relações sociais mais justas para os aspectos internos das empresas, pois buscam principalmente auxiliar no combate ao racismo

²⁰ BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em: 15 fev. 2020.

institucional e suas bases culturais. (MACHADO JUNIOR; BAZANINI; MANTOVANI, 2018, p. 649)

Observa-se também que a implementação de ações afirmativas, que visam proporcionar maior igualdade de oportunidades à população negra, nem sempre ficam presas ou necessitam de uma obrigatoriedade legal para que sejam colocadas em prática pelas instituições públicas, como determinado pela Lei 12.990/2014. Pode-se constatar isso a partir da iniciativa pioneira do Itamaraty, por meio do Instituto Rio Branco (IRBr), que criou o Programa de Ação Afirmativa (PAA) – Bolsa-Prêmio de Vocação para a Diplomacia desde 2002. Na atualidade, conforme destacado no edital do Programa de Ação Afirmativa 2019, o programa tem o seguinte objetivo:

ampliar as oportunidades de acesso aos quadros do Ministério das Relações Exteriores (MRE) e incentivar e apoiar o ingresso de negros na Carreira de Diplomata, mediante a concessão de bolsas-prêmio destinadas ao custeio de estudos preparatórios ao Concurso de Admissão à Carreira de Diplomata (CACD)²¹.

Dentro desse contexto, Estanislau, Gomor e Naime (2015) destacam que a realidade da inclusão de negros no serviço público apresentará uma certa mudança a partir do momento em que as cotas raciais sejam adotadas. Desse modo, novas ideias e valores poderão ser difundidos para a população negra e, principalmente, para a sociedade como um todo.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio da revista “Retratos: a revista do IBGE”, com título “Somos todos iguais? o que dizem as estatísticas”, publicada em 11 de maio de 2018, afirma que, de acordo com último censo realizado em 2010, a população brasileira no quesito cor ou raça é composta da seguinte forma: 47,7% se declara como branco, 7,6% como preta, 43,1% como parda, 1,1% como amarela e 0,4% como indígena, tendo um total de 191 milhões de habitantes. (IBGE, 2018). Já no Espírito Santo, a população, por cor ou raça, é composta de

²¹ INSTITUTO RIO BRANCO - IRBr. O Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco: bolsa-prêmio de vocação para a diplomacia. Disponível em: <<http://www.institutoriobranco.itamaraty.gov.br/images/pdf/PAA/2019/Edital-PAA-2019.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2020.

51,2% de pardos, 11,3% de pretos e 36,8% de brancos²² IBGE (2019). Vale destacar que, de acordo com os critérios de classificação étnico-racial oficial utilizado pelo IBGE, a categoria “negro” é composta pela junção de preto e pardo, sendo essa especificação utilizada nesta pesquisa enquanto, para o Ministério do Planejamento, diz respeito a negro e pardo. Com isso, de acordo com o IBGE, em 2010, a população negra brasileira representava 50,7% de seu total e, em 2019, os negros capixabas representavam 62,5% do total da população do Espírito Santo.

Verifica-se também que, no 4^a trimestre de 2019, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) demonstrou que, em relação à população em idade de trabalhar, 10,0% de se declararam cor preta; 42,6% de cor branca e 46,3% de cor parda do total 171,6 milhões de pessoas. Neste período, estimou-se que 11,6 milhões de pessoas é o contingente dos desocupados no Brasil, sendo representado por 13,0% de pretos, seguido por 34,2% de brancos e 51,8% de pardos. Com relação à população fora da força de trabalho, os pretos representam 9,0%, seguido por 41,6% de brancos e 48,3% de pardos de um total estimado em 65,4 milhões de pessoas, sendo essa população formada por aqueles que não estavam ocupados e nem desocupados na semana em que a pesquisa foi realizada. Verifica-se que, dentro dos números totais estimados para cada dos itens apresentados acima, os negros representam 56,3% de toda população em idade de trabalhar, apresenta o maior contingente de desocupados, totalizando 64,8%, e são 57,3% da população do Brasil fora da força de trabalho.

Ainda de acordo com informações disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em novembro de 2019, por meio da Agência IBGE Notícias, observa-se que o percentual dos estudantes pardos e pretos de ensino superior da rede pública no Brasil passou a ser de 50,3% em 2018. Como os pretos e pardos (negros) compõem a maioria da população do país (55,8%), continuam sub-representados. A respeito da sub-representação da população negra no Brasil em alguns espaços, considera-se ainda que

²² PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA TRIMESTRAL - IBGE. *População, por raça ou cor - 4º trimestre de 2019*. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403#resultado>>. Acesso em: 13 fev. 2020.

a proporção de brancos (68,6%) em cargos gerenciais era maior que a de pretos ou pardos (29,9%), em 2018. Somente no Norte (61,1%) e no Nordeste (56,3%), a proporção de pretos ou pardos em cargos gerenciais era maior. Mas como tais percentuais são inferiores aos da proporção de pretos ou pardos na população ocupada em geral destas regiões (78,0% e 74,1%), caracteriza-se, também, a sub-representação. [...] Também não há igualdade de cor ou raça na representação política, apenas 24,4% dos deputados federais, 28,9% dos deputados estaduais e 42,1% dos vereadores eleitos eram pretos ou pardos. (IBGE, 2019)

Além disso, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019) afirma também que o percentual da população parda ou preta de 18 a 24 anos que estavam cursando ensino superior teve um aumento de 50,5% (2016) para 55,6 % (2018), porém esse resultado ainda é inferior aos 78,8% de brancos dessa mesma faixa etária cursando ensino superior. Nota-se que os pardos e pretos com o nível superior completo ganham por hora 45% a menos do que os brancos com o mesmo nível de instrução. Além disso, observa-se que há presença dessa desigualdade também na distribuição de cargos gerenciais, pois apenas 29,9% deles eram ocupados por pretos ou pardos²³. Em relação aos valores recebidos, o rendimento médio mensal do trabalho principal para os brancos corresponde a R\$2.948,00, R\$1.691,00 para os pardos e R\$1.639,00 para os pretos, sendo que o rendimento médio é de R\$2.261,00 (PNAD CONTINUA, 2019). Assim, observa-se que o rendimento médio mensal dos brancos foi 74,34% maior do que os pardos receberam e 79,87% superior ao recebido pelos pretos.

Esse fato desmistifica a ideia de que bastaria “estudar duramente” para que a população negra pudesse alcançar os mesmos objetivos que a população branca, e aponta para fatores estruturais no acesso da população negra aos mesmos espaços ocupados pela população branca, deixando patente que essa ocupação é influenciada diretamente pela cor da pele dos indivíduos. As percepções de raça consubstanciadas principalmente pelas características fenotípicas de cor atuam como variável independente e, assim, deve-se compreender o racismo como estruturante das relações sociais no Brasil. (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015, p. 120)

Ainda de acordo com os autores, nota-se que, nesse panorama cognitivo, a prática preconceituosa e discriminatória decorrente da percepção da cor são ligadas de forma direta a séculos de opressão sofrida pela população negra no Brasil. Desde

²³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece*. Estatísticas Sociais. 13 nov. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece>>. Acesso em: 03 fev. 2020.

modo, mesmo que algumas outras variáveis do currículo sejam equivalentes, a definição dos papéis no mercado de trabalho é determinada pela variável cor da pele.

Portanto, diante da persistência das desigualdades enfrentadas pela população afrodescendente, evidenciada em todos os indicadores sociais, há fundamento constitucionalmente legítimo para a desequiparação promovida pela Lei 12.990/2014. Afinal, a reserva de vagas para negros no serviço público se volta a combater o racismo estrutural presente na sociedade brasileira, na linha dos compromissos firmados pela Constituição de 1988 com a promoção da igualdade em seu sentido material, com a redução das desigualdades e com o combate ao racismo. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018, p. 48)

Nesse sentido, observa-se que o item 7 da “Nota Informativa” do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – Secretaria de Planejamento e Assuntos Econômicos, publicada em 23 de maio de 2017 e tendo com assunto a “Política de cotas no serviço público e a adoção de mecanismos para coibir fraudes”, destaca que, com base na Lei 12.990/2014, aproximar a Administração Pública da formação étnica do povo brasileiro e promover a diversidade em seu campo faz com que a gestão pública seja aperfeiçoada, uma vez que a elaboração e implantação de políticas públicas possam refletir, de forma mais direta na sociedade brasileira, os princípios transportados pelos grupos historicamente marginalizados e essas novas perspectivas. Fazendo um complemento a isso, o Supremo Tribunal Federal (2018, p. 48) complementa que,

além da redistribuição, a ação afirmativa criada pela Lei 12.990/2014 tem como meta contribuir para o ganho de autoestima da população negra, a eliminação dos estereótipos raciais, e para o aumento da diversidade e do pluralismo do serviço público. Nessa linha, conforme a exposição de motivos do Projeto de Lei 6.738, a reserva de vagas para negros em concursos públicos busca garantir que ‘os quadros do Poder Executivo federal reflitam de forma mais realista a diversidade existente na população brasileira’. De fato, o racismo estrutural produz injustiças que não se confinam à estrutura econômica da sociedade, envolvendo, ainda, a ordem cultural ou simbólica existente.

Observando o quadro atual do serviço público federal, identifica-se que o setor público consegue contribuir para que esse cenário apresentado anteriormente seja revertido, pois ele possui extensas possibilidades de contratação. Verifica-se que a administração pública, além obter benefícios oriundos de uma maior diversidade étnico-racial em seu quadro de servidores, também tem a chance de estimular essa

prática no setor privado, promovendo, desta forma, mecanismos que possam garantir a igualdade racial no campo do trabalho em geral sejam adotados (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015).

Observa-se que, de acordo com Freire e Palotti (2015), mesmo com muitas restrições e ainda não tendo muita estrutura, a quase 20 anos o governo brasileiro vem buscando promover projetos para que se tenha uma maior transparência governamental. Vale-se frisar que, apesar desse esforço do governo brasileiro, somente em 2011 o direito de acesso à informação foi regulamentado. No que se refere às informações a respeito da própria estrutura burocrática, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, órgão que a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) está vinculada, produziu o Boletim Estatístico de Pessoa (BEP) a partir de 1996, tendo em vista divulgar várias estatísticas a respeito das despesas e servidores do poder Executivo federal. A partir de 2004, a Controladoria-Geral da União (CGU), por meio do Portal da Transparência, possibilita que qualquer cidadão consulte ou retire informações em relação às várias despesas do governo federal, à composição do quadro de servidores de cada órgão, à forma como os cargos comissionados estão distribuídos e vários outros dados. O Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape²⁴) e do Sistema Integrado de Administração de Recursos Financeiros (Siafi), são exemplos de fontes comuns de dados compartilhados pelo Portal da Transparência e o BEP.

Destaca-se também que, mesmo que o Estado brasileiro vem criando iniciativas de transparência conforme destacado anteriormente, ainda há uma dificuldade em realizar um levantamento atualizado e preciso no que se refere ao nível de escolaridade dos servidores federais, sendo essa informação limitada. Isso porque os dados sobre a escolaridade dos servidores somente são solicitados no momento em que ingressam no serviço público ou quando eles entram em um novo cargo. Com isso, mesmo que muitos servidores tenham finalizado novos cursos e aumentado a sua qualificação, não se pode garantir que o Sistema Integrado de

²⁴ De acordo com o SIAPEnet (2020), “o Siape é um sistema on-line, de abrangência nacional, que constitui-se hoje na principal ferramenta para a gestão do pessoal civil do Governo Federal, realizando mensalmente o pagamento de servidores ativos, aposentados e pensionistas em órgãos da administração pública federal direta, instituições federais de ensino, ex-territórios, federais, autarquias, fundações e empresas públicas”. Disponível em: <<http://www.siapenet.gov.br/oque.htm>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2020

Administração de Recursos Humanos (Siape) esteja sempre atualizado com essas informações. Devido a ocorrência desse problema, identifica-se a necessidade de alteração nas orientações relacionadas à atualização do cadastro dos servidores públicos federais, visando, assim, melhorar a precisão das informações disponibilizadas pelo governo federal em suas páginas da internet (FREIRE; PALOTTI, 2015). Observa-se que há também uma enorme dificuldade em obter as informações relacionada à raça ou cor dos servidores públicos federais por meio das ferramentas disponibilizadas pelo Governo Federal brasileiro.

Ressalta-se que a confirmação dessa falta de dados pode ser demonstrada também por meio da resposta dada pelo Ministério da Educação do Brasil em 2019 – por intermédio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) – à solicitação feita a respeito de dados referentes a cor ou raça de todos os servidores públicos federais que atuam no Instituto Federal do Espírito Santo e, também, nos demais Institutos Federais do Brasil. O retorno recebido foi o seguinte:

[...] cumprimentando-o cordialmente e em atenção ao pedido formulado por Vossa Senhoria junto ao Serviço de Informações ao Cidadão SIC/MEC, esclarecemos que não há bases de dados no MEC com informações acerca de cor/raça/etnia dos docentes da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Porém, dados como sexo, escolaridade, vínculo, faixa etária e outros podem ser pesquisados nos instrumentos de consulta pública aos dados e informações da área de Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal (que incluem gastos com despesas de pessoal, servidores, remuneração, concursos, cargos, funções e aposentadorias).

Apesar da solicitação ter sido feita levando em consideração todos os servidores públicos que atuam nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, principalmente em relação ao Ifes, nota-se que o MEC restringiu a sua resposta somente na falta de informações relacionadas à raça ou cor dos docentes da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Isso demonstra que, por não fornecer nenhum tipo de dado sobre raça ou cor dos demais servidores, essas informações também não estão disponíveis facilmente em sua base de dados.

Dentro do contexto apresentado acima, observa-se também que há muitas dificuldades em extrair informações a respeito de cor ou raça dos servidores do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape). Pois, conforme informado pela Diretoria de Gestão de

Pessoas (DRGP) da reitoria, não há ferramentas ou dispositivos suficientes e de fácil acesso que consiga disponibilizar quaisquer tipos de informações dos servidores quando associadas ao campo referente à cor ou raça disponibilizado no Siape²⁵. Nota-se também que as informações sobre cor ou raça, como são solicitadas principalmente no momento de ingresso do servidor ou quando há mudança de cargo no Ifes, apresentam dificuldades em seu levantamento e limitações quando são apresentados. Isso porque muitos servidores não informarem como se autodeclaram em relação à cor ou raça no momento de preenchimento da sua ficha cadastral de ingresso ou pelo não preenchimento desse item no Siape, por não ser um item obrigatório para finalização do registro do servidor no sistema. Mesmo que haja esforços para a realização de uma atualização cadastral anual de todos os servidores dentro dos campi do Ifes, nota-se que o item referente à cor ou raça parece não ter muita relevância para alguns quando essa atividade é realizada, pois uma grande parte dos servidores costumam não preencher esse item em sua ficha de atualização cadastral.

Desse modo, como não foi possível realizar o levantamento de dados atuais a respeito da raça ou cor dos servidores públicos do Ifes, serão apresentadas em seguida, e tomadas como referência para este trabalho, as informações disponibilizadas em pesquisas realizadas em anos anteriores e também aquelas apresentadas em alguns canais de informações disponibilizadas pelo Governo Federal.

Em complemento ao apresentado acima, vale-se evidenciar que, a respeito da representatividade do negro no serviço público, em 2004, a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), na edição do Enap Cadernos denominado “Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal”, já havia constatado em sua pesquisa a dificuldade em obter dados a respeito desse assunto. Observa-se isso por meio da seguinte colocação:

Há pouca informação sobre a representação dos negros no serviço público civil brasileiro. O estudo não publicado do IPEA/OIT/PNUD de julho de

²⁵ Informações obtidas com servidores que atuam na Coordenadoria de Cadastro de Pessoas, ligada a Diretoria de Gestão de Pessoas da reitoria do Ifes, que é a responsável também pela extração dos dados cadastrados no sistema Siape a respeito dos seus servidores (informação verbal).

2004, 'Raça e gênero no serviço público civil', indicou que nos cargos superiores havia 18% de homens negros e 5% de mulheres negras. Não há também informações sobre como eles estão distribuídos pelos órgãos, funções e cargos ou mesmo qual o nível de escolaridade desse grupo. Uma das razões para a desinformação é que não se exige dos funcionários a auto-identificação de cor mesmo após a instituição do Programa Nacional de Ações Afirmativas (decreto 4.228, maio de 2002), a partir do qual foi feita uma grande campanha interna em prol do cadastramento racial dos servidores. Ao final da campanha, apenas 40% dos servidores ativos haviam registrado sua cor. (ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 2004, p. 20-21)

Em relação aos dados a respeito dos servidores públicos federais, nota-se que, em 2014, o total de servidores era de 1 milhão e 200 mil. No que se refere a sua distribuição, 89% da força de trabalho desse total se encontrava no Poder executivo, sendo composta por 56% de civis e tendo um quantitativo expressivo 32% de militares de 32%. Já o Poder Legislativo era composto por 2% dos funcionários e o Poder Judiciário de 9%, sendo um quantitativo de empregados bem menor ao se comparar aos do Poder Executivo (FREIRE; PALOTTI, 2015). Nota-se que, de acordo com o Painel Estatístico de Pessoal (PEP)²⁶ – ferramenta lançada em 2017 para aumentar a transparência ativa e facilitar o acesso aos dados estatísticos da área de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (SGP/MP) –, em fevereiro de 2020, o total de servidores públicos federais no Brasil é de 1 milhão 270 mil. Desse total, a região Sudeste contém aproximadamente 464,5 mil servidores, correspondendo a 36,6% do total. O Espírito Santo possui por volta de 21,5 mil funcionários, estando 18,66% (3,999 mil) desse total atuando o Instituto Federal do Espírito Santo²⁷.

Vale-se ressaltar que, apesar de divulgar uma grande variedade de informações a respeito dos servidores públicos federais do Brasil, o Painel Estatístico de Pessoal (PEP), mesmo buscando facilitar o acesso e dar mais transparências ativa, não apresenta nenhum relatório, planilha, gráficos ou qualquer outro tipo de instrumento que apresente, de modo rápido e fácil, dados sobre a raça/cor dos servidores ou que

²⁶ Essa ferramenta é utilizada para divulgar dados de servidores, funções, cargos, despesas de pessoal, ingressos por concurso ou processo seletivo, aposentadorias e remunerações, buscando auxiliar a imprensa, os cidadãos e os gestores públicos na realização de análise dessas informações.

²⁷ Esses dados não contemplam os servidores da Segurança Pública do Governo do Distrito Federal (GDF), que são custeados pelo Fundo Constitucional do Distrito Federal (FCDF), conforme disposto no inciso XIV do art. 21 da Constituição Federal.

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal (PEP)/MP. Disponível em:

<<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/servidores/painel-estatistico-de-pessoal>>. Acesso em 16 de março de 2020.

estão relacionados a esse item. Tendo isso em vista, pode-se afirmar que, conforme já evidenciado anteriormente neste item, identificar a representatividade ou levantar qualquer outro tipo de informação a respeito da raça/cor no serviço público federal brasileiro, não é tão fácil como se imagina.

A Escola Nacional de Administração Pública (Enap), em seu folder da série “Enap Estudos” publicada em dezembro de 2014, abordou o seguinte tema: “Servidores Públicos Federais – Raça/Cor”. Esse folder tem como objetivo divulgar informações a respeito do perfil dos servidores públicos do Poder Executivo de acordo com a raça ou cor. Os dados analisados para a realização deste estudo tiveram como fontes as informações cedidas pelo Ministério do Planejamento, sendo eles extraídos por meio do Sistema Integrado de Recursos Humanos (Siape), e pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por intermédio das informações do Censo Demográfico de 2010. Lembrando-se que os dados obtidos englobam somente os servidores e servidoras em atividade, além daqueles cedidos para a implementação do Sistema Único de Saúde (Lei nº 8.270/91). Constata-se que, em relação ao quantitativo de servidores no serviço público federal, segundo raça/cor, os dados extraídos do Siape em julho de 2014 apontam que: 320.371 são de raça/cor branca (51,7%), 138.926 de parda (22,4%), 24.765 de negra²⁸ (4,0%), 20.878 de amarela (3,4%), 1.846 de indígena (0,3%) e 112.578 não informada²⁹ (18,2%), totalizando 619.364 servidores. A distribuição de servidores por natureza jurídica do órgão de acordo com a raça/cor está representada por: 48,3% branca, 23,2% parda, 3,9% preta, 3,9% amarela, 0,3% indígena e 20,4% não informada na administração direta; 55,5% branca, 20,4% parda, 4,1% preta, 3,1% amarela, 0,2% indígena e 16,7% não informada nas autarquias; e 49,3% branca, 26,3% parda, 4,1% preta, 2,7% amarela, 0,6% indígena e 17,0% não informada nas fundações. Observa-se também que, para a o órgão educação, a distribuição de servidores do poder executivo, segundo raça/cor, é a seguinte: 55% branca, 20% parda, 4,0% preta, 3,0% amarela, 0,0% indígena e 18% não informado. Vale-se evidenciar ainda que, conforme Freire e Palotti (2015, p. 37),

²⁸ Importante ressaltar que o IBGE utiliza a nomenclatura “preta”, enquanto o Siape utiliza nomenclatura “negra” para a categoria raça/cor.

²⁹ A categoria “não informada” equivale àqueles servidores que, ao ingressarem no serviço público federal, não foram questionados a respeito da sua raça/cor ou àqueles que decidiram por não declarar. A identificação da raça/cor não é obrigatória, tendo apenas a autodeclaração do servidor como base.

o perfil de recrutamento de servidores do Poder Executivo federal vem passando por um processo de inversão desde 1997 até 2003, com o número de servidores de níveis médio e fundamental em tendência declinante, ao passo que os cargos de nível superior passaram a ser cada vez mais demandados. Enquanto entre 1997 e 2014 a parcela de servidores em cargos de nível médio e fundamental passou de aproximadamente 61% (332.057) para 40% (244.360) do total de servidores, os ocupantes de cargos de nível superior passaram de 34% (182.303) para 48% (296.552).⁷ Os dados sobre a composição dos ingressos no Executivo federal demonstram que os concursos para cargos de nível superior passaram de 39,2% para 57,7% do total no mesmo período. Ainda que uma parcela considerável desses ingressos seja composta de vagas para professores universitários (30%), a mudança de recrutamento no âmbito do Poder Executivo federal é observada para outras carreiras. (FREIRE; PALOTTI, 2015)

A partir dos dados apresentados, constata-se que, nas últimas décadas, houve um aumento no número de recrutamentos de servidores públicos federais para os cargos de nível superior via concurso. Também em relação ao quantitativo de negros no serviço público federal, Estanislau, Gomor e Naime (2015), por meio do artigo denominado “A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de cotas”, demonstram que os servidores ativos no Poder Executivo Federal, de acordo com o nível de escolaridade exigido para o cargo e raça ou cor, estão distribuídos da seguinte forma: a) Nível Auxiliar: 50,5% pardo/negro, 27% outros, 22,5% não informado; b) Nível Intermediário: 31,8% pardo/negro, 45,8% outros, 22,7% não informado; c) Nível Superior: 19,6% pardo/negro, 64,2% outros, 16,3% não informado.

Verifica-se que, apesar de apresentar resultados um pouco diferentes, as informações a respeito do percentual de pardos/negros que ocupam os cargos de nível auxiliar, médio e superior apresentadas por Estanislau, Gomor e Naime (2015) estão em consonância com aquelas expostas na Tabela 1, pois a última demonstra que a distribuição dos servidores do poder executivo, segundo a raça/cor (parda/negra) por categoria do cargo, está representada da seguinte maneira: I) Nível Auxiliar: 50,7% parda/negra; II) Nível Médio: 31,9% parda/negra; III) Nível Superior: 20,1% parda/negra. Dentro desse contexto, nota-se que esses resultados demonstram que a população negra no serviço público federal se encontra, em sua maioria, nos níveis auxiliares/médios e em cargos mais administrativos. Baseando-se nessas informações, constata-se a manifestação institucional do racismo, pois,

para que esse desequilíbrio seja “corrigido”, são necessárias ações para aumentar a representatividade da população negra no serviço público (ALMEIDA, 2018; MOREIRA, 2019), como ações afirmativas que garantem um percentual de vagas para negros em concursos públicos.

Tabela 1 - Distribuição de servidores do poder executivo, segundo a raça/cor por categoria do cargo - 2014

RAÇA/COR	NÍVEL AUXILIAR	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL SUPERIOR	SEM CARGO EFETIVO*
BRANCA	23,5%	41,1%	61,1%	59,7%
PARDA	44,3%	26,7%	17,3%	22,4%
NEGRA	6,4%	5,2%	2,8%	4,0%
AMARELA	2,8%	4,5%	2,7%	1,9%
INDÍGENA	0,7%	0,3%	0,2%	1,0%
NÃO INFORMADA	22,3%	22,2%	15,9%	11,0%

Fonte: ENAP (2014).

Nota: Tabela produzida pelo autor

* Importante ressaltar que o IBGE utiliza a nomenclatura “preta”, enquanto o Siape utiliza nomenclatura “negra” para a categoria raça/cor.

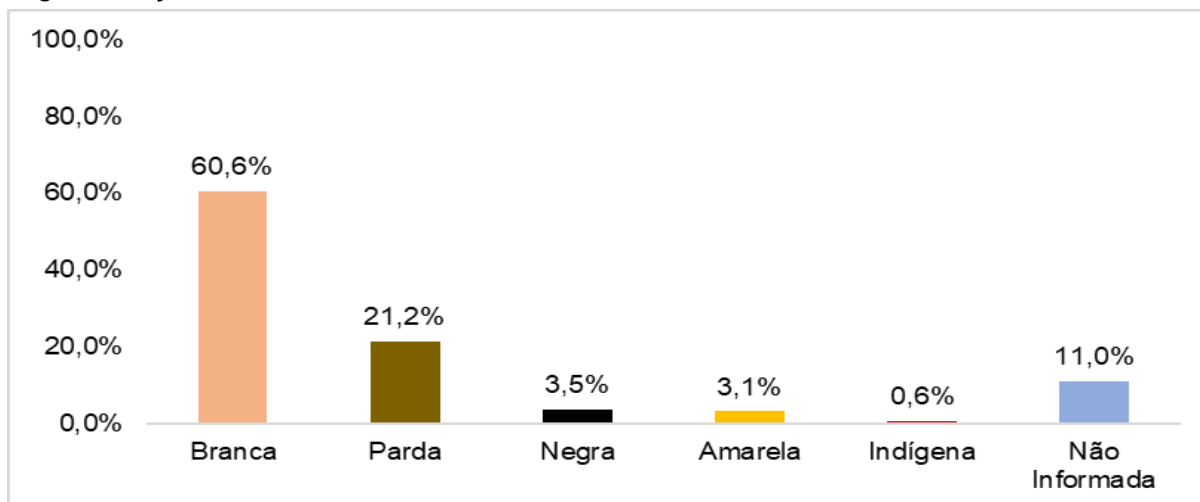
* A categoria “Sem Cargo Efetivo” corresponde àqueles que não possuem informações de escolaridade do cargo no cadastro do Siape, porém são contados como força de trabalho, nas seguintes situações: requisitado, nomeado para cargo em comissão, sem vínculo, natureza especial, requisitado de outros órgãos, requisitado militar, contrato temporário, exercício provisório, celetista/empregado, colaborador do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e de Instituição Científica e Tecnológica e exercício conforme §7º, art. 93 da Lei 8.112/90.

Observa-se também que, conforme demonstrado no Gráfico 1 abaixo, apenas 24,7% dos negros ocupam cargos de direção³⁰ e assessoramento superior, sendo 60,6% ocupados por brancos. Isso mostra uma enorme discrepância entre o negro e o não negro no serviço público federal, já que a população negra do Brasil representa 55,8% do total de brasileiros – conforme já demonstrado anteriormente por meio da publicação realizada pelo IBGE em 2019. Dentro desse contexto, identifica-se a

³⁰ Destaca-se que, de acordo com o previsto nos artigos 4º e 8º a Medida Provisória nº 914, de 24 de dezembro de 2019, que dispõe sobre o processo de escolha dos dirigentes das universidades federais, dos institutos federais e do Colégio Pedro II, somente poderão se candidatar a reitor os docentes ocupantes de cargo efetivo na respectiva instituição federal de ensino, devendo possuir título de doutorado ou estar no último nível da carreira. O reitor é o responsável pela escolha e nomeação dos diretores-gerais dos campi, tendo eles que atender os seguintes requisitos: ser servidor ocupante de cargo efetivo da carreira docente ou de cargo efetivo de nível superior da carreira dos técnico-administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e possuir, no mínimo, três anos de efetivo exercício em instituição federal de ensino (BRASIL, 2019). Vale-se salientar que a MP 914/2019 extingue as eleições para os cargos de diretores-gerais dos campi.

manifestação estrutural do racismo, pois faz com que a baixa representatividade de negros em cargos de gestão ou assessoramento seja vista como algo normal e legítimo (ALMEIDA, 2018), não que isso seja uma coisa boa para a população negra, muito pelo contrário.

Gráfico 1 - Distribuição de ocupantes de cargos de direção e assessoramento superior, segundo raça/cor



Fonte: ENAP (2014).

Nota: Gráfico produzido pelo autor

* Importante ressaltar que o IBGE utiliza a nomenclatura “preta”, enquanto o Siape utiliza nomenclatura “negra” para a categoria raça/cor.

O autor Luiz de Aguiar Costa Pinto (1998), em sua obra “O negro no Rio de Janeiro”, afirma que uma grande presença de pessoas “de cor” no serviço público não significa diretamente que elas serão inseridas na hierarquia das funções. Além disso, de acordo com o evidenciado por muitas vezes, é clara a existência de obstáculos raciais em carreiras do serviço público, como no oficialato das forças armadas – principalmente na marinha devido a sua tradição –, na magistratura e na diplomacia, por exemplo. Ainda dentro desse contexto, ao verificar o descrito na Medida Provisória nº 914/2019³¹, nota-se que esse instrumento – adotado pelo presidente da República e com força de lei – também traz alguns obstáculos para certos servidores públicos que trabalham nas universidades federais, nos institutos federais e do Colégio Pedro II. Constata-se que esse instrumento traz em seu texto limitações no que se refere a ascensão de servidores técnico-administrativos em educação, que não ocupam cargos de nível superior, à determinados cargos dessas

³¹ BRASIL, op. cit., p. 140

instituições, como o de reitor e o de diretor-geral. Tendo em vista que os servidores públicos negros do poder executivo ocupam principalmente os cargos de nível fundamental (auxiliar) e médio, conforme demonstrado na Tabela 1, observa-se que esses impedimentos impostos por esse dispositivo também se tornam obstáculos raciais. Em complemento ao exposto, Estanislau, Gomor e Naime (2015, p. 122) consideram que

[...] é assim que a divisão racial do trabalho no serviço público reflete a mesma encontrada no mercado de trabalho como um todo, com negros ocupando as funções menos prestigiadas e remuneradas ao mesmo tempo em que estão pouco representados naquelas ocupações de maior prestígio e destaque. Outra forma de aferir a disparidade racial na ocupação de cargos de maior prestígio e remuneração é analisar a distribuição dos cargos de direção e assessoramento superior (DAS) do Poder Executivo federal.

Dentro desse contexto e analisando as tabelas de Cargos de Direção (CD), Funções Gratificada (FG) ou Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC) das Instituições de Ensino disponibilizadas pelo Ifes (2020)³², constata-se que, ao desempenhar atribuições de direção, chefia ou assessoramento no Ifes, os servidores receberão vantagens pecuniárias estabelecidas em lei pelo exercício da respectivas atribuições. Atualmente, nota-se que a Lei nº 13.328³³, de 29 de julho de 2016, determina as regras e os valores a serem recebidos pelos servidores públicos de cargo efetivo que exercem tais atribuições nas Instituições Federais de Ensino. Essa vantagem pecuniária, na maioria dos casos, é acrescentada integralmente nas remunerações já recebidas por aqueles que ocupam cargos efetivos. Ou seja, desempenhar atribuições de direção, chefia ou assessoramento no Ifes faz com que o servidor ocupante do cargo efetivo tenha um acréscimo em sua remuneração, recebendo, assim, uma remuneração maior do que aquelas recebidas por outros servidores efetivos que também ocupam o mesmo cargo na instituição.

³² INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO – IFES. *Funções gratificadas e cargos de direção*. Prodi: Manual do servidor, 25 mar 2020. Disponível em: <https://ifes.edu.br/images/stories/files/noticias/2016/8_agosto/tabelas_fg_cd_fcc_correta.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

³³ BRASIL. *Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016*. Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; e modifica regras sobre requisição e cessão de servidores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13328.htm>. Acesso em: 10 maio 2020.

O Supremo Tribunal Federal – STF – (2018) destaca ainda que, mesmo que são utilizados métodos aparentemente impessoais de seleção de pessoas no setor público, os negros ocupam, de modo majoritário, as posições e carreiras de menos prestígio e qualificação. Observa-se também que, ao fazer uma comparação entre os níveis de rendimento recebidos no serviço público, as remunerações recebidas pelos negros são inferiores às aquelas recebidas pelos brancos que têm a mesmo nível de escolaridade. Para exemplificar o exposto acima, o STF (2018) afirma que

[...] nas carreiras mais valorizadas, que exigem curso superior e que oferecem melhores remunerações, servidores negros são pouco presentes. Na diplomacia, apenas 5,9% são negros. Na Advocacia-Geral da União, somente 15%. E, na Defensoria Pública, são 19,5%. Já nas carreiras menos valorizadas, como as de suporte técnico em vários órgãos federais, de nível médio, o percentual de negros é maior, de quase 40%. A eloquência dos números demonstra que a ideia de democracia racial representa uma máscara que tem dificultado tremendamente o enfrentamento dos processos históricos e culturais de discriminação contra a população afrodescendente. É preciso desconstruir a ideia romântica e irreal de que somos uma sociedade homogeneizada pela miscigenação e de que aqui transcendemos a questão racial.

Ainda dentro desse contexto, Estanislau, Gomor e Naime (2015) afirmam que a hegemonia, do perfil masculino – de 30 a 50 anos, branco, com formação em economia ou engenharia nas universidades mais conceituadas do Sudeste –, nos cargos de maior decisão dentro do Poder Executivo federal, é a questão mais amplamente problematizada. As decisões e soluções adotadas por essas pessoas são elencadas a um quadro cognitivo que não considera as variáveis que estejam em dissonância com sua maneira de viver e ver o mundo, ignorando, dessa forma, soluções menos hegemônicas para as dificuldades encaradas pela população do Brasil. O que tem acontecido é a inserção de uma representação excessiva da população branca por meio de concursos públicos que, com base em artifícios não pessoais e de acesso universal, enaltece o critério baseado na meritocracia como sendo o melhor dispositivo para ocupar as vagas ofertadas no setor público. Vale-se destacar que a meritocracia, na maioria das vezes, desconsidera todos os danos sofridos pela população negra durante a formação da sociedade brasileira e tenta deslegitimar medidas e atos que visam eliminar as desigualdades historicamente acumuladas, como as políticas de ações afirmativas³⁴. Desse modo, pode-se

³⁴ “Tentam desconstruir a necessidade e justiça das ações afirmativas, que estariam favorecendo certas pessoas. Mas na verdade é uma dívida que a nação tem tanto com os africanos escravizados,

considerar que, mesmo que não seja apresentado de forma clara, o discurso meritocrático pretende reproduzir e manter a desigualdade racial e social no país.

Nesse sentido, uma vez que a atuação do funcionário da administração pública médio, que possuiu um grande poder de decisão, frequentemente acontece com pouquíssima ou nenhuma convivência com a realidade da população do Brasil e com os problemas encarados por ela em seu dia a dia, há uma argumentação muito positiva para que o perfil desse burocrata seja mudado (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015). Desse modo, percebe-se que, de acordo com a afirmação feita pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (2014), como estariam sendo afetados diretamente pelas políticas de incentivo à igualdade no âmbito da administração pública direta ou indireta, os gestores públicos são os responsáveis em formular políticas públicas que precisam tratar de maneira transversal o assunto da igualdade racial em inúmeras dimensões em que o governo tem que intervir. Melhor dizendo, o corpo político e a burocracia estariam sendo aperfeiçoados no intuito de discutir, com mais propriedade, as iniciativas que promovam a igualdade racial à proporção que os sujeitos começam a fazer parte dela.

De acordo com Pinto (1998, p. 95), a discussão a respeito da presença ou não de barreiras no serviço público tem pouco significado, já que a questão de maior gravidade, na realidade, não estar ligada apenas na pura e simples aceitação ou não de pessoas “de cor” nessas carreiras. A seleção preferencial de pessoas que não são “de cor” para desfrutar as oportunidades de crescimento nas funções, postos hierárquicos e carreiras, além de estar conectada a ideia de que é inconveniente que pessoas “de cor” possam ocupá-las, consiste no problema mais sutil a ser enfrentado, pois possui critérios que em regra não são expostos e admitidos explicitamente, como por meio de leis ou normas escritas. Nota-se que isso não seria conveniente porque “o que diria de nós o estrangeiro se fôssemos lá fora representados por um tição?”, porque “lugar de negro é na cozinha” e porque seria “botar o carro na frente dos bois”. O autor considera ainda que, desse modo, o elemento “de cor” passa por um processo de peneiramento desfavorável que, para

quanto às nações indígenas. Esse discurso da meritocracia diz que se você estudar ou se esforçar consegue. Tenho muito medo disso, porque conheci pessoas que fizeram isso e não conseguiram. Por que determinados sujeitos têm que estudar e se matar tanto, se outros já nascem com tudo garantido?”. (EVARISTO, 2019, on-line)

ter eficiência no seu funcionamento e estar de acordo com as peculiaridades do Brasil, é fundamental que as leis não tragam em seus textos algo a respeito dele. Em contrapartida, a ação dos critérios discriminativos, que constantemente acham argumentos que não estão ligados as questões étnica para se desculpar, está longe de ser bloqueada. Silva e Silva (2014, p. 19) afirmam que

[...] seria muito construtivo para o debate em torno do PL 6.378/2013 se fossem divulgados dados sobre o funcionalismo público federal, desagregados por cor ou raça. O Ministério do Planejamento divulga mensalmente boletim sobre a composição do quadro de pessoal, com dados sobre sexo, escolaridade, por exemplo, mas ainda silente quanto ao perfil racial. Os registros administrativos, neste caso, trariam um panorama mais rico e preciso para análise e posterior acompanhamento da medida. (Silva; Silva, 2014, p. 3)

Analisando todo esse cenário, por meio das informações e dados estatísticos apresentados neste item, verifica-se que o servidor público federal negro se encontra em posição de desvantagem em relação ao servidor público federal branco. Observando isso, percebe-se que o racismo, sendo ele estrutural, faz com que a sociedade brasileira funcione, de alguma forma, a reproduzir as condições de desigualdades das pessoas negras, sendo isso por meio de ações conscientes ou aquelas tomadas como inconscientes (ALMEIDA, 2018). Dentro desse contexto, o STF (2018, p. 48) considera que “é preciso desconstruir a ideia romântica e irreal de que somos uma sociedade homogeneizada pela miscigenação e de que aqui transcendemos a questão racial”. Por fim, conclui-se que é necessário superar a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo que se encontra presente no setor público, tendo em vista criar espaços para todos os cidadãos, independentemente da cor da pele, garantindo, assim, avanços na promoção da igualdade racial e nas políticas públicas.

Em seguida, apresenta-se as nove categorias que emergiram a partir das leituras e análises das entrevistas realizadas com os servidores públicos do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes), que se autodeclararam negros. Dessa forma, buscou-se apresentar os resultados obtidos e as análises no intuito de responder o problema de pesquisa proposto neste estudo.

4.2 ESTEREÓTIPOS NO SERVIÇO PÚBLICO

Tendo em vista que o estereótipo é a realização de generalizações, prejulgamentos e a atribuição de valores positivos ou negativos a pessoas de um determinado grupo. No caso dos estereótipos negativos, são impostas a essas pessoas o lugar de inferior e incapaz (BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009; OIT, 2005). Dentro desse contexto, esta categoria apresenta os estereótipos positivos e negativos que as pessoas possuem a respeito de negros que trabalham no serviço público e, também quais ações os servidores negros do Ifes utilizam para combater esses os estereótipos negativos (RIOS, 2007). Em relação ao primeiro questionamento, nota-se que apenas 3 dos 20 entrevistados não conseguiram expor nenhum tipo de estereótipo a respeito dos servidores públicos negros. Dentre os 17 que identificaram algo nesse sentido, somente 3 relataram a existência de estereótipos positivos. No tocante as ações praticadas pelos servidores negros para combater os estereótipos negativos, identificou-se que 5 deles assumiram que tem algum tipo de atitude com esse intuito.

Em relação a atribuição de estereótipos negativos ou positivos aos servidores públicos negros, observa-se que grande parte dos entrevistados não conseguiram identificar esses tipos de preconceito em relação ao servidor negro em si, mas apontaram algumas situações que mostram como as pessoas enxergam os servidores públicos no geral. Isso pode ser detectado a partir de alguns dos relatos dos participantes da pesquisa exibidos abaixo.

- Eu acho que a questão de ser servidor público e negro, eu acho que é indiferente. Eu acho que o servidor público, em geral, é malvisto. Eu mesmo quando eu vou falar aonde eu trabalho para as pessoas, eu falo: eu trabalho numa escola. 'Ah, mas que escolas? Onde que é?' Eu trabalho em uma escola. Porque, a partir do momento que eu falo que eu sou servidor público, independente se eu sou negro, sou amarelo, sou escandinavo ou alguma coisa nesse sentido de pele, vão falar: 'é um mau profissional'. 'É uma pessoa que quer moleza'. Aí, eu evito entrar nesse detalhe para evitar esse tipo de comentário aí.... No geral, é negativo em relação a produtividade. (ASSIS, 2019)

- Eu conheço os estereótipos comuns por ser servidor público. Agora, servidor público negro, não sei. Nunca ouvi nenhuma piada, nenhum comentário nesse sentido por ser negro e servidor público, as duas coisas. [Quais seriam esses estereótipos dos servidores públicos no geral]. 'Está na mamata do governo'. 'Não trabalha direito'. 'Trabalha pouco e ganha muito'. Ouço isso até de gente próxima, que é o mais triste. (PATROCÍNIO, 2019)

- Não haveria essa diferenciação pela raça, cor, mas, por ser servidor público, sim. Mas até na família, com amigos, quando você cita que é servidor público, aí tem aquela certa discriminação de servidor que 'não trabalha', mas não que eu tenho notado, pelo menos, nenhuma atrelada a cor. Especificamente, que o servidor trabalharia mais ou menos ou pior ou melhor por conta da cor. (SOLANO, 2019)

- Eu nunca parei pra pensar no estereótipo pra servidores negros. Eu penso assim, para servidores em geral, o estereótipo que se tem... É que 'não trabalha', 'sempre enrola'. A gente sabe que tem casos, mas são poucos. Acaba que esses poucos sujam a imagem de todo mundo, de quem faz as coisas certas. Mas eu nunca pensei relacionado com negro. Ai, nunca fiz essa associação, fico até com culpa. (FIRMINA, 2019)

- Eu acho que, geralmente é assim: 'Ah! É preguiçoso'. 'Está ali só para se encostar'. (ANTONIETA, 2019)

Averigua-se que, dentre os tipos de estereótipos destacados por Patrocínio, Assis, Firmina e Antonieta, os estereótipos negativos são os preponderantes em suas falas, pois cria generalizações e visões desfavoráveis (CASHMORE, 2000a) a respeito do grupo dos servidores públicos. Dentre os estereótipos negativos declarados, destacam-se os seguintes: “não trabalha”, “trabalha pouco e ganha muito”, “é um mau profissional”, “é uma pessoa que quer moleza”, “sempre enrola”, “é preguiçoso” e que “está ali só para se encostar”. Nota-se que os entrevistados, apesar de terem identificado esses estereótipos negativos a respeito dos servidores público, consideram que nenhum deles está relacionado ao servidor público negro, mas o servidor público de forma geral (BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009). Isso demonstra que esses estereótipos identificados pelos participantes da pesquisa atribuem valores negativos aos servidores públicos, gerando, assim, uma predisposição negativa dirigidas a todas as pessoas que trabalham no serviço público (OIT, 2005).

Em contrapartida a isso, apesar de terem também afirmado que há estereótipos para os servidores de modo geral, alguns entrevistados consideram que o conteúdo racial também complementa esse quadro, sendo duas dessas narrativas apresentadas abaixo.

- Em relação aos servidores negros, tem essa questão... tem essa questão de... de... como eu posso dizer? ... juntou... ele juntou o preconceito que ele sofre na sociedade né em relação a cor com mais o preconceito que a sociedade tem ao servidor público. Então, assim... Ah... poderia falar 'Ah! Está vendo? Já é servidor público, é negro ainda'. Então tem aquela questão do 'Ah! é trabalho de preto, que não serve pra nada'... enfim... Então, eu acho que pode ser a somatória dos dois fatos.: do racismo que já existe na sociedade em relação ao negro e tal, inclusive há termos

utilizados né pra... é... colocar pra baixo a pessoa negra. (REBOUÇAS, 2019)

- Eu acho, aí é a minha percepção, que, quando se trata de um servidor negro, isso é ainda mais forte. Do tipo assim: 'É negro? Não trabalha. Ele não dar conta do serviço. Ele enrola'... A percepção que eu tenho que isso, às vezes, acontece e que é dentro desse estereótipo. E também tem aquela ideia que todo servidor público 'ganha muito dinheiro'... 'trabalha pouco e ganha muito dinheiro'. Aí, não necessariamente em relação ao negro. Em termos gerais, é essa ideia que se tem. (GAMA, 2019)

- Hoje com a questão de cotas no serviço público, as pessoas ligam isso a incapacidade né... porque como se fosse um bônus... 'Ah! Vamos negros incapazes ... Porque eles não têm condições de passar no concurso geral' ... aí as pessoas fazem essa ligação infelizmente. [...] Então... e essa ideia é recorrente... é recorrente tanto para aluno quanto para professor, quanto para qualquer outro cargo. E essa é um gerador de dúvida. (ABDIAS, 2019)

Analisando as exposições feita por Rebouças, Gama e Abdias, percebe-se que, além de sofrer com aqueles estereótipos negativos atribuídos aos servidores públicos, o servidor negro carregar mais algumas depreciações somente por conta da sua cor da pele (OIT, 2005). Alguns desses estereótipos negativos podem ser identificados a partir do apresentado por Rebouças, Gama e Abdias por meio das seguintes expressões: “Já é servidor público, é negro ainda”; “Ah! É trabalho de preto ... que não serve pra nada”; “É negro? Não trabalha “... “Ele não dar conta do serviço. Ele enrola”; “Ah! Vamos negros incapazes” ... “Porque eles não têm condições de passar no concurso geral”. Observando as expressões apresentadas pelos entrevistados, nota-se que elas acabam reforçando os estereótipos negativos a respeito das pessoas negras que trabalham no serviço público federal. Percebe-se que esses julgamentos subjetivos a respeito dos servidores negros acabam colocando-os como inferiores e que não estão prontos para trabalhar no serviço público federal (OIT, 2005; BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009). Vale-se ressaltar também que o exposto por Abdias mostra que o servidor negro, que ingressou no Ifes por meio de ações afirmativas, é visto também como incapaz, pois necessitou de desse tipo de política pública para poder alcançar o cargo desejado (RIOS, 2007). Com isso, nota-se que essas falsas generalizações a respeito dos servidores públicos trazem muito mais prejuízos aos servidores negros do que para os demais servidores, pois são também agregados a eles outros estereótipos negativos que estão relacionados a sua cor da pele (BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009), produzindo, assim, relações assimétricas na sociedade brasileira e, conseqüentemente, dentro do próprio Ifes.

Em relação a identificação dos possíveis estereótipos positivos que as pessoas possuem a respeito dos negros que trabalham no serviço público, observa-se que somente Assis, Elisa e Carolina conseguiram expor algum fato ou situação, mas não um termo em específico.

- Em relação ao acesso, às vezes, há uma admiração porque existe uma concorrência, existe todo um processo de você se capacitar para conseguir a vaga. É um misto de admiração dependendo do ângulo que você enxerga de admiração e de crítica... uma crítica negativa. (ASSIS, 2019)
- Eu não sei identificar por uma palavra. Eu posso dizer, tipo assim, eu acho que pelo esforço. Porque eu acredito que, tirando as pessoas preconceituosas, as pessoas que veem todos de igual maneira... eles reconhecem o esforço da pessoa. E esse esforço da pessoa ... e esse esforço é tanto para o negro quanto para o branco. (ELISA, 2019)
- Assim, é... os alunos se espelham muito na gente porque a nossa quantidade de alunos negros tem aumentado cada vez mais. Então, eu acho que essa representatividade é muito importante. (CAROLINA, 2019)

Dentro desse contexto, identifica-se que Assis e Elisa consideram como estereótipos positivos a admiração que as pessoas têm por aqueles que foram aprovados em um concurso público e, também, o reconhecimento do esforço que o sujeito teve para alcançar a vaga desejada (BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009). Observa-se também que o discurso meritocrático está presente nas falas de Assis e Elisa (CHALHOUB, 2017; EVARISTO, 2019), pois desconsidera todos os prejuízos sofridos pela população negra durante o processo de formação da sociedade brasileira (TEIXEIRA, 2003; PAIXÃO, 2014), dando, assim, todo o mérito de ter conseguido ingressar no serviço público ao servidor negro. Já Carolina admite que a representatividade negra no serviço público é algo que faz a diferença, pois, além servir como uma referência daquilo que pode ser alcançado por outros negros (SILVA, 2014), quebra com o preconceito existente de que o negro é incapaz e aquele cargo no servidor público não o pertence. Nota-se que os relatos de Assis, Elisa e Carolina, apesar de serem considerados como estereótipos positivos, o quantitativo de narrativas expostas por eles ficou muito mais aquém daquelas apresentadas pelos demais entrevistados sobre os estereótipos negativos. Verificando esta situação, nota-se que o esclarecimento e conscientização das pessoas e o convívio com servidores públicos podem ser instrumentos para que esse tipo de preconceito possa ser superado (RIOS, 2007; CASHMORE, 2000).

Após realizar a explanação a respeito dos possíveis estereótipos positivos e negativos atribuídos aos servidores públicos negros, serão apresentadas a seguir algumas ações praticadas pelos servidores negros do Ifes que visam combater os estereótipos negativos atribuídos aos negros que atuam no serviço públicos federal (RIOS, 2007). Dentre elas, as primeiras atitudes a serem exibidas serão as declaradas por Elisa e Cruz, sendo elas:

- Bom. Eu posso falar da minha parte. Da minha parte, eu procuro fazer o meu serviço melhor possível para mostrar que eu posso fazer, assim como qualquer pessoa possa fazer caso essa pessoa se esforce. Da minha parte é isso. (ELISA, 2019)

- Não. Eu vejo no geral... servidor em geral. O servidor negro não se separa dos outros nesse momento de tentar mostrar que tá aqui trabalhando, de que tem, realmente, muita coisa para fazer, tá ajudando... Não tem separação. Eu não percebo essa separação. (CRUZ, 2019)

A partir do apresentado, verifica-se que a Elisa, na tentativa de combater os estereótipos negativos atribuídos aos servidores públicos negros, busca executar as suas atividades da melhor forma possível, demonstrando, assim, que tem capacidade para realizá-las. Verificando o exposto, nota-se que a Elisa apontou somente uma ação individual praticada por ela no sentido de combater a atribuição de valor negativo a algumas características dos servidores públicos negros (RIOS, 2007; LAWRENCE; KELEHER, 2004). Por não considerar que existe somente estereótipos negativos em relação ao servidor público de forma geral, Cruz afirma que há um esforço dos servidores públicos, independentemente de serem negros ou não, no sentido de reagir combater o preconceito que muitos possuem em relação a eles (OIT, 2015; RIOS, 2007). Para reverter esse quadro, Cruz afirma que esses servidores públicos buscam demonstrar que estão executando suas atividades em seus respectivos locais de trabalho, que há muitas atividades a serem realizadas cotidianamente e que estão à disposição para ajudar a todos da melhor forma possível. Observa-se que a prática dessas ações, no sentido de conscientizar e educar as pessoas a respeito do que realmente acontece no serviço público, é um artifício utilizado pelos servidores públicos no intuito de desconstruir as generalizações e os julgamentos que são feitos sobre as pessoas que trabalham no serviço público federal (RIOS, 2007; CASHMORE, 2000).

Observando os relatos de Patrocínio, Auta e Carolina apresentados a seguir, nota-se que eles apresentam as ações individuais praticadas por eles no sentido de se manifestar contra os estereótipos negativos atribuídos as pessoas negras que trabalham no serviço público federal, sendo eles:

- Eu tento contra-argumentar, falando bem da instituição não por ser servidor público e negro, somente por ser servidor público. Ouço algumas piadinhas, algumas insinuações e tento contra-argumentar falando da instituição, do meu trabalho, do trabalho dos meus colegas aqui que eu conheço e trabalham pra caramba. E não tem esses estereótipos. (PATROCÍNIO, 2019)

- Então isso me causou uma certa... um certo desconforto porque caminhar na trajetória de vida... você vai passando por certas coisas que você vai se empoderando. Algumas pessoas se recolhem, têm a sua autoestima baixa. Mas eu fui pra cima... Eu sempre fui pra cima. (AUTA, 2019)

- Então. Eu acho que a gente acaba tendo que bater muito de frente. Então ... eu sou uma pessoa que que bato de frente mesmo. Eu acho que, querendo ou não, a gente tenta de alguma forma se unir. [...] Então, assim, eu acho que essa questão de não deixar passar mais... Eu te digo como uma pessoa que... eu deixava passar ... Tipo: 'Ah! não quero me estressar com essa pessoa' ou 'eu não quero arrumar uma situação complicada'... Até eu começar a perceber que ... 'Não! eu tinha que fazer alguma coisa'. Então, assim, é... uma atitude que eu tenho. Eu não deixo mais passar. Se eu vejo com alunos, eu explico, e com colegas, eu falo: 'Oh! não é legal'. O problema é que como a gente já tem a carga do passado, às vezes, a gente vai muito ... bate muito. Então, assim, é uma coisa eu tenho até controlado mais. Não bater para fazer a pessoa entender mesmo. [*É uma forma de Educar?*] É... Mas, assim, para as pessoas que querem saber um pouquinho mais ... Porque algumas pessoas ... é aquela coisa ... Eu acho que o assunto machuca. Então, não quer saber mais sobre o assunto ... justamente porque isso acontece. (CAROLINA, 2019)

Verificando os relatos acima, nota-se que, ao falar bem a instituição que trabalha, usa a contra-argumentação como artifício para combater esse tipo de preconceito que busca desqualificar o servidor público no geral (RIOS, 2007; CASHMORE, 2000), não estando nada direcionado para a cor da pele do servidor. Já Auta e Carolina afirmam que, ao se depararem com uma situação que atribui valores negativos aos servidores públicos negros, utilizam ações que buscam conscientizar e educar as pessoas sobre como acontecem as dinâmicas no serviço público federal (RIOS, 2007).

Ainda sobre essas falas, identifica-se que as entrevistadas adotam, em algumas situações, um posicionamento mais firme para tratar desse assunto. Identifica-se isso a partir dos seguintes trechos das falas de Auta e Carolina: “Mas eu fui pra cima... Eu sempre fui pra cima” (AUTA, 2019): “O problema é que como a gente já

tem a carga do passado, às vezes, a gente vai muito ... bate muito” (CAROLINA, 2019). Observa-se ainda esse tipo de atitude adotado por elas é proveniente de todas as situações em que sofreram preconceito e discriminação durante as suas vidas somente por serem negras e por terem adquirido uma maior conscientização sobre os prejuízos sofridos pelos negros durante o processo de formação da sociedade brasileira (MUNANGA, 2004). Conforme afirmado por Carolina, constata-se ainda que algumas pessoas têm aversão em debater essas situações e não demonstram interesse em saber sobre o assunto porque esse é um tema que traz constrangimentos e que é doloroso para alguns. Identifica-se isso a partir da seguinte fala: “Porque algumas pessoas ... é aquela coisa ... Eu acho que o assunto machuca. Então, não quer saber mais sobre o assunto ... justamente porque isso acontece” (CAROLINA, 2019). Por fim, nota-se que todas essas práticas adotadas pelos participantes da pesquisa contribuem para que os estereótipos negativos atribuídos aos negros que trabalham no serviço público sejam desconstruídos (RIOS, 2007; LAWRENCE; KELEHER, 2004).

4.3 BRINCADEIRAS, PIADAS E COMENTÁRIOS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Esta categoria evidencia as vivências em que o servidor negro presenciou alguma situação em que foi motivo de riso, alvo de comentários, de piadas ou de brincadeiras no ambiente de trabalho do Ifes somente por ser negro. Além disso, este item também apresenta algumas situações em que o servidor público, autodeclarado negro, presenciou, fez ou faz algum tipo de brincadeira, piada ou comentários que desprestigiam ou menosprezam os negros no ambiente organizacional. Do total de 20 participantes da pesquisa, 8 deles afirmam que foram alvos de piadas, comentários, brincadeiras ou motivo de riso apenas por serem negros, demonstrando, assim, a manifestação individual do racismo por meio da discriminação direta em alguns ambientes do Ifes (JACCOUD, BEGHIN, 2002; COUTINHO 2003; TEIXEIRA, 2015; MOREIRA, 2017). Buscando-se exemplificar esses casos, serão apresentadas mais à frente algumas situações declaradas pelos entrevistados. Em relação ao segundo item, nota-se que apenas 5 dos 20 entrevistados admitem ter presenciado uma dessas situações que fazem com que

os servidores negros fossem desvalorizados no ambiente organizacional do Ifes somente por serem negros, caracterizando, desse modo, a presença da discriminação direta em alguns locais da instituição (OEA, 2013; COUTINHO, 2003). Em relação ao primeiro item, nota-se que Cruz apresenta a seguinte situação:

Na verdade, foi lá atrás, logo quando eu entrei em 2012, que teve.... Assim. Tinha um servidor que ele gostava de fazer 'bullying' comigo sempre ... Servidor mais velho de casa e tal... e eu era o recém-chegado e tal. Aí, ele me pegou como propriedade dele de zoação dele. Aí, ele ficava zoando da minha cara bastante. [Como assim? O que que ele falava por exemplo? Ah... 'pretinho anão', 'pretinho do não sei o quê' ... como é que ele falava?... ele falava que era tipo ... 'Anão pretinho' ... alguma coisa assim... essas gozações assim. Está superado, mas eu fiquei triste porque eu era novo aqui no... né... um sonho de entrar no Ifes... E aí, eu tive essa situação comigo... só que passou. Eu conversei com ele e falei que 'poxa, tava demais'. Eu era novo no campus, novo Ifes, novo em órgão público. Eu não sabia como funcionava nada e tava me adaptando ainda. Eu não ia conseguir assimilar bem as coisas se ele ficasse zoando na minha cara desse jeito e tal. Aí ele levou na boa e passou. [...] [As pessoas viam isso acontecer?] Viam [E ninguém...?] Não. Não... As pessoas, quando não é com elas, acham que aquilo não é um sofrimento. Então... [só para entender o contexto. Tinha algum outro servidor negro ou algum gestor, mesmo não sendo negro, que via essas coisas e não interferiam?] Sim. (CRUZ, 2019)

Observa-se que, apesar de se sentir totalmente constrangido e admitir que aquela situação estava atrapalhando o desempenho das suas atividades no setor que atua no Ifes, Cruz não se deu conta que aquele tipo de "brincadeira" que o outro servidor estava fazendo com ele tinha também um cunho racial. Identifica-se a partir disso a manifestação individual do racismo por intermédio da discriminação direta (JACCOUD, BEGHIN, 2002; COUTINHO 2003 TEIXEIRA, 2015), pois Cruz, em sua convivência com outras pessoas no ambiente organizacional, não recebia as mesmas condições de tratamento que os demais servidores somente por ser negro (COUTINHO 2003; MOREIRA, 2017), sofrendo assim, consequências negativas. Ainda dentro desse contexto, Firmina expos uma atitude discriminatória sofrida por ela quando atuava em um dos campi do Ifes, sendo exibido na sequência.

Da parte da maioria dos alunos, professores, servidor, colegas, pais... nunca tive problema nenhum. Eu tive uma vez em 2013 no campus que eu trabalhava, de alunos. De dois alunos, né. Na minha vida toda de professora... enfim. Foi só esse caso. Esses dois alunos, um deles publicou no Twitter alguma coisa, alguma mensagem. Eu costumo falar de sala de aula 'jovens, jovens. E aí esse aluno... ele fazia primeiro ano. Ele colocou no Twitter 'jovens', alguma coisa relacionada a jovens que acabava que se referia a mim... e colocou 'a Macaca'. E aí algum aluno, alguém viu aquilo... mandou pro coordenador. [...] E aí eu recebi assim... com um susto, né... que eu não imaginava esse tipo de coisa. Mas de certa forma, eu acho que

... eu acho que a gente fica meio blindado da experiência que tem na vida. [...] Chamaram os pais dos alunos... eram dois alunos, chamaram os pais. Os pais vieram. Aí eu lembro que a mãe de um deles sempre falava 'Ah, mas é impossível que ele tenha feito isso'. Com as provas ali, né. 'Impossível que ele tenha feito isso, porque ele tem... nós temos negros na família'. Né... enfim. Como se isso fosse... por causa disso ele não seria racista. (FIRMINA, 2019)

Verificando o destacado acima, pode-se identificar a manifestação individual do racismo por meio da discriminação indireta contra Firmina, pois, a atitude de ter sido exposta na rede social como “macaca”, caracteriza a sua inferiorização em relação aos demais servidores somente pelas suas características étnicas raciais (TURE; HAMILTON, 1992; TEIXEIRA, 2015; COUTINHO, 2003). Identifica-se ainda que, ao considerar que na família de um dos alunos havia pessoas negras, uma das mães dos alunos tenta, com isso, velar, por meio de justificativas infundadas, a prática da discriminação racial indireta (OEA, 2013; COUTINHO, 2003). Vale-se destacar também que, o fato de ter um familiar, amigo, conhecido, ou conviver com um negro não impede que o indivíduo pratique atos discriminatórios de cunho racial, pois, agarrar-se a esse episódio no intuito de minimizar a culpa, somente contribui para dar mais robustez a sistemática perversa do racismo.

Examinando os relatos apresentados pelos entrevistados, observou-se que alguns atos discriminatórios praticados contra os servidores negros (COUTINHO, 2003) também estavam ligados a hostilização das vestimentas utilizadas por alguns deles no ambiente organizacional do Ifes. Esse fato pode ser identificado a partir das exposições feitas por Abdias e Auta que serão apresentadas abaixo.

- Eu tenho umas roupas coloridas, que você veste... eu tenho uma calça cheia de... desenhada, não sei o que... que é muito da minha... meu desejo de me declarar afro-brasileiro. Então, eu tenho aquelas roupas. Eu gosto. Eu passei a gostar disso... Então, elas sempre foram vistas como exóticas, estranhas ou alguma coisa. Sempre tem um comentário: 'Você tinha que vir com uma coisa desse tipo'. O comentário é de todos os lugares. Tem aquele negócio... 'Você tinha que fazer isso' ... do aluno, do servidor, de todo mundo. Todo mundo acha que ... Teve uma professora ... que eu tava de sandália ... não sei o que, não sei o que... 'Na minha época isso não podia'. Mas é... porque é uma roupa étnica... roupa étnica. Roupa étnica ela... o contexto racial tá ali. Ele tá ali. Tá muito claro. Se você vestir essa roupa... aquilo ali é roupa de preto. [Já tem um rótulo, né?] É. Tem um rótulo. Roupa de preto... e eu gosto. (ABDIAS, 2019)

- Eu estava indo com uma roupa que remetia à África, uma blusa que tinha as cores do africanismo... verde, nã nã nã. Aí eu... de longe olhou pra mim e... Não! Desculpa. As cores da Jamaica. Aí ela virou pra mim e falou 'Auta, cê tá com a roupa do Garibaldi!'. Garibaldi é uma personagem que

tinha uma meia toda cheia de coisas. Eu falei assim: 'Não!' Eu falei assim: 'Como é que é?'. 'É, ce tá igual o Garibaldi!'. Que é um misto, assim, com as cores. Aí eu voltei ... 'Pera aí... por isso que você é uma pessoa ignorante. Você não tem conhecimento a respeito da história desse país que eu tô representando aqui na minha ...' [Na sua roupa, né?] É. Aí ela falou: 'Olha como você fala comigo' e voltou a falar de novo. Aí a gente teve uma conversa definitiva... 'Não, Auta. Eu não tinha essa intenção'. 'É, mas de boa intenção o inferno tá cheio, né, chama pelo meu nome que resolve a parada'. (AUTA, 2019)

Identifica-se que Abdias e Auta receberam tratamentos diferenciados em relação aos demais servidores que trabalham na instituição somente por utilizarem algum tipo de vestimenta ou adereço que remete à África e à cultura negra, tipificando, assim, a prática de atos discriminatórios contra eles (COUTINHO, 2003; SCHUCMAN, 2014; TEIXEIRA, 2015). Vale-se frisar que, ao fazerem uso dessas indumentárias que reforçam a estética africana, Abdias e Auta contribuem para reforçar a identidade negra, além de irem de encontro com a prática da discriminação que é sustentada por estereótipos negativos atribuídos à população negra que está enraizado na sociedade brasileira e vista como legítima (JACCOUD e BEGHIN, 2002; BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009). Ainda nesse sentido, nota-se que Carolina e Abdias também receberam ataques verbais por alguns servidores somente por estarem utilizando os seus cabelos da forma natural. Ao narrarem as situações enfrentadas, as suas falas foram as seguintes:

- Bom. Eu já ouvi coisas relativas ao cabelo, com relação ao cabelo. Mas, assim, é o que eu te disse... É muito na questão de piadinhas. Então, as pessoas não falam diretamente. Então faz piadinhas com relação ao cabelo. E é dessa forma que eu vejo que acontece, por exemplo, comigo. Quando eu entrei aqui, meu cabelo era alisado. E... eu passei por esse processo de... voltar a ser a Carolina. E hoje, meu cabelo é natural e eu não pretendo mudar nunca mais. Eu adoro meu cabelo do jeito que ele é. Mas já ouvi muita coisa. Por exemplo: quando eu cortei, aqui no campus, já teve colega de falar: 'O que que aconteceu com você pra tá usando cabelo assim agora?' Eu escutei muitas coisas sobre o cabelo. Meu cabelo é bem crespo. Têm pessoa que tem a pele mais escura e o cabelo menos crespo. Eu tenho a pele ... é um pouco mais clara do que de algumas pessoas, mas o meu cabelo é bem crespo. Então ... 'Nossa! Mas você não deveria usar o seu cabelo assim'. 'Por que que você está fazendo isso'. Eu já ouvi... 'O que que você quer provar com esse cabelo?' ... de um professor aqui da escola. Ah! e outra coisa que eu já ouvi, foi: 'Nossa! Você é corajosa mesmo hein'... por causa do cabelo. Então, assim ..., pra assumir a minha negritude, eu tenho que ser corajosa, porque não é algo normal que as pessoas estão acostumadas a ver. (CAROLINA, 2019)

- Então, assim... E eu comecei a deixar o meu cabelo crescer na aproximação dos movimentos é... sociais, aproximação do movimento negro. Essa aproximação foi fazendo eu mudar a minha estética. A minha estética é cada vez mais preta. E é assim mais ... e esse é um ... e agora você falou um negócio interessante... que isso gerou um grande

desconforto. 'Por que ... Ah, esse cabelo?' ... 'Você vai pentear esse cabelo'... Ué, mas ele está penteado do jeito que eu gosto. 'Ah, o seu cabelo está seco' ... eu falei: 'ele é seco'... 'Por que você não faz isso?' ... Mas é isso aí. (ABDIAS, 2019)

Nota-se que não são somente as indumentarias utilizadas por alguns servidores negros que causam aversão de alguns servidores do Ifes. A forma estética adotada por Carolina e Abdias também causa uma certa repulsa. Algumas “piadas” ou “brincadeiras” foram feitas por alguns servidores no intuito de desqualificar e causar danos aos servidores negros (SCHUCMAN, 2014; COUTINHO, 2003). Pode-se identificar isso a partir dos relatos expostos por Carolina e Abdias a respeito do que foi expresso a eles quando começaram a usar os seus cabelos da forma natural, sendo: “O que que aconteceu com você pra tá usando cabelo assim agora?”; “Nossa! Mas você não deveria usar o seu cabelo assim”; “Por que que você está fazendo isso”; “O que que você quer provar com esse cabelo?”; “Nossa! Você é corajosa mesmo hein”; “Por que ... Ah, esse cabelo?”; “Você vai pentear esse cabelo”; “Ah, o seu cabelo está seco” e “Por que você não faz isso?”. Nota-se que, para assumir a sua negritude, os entrevistados precisaram enfrentar situações nas quais atos discriminatórios contra eles foram aflorados por aqueles que se achavam no direito em não concordar que alguém assuma a estética africana. Com isso, buscaram diminuir e desqualificar o cabelo crespo por meio de “piadas” ou “brincadeiras” para poderem legitimar essas práticas discriminatórias individualizadas (SCHUCMAN, 2014; TEIXEIRA, 2015; COUTINHO, 2003). Identifica-se também que, ao usarem seus cabelos crespos da forma natural, Carolina e Abdias desempenharam um papel muito relevante no sentido de dar mais visibilidade e tornar mais representativa a presença de negros no Ifes. Isso demonstra que os servidores buscam se firmar enquanto negros, além de mostrar que não estão a favor dos padrões estéticos estabelecidos pela sociedade brasileira, que menosprezam e prejudicam a população negra.

Dentro do contexto proposto nesta categoria, constata-se que práticas discriminatórias contra alguns servidores negros do Ifes foram identificadas. Nota-se que alguns servidores se utilizam de brincadeiras, piadas ou comentários que desprestigiavam e menosprezavam os servidores negros no ambiente

organizacional do Ifes somente por eles serem negros. Isso mostra a existência de práticas discriminatórias contra os servidores negros em alguns ambientes da instituição (OEA, 2013; COUTINHO, 2003; TEIXEIRA, 2015). No que se refere a essas práticas discriminatórias, Milton e Antonieta apresentaram situações em que presenciaram o desprestígio e o menosprezo de dois servidores negros por outros servidores no ambiente organizacional do Ifes, sendo elas:

- Eu já vi assim... após a reunião..., no ambiente informal..., 'Ah! aquele cara fala demais porque ele se acha o coitado porque ele é preto'. 'Se ele fosse branco ele não dava aquela opinião'. Mas no ambiente formal, onde corre risco de ter uma ata, de ter registro não vejo não. (MILTON, 2019)

- Já vi sim. Com o professor de educação física que é um negão. O que que acontece... porque todo mundo está no ar condicionado... educação física está lá fora mundo lá fora... Então, ele chegou comentando... Não... aqui teve problema no ar condicionado aí... ai ele chegou e falou assim: 'pois é, isso é para vocês sentirem o que eu passo lá fora... vocês estão reclamando aqui dentro... eu sempre estou do lado de fora sem ar condicionado, sem nada'... ai veio aquela piada 'Pudera! Você escolheu educação física e ainda é negro né... você tem que aguentar isso' ... Então, ele falou assim... ele ficou muito chateado e falou assim: 'Pois é, mas ainda bem que agora vocês estão sabendo o que eu passo lá fora' ... Interessante! ... Assim... 'Ah! Você é educação física, você é negro, você aguenta isso'. (ANTONIETA, 2019)

Verificando o evidenciado acima, nota-se que Milton apresenta um fato em que um servidor comentou que o servidor negro, além de falar demais, fica dando uma de coitado apenas por ser negro e, com isso, a sua opinião não deveria ser levada em consideração. Identifica-se a partir desse fato que esse servidor praticou um ato discriminatório por meio da discriminação indireta, pois, desqualificou o posicionamento colocado pelo servidor somente por ele ser negro (OEA, 2013; COUTINHO, 2003). Já Antonieta demonstra em sua narrativa que, ao colocar o seu sofrimento diário devido ao calor constante que ele sofre em seu ambiente de trabalho, um servidor negro foi menosprezado por um outro servidor somente porque o último achava que o seu curso de formação não possuía relevância e por ele ser negro. Destaca-se que, apesar dos dois servidores ocuparem cargos do mesmo nível no Ifes, ocorreu um tratamento diferenciado do servidor apenas pela sua cor da pele, caracterizando a manifestação individual do racismo neste caso (COUTINHO, 2003; TEIXEIRA, 2015).

Ainda dentro desse contexto, outras duas situações evidenciadas foram as relatadas por Patrocínio e Conceição. No primeiro caso, o próprio Patrocínio apresenta uma

situação em que entrou na “brincadeira” para poder não deixar o seu gestor em uma situação embaraçosa. Já na segunda narrativa, Conceição demonstra um contexto em que o servidor negro faz piadas e brincadeiras de si mesmo no intuito de demonstrar que as suas habilidades. Verifica-se isso nas falas apresentadas em seguida:

- Só uma piadinha só, mas eu até entrei na piada. O meu chefe uma vez entrou na sala ... Aí, tinha eu e outro rapaz branco... Aí, ele perguntou assim: ‘Quem que eu escolho?’ ... Ele queria fazer brincadeira só que ele ficou com receio... Aí, eu já conhecia ele desde a época que eu era estagiário... Aí, eu entrei na brincadeira dele. Aí, eu falei assim: ‘Você quer um ao ponto ou o que passou do ponto?’ ... Aí, ele se rachou de rir. Não esperava que eu fosse falar alguma coisa. (PATROCÍNIO, 2019)
- Eu não. Porque para mim isso é indiferente. Para mim, pode ser roxo, azul, amarelo ... é igual. Mas já vi comentários, mas do próprio negro. Dele mesmo zoando ele. [Isso aqui dentro do Ifes?] Sim, dentro do Ifes. [Tem algum exemplo do que a própria pessoa fala?] É o que eu te falei... Você tem um estereótipo também ... daquele... ‘Ah! Aquele negro é malandro, é zoeira’ ... O perfil da pessoa. [Mas a pessoa se autodeclarar que ela é malandra, essas coisas assim, ou alguém falou isso dela?] Não. Dela mesmo. [Ela usa isso como uma coisa boa? ... nesse sentido?] Sim. Numa forma boa. Numa forma... não sei se é fazer piada... não tem quando você faz piada de você mesmo? ‘Ah, para as pessoas não falarem, então eu vou falar’. [Você acha que isso é uma forma de se esconder ou algum outro motivo?] Pode ser uma forma de defesa... E tira por menos. (CONCEIÇÃO, 2019)

Nota-se que, nos dois casos apresentados, os servidores negros utilizam-se de piadas ou brincadeiras para “evitar constrangimentos” ou para mostrar a sua “esperteza”. Mas para que isso acontecesse, eles usaram de artifícios que se configuram em práticas de discriminação racial (COUTINHO, 2003), mesmo que não tivessem essa intenção. Patrocínio (2019), ao fazer a seguinte declaração: “Você quer um ao ponto ou o que passou do ponto?”, coloca o servidor branco como “ao ponto” e servidor negro como “passou do ponto”. Essa colocação deixa servidor negro em posição de desvantagem em relação ao branco, pois atribui ao negro algo pejorativo (OEA, 2013; COUTINHO, 2003), que é ter passado da hora ou tempo certo. Identifica-se que o relato de Conceição também demonstra algo que menospreza os negros. Pois, a frase, “Ah! Aquele negro é malandro, é zoeira”, traz disfarçada em si que o negro é preguiçoso, vagabundo, vadio ou espertalhão, sustentando, assim, os estereótipos enraizados na sociedade brasileira (JACCLOUD; BEGHIN, 2002; BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009). Observando esse cenário, vale-se destacar que os servidores negros têm que adquirir ciência de que essas piadas não são apenas brincadeiras, mas um instrumento de propagação e

perpetuação de estereótipos negativos a respeito de membros da população negra no Brasil, contribuindo, desta forma, para que os brancos continuem em posições de vantagem em detrimento do negro.

4.4 COMPORTAMENTOS E AÇÕES INDIVIDUAIS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NAS PRÁTICAS DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Objetivo desta categoria é demonstrar as experiências nas quais os servidores negros sofreram, presenciaram, ou ouviram relatos de outros servidores a respeito de algum ato direto de constrangimento, ameaça, impedimento, xingamento, agressão física, humilhação ou tratamento diferenciado no Ifes, somente por ser negro. Dentre as respostas obtidas nas entrevistas com os 20 participantes da pesquisa, identificou-se que, a respeito do questionado acima, 18 afirmaram que nunca sofreram, 1 presenciou e 1 ouviu relatos. Apesar de alguns dos entrevistados terem apresentado algumas situações que sofreram ou presenciaram um tratamento diferenciado por serem negros, pode-se identificar que algumas delas não estavam relacionadas ao questionamento feito nessa categoria. Por isso não foram considerados para a análise.

Após a apreciação de todos os relatos obtidos no decorrer das entrevistas, evidenciou-se que muitos entrevistados não relataram situações em que foram praticadas ações conscientes, intencionais e diretas de discriminação contra eles ou contra algum outro servidor negro do Ifes (COUTINHO, 2003; JACCOUD; BEGHIN, 2002; MOREIRA, 2017). Isso pode ser mostrado por meio das colocações dos participantes da pesquisa expostas na sequência.

- Não, em absoluto. Em relação a isso, eu não devo e nem tenho que declarar não. No dia a dia e na convivência eu nunca vi não. Sinceramente. (ADÃO, 2019)
- Eu nunca cheguei a ouvir relatos né até porque... é... vamos dizer... de servidores negros, tinha eu ... mais... dois... dois no máximo. Nós éramos três... três quatro no máximo. (REBOUÇAS, 2019)
- Então. Eu nunca tive esse contato explícito. Porque, como eu te falei, pela minha aparência, eu sou mais clara do que o normal. E eu também nunca tive uma proximidade de convivência com pessoas negras porque nos meus setores, geralmente, são pessoas da minha cor e tal. (CONCEIÇÃO, 2019)
- Direto, não. Mas, até porque, eu acho que as pessoas têm noção de que, se tivesse um ato racista direto comigo, era daqui para Polícia Federal.

Então, não não ... Acho que a gente teria um problema maior. Mas eu já ouvi brincadeiras e eu tive que cortar na lata. (CAROLINA, 2019)

Apesar de relatar que não sofreu nenhum tipo de discriminação racial de forma intencional, consciente e direto no ambiente organizacional do Ifes apenas por ser negro, Solano, contrariamente ao manifestado pelos entrevistados acima, afirma que teve contato com alguns relatos de servidores negros que denunciavam ter sofrido racismo na instituição. Por trabalhar em um setor que recebe denúncias dos mais variados tipos e formas, não pode expor nenhuma das situações por serem sigilosas e também por não ter permissão para apresentá-las. Confirma-se isso a partir da sua fala abaixo.

Então, dentro do setor, a gente recebe diversas denúncias. Não que eu, particularmente, tenho presenciado, mas, pelo setor que eu tô, a gente recebe denúncias de racismo, tanto institucional quanto direcionado para alunos, para servidores sim. Então, já tive contato com relatos, não com caso concreto necessariamente. [Você não poderia citar o caso por que é sigiloso?] Exatamente. Não poderia citar e nem lembro também. [Você vê com uma frequência esse tipo de denúncia?] Não. Não é frequente. Ocorre, mas não é uma frequência alta. Eu diria que, talvez, alguns poucos por ano. (SOLANO, 2019)

Com base no exposto por Solano, constata-se que há um setor específico no Ifes destinado a receber, registrar e tratar as mais diversas denúncias, inclusive aquelas em que os servidores e alunos sofrem racismo em seu ambiente organizacional. Solano, por trabalhar nesse setor, afirma que já teve contato com alguns relatos em que servidores ou alunos sofreram discriminação racial no Ifes (JACCOUD; BEGHIN, 2002; SANTOS, 2000), mas ele não poderia expor os acontecimentos por serem sigilosos e também por não recordar. O entrevistado admite que há registros que estão relacionados a manifestação individual e institucional do racismo no ambiente organizacional do Ifes (SCHUCMAN, 2014; TEIXEIRA, 2015; LAWRENCE; KELEHER, 2004; SANTOS, 2013), pois ele já teve contato com denúncias nesse sentido. Além disso, observa-se que, apesar da instituição possuir um setor destinado a receber denúncias, Solano assume que são feitos poucos registros a respeito da manifestação do racismo no ambiente organizacional do Ifes durante cada ano.

Ainda dentro desse contexto, verifica-se que Lima afirma ter presenciado uma situação em que um servidor praticou um ato direto de xingamento contra um outro

servidor negro em um momento de intervalo para o café. Apesar de ter assistido e estar presente na ocasião, o entrevistado também admite não ter sofrido nenhum tipo de discriminação direta em seu convívio com outros servidores no Ifes. Ao relatar o fato em que o servidor negro foi insultado verbalmente por outro servidor, Lima expõe o seguinte:

Foi num momento de café já ... aí já tava acontecendo é brincadeira... eu meio que cheguei ali né. E aí, tava rolando uma questão de apelido. Um chamou outro de 'Tchola', meio que baitola né... aí o outro 'ah, seu macaquinho' ... Então, assim, os dois estavam se ofendendo naquela situação. [...] Mas ficou... entra naquele campo né. É lógico que nunca só uma brincadeira né, mas parecia ser uma brincadeira né. Sei lá. Por ter chamado o outro meio que de macaco assim. Mas eram 2 servidores brincando entre eles e um apelidou um outro, e um desses foi macaco. Mais ou menos esse tipo de expressão. (LIMA, 2019)

Apesar de relatar que os dois servidores estavam brincando entre si em um momento de descanso, percebe-se que houve um ato discriminatório racial direto a partir do momento em que o servidor negro foi xingado de “macaco” pelo outro servidor, demonstrando um tratamento desfavorável ele baseado em sua cor (COUTINHO, 2003; JACCOUD; BEGHIN, 2002; MOREIRA, 2017). Identifica-se que, nesta situação, a manifestação individual do racismo foi revelada por meio da forma ofensiva de “brincadeira”, praticada diretamente por um dos servidores, que diminuiu ofensivamente o servidor negro por conta da sua raça (TEIXEIRA, 2015; SCHUCMAN; 2014). Nota-se que essa alegação de que é uma “brincadeira”, além de apresentar um cunho racial, contribui para que atitudes ou comportamentos discriminatórios possam ser reproduzidos cotidianamente.

Mesmo tendo afirmado que nunca sofreu nenhum tipo direto de tratamento diferenciado por ser servidor negro no Ifes (COUTINHO, 2003), Firmina, em uma determinada parte dos seus relatos, apresenta a seguinte fala:

Mas eu tenho alguns colegas que não falam bom dia, mas não tem, né? ... eu tento cumprimentar. Eu já tive... algumas pessoas... como eu já trabalhei em vários campi, algumas pessoas... eu já tive uma sensação... às vezes dá impressão que... 'ah, não fala comigo'. Mas será que é porque sou negra? Não sei. Às vezes, eu tenho essa sensação. Mas outras vezes a pessoa realmente não gosta, é antipática, né. (FIRMINA, 2019)

Observa-se que, apesar de tentar cumprimentar alguns servidores que trabalhavam no mesmo ambiente do Ifes, Firmina assume que alguns deles não respondiam reciprocamente a sua saudação diária. Além disso, ela admite ter a sensação que algumas pessoas não falam com ela no ambiente organizacional do Ifes. Observando esse cenário, nota-se que Firmina fica em dúvida ao busca identificar o motivo pelo qual ocorre esse tratamento diferenciado, sendo isso motivado ou não por ela ser negra (JACCOUD; BEGHIN, 2002; MOREIRA, 2017). Caso esse distanciamento seja causado somente por ela ser negra, pode-se considerar que Firmina sofreu uma rejeição ostensiva por alguns servidores que é gerada exclusivamente por sua condição racial, caracterizando, assim, a manifestação individual do racismo por meio da discriminação direta (TEIXEIRA, 2015; SCHUCMAN; 2014; COUTINHO, 2003).

Por fim, ainda dentro do contexto proposto nesta categoria, observa-se que o Abdias e a Carolina, como ocupam os cargos de professor na instituição, passaram por situações em que não foram reconhecidos como tais somente por serem negros (COUTINHO, 2003; JACCOUD; BEGHIN, 2002). Isso pode ser identificado por intermédio de suas narrativas apresentadas em seguida.

- Uma vez, em um determinado campus, que a pessoa... perguntou... Essa questão de achar que... eu não podia ser professor... não era professor... pai de aluno. Pensou que eu não era professor. [Você lembra o que ele falou na época?] Ela falou... perguntou ... Não!... Eu tava na sala dos professores ... apesar que ele... bem rápido mesmo... 'Ah! Eu queria falar com algum professor' ... e só tinha eu na sala Era a sala dos professores ... Eu falei: 'Eu sou professor'. Aí ele: 'Ah! você é professor?' ... E assim... O interessante é que o campus tá numa cidade que tinha muita gente negra, mas ... e... Ficou muito claro que: 'Não! estou procurando um professor' ... e ... E lá só tinha... na época ... só tinha eu e outro professor negro que entrou logo depois. (ABDIAS, 2019)

- Uma coisa que eu escuto com frequência é ... eu não tenho cara de doutora. Então, eu acho assim... é... 'Nossa professora! Você não parece ter tanto'. E, assim, ... esse, 'não parece ter tanto', quer dizer: 'Nossa! Eu não eu esperava uma pessoa negra nesse cargo ou tendo passado num concurso público', esse tipo de coisa. Então, eu acho que tem essa visão. Já ouvi isso de colegas, de alunos, dos mais diversos cargos ... tipo... ou então ... é... 'Nossa! Nem parece que você já fez tantas coisas'. Então, assim..., a gente escuta muito isso. (CAROLINA, 2019)

Mediante ao relatado por Abdias, observa-se que, apesar de estar fazendo suas atividades na sala dos professores e ser a única pessoa presente naquele ambiente, houve o tratamento diferenciado e um desmerecimento do servidor negro, por parte

do pai do aluno, por não acreditar que ele seria professor apenas por ser negro (COUTINHO, 2003; MOREIRA, 2017). Nota-se ainda que, apesar do Abdias já ter expressado que era professor, o pai do aluno, surpreso com a posição alcançada pelo servidor negro, precisou confirmar se ele realmente era um professor da instituição. Ainda nessa linha, verifica-se que Carolina, em alguns casos, não é reconhecida por alunos ou, até mesmo, por outros servidores do Ifes como uma pessoa que passou em um concurso público, cursou doutorado e que ocupa um cargo de gestão na instituição. Essa surpresa se dá somente por ela ser uma pessoa negra (JACCOUD; BEGHIN, 2002; COUTINHO, 2003). Avaliando o exposto por Abdias e Carolina, nota-se que os fatos apresentados demonstram o tratamento diferenciado e a desvalorização dos servidores negros em detrimento dos brancos, pois mantem a crença que os negros são inferiores e não podem ocupar certos espaços, evidenciando, desta forma, a manifestação individual do racismo na instituição pro meio da discriminação direta (TEIXEIRA, 2015; SCHUCMAN, 2014; COUTINHO, 2003; MOREIRA, 2017; JACCOUD; BEGHIN, 2002).

4.5 INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Os propósitos desta categoria é apresentar as ações que visam criar procedimentos administrativos que contribuem para o ingresso de servidores negros na instituição ou fomentem a promoção da igualdade racial no Ifes. Observa-se que os 20 participantes da pesquisa não conseguiram identificar nenhuma iniciativa interna do Ifes que visasse a elaboração de diretrizes administrativos no intuito de colaborar com a entrada de negros como servidores públicos efetivos na instituição. Dentro desse cenário, destaca-se que a não identificação dessas iniciativas pelos servidores negros se dá pela existência do racismo, pois ele é um processo em que condições históricas, econômicas e sociais culminam na naturalização e legitimação da subalternidade da população negra, fazendo com que isso seja reproduzido pela sociedade de alguma maneira por meio de ações conscientes e inconscientes (ALMEIDA, 2018). Ou seja, os servidores negros não conseguem identificar iniciativas que colaboram com o ingresso de negros no Ifes como servidores públicos efetivos, pois a não existência dessas iniciativas é considerada como “normal” em uma sociedade em que o racismo é algo estruturante das relações

sociais e da formação dos sujeitos. Ainda dentro do contexto proposto nesta categoria, nota-se que os participantes da pesquisa também não constataram nenhuma atividade no sentido de promover a igualdade racial na instituição. Pode-se verificar isso a partir das falas de alguns dos entrevistados expostas abaixo:

- Eu acho que nem passa pela cabeça dos gestores a criação de procedimentos administrativos que contribui para a entrada de servidores negros. Eu acho que existe essa cota aí... é o que veio do Governo Federal a anos atrás e eles seguem o que vem de lá. (CRUZ, 2019)
- Os que eu vejo são para atender a legislação basicamente. Não tem nenhum outro específico. (SOLANO, 2019)
- O que eu vejo é voltado pra questão legal né, que é a lei 12990, que tem que ser cumprido né. Então, assim, do ponto de vista legal sim. Até porque a gente tem que atender aquele 20% de candidatos negros né, pelo menos ofertar as vagas. Então, isso é feito sim. (LIMA, 2019)
- Eu acho que só a questão da... não é nem do Ifes, né? ... Foi imposição legal das cotas nos processos seletivos e concursos públicos que a instituição realiza. Então, por parte da instituição isso não né. É o que vem em cima vem com aquela rubrica: cumpra-se. Então, não existe aqui dentro. (LINO, 2019)

Explorando os relatos acima, identifica-se que as ações citadas pelos entrevistados estão voltadas a atender o exigido pela Lei 12.990/2014 que determina a reserva de 20% de vagas para negros em concursos públicos federais, tendo em vista a formação étnica da população brasileira e a diversidade na Administração Pública (BRASIL, 2014). Vale-se destacar ainda que, conforme frisado por Elisa, “se não existisse essa obrigatoriedade, seria muito mais difícil. A gente iria ver muito menos negros servidores”. Já em relação a adoção de práticas que visam a elaboração de normas administrativas que promovam a igualdade racial no Ifes, observa-se os seguintes relatos:

- Não. Eu nunca participei de nenhum grupo que se reuniu dentro do campus para discutir sobre essa questão de igualdade nem de gênero e nem racial. Mas enquanto servidor público, as próprias demandas não tiveram nenhum assunto relacionado a isso. (RUTH, 2019)
- Na questão da igualdade eu desconheço. Se eles estão fazendo, não está sendo divulgado ainda ou não sei se está sendo elaborado. (CONCEIÇÃO, 2019)
- Num olhar de gestão aqui, te confesso que eu não consigo ver. Consigo ver no campus nas discussões, porém, mais ampliadas não só de servidores. Uma discussão um pouco mais aberta a comunidade acadêmica como tudo. Mas não uma política específica. (LIMA, 2019)

Considerando que os negros representavam 62,5% do total da população do Espírito Santo (PNAD CONTINUA, 2019) e que a representatividade da população

negra no serviço público federal é de 26,4% (ENAP, 2014), nota-se que a falta de mecanismos administrativos, que contribuem para o acesso de negros e promova a igualdade racial na instituição, revela a presença da manifestação institucional do racismo por meio da discriminação indireta, pois reproduz no ambiente organizacional do Ifes os obstáculos formais existentes nas relações sociais no Brasil (SANTOS, 2013; JACCOUD; BEGHIN, 2002).

4.6 ASCENSÃO PROFISSIONAL, CARGOS DE GESTÃO E REMUNERAÇÕES

Demonstrar o pouco esforço dos gestores do Ifes no sentido de contribuir para que os servidores negros possam ascender profissionalmente e para ocupar cargos de gestão, para além de evidenciar que os cargos ocupados pela maioria dos servidores negros são os que possuem as menores remunerações, são os objetivos desta categoria. Em relação ao primeiro item, percebe-se que 17 dos 20 entrevistados admitiram não ter conhecimento sobre algum tipo de empenho dos gestores no sentido de promover a ascensão profissional dos servidores negros. Entre os relatos daqueles que consideraram a existência dessas práticas no Ifes, destacaram-se os seguintes:

- De modo geral, eu acho que não tem um plano, um trabalho. Mas eu posso falar por mim. Eu fui muito incentivado pela minha gestão a estudar e, inclusive, facilitar isso para mim. Então, a minha gestão ajudou muito quanto a isso aí. No desenvolvimento, capacitação eu tive muita ajuda em particular. De modo geral eu não sei, não tenho esse conhecimento. (ADÃO, 2019)

- Eu entendo que a instituição investiu muito em mim em termos de formação, de capacitação, principalmente na área de gestão de pessoas. E o tempo que eu fiquei aqui, foi ofertado curso ou partiu de mim mesmo a solicitação e foi autorizado. O próprio mestrado quando eu fiz, eu fiz um ano com afastamento né das minhas atividades. Então, assim, eu entendo que a instituição investiu muito em mim e eu tento dar o retorno que eu posso. (LIMA, 2019)

Observa-se que as ações demonstradas acima foram tomadas no intuito de contemplar apenas esses dois entrevistados, não havendo, assim, uma prática conjunta para tornar possível a ascensão profissional dos servidores negros do Ifes como um todo. Dentro desse cenário, observa-se que, de modo geral, as oportunidades são ofertadas aos servidores negros do Ifes de maneira precária ou

quase inexistente, sendo um reflexo da manifestação institucional do racismo que subordina a democracia e o direito às imposições do racismo (GELEDÉS, 2013).

Em relação a promover ações para que os negros ocupem cargos de gestão no Ifes, afirma-se que todos os participantes da pesquisa consideram que não existe qualquer esforço dos gestores do Ifes em agir nesse sentido. Essas ausências podem ser identificadas a partir das narrativas expostas a seguir.

- Não que eu conheça e eu não creio que tenha também não. Nunca vi movimento nenhum... nem se pensar nisso assim não. [...] É como eu disse em algum momento atrás, eu creio que eles não vejam isso como uma necessidade ou como algo relevante que se deva considerar. É algo assim... Desculpa a expressão, mas é assim... É indiferente. É indiferente. 'Você está aí, você né negro ... mas pra a gente ... Não há um esforço no sentido de ter essa valorização não. (GAMA, 2019)

- Eu acredito que não. Eu nunca enxerguei esse esforço desde que eu entrei aqui como servidor ... que o público negro passe a assumir cargos de gestão. Eu acho que não é porque ... eu acho que ninguém acha que é necessário. Posso até estar sendo ingênuo na minha resposta. Mas assim ... Eu acredito que seja por causa disso. (PATROCÍNIO, 2019)

- Acho que eles nem cogitam essa parte. Eles nem pensam em fazer nenhum esforço. Eu não vejo nenhum esforço. Na verdade, sinceramente, eu acho que é aquele racismo mais velado. Aquele preconceito velado. Então, assim. Você acaba escolhendo outras pessoas nem é pela competência em si, mas porque as pessoas, por exemplo, ... Geralmente os professores que são os coordenadores de cursos... Se você olhar a quantidade de professores que você tem negros, são bem menos que os professores brancos. Então, assim. Quem vai ocupar os cargos de coordenadora, geralmente, são os professores brancos. Apesar que aqui a gente tem 3 professores que são coordenadores. Mas os setores em si. Se você fizer um levantamento aqui, a maioria das pessoas são brancas e, até nos cargos de administração, são as pessoas brancas que ocupam espaços. (RUTH, 2019)

- Não. Eu não vejo isso não. Porque o racismo institucional está colocado. Um lugar de gestão historicamente ... sempre foi ocupado por pessoas brancas, homens e héteros. [...] Agora o fato de ter sido um monte de gente na gestão como diretor e a maioria foram homens, héteros ... e brancos é porque o racismo institucional ... esse poder, não é? ... não existe equidade racial no Instituto Federal na gestão. É tudo branco. Homem, principalmente. (AUTA, 2019)

Examinando os relatos acima, nota-se que Gama e Patrocínio opinam que, na visão de alguns gestores e de outros servidores, não são consideradas necessárias e relevantes as iniciativas que contribuem para que os servidores negros ocupem cargos de gestão no Ifes. Já Ruth e Auta afirmam que a maioria dos cargos de gestão do Ifes estão ocupados por pessoas brancas, podendo ser essa a causa da falta de atitude nesse sentido. Dentro desse contexto, vale-se destacar também que apenas 10 dos 20 servidores negros entrevistados afirmaram que já foram ou estão

nomeados em cargos de gestão no Ifes. Nota-se que apenas 2 deles realmente já foram nomeados em cargo de alta gestão na instituição, atuando como diretores. Já os cargos ocupados pelos demais, em sua grande maioria, estão no nível das coordenadorias dos setores ou dos cursos ofertados nos seus respectivos campi, não tendo, assim, um grande poder de decisão nas ações institucionais a serem adotadas no Ifes. A partir do cenário apresentado acima, constata-se que a falta de ações da alta gestão, no sentido de dar possibilidades para que os servidores negros possam ocupar cargos com alto poder de decisão na instituição, demonstra a existência da manifestação institucional do racismo, pois essa prática corrobora para que a sub-representação de servidores negros nesses cargos continue (CFP, 2017).

Tendo em vista que apenas 24,7% dos negros ocupam cargos de assessoramento superior e direção no serviço público federal, sendo 60,6% ocupados por brancos (ENAP, 2014) e o exposto anteriormente, evidencia-se que a falta de medidas que promovam a ascensão dos servidores negros aos cargos de gestão reforçam as situações de desvantagem que já existem entre negros e brancos na sociedade brasileira revela a presença da manifestação institucional do racismo no Ifes (SANTOS, 2013), pois, a discriminação indireta, faz com que a raça seja o motivo pra que as oportunidades de crescimento profissional dos negros nas instituições diminuam (MOREIRA, 2019). Ainda sobre a existência de atitudes da alta gestão nesse sentido, Conceição e Lima fazem a seguintes colocações:

Não. Eu não vejo isso. É porquê ... é ... Eu acho que independentemente da cor é uma questão muito política. A gente vê muita política dentro do Ifes para você acender, para você ter um cargo alto assim. Além da política, que é independente de cor, eu vou dizer assim ... é mais questão, assim, de relação entre as pessoas ... Eu vejo também... na questão de... pessoas que têm cargos inferiores, cargos de nível fundamental e médio por exemplo. Eu não posso ser diretora geral porque fizeram uma regulamentação que só quem pode ser diretor geral são os professores ou pessoas com cargos de nível superior. Onde está a igualdade aí? Independente do gênero, de cor ou o que seja, eu já fui cortada e já houve uma exclusão aí. Então, esse é uma coisa que transcende. (CONCEIÇÃO, 2019)

- Especificamente, eu não diria nem que pra negro e também para servidor que não é negro. Agora! Tem fatores mais isolados que a gente não tem como desconsiderar que tem sim uma questão política meramente ali coloca. Porque ... alguma afinidade ... é amigo de alguém, enfim. (LIMA, 2019)

Verifica-se que Conceição e Lima também concordam que não há um planejamento ou qualquer iniciativa que vise a ascensão dos servidores negros para os cargos de gestão no Ifes. Consideram ainda que a questão política é um fator que também contribui para que somente alguns servidores possam ter certos benefícios e, com isso, consigam ocupar cargos de gestão na instituição. Essa questão política demonstra a manifestação institucional do racismo por meio da discriminação indireta. Identifica-se que, uma vez que ela é uma prática ou um critério aparentemente neutro, a questão política contribui para que alguns servidores, como os negros, não tenham acesso a certos espaços e não possam ascender para os cargos de gestão do Ifes (MOREIRA, 2019; SANTOS, 2013; OEA, 2013). Além disso, os entrevistados destacam ainda que, em alguns casos, esse tipo de “auxílio” é destinado apenas para aqueles servidores que possuem laços de amizade ou são muito próximos aos os membros da alta gestão da instituição. Nota-se ainda que, conforme destacado por Conceição, existem algumas barreiras legais que impedem que os servidores do Ifes, que ocupam cargos de níveis fundamental ou médio, sejam nomeados para os cargos de diretores gerais dos campi ou, até mesmo, se candidatar ao cargo de reitor.

Dentro do contexto apresentado acima, verifica-se que a Medida Provisória 914, de 24 de dezembro de 2019, que dispõe sobre o processo de escolha dos dirigentes dos institutos federais, por meio dos seus artigos 4º e 8º (BRASIL, 2019), impõem barreiras para que alguns servidores não ocupem os cargos da alta gestão do Ifes. Contata-se que somente aqueles servidores que ocupam cargos efetivos da carreira de docente podem ocupar o cargo de reitor. Já o cargo diretor geral do campus, pode ser ocupado pelos servidores efetivos da carreira de docente ou por aqueles que são ocupantes de cargos efetivos de nível superior da carreira de técnicos administrativos. Tendo em vista que os negros ocupam 50,5% dos cargos de nível fundamental, 31,8% dos cargos de nível médio e apenas 19,6% ocupam cargos de nível superior no Poder Executivo Federal (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015), pode-se afirmar que essas leis ou regras existentes, mesmo que pareçam neutras e não direcionadas aos servidores negros do Ifes, acabam reforçando as situações de desvantagens presentes na sociedade brasileira por intermédio da discriminação indireta (JACCOUD, 2008; MOREIRA, 2019). Pois, conforme apresentado acima, a maioria dos negros ocupam cargos de nível fundamental ou médio, tornando-se

impossível que eles cheguem a um cargo da alta gestão, como por exemplo: reitor ou diretor geral do campus. Com isso, pode-se afirmar que a manifestação institucional do racismo está presente no Ifes, pois ele é relevado por intermédio de políticas injustas e de estratégias que estão presentes nas instituições públicas, sendo elas explícitas ou não, que dificultam que medidas que visam a equidade racial em seu ambiente organizacional sejam adotadas, dificultando a presença de negros em alguns espaços (SANTOS, 2013; LAWRENCE; KELEHER, 2004).

O segundo item investigado nesta categoria demonstra que os cargos ocupados pela maioria dos servidores negros do Ifes são os que recebem as menores remunerações. Observa-se que 16 dos 20 entrevistados reconhecem que a maior parte dos servidores negros ocupam cargos que recebem as menores remuneração. Com relação aos participantes da pesquisa que tiveram opiniões diferentes destes, destacam-se os relatos de Patrocínio e Lino que, ao serem questionados se os cargos ocupados pela maior parte dos servidores negros do Ifes têm as maiores remunerações, apresentaram as seguintes falas:

- Não. É igual. É igual. É igual. O problema de acesso a esses cargos mais remunerados é um problema geral para todos que pertencem a uma outra classe, não é uma classe de cor não, é uma classe social. (ASSIS, 2019)
- Pois bem. O servido passa por uma determinada carreira e ela já tem fixada o teto remuneratório legal e as condições. Então, assim, falar que ele tá ganhando o que ele deveria ganhar, eu acho que ele... é sim. Ele tá ganhando o que ele deveria ganhar porque legalmente é aquilo que ele poderia ganhar. [...] Aqui a gente não tem essa flexibilidade para tá remunerando de maneira diferente as pessoas. Então, fica muito assim dentro da caixinha né. Se eu fosse estender um pouco para cargos de direção, que é uma coisa que agregaria valor do salário dele mesmo que temporariamente, eu falaria que aí não. Acho que não tem nenhuma observância a questão da cor, da raça do indivíduo com relação à ocupação desses cargos. Se eu não me engano agora, fazendo uma visão geral das questões de direção, eu não tô enxergando nenhuma pessoa que seja negra nesses cargos hoje... da alta direção né. (LINO, 2019)

Nota-se que Assis afirma que a remuneração recebida pelos servidores negros não são as maiores e não são as menores, sendo igual ao recebido pelos demais servidores. Além disso, alega que os servidores negros não conseguem ingressar em cargos com maiores remunerações devido a uma questão de classe social, desconsiderando a manifestação de qualquer forma de racismo na instituição nesse sentido. Já Lino admite que existe uma legislação que determina quais seriam as faixas e limites remuneratórias a serem recebidos pelos servidores públicos federais.

Com isso, os servidores negros do Ifes estariam recebendo o que é devido, pois ingressaram para um determinado cargo que, por lei, já tem sua remuneração definida. Para além disso, considera ainda que, mesmo alegando que a cor da pele não influencia na ocupação de cargos de direção, Lino não consegue identificar nenhuma pessoa negra que esteja ocupando um desses cargos de gestão.

Examinando o exposto por Patrocínio e Assis, nota-se que nenhum dos dois relatos considera as relações raciais no Brasil como sendo um obstáculo para que os negros não possam ingressar nos cargos que possuem as maiores remunerações ou assumir cargos ou funções que possibilitem um acréscimo em seus vencimentos, sendo essas barreiras manifestadas por intermédio discriminação indireta existente na instituição (COUTINHO, 2003). A partir disso, observa-se também que a manifestação institucional e estrutural do racismo faz com que muitas pessoas ainda concordam que há uma democracia racial no Brasil e, com isso, não acreditam que a raça é um fator que determina a diferença salarial entre os servidores negros e os brancos (ALMEIDA, 2018; SANTOS, 2013). Tendo isso em vista, nota-se que essa situação de desvantagem dos negros pode ser evidenciada a partir do fato de que os brancos recebem 74,34% a mais do salário mensal recebido pelos pardos e 79,87% do que é recebido pretos (PNAD CONTINUA, 2019), demonstrando que a questão racial interfere diretamente na composição dos salários recebidos pela população negra.

Com referência àqueles entrevistados que consideram que os servidores negros do Ifes ocupam cargos que recebem as menores remunerações em sua maioria, percebe-se que alguns deles consideraram que os cargos que recebem as maiores remunerações, como os de alta gestão por exemplo, são ocupados, em sua grande maioria, por servidores brancos, sendo um dos principais motivos que causam esse tipo de desvantagem aos servidores negros do Ifes. Pode-se identificar isso a partir das falas de Gama, Solano e Carolina expostas em seguida:

- Eu não sei te dizer o porquê, mas de fato ... De maneira geral, as diretorias, que são os cargos mais elevados que temos aqui no campus, são, predominantemente, ocupados por pessoas brancas. Se você olhar para as outras coordenadorias também, não é muito diferente não. (GAMA, 2019)

- Mas, pelo que eu vejo, principalmente, a maioria em cargos de chefia não são negros. Não saberia dizer se uma escolha simplesmente política. Não identificaria pelo menos, é claro, em princípio, que esse é um problema necessariamente em relação a cor. Mas é claro que, novamente, tenho noção que, às vezes, de forma velada, entre um negro e um branco a chance maior, até por questão de suposta credibilidade, talvez um branco seja escolhido para o cargo de chefia. Não acredito que, necessariamente, isso é feito de forma racional, mas há diversos outros fatores que influenciam na escolha de um gestor. (SOLANO, 2019)

- Olha só. Sobre essas questões, a gente tem vários pontos a analisar. Por exemplo: pra a pessoa ter um cargo de chefia no Ifes, por exemplo, a pessoa tem que ter passado no concurso e a gente sabe que negros e pardos, mesmo sendo maior parte da população brasileira, geralmente eles não têm acesso à concurso público. Começa aí a primeira peneira. Depois, alguns cargos ainda pedem titulação: graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado. E isso também é outro funil pra nossa população negra. E depois desses dois funis, ainda tem a questão da indicação. Muitos desses cargos mais altos ... Claro! reitor é eleição, diretor é eleição ..., mas os pró-reitores, a galera lá da reitoria, muitos dos cargos dentro do Ifes, por exemplo ... nos campi também são indicação. E aí? Será que os nossos negros serão indicados? Eu tenho as minhas dúvidas se é da mesma forma ... se os negros são lidos da mesma forma, justamente por causa esse racismo institucional. Então, a gente tem vários pontos a serem abordados. (CAROLINA, 2019)

Analisando as falas acima, constata-se que Gama afirma que, não somente os cargos da alta gestão, mas também aqueles de coordenadores são ocupados de forma predominante por servidores brancos. A partir da fala de Gama, percebe-se também a manifestação institucional do racismo na instituição, pois o racismo ali presente produz poder para os servidores brancos em detrimento dos servidores negros (LAWRENCE; KELEHER, 2004; CFP, 2017). Em consonância a isso, Solano considera que não há muitos servidores negros em cargos de chefia do Ifes. Além disso, demonstra que, em caso de indicações para ocupar cargos de gestão no Ifes, o servidor branco teria maior vantagem em detrimento do negro, pois considerariam que ele seria mais confiável em relação ao último, mesmo que isso acontecesse de forma irracional. Observando o relatado por Solano, vale-se destacar que o racismo faz com que, de alguma forma, a sociedade funcione de modo a reproduzir as condições de desigualdades das pessoas negras em detrimento das brancas, sendo isso algo normal ou racional (ALMEIDA, 2018), não quer dizer que essa dinâmica da sociedade seja boa e vantajosa para os negros.

Com base no exposto acima e levando em consideração que apenas 29,9% dos cargos gerenciais no Brasil são ocupados por negros (IBGE, 2019), percebe-se que esse tipo de desigualdade também está presente no Ifes. Pois, conforme afirmado

por Gama e Solano, a grande maioria dos cargos de gestão do Instituto são ocupados por servidores brancos, demonstrando a presença da manifestação institucional do racismo, por meio da discriminação indireta, que fortalece e demonstra que as situações de desigualdades produzidas nas relações raciais no Brasil também se repetem nas instituições (SANTOS, 2013; ALMEIDA, 2018).

Para além disso, Carolina considera que a falta de oportunidades e as barreiras que os negros encontram para ter acesso aos cursos preparatórios para concurso, às universidades, aos cursos de graduação e de pós-graduação, por exemplo, refletem no ingresso da população negra no serviço público federal. Verifica-se que esses obstáculos fazem com que os muitos negros optem em prestar os concursos do Ifes para os cargos de níveis fundamental ou médio, mesmo que tenham o nível de escolaridade maior do que o exigido no edital, e, em consequência disso, receberão as menores remunerações. Dentro desse contexto, nota-se que, apesar de ter aumentado para 50,3% o percentual de negros no ensino superior da rede pública no Brasil em 2018, os negros com o nível superior completo ganham por hora 45% a menos do que os brancos com o mesmo nível de instrução no país (IBGE, 2019). Como Gama, Solano e Carolina afirmam que há uma maioria quase que absoluta de servidores brancos nos cargos que possuem maiores remunerações, observa-se que o cenário apresentado acima se reflete no quadro de servidores do Ifes. Pois, a manifestação institucional do racismo presente no Ifes, por meios das normas ou leis que possuem os requisitos para a ocupação dos cargos disponibilizados, mesmo que não seja de forma intencional, faz com que a população negra tenha acesso limitado aos cargos que possuem as maiores remunerações por meio da discriminação indireta (SANTOS, 2013; COUTINHO, 2003), sendo isso um retrato das desigualdades raciais existentes na sociedade brasileira.

4.7 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS: DISPOSITIVO PARA COMBATER O PRECONCEITO E A DISCRIMINAÇÃO

Esta categoria tem revelado a ausência de esforços, por parte da alta gestão do Ifes, na formulação de políticas e revisão de normas ou procedimentos no intuito de reduzir os comportamentos preconceituosos e práticas discriminatórias em relação

aos servidores negros, observando, também quais seriam possíveis falhas que essas políticas, normas ou procedimentos institucionais apresentam. Observa-se que, dos 20 entrevistados, 14 deles não conseguiram identificar qualquer ação da alta gestão do Ifes que tenha esse intuito. Nota-se que apenas 6 assumiram ter conhecimento a respeito de alguma ação da alta gestão dentro do contexto. Essa falta pode ser identificada por meio de alguns relatos apresentados a seguir.

- Olha. É... da alta gestão específico pro negro eu não conseguiria te falar aqui que tenha não. Pode até ter, mas, pelo menos né, na estância que eu tô, não ... Talvez tenha acima. Mas o que eu vejo que tem, às vezes, é mais pela questão legal né. Por exemplo: a política de cotas do Ifes para ingresso do servidor. [...] Então, assim, quando se fala em política né, eu consigo falar um pouco mais né que é a área que eu atuo, que é a gestão de pessoas, tem sim alguma discussão. Agora eu não consigo falar assim: 'Ah, tem um projeto maior no âmbito da reitoria que é para esse público ... não. A gente vê que eles acontecem. Mas, assim, eu... não estou atuando nessas áreas ... acontecem né ... por alguém liberar, se interessar pelo tema ou até um gestor também. Mas eu não te falei, 'Ah, tem um documento institucional que os gestores discutiram e que a gente vai tratar isso aqui. (LIMA, 2019)

- Não! É ruim! ... A gestão quer ficar bem com todo mundo. Para a gestão fazer isso, ela vai tá tomando as dores da minoria. Ela não vai fazer isso. Ela quer ficar bem que todo mundo e vai querer chamar atenção do outro? Não. No máximo, talvez, vai conversar... 'Ah, para de zoar aquele cara e tal ... no máximo. Mas eu também nunca vi. Se faz, faz escondido, faz de boa lá no cantinho dele, mas não faz não. Gestão... eu passei por três e todas as três são do mesmo estilo. Não tem essa. Pode ser gestão de administrativo, gestão de professor e gestão de que não tem cargo, a pessoa quer ficar tranquila e não quer ter problema com ninguém. (CRUZ, 2019)

- Eu acho que não existe por, na minha visão, não existirem casos de racismo aqui dentro. Porque eu acho que existem canais como a ouvidoria, até a própria chefia... Eu acho que, até por onde eu passei, foram pessoas abertas para qualquer tipo de assunto. Eu acho que, se esse assunto caísse em pauta, não iria passar em branco em relação alguma atitude da instituição, mesmo que se fosse algo de forma mais pessoal ali para se tentar resolver o problema. Eu acho que isso iria acontecer. (ASSIS, 2019)

Identifica-se nas narrativas acima que ações da alta gestão, no sentido de criar políticas ou qualquer tipo de documento institucional que visem reduzir as práticas discriminatórias e comportamentos preconceituosos, não são identificadas por Lima, Cruz e Assis. O primeiro considera que existem ações espontâneas dos gestores, mas nada sendo registrado ou documento oficialmente na instituição. O segundo desconsidera qualquer tipo de atitude da gestão, pois, no máximo, irá resolver algum problema a respeito das relações raciais no ambiente organizacional do Ifes por de conversas informais. Já o último, afirma que não há medidas nesse sentido, pois não

existem casos de racismo na instituição e, caso ocorresse, teria como ser solucionado. Com base no exposto acima, nota-se que essa omissão da alta gestão em tomar qualquer tipo de medida no sentido de rever ou criar políticas institucionais que visam a redução do preconceito e dos atos discriminatórios, contribui para que a manifestação institucional do racismo (SANTOS, 2013), que reforça e mantém nas instituições as situações de desvantagens já existentes na sociedade brasileira, se refletido no Ifes, causando, assim, prejuízos aos servidores negros que lá trabalham (LAWRENCE; KELEHER, 2004).

Percebe-se que, apesar de uma parcela do total dos entrevistados ter declarado que há algum tipo de ação realizada pela alta gestão, que visa reduzir os atos preconceituosas e as práticas discriminatórias em relação aos servidores do Ifes, não foram identificados muitos relatos que pudessem demonstrar quais seriam essas atividades. Dentre eles, destacaram-se os apresentados por Solano e Auta, sendo demonstrados abaixo:

- Algumas. Acredito que existam. Recentemente a gente está com algumas campanhas de conscientização, de tratamento entre servidores, do tratamento de um professor com os alunos, mas não enxergo nelas, ainda, o tema específico sendo direcionado. É amplo. Eu acho que poderia ser abordado inclusive, mas eu não sei se não se aborda porque não tem, talvez, uma crise específica que comina na necessidade momentânea ou se por... sei lá. Aí é suposição mesmo... Talvez velar o tema e deixar como se não existisse. Não saberia dizer. Mas, assim, há ações de orientação servidores para um melhor convívio, mas não direcionadas para a temática. (SOLANO, 2019)

- Olha, a gente tem o PDI, Plano de desenvolvimento institucional, onde todos esses grandes temas, que dizem a respeito da cidadania, estão colocados. Não só a questão da educação das relações ético-raciais ... Como deve ser e quais são as diretrizes principais que nós devemos desenvolver. Então, existe um documento que orienta as ações... que orienta essas ações do Instituto Federal do Espírito Santo e tem texto que trata as questões das pessoas com deficiência, questão de gênero, tudo... inclusive para educação pelas relações étnico-raciais. Então a instituição tem isso no seu documento maior, que é o PDI, que até agora ... vai ser reavaliado porque é até 2019. Então, eu acredito que naquele momento foram várias as pessoas, inclusive estávamos presentes. Nós formulamos e colocamos algumas coisas ali já, que foram... foram... é... avançadas, como a criação dos Neabis. Mas tem outras coisas como rubrica, né... orçamento, dotação orçamentária... porque tem que... promover cursos, adquirir material para biblioteca, pros Neabis, etc. Mas existe sim, até porque está colocado no PDI, que é o documento maior... acredito que seja um dos documentos mais importantes da instituição... é ... essa a demanda. (AUTA, 2019)

Na exposição feita por Solano, verifica-se que ele afirma que existem algumas campanhas no intuito de conscientizar os servidores a respeito de alguns assuntos, mas nada voltado diretamente à diminuição das desigualdades raciais dentro da instituição. Além disso, ele supõe que o tema não é abordado nessas atividades realizadas no Ifes no intuito de manter o *status quo*. A partir disso, nota-se que a falta de abordagem do tema na instituição é uma maneira também de subordinar os direitos dos negros às necessidades do racismo, fazendo com que esses direitos não tenham existência ou existam precariamente, mostrando, assim, a manifestação institucional do racismo na instituição (GELEDÉS, 2013). Já Auta também considera que existam ações no intuito de diminuir o preconceito e a discriminação no ambiente organizacional e que algumas delas são documentadas no Plano de desenvolvimento institucional (PDI) do Ifes. Apesar de terem sido identificadas algumas ações pelos entrevistados, observa-se que essas atividades não indicam esforços da alta gestão no intuito de criar políticas institucionais no intuito de reduzir as práticas discriminatória e comportamentos preconceituosos em relação ao servidor negro no Ifes, pois, em sua maioria, estão voltadas aos discentes ou são práticas exigidas por lei. Isso demonstra que adotar ações que transpareçam tratar as diferenças sofridas pelos negros no ambiente organizacional, além de não reconhecer a manifestação institucional do racismo (SANTOS, 2013), faz com que as políticas adotadas, que aparentemente são neutras, mantêm o tratamento desigual dos servidores negros no Ifes por meio da discriminação indireta (COUTINHO, 2003; OEA, 2013).

Entrando no segundo ponto desta categoria, observa-se que, como a maioria dos entrevistados não conseguiu identificar ações praticadas pela alta gestão no sentido de reduzir o preconceito e a discriminação direcionados aos servidores negros do Ifes, também houve dificuldade em identificar quais seriam as suas falhas. Nota-se que essa não identificação de ações e das falhas por alguns dos participantes desta pesquisa está relacionada a manifestação institucional do racismo, pois, por meio da instituição, os servidores que fazem parte da alta gestão utilizam dispositivos institucionais para impor seus interesses políticos (ALMEIDA, 2018). Ainda dentro desse cenário, observa-se que Antonieta, Gama, Cruz e Carolina foram uns dos entrevistados que conseguiram detectar algum tipo de falha nesse contexto, chamando atenção para o seguinte:

- Eu não vejo muitas ações nesse sentido não. Então, eu acho que é uma falha né. Porque... uma coisa é você no espaço tentar fazer com isso não aconteça. Outra coisa é você promover ações. Não vejo isso muito. Entre os servidores, não. (ANTONIETA, 2019)

- Eu acho que sim. Há uma falha porque... há um quantitativo considerável de negros no ambiente. Então, se não há nenhum movimento no sentido de trabalhar essa questão da igualdade, acaba sendo uma falha sim. Acho que há sim falha nesse sentido. [tem alguma sugestão para sanar as falhas?] Nunca parei para pensar não. (GAMA, 2019)

- Eu não acho... Eu não sei em relação ao documento. Eu acho que tinha que acontecer uma novidade, assim, desde lá do reitor. O reitor teria que dar o primeiro exemplo e puxar essa política aí e vim trazendo, vim descendo a escala até chegar no servidor no mais baixo nível para mudar isso. (CRUZ, 2019)

- Eu acho de grande importância se tivesse coisa desse tipo. Se tiver ocorrendo, provavelmente não está sendo significativo. Pode até ser uma falha minha, não tá enxergando, mas eu não estou vendo. E se tá ocorrendo, eu acho que deveria ser maior, mais amplo para que tivesse uma visibilidade. (CAROLINA, 2019)

Verifica-se que as falhas apontadas por Antonieta, Gama, Cruz e Carolina estão relacionadas a falta de ação no sentido de criar políticas institucionais, sendo elas descritas ou não, que objetivam diminuir o preconceito a discriminação sofridos pelos servidores negros no ambiente organizacional do Ifes. Ainda a respeito da inexistência de políticas institucionais destinadas a redução do preconceito e a discriminação no Ifes, Elisa (2019) afirma ainda que “relacionado ao servidor, não vejo nada. Alunos a gente vê. Têm professores que tratam tema. Mas agora, em relação ao servidor, não”. Em consonância com isso, Conceição (2019) complementa expondo que o seguinte: “a falha é essa questão de que é muito voltado para conscientização de alunos, mas não é voltada para a conscientização dos servidores, da relação interpessoal de trabalho, da relação de professores com setor administrativo”. A partir dos relatos acima, constata-se a manifestação institucional do racismo está presente no Ifes. Constata-se isso a partir do momento que a alta gestão não apresenta ações nesse sentido, essa prática, aparentemente neutra, é capaz de produzir desvantagens para os servidores negros que trabalham na instituição (OEA, 2013).

Em completo a ao exposto acima, evidencia-se também que a falta da proatividade institucional em promover debates amplos, palestras e outros eventos para os servidores que tratam temas a respeito das relações raciais no Ifes, além da ausência de normas e políticas internas nesse sentido, foram as principais falhas

destacadas por Lélia e Solano. Isso pode ser mostrado por intermédio de seus relatos expostos abaixo:

- Eu acho... Eu acho assim: que se existe essa questão de preconceito, então isso deveria estar sendo trabalhado dentro do Instituto, de repente, criando, realmente, alguma norma, alguma política para poder ... vamos dizer assim... melhorar isso, não é? ... ou diminuir. (LÉLIA, 2019)
- Talvez a forma de fazer. Eu acho que a instituição poderia ser mais proativa no sentido de debater temas. E aí, por um lado entendo que como gestão pública, administração pública, a gente apaga incêndio o tempo todo, ou seja, a gente tem muita demanda corrente, do dia a dia, e é difícil a gente planejar algo fora dessa caixinha. Mas, por outro lado, proativamente, a instituição poder sim incentivar debates de diversos temas, incluindo debate sobre racismo, sem dúvida. [...] Debate, que eu digo, é a discussão do tema. De forma ampla, poderia ser por campanha publicitária; poderia ser com palestras e, aí sim, debate específico. Poderia ser, talvez, por meio de alguma política interna de revisão de normativos. Aí teria que realmente entender para ver se essas ações poderiam ferir alguma norma, lei ou algum direito. Mas, a princípio, um debate amplo sentido de usar o tema, e não só esse, mas diversos outros. (SOLANO, 2019)

Fazendo uma reflexão a respeito de todos os pontos abordados acima, constata-se que maior parte dos entrevistados detectou, como a principal falha, a falta de políticas que visam formular diretrizes gerais ou revisar os procedimentos e normas existentes no Ifes no intuito de diminuir as práticas discriminatórias e os comportamentos preconceituosos contra os servidores negros. A partir disso, nota-se a presença da manifestação institucional do racismo por meio da discriminação indireta, pois demonstra que certos grupos raciais, ao fazerem com que as instituições se tornem hegemônicas, usam dispositivos institucionais para impor seus interesses (SANTOS, 2013; ALMEIDA, 2018; JACCOUD, 2008) que, neste caso, seria não ter a intenção de tratar de assuntos relacionais as relações raciais dentro do ambiente organizacional do Ifes por meio de políticas institucionalizadas.

4.8 ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DO IFES COM FORMA DE MANTER PRIVILÉGIOS: CARGOS DE GESTÃO E O NEGRO NESSE CENÁRIO

Esta categoria tem o intuito de demonstrar, de acordo com apresentado pelos participantes da pesquisa, que a maneira com a qual o Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) foi organizado e estruturado, desde o seu início, ainda continua contribuindo para a manutenção dos privilégios daqueles servidores que sempre se

encontram em posições de poder. Observou-se que, dos 20 entrevistados, 16 deles consideram que forma com que o Ifes foi planejado e criado contribui para que não haja muita alternância em relação a ocupação dos cargos da gestão do Ifes, principalmente aqueles que possuem um maior poder de decisão dentro do instituto. Isso demonstra a manifestação estrutural do racismo na instituição (LAWRENCE; KELEHER, 2004; ALMEIDA, 2018). Assim, pode-se identificar que, de acordo com os relatos obtidos, dois pontos apresentaram mais destaques, sendo: a manutenção de alguns servidores em cargos que possuem alto poder de decisão no Ifes e a posição do negro nesse cenário, sendo demonstrados a seguir.

Quando questionado se a maneira com a qual o Ifes foi estruturado e organizado colabora para que os privilégios daqueles que sempre se encontram em posições sejam mantidos, Gama, apesar de considerar que houve uma pequena mudança nesse cenário, aponta também que a ocupação de alguns cargos de gestão ainda é realizada por meio de indicação. A partir disso, observa-se que, na maioria das vezes, essa contribuição para que os privilégios sejam mantidos vem se repetindo há anos. Pode-se observar este fato a partir da fala abaixo.

Pois é. Algumas coisas mudaram. Quando eu entrei aqui no instituto, por exemplo, cargos de direção eram feitos por indicação de quem era o nosso... na verdade não era reitor a época... era o diretor geral. O diretor geral designar os diretores de campus. Então era uma coisa que se perpetuava. Naquele tempo ... era claramente... o diretor geral do Instituto indicava quem era colega dele mesmo, da época de formação, que cresceu com ele no campus. Era bem político. Nos últimos tempos, eu não sei se é possível manter esse tipo de estrutura, eu digo a nível de diretores de campus, porque agora por meio de votação que envolve a comunidade acadêmica: os alunos, os técnicos administrativos, os professores. Então, acho que se mudou um pouco. Mas, por exemplo, pró-reitores continuam sendo indicados. Então, essa estrutura, eu confesso, que ela ainda é uma estrutura que dá ao reitor muito autonomia para ele indicar e se manter com aqueles que ele quer durante o período dele. Então, por exemplo, os pró-reitores são todos indicados. Os diretores, dentro da reitoria, são todos indicados. Então, não existe um critério a não ser o da própria cabeça do reitor onde ele vai manter. Aí, nesse sentido, sim. A estrutura, ela existe de uma forma que ele consegue manter quem ele quer ali segundo os critérios dele. (GAMA,2019)

Com base nesse relato, observa-se também que, apesar de haver eleição para alguns cargos de gestão, não é possível enxergar uma alternância significativa em relação àqueles que se encontram em posições de poder no Ifes. Além disso, a autonomia que o reitor possui, em realizar indicações para alguns cargos, faz com

que esses espaços estejam sempre ocupados pelos mesmos. Em consonância a isso, Joel (2019) afirma que “por mais que a gente ache que não, aqui tem um corporativismo absurdo. Então, os que já estão lá, eles se revezam. Então, eles fazem de tudo para continuar ali entre eles”. Dessa forma, Joel demonstra que qualquer pessoa, que não seja daquele “meio”, vai ter muita dificuldade em acessar essas posições de poder. A partir das falas de Gama e Joel, nota-se que a manifestação estrutural do racismo está evidente nessas dinâmicas, pois é afirmado que existe uma estrutura que mantém um sistema hierarquizado e desigual que favorece apenas uma pequena parte (LAWRENCE; KELEHER, 2004) dos servidores do Ifes.

Nota-se que a explanação da Ruth, ao se referir àqueles servidores que se encontram em posições de poder, também confirma que somente alguns servidores conseguirão alcançar esses espaços privilegiados. Ele afirma que o servidor negro e o servidor técnico administrativo, por exemplo, não terão a mesma oportunidade de chegar a um cargo de gestão como alguns outros possuem. Com isso, a Ruth considera que esse grupo privilegiado

é a elite do Ifes, né? Tá... Não são todas as pessoas que vão ter acesso dentro do Instituto Federal a um cargo de gestão, de direção... não são todas as pessoas. Não vejo um técnico administrativo, uma pessoa do meu setor que é negra, conseguir ascender...sair do meu setor. Talvez uma coordenadoria dentro do setor, mas ser convidado... você olha a capacidade do servidor para ir, por exemplo, para um cargo de pró-reitor ... não vejo essa ascensão dentro do Ifes. Eu acho que, em algumas questões, isso é muito engessado. Se você entrou no cargo, por mais que você tenha qualificação, você vai ficar engessado nesse cargo e naquilo que você tem que fazer. [Você acha que a cor da pele contribui para isso?] Ah, sim. Contribui. É claro quando uma pessoa vai escolher, ela não vai te falar quais são os motivos... vai colocar os argumentos dela. Mas, eu acho, que contribui sim. Você é muito inferiorizado por ser negro. A gente acredita que dentro do IFES... a gente está falando de servidores, pessoas com graduação no mínimo... Ah, sim ... até os servidores que são de cargos de ensino fundamental, como eu, tem graduação, especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado. Então, mas, mesmo assim, as pessoas que têm um nível de qualificação lá em cima, a gente ainda vê situações de preconceito. (RUTH, 2019)

Ainda dentro desse contexto, Patrocínio (2019) admite que, em certas ocasiões, “a pessoa que toma o posto ... você vê claramente que a pessoa não tem competência para aquilo... competência profissional, de gabarito, para assumir o cargo”, ao se referir aos cargos ocupados por pessoas indicadas pela alta gestão. Já Rebouças

aponta que “na reitoria você ver aquela estrutura ali é a mesma de sempre. Sai reitor e entra reitor e são os mesmos pró-reitores, os mesmos diretores... é... muda um outro assim”. Nota-se que os relatos de Ruth, Patrocínio e Rebouças demonstram que, para manter os privilégios daqueles que estão em posições de poder no Ifes, somente são indicados para ocupar alguns dos cargos de gestão, os servidores mais próximas e que fazem parte do “grupo seleta” que já se encontra em posição de poder, principalmente naqueles cargos da alta gestão que possuem um maior poder decisório dentro do Ifes, como por exemplo: reitor, pró-reitores, diretores gerais dos campi e diretores que se encontram na reitoria. Não é necessário que o servidor tenha qualificação, competência profissional e esteja preparado suficientemente para executar as suas atividades da forma esperada. Basta apenas ser próximo ou fazer parte desse grupo para também ser privilegiado. Assim, evidencia-se que há uma barreira para que outros servidores não tenham a oportunidade de ocupar esses espaços privilegiados, mesmo que não se tenha um posicionamento declarado quanto a isso. Desse modo, observa-se que há um tratamento preferencial em detrimento dos demais servidores (LAWRENCE; KELEHER, 2004). Além disso, a estrutura que mantém esses privilégios dos brancos em detrimento dos negros no Ifes demonstra a manifestação estrutural do racismo (MOREIRA, 2019; ALMEIDA, 2018).

Verificando o exposto por Assis (2019), nota-se que ele considera que a formação e estruturação do Ifes contribui para manter os privilégios daqueles que sempre se encontram em posição de poder no Ifes, sendo é um reflexo do que acontece na sociedade. Assis (2019) afirma que “em toda a sociedade é, porque dentro do Ifes não vai ser né. Não é à toa que você ver os cargos de gestão de maior destaque sempre ocupados por um grupo que domina o poder e pertence a uma classe particular dentro da instituição”. Em consonância a isso, Abdias afirma que “o Ifes é um reflexo do que é a nossa sociedade ... Esse grupo que comanda o instituto... esse grupo não vai abrir mão dos privilégios dele. Essas pessoas não vão abrir mão dos seus privilégios”. Complementando o exposto acima, Lino (2019) evidencia ainda que existem

as funções gratificadas que elas são algo que você pode fazer o que você quiser né. Então, se você tiver um grupo que você confia e aquele grupo ascendeu ao poder, ascender a liderança da instituição, você pode fazer a

manutenção daquilo ali durante grande período de tempo né. Isso é assim. Talvez seja assim na administração como um todo né. Acho que a gente é um reflexo do que é a administração pública do Brasil assim. Então, é assim que funciona.

Observando o declarado por Assis, Abdias e Lino, pode-se afirmar que, apesar de terem dificuldade em tipificar esse reflexo do que acontece na sociedade como racismo, as suas falas refletem a manifestação estrutural do racismo no Ifes (LAWRENCE; KELEHER, 2004). Isso porque o racismo faz com que as pessoas, mesmo sendo negras, achem que essa reprodução do que acontece na sociedade, ou administração pública brasileira, é algo normal. Assim, enxergar pessoas brancas em posições de poder nas instituições é algo comum, pois o racismo faz com que isso se torne normal e legítimo (ALMEIDA, 2018), não que isso seja algo bom para os negros e que ações para mudar esse cenário não devam ser praticadas, muito pelo contrário. Isso causa prejuízos enormes aos negros e outros grupos não brancos, pois essa legitimação e normalização impossibilita que ações sejam tomadas no sentido de quebrar a manutenção dos privilégios, que comumente beneficiam os brancos, e de oferecer novas oportunidades aos demais.

4.9 REPRESENTATIVIDADE NEGRA EM CARGOS DE GESTÃO: SUFICIENTE OU NORMAL/NATURAL?

Nota-se que o item 4.1 (O Negro no Serviço Público Federal) desta pesquisa demonstra, por meio de alguns dados apresentados, que os negros, apesar de constituírem a maior parte da população brasileira, ainda não possui um grande representação em alguns espaços de destaque, como em cargos de gestão das algumas instituições públicas ou privadas por exemplo. Ressalta-se também que, em 2013, a, até então, Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Igualdade Racial (SEPPIR) em conjunto com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), apresentaram informações que demonstravam o baixo quantitativo de pessoas negras em cargos do serviço público federal, sendo apenas 30% do total deles.

Dentro do contexto, a finalidade desta categoria é demonstrar a baixíssima representatividade de servidores negros nos espaços de poder (cargos de gestão) do Ifes, caracterizando, assim, a manifestação estrutural do racismo (MOREIRA, 2019; LAWRENCE; KELEHER, 2004). Nota-se isso devido o racismo produzir privilégios para os brancos e, neste caso, torna a alta representatividade de servidores brancos em cargos de gestão do Ifes sendo normal e legítima (ALMEIDA, 2018). Constata-se que, dos 20 entrevistados, 17 deles afirmaram que existe uma ausência de negros nos cargos de gestão do Ifes, principalmente naqueles com maior poder decisório, e alguns deles consideram que isso não é algo natural/normal. Desta forma, serão apresentados a seguir alguns dos relatos obtidos por meio das entrevistas realizadas com os servidores.

Firmina, ao ser questionada se é satisfatória a quantidade de servidores negros em posições de poder e, também, se considera isso como algo normal ou natural, expõe a seguinte situação:

Não considero nem na gestão, nem no ensino. Não é representativo. Não. Não é normal. Porque nós temos... a população ... a maioria é negra, parda. E até às vezes eu olho algumas fotos da gestão... e você não vê uma representatividade. Porque ali não é normal. Não é normal, seja na gestão, seja aqui no quadro docente. Pra mim isso não é normal, não.

Nota-se que Firmina, tendo como referência o percentual de negros na composição da população brasileira, afirma que não é representativa a quantidade de servidores negros em cargos de gestão e também no quadro de docentes do Ifes, considerando isso como algo não normal. Além disso, complementa que isso se consolida quando se depara com fotografias dos gestores do instituto. Nesse mesmo sentido, Carolina afirma que

Não. Não é natural. Eu acho que temos uma quantidade de negros muito pequena em cargos de gestão. E se a gente for pensar em quantas pessoas negras, em cargos de gestão, nós já tivemos em todos esses anos. A gente vai perceber que tem algo errado. Tem algo errado. É aquela coisa falta muita representatividade, seja em cargo de gestão, seja em pessoas ... em servidores. Com certeza não é representativo. (CAROLINA, 2019)

A partir do exposto por Firmina e Carolina, observa-se que, ao levar em consideração que o Brasil possui 55,8% de negros na composição de sua população (IBGE, 2019) e que apenas 29,9% dos cargos gerenciais são ocupados por pretos

ou pardos IBGE (2013), essa falta de representatividade de negros em cargos de chefia no Ifes indica a manifestação estrutural do racismo, pois essa dinâmica caracteriza uma superioridade dos servidores brancos que ocupam as posições de poder (LAWRENCE; KELEHER, 2004). Com uma outra perspectiva, mas dentro ainda desse mesmo contexto, Patrocínio declara que,

pelo que eu conheço, que eu já rodei esses campi tudo aí até para fazer adequação de coisas do trabalho, conheço um bocado de gente ... o que vem na minha cabeça é muita gente branca. O por que que não tem negros? Eu acredito que seja a questão social ... que dentro do Ifes ainda tem pouco negro. Eu acredito que é mais por causa disso do que, simplesmente, seleção de brancos. (PATROCÍNIO, 2019)

Nota-se que Patrocínio, por ter bastante conhecimento e contato com os muitos servidores dos campi devido as suas atividades exercidas como servidor do Ifes, admiti que vem em sua mente apenas pessoas brancas quando pensa em servidores em cargos de gestão, não conseguindo lembrar de pessoas negras nessa posição. Além disso, ele admite que o baixo quantitativo de negros em cargos de gestão é causado pela falta de negros no Ifes como um todo. Em consonância com Patrocínio, a Ruth afirma que “é um reflexo ainda da nossa sociedade lá fora do IFES. A gente aqui dentro está em menor quantidade, mas a gente tem um reflexo”. Em concordância com o exposto, ao ser questionado se suficiente a representatividade de negros nos espaços de poder no Ifes, Assis declara o seguinte:

Não. Porque é uma minoria de negros aqui. Aí, proporcionalmente, é claro que vai ser menos pessoas lá nesse grupo seletor da alta gestão né. [Você considera isso natural/normal?] Não. Isso não é normal. Isso é uma distorção da sociedade. Mas, infelizmente, temos poucos negros no Ifes, pouca representatividade de negros, como a de outras categorias de minorias. E a sociedade, aos poucos, está procurando aperfeiçoar isso a passos lentos né. Estamos a passos lentos aí.

Assis, apesar de utilizar o termo “minoria”, quis dizer em seu relato que o quantitativo de servidores negros no Ifes é pouco, sendo uma distorção de como a população brasileira realmente é composta, tendo um percentual maior de negros em relação aos brancos. Apesar de não achar natural, admite também que, como o Ifes possui poucos servidores negros, conseqüentemente, haverá poucas pessoas negras em espaços de poder, como nos de gestão por exemplo.

A partir dos relatos de Patrocínio, Ruth e Assis, nota-se que, ao afirmarem que há poucas pessoas negras como servidores e, conseqüentemente, em cargos de gestão no Ifes, retrata que a sociedade brasileira foi historicamente estruturada com base na discriminação da população negra – privilegiando brancos em detrimento dos negros –, essa maior presença de pessoas brancas em certos cargos e lugares retrata a manifestação estrutural do racismo (MUNANGA, 2004; LAWRENCE; KELEHER, 2004; ALMEIDA, 2018). Apesar de que apenas 26,4% dos servidores do serviço público federal serem negros (SIAPE, 2014), não se pode tomar isso como sendo natural e legítimo, mas ser visto como algo que causa estranheza ou pode ser questionável.

Por fim, Firmina, ao afirmar que há pouca representatividade de servidores negros em espaços de poder no Ifes, traz em sua declaração a importância de haver reivindicações por partes dos negros para estarem ocupando esses cargos de gestão, sendo essas exigências totalmente legítimas em sua opinião. Além disso, ela destaca a importância de ser ter negros desempenhando papéis e ocupando posições que, até então, são vistas como pertencentes e somente podem ser ocupadas por brancos.

Então ... hoje em dia, as pessoas... elas têm um local, elas têm voz. Elas podem reclamar e têm que reclamar mesmo. Porque não é normal. E as pessoas falam: 'Ah, mas isso é mimimi'. Não, não é mimimi, né. A questão da representatividade não é mimimi. Você pega, hoje em dia, a Maju. Linda, maravilhosa, apresentando o Jornal Hoje. Isso, imagina na minha época de criança, se eu tivesse a oportunidade de ver uma mulher como ela... cabelo lindo, apresentando Jornal. Na minha época não tinha, né. As atrizes negras eram empregadas domésticas. Não menosprezando a profissão, mas por que que não poderiam ser protagonistas? Como a Thais Araújo, linda, maravilhosa. Então, as pessoas não entendem. Quem não é negro, quem não tem contato com uma pessoa negra não entende o que é a representatividade... não sabe o que é racismo. Quando a gente reclama, acha que é mimimi, frescura, tá reclamando à toa. Tudo, né... 'ah, mas tudo você considera que é racismo'. Não é assim.

A partir do relatado da Firmina, destaca-se que questionar a falta de representatividade negra em espaços de poder dentro do Ifes e em outros locais de destaque na sociedade brasileira, não quer dizer que isso é apenas uma reclamação sem sentido. Entretanto, possui um intuito de quebrar com aquilo que está preso às estruturas da sociedade brasileira. A dificuldade de se enxergar esses obstáculos é

consequência, também, da falta de reconhecimento de que não existe uma democracia racial no Brasil e de que a forma com que o país foi estruturado, desde seu início, teve como base a discriminação da população negra (ALMEIDA, 2018). Isso faz com que a sociedade brasileira, em sua grande maioria, naturalize e legitime a ausência de negros em certos espaços, não sendo diferente dentro do lés, caracterizando, assim, a manifestação estrutural do racismo na instituição (LAWRENCE; KELEHER, 2004; MOREIRA, 2019).

Nota-se que a manifestação estrutural do racismo (ALMEIDA, 2018) faz com que muitas pessoas, até mesmo as negras, acreditem que certas posições privilegiadas não pertencem aos negros e que eles não têm o direito de reivindicá-las e assumi-las, mesmo que os fatos históricos demonstrem as desvantagens e barreiras sofridas pela população negra durante séculos no Brasil. Por não aceitarem essa situação, muitas pessoas brancas, inclusive alguns negros, chamam essas exigências da população negra de “mimimi” ou “vitimismo”, sendo um instrumento utilizado para calar os negros e manter os privilégios dos brancos. Dentro desse contexto, e de acordo com Grant-Thomas e Powell (2006), observa-se que a manifestação estrutural do racismo justifica o cinismo dos indivíduos que julgam como ‘choradeira’ qualquer avaliação que se distancie de pontos de vista individuais restritos da desigualdade racial. Além disso, considera-se que, para muitos, essa é uma contestação sem sentido, já que viveríamos em uma “democracia racial” no país (ALMEIDA, 2018).

Observando-se essa situação, vale ressaltar que não basta que os negros fiquem calados e não tenham ações, no sentido de tentar diminuir as desigualdades no país, para que esse cenário de desvantagem e submissão negra no Brasil se reverta por si só. É preciso que toda a população brasileira, principalmente os brancos, se conscientize a respeito dos acontecimentos históricos que vêm causando muitos prejuízos à comunidade negra há séculos. Dessa forma, toda a população brasileira teria um papel importantíssimo a cumprir na luta contra o racismo que está cravado na sociedade brasileira, não deixando essa missão pesada seja somente de responsabilidade de alguns negros.

4.10 ACESSO DOS NEGROS AOS CARGOS DO IFES: IGUALDADE OU DISTORÇÃO SOCIAL?

Dando início a análise dessa categoria, observa-se que a formação dos quadros de funcionários e o perfil dos servidores públicos federais vêm sofrendo grandes mudanças ao longo das últimas décadas (FREIRE; PALOTTI, 2015). Dentre essas mudanças, nota-se que algumas iniciativas governamentais foram tomadas no intuito de combater o racismo e possibilitar o acesso de negros em cargos da administração pública federal do Brasil, como por exemplo: as ações afirmativas (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015). Tendo em vista esse cenário, evidenciou-se nesta categoria se a forma de seleção de servidores, para o ingresso no Ifes, acontece de forma desigual ao ser levado em consideração as relações raciais no Brasil. Dentre as respostas obtidas, 14 das 20 afirmam que a maneira com a qual é realizada a seleção de servidores para trabalhar no Ifes não ocorre de forma igual. A partir disso, algumas das exposições feitas pelos entrevistados serão apresentadas e analisadas em seguida. Desse modo, o primeiro relato que chamou atenção foi o da Firmina ao afirmar que a seleção

não acontece de forma igual, tanto que tem políticas pra assegurar o ingresso, né... a possibilidade do ingresso de negros. Não acontece de forma igual. Se acontecesse de forma igual, nós não precisaríamos dessas políticas, né? Mas, aí, isso também é uma coisa que começa lá na base, no ensino fundamental do aluno, onde os alunos das escolas mais precárias, né, com as condições mais precárias... a maioria são negros. Os da periferia são negros. Quando eu fui pra Escola Técnica, eu era uma das únicas negras da sala. Então, isso é uma coisa histórica, né. Uma coisa lenta pra... vai demorar, né, pra se... se regularizar, se normalizar. Não, não é igual. (FIRMINA, 2019)

A exposição feita por Firmina, além de considerar que a seleção de servidores para ingresso no Ifes não ocorre de forma igual, afirma que a utilização de políticas de ações afirmativas para ingresso de negros no serviço público federal, como por exemplo: cotas raciais e reserva de vagas para negros em concursos públicos, já demonstra que a seleção de servidores para ingresso no Ifes ocorre de forma desigual. Caso acontecesse de maneira igual, não se teria justificativas suficientes para adoção de políticas direcionadas às pessoas pertencentes aos grupos que foram e são discriminados e excluídos socioeconomicamente desde o passado até os dias atuais. Já o relato de Gama, apesar de considerar que a prova para o

ingresso no Ifes é uma só para todos, aponta que, mesmo que a Lei 12.990/2014 reserve 20% das vagas em concursos públicos para negros, esse percentual é muito pouco ao se levar em consideração ao percentual total de negros que se tem no Brasil (55,8%) e, também, no Espírito Santo (62,5%) (IBGE, 2019), tornando a forma de seleção de servidores para o Ifes desigual. Observa-se isso a partir da fala a seguir:

O processo seletivo é um só. Então a prova é uma só para todo mundo. Agora, quando você abre para uma questão percentual, ela é desigual porque se você tem... por exemplo: vai ter 10 vagas... um certo percentual lá... 3 é para o negro. Então, isso é desigual, considerando um país onde mais 50% por cento é negro. Então, por que que tem só essa quantidade para o negro? Não poderia ser 50% então, se a gente quer, na verdade, igualar? Então, olhando para esses aspectos, eu diria que hoje é extremamente desigual assim sabe... a disparidade é grande de entrada de qualquer cidadão para o serviço público, especialmente caso do instituto. (GAMA, 2019)

Explorando as falas de Firmina e Gama, verifica-se que os fatos expostos são consonantes ao apresentarem indagações a respeito da utilização de ações afirmativas para ingresso de servidores negros no Ifes. Essa adoção do sistema de reserva de vagas para ingresso de negros nos concursos do Ifes, mesmo sendo de forma compulsória conforme previsto na Lei 12.990/2014, comprova a manifestação estrutural do racismo no Ifes (LAWRENCE; KELEHER, 2004), pois a reserva de vagas pretende alcançar uma evolução considerável no execução de práticas que garantam a igualdade de oportunidades entre as raças, assegurando que os quadros de servidores públicos do Poder Executivo federal espelhem de maneira mais real possível a diversidade que existe na população do Brasil³⁵. Além disso, as ações afirmativas, nesse sentido, têm em vista combater a manifestação estrutural do racismo e a desigualdade racial (STF, 2018) que são resultados de muitos anos de escravidão no Brasil e que ainda causam exclusões dos negros em espaços públicos, mercado de trabalho e universidades por exemplo.

³⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 6738/2013*. Reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=600255>>. Acesso hein: 10 ago. 2019.

Levando-se em consideração outros fatores que tornam a maneira com a qual a seleção de servidores para ingresso em cargos efetivos do Ifes é considerada como desigual, Rebouças apresenta a seguinte situação:

Então. Se nós pensarmos no sentido, por exemplo, que o concurso público é uma prova de conhecimentos e que a maioria dos negros, por exemplo, são pobres, jamais será igual. Então, assim. Uma prova... você tem que demonstrar um conhecimento que... você... por exemplo, que muita gente para cursinho é... ou, sei lá... tem acesso uma universidade com uma qualidade muito melhor..., que pode se dedicar só a fazer a universidade e não precisa trabalhar para pagar a faculdade... Levando em consideração isso, o concurso público de provas nunca será justo. Enquanto a sociedade não for igualitária..., um concurso público que você precisa fazer prova para ingressar, nunca será... nunca será justo né. (REBOUÇAS, 2019)

Constata-se que a narrativa do Rebouças expõe que muitos negros encontram diversas barreiras que impedem o seu acesso aos cargos do Ifes. O histórico de discriminação sofridas pela população negra no Brasil, durante séculos, faz com que muitos negros ainda não consigam ter a oportunidade de se dedicar ou preparar adequadamente no sentido de estarem prontos para participar de concursos públicos e obter êxito. Em concordância com o colocado por Rebouças e ainda fazendo alguns complementos, Solano e Carolina frisam o seguinte:

Acho que a gente tem um histórico, pelo menos que fica mais visível na sociedade, de ascensão social né ... o branco ascendeu socialmente, ele tem essa ascensão. E o negro? Você tem alguns casos, mas que ainda é exceção. No geral, a gente tem uma sociedade preta que não têm acesso à educação, que precisa sair para trabalhar mais cedo ... que envolve outras questões aí também como econômicas e financeiras. Essa é acesso não é igualitário nem hoje... nunca foi... pelo menos até agora. Espero que um dia mude. Quais os problemas para chegar até aí? Eu acho que é o percurso mesmo... Sim... Isso aí já... No processo histórico dessas pessoas, de família, de local, de prioridade do governo de atendê-las... até para que elas, efetivamente, tenham possibilidade de tentar um concurso e almejar algo que é uma possibilidade, inclusive, delas e não só de outras pessoas específicas. Então acho que, mesmo com as costas, a gente tem essa dificuldade. (SOLANO, 2019)

É aquela coisa. Como eles não têm as mesmas oportunidades, é muito difícil você falar que é igual. Não é. O negro tem que correr muito mais a maratona. Então, assim, as coisas são mais difíceis. Conseguir as oportunidades são mais difíceis. Então, assim, eu não acho que é igual. A prova é a mesma? É, mas tudo que você passou antes da prova, não é. Tudo que você tem que correr antes da prova, não é igual. É aquela coisa... justamente as pessoas falam: 'Ah! meritocracia porque, se eu tô fazendo a mesma prova, a gente tá disputando a mesma coisa'. Mas não tivemos as mesmas condições ... não tivemos. Então, é aquela coisa ... se eu for olhar só a forma de seleção, só a provinha que foi dada. Ah! A prova foi a mesma. Não foi uma prova diferente para brancos e negros. Mas tudo que passou, daí para trás, não tem como falar que foi igual. Mesmo os negros que

tiveram todas as oportunidades e unidades, não foi igual porque ele passou por coisas antes. Ele tem toda uma bagagem que pode ter influenciado muito diversas coisas, por exemplo: autoestima. É aquela coisa, eu nem sei o que que eu fiz para conseguir correr tanto a maratona. E eu fico triste de ver que nem todas as pessoas conseguiram correr tanto. Mas eu acho que isso é algo muito sério. Não ter as mesmas possibilidades. (CAROLINA, 2019)

A partir do exposto por Rebouças, Solano e Carolina, nota-se que a grande participação de negros em sistemas educacionais precários, por eles não possuírem condições financeiras suficientes para custear algum curso preparatório para concurso ou por terem diversas jornadas diárias, como trabalhar e estudar por exemplo, podem ser apontados como alguns dos obstáculos enfrentados pelos negros que dificultam o seu acesso aos cargos do serviço público federal. Isso demonstra que não há igualdade de oportunidades no processo seletivo para ingresso nos cargos do Ifes e também nas vidas de muitos que compõem a população negra brasileira, sendo os brancos, na maioria das vezes, privilegiados e os negros prejudicados. Além disso, é evidenciado na fala de Carolina a questão da meritocracia defendida por aqueles que não são a favor das ações afirmativas. Enfatiza-se que não é possível instituir um sistema baseado na meritocracia, e que seja justo, em um país como o Brasil onde não existe igualdade de oportunidades para os negros (CHALHOUB, 2017; EVARISTO, 2019). Na contramão disso, Elisa (2019), apesar de admitir que “as chances são muito maiores para os brancos ... pela estrutura”, afirma que o processo seletivo para ingresso no Ifes acontece de forma igual e “que depende da pessoa e do esforço da pessoa”. Dessa forma, leva-se em consideração somente o mérito da pessoa, não sendo levado em consideração que os negros não possuem as mesmas oportunidades que os brancos.

Tendo isso em vista o apresentado acima, destaca-se que, mesmo que existam ações afirmativas no sentido de realizar reservar vagas para os negros, como a Lei nº 12.990/2014, o ingresso por meio de concurso público dificilmente será justo se tiver uma prova de seleção como critério, transparecendo, assim a manifestação estrutural do racismo na instituição (LAWRENCE; KELEHER, 2004). Dentro desse contexto, vale-se enfatizar também que a manifestação estrutural do racismo provoca injustiças que não se restringe apenas à ordem econômica da sociedade,

abrangendo, além disso, a estrutura simbólica e cultural que existe (BRASÍLIA, 2013).

Fazendo contraponto ao que foi apresentado até o momento, Lino e Assis consideram que a forma de seleção de servidores para o Ifes acontece de forma igual para todas aquelas pessoas que prestarem o concurso público, sendo apresentados seus relatos a seguir.

Então, eu acho que é eu acho que é satisfatório assim né e tá funcionando entendeu. Acho que funciona. [*Apesar de ser satisfatória, você acha que o suficiente para dar para sanar esse desequilíbrio entre...?*] Nunca vai conseguir chegar no patamar de... como é que eu iria assim... de colocar em pé de igualdade uma coisa que foi historicamente... que aconteceu durante muito tempo né. Mas é possível que seja... É uma forma de começar a reparar esse tipo de coisa né. E aí vão entrar mais pessoas negras... aquela coisa... até o ponto... acredito que... até o ponto da gente não precisar mais desse instrumento né. Mas aí é um processo muito longo sabe-se Deus quando isso vai... Mas eu acho que hoje é satisfatório. (LINO, 2019)

A forma de seleção eu acredito que seja igual porque existem impedimentos legais para que haja alguma diferenciação. A pouca diferenciação que existe, eu acho, que essa questão das cotas. Eu acho que se você fazer uma diferenciação muito grande... uma espécie de diferenciação para o acesso em relação ao conteúdo ou em relação à forma, eu acho que vai ser muito mais prejudicial do que é benéfica para cor porque a sociedade, como um todo, busca igualdade né. Primeira coisa que quando acontece essas políticas de compensação, as pessoas que não concordam batem na questão da igualdade né. Assim: 'Ah! nós somos iguais. Por que existem existe a compensação?'. Eu acho que uma forma de se fazer um acesso diferenciado iria agravar esse tipo de questionamento problema. (ASSIS, 2019)

Nota-se que, apesar de considerar satisfatória a forma de seleção adotada pelo Ifes, Lino pondera que esse processo não é suficiente para que se tenha um percentual representativo de servidores negros no instituto e, com isso, a utilização de políticas de ações afirmativas são necessárias para que esse quadro se reverta e, em um futuro, não se tornem mais necessárias. Já Assis acredita que, por ter que seguir algumas legislações, o processo seletivo do Ifes transcorre de forma igual. Além disso, é considerado que aplicar outras formas de ações afirmativas no processo seletivo além daquela já utilizada hoje, a reserva de vagas, causaria problemas até mesmo para os negros, pois, aqueles que não concordam com essas políticas sempre irão bater na tecla da igualdade, de que "somos todos iguais". Com isso, não seria preciso esse tipo de política pública de reparação.

A partir do apresentado acima, observa-se que a fala do Lino é contraditória no sentido de afirmar igualdade no processo de seleção de servidores para o Ifes e considerar também a necessidade de se ter ações afirmativas no intuito de aumentar a quantidade de servidores negros instituído, tornando a sua presença mais significativa durante um certo período de tempo e sendo um retrato do que a sociedade brasileira apresenta. Já Assis, ao enxergar barreiras na criação de novas ações afirmativas que possibilitem o ingresso de negros no Ifes, contribui para manutenção do *status quo* que, por meio das falas de “igualdade” e que “somos todos iguais”, mantém os privilégios dos brancos em detrimento dos negros nos concursos públicos, pois não leva em consideração as desigualdades sofridas pela comunidade negra durante alguns séculos. Com isso, identifica-se que essa falta de representatividade de negros no quadro dos servidores do Ifes em conjunto com esses mecanismos de manutenção dos privilégios dos brancos no processo seletivo indicam a manifestação estrutural do racismo na instituição (LAWRENCE; KELEHER, 2004).

Por fim, dentre os relatos feitos pelos entrevistados, o feito por Abdias também chamou atenção. Ele afirma que o processo seletivo de ingresso de servidores no Ifes acontece de forma desigual, pois o percentual de vagas reservadas para os negros por meio das cotas não é suficiente. Identifica-se isso a partir da seguinte fala dele: “Não... Não. Porque o percentual de cota ele... ele... Você tem um percentual que é muito menor do que o que deveria ser (Abdias, 2019). Em complemento ao exposto, ao ser questionado se consegue identificar algum tipo de ação que o Ifes estivesse fazendo na atualidade para promover o ingresso de negros como servidores, Abdias afirma que,

enquanto o Ifes não se reconhecer como uma instituição racista que tem privilégios, que coloca pessoas de cor brancas em cargos mais privilegiados ... Enquanto ele não fizer isso ... ele não vai fazer... e assim... ele não faz isso. [*Você acha que há interesse também...?*] Não. Nenhum. Eu acho que o Ifes precisava tentar se reconhecer... Primeiro passo pro Ifes fazer isso ... ele precisa se reconhecer como ainda uma instituição onde o racismo estrutural faz parte da sua origem... faz parte da sua... da sua natureza ... não sei se a palavra é essa, mas ... faz parte da construção do Ifes essa questão do racismo estrutural. Enquanto ele não reconhece isso, ele não consegue resolver. Enquanto ele não se reconhecer racista, ele não vai se resolver. Porque ele vai estar sempre tentando remediar aquilo que eu aponto ou o que uma parte da sociedade aponta. (ABDIAS, 2019)

Ao verificar a fala acima, nota-se que o Abdias relata alguns pontos diferentes daqueles já apresentados. Ele já contempla em sua narrativa a manifestação estrutural do racismo no Ifes. Enfatiza que, em primeiro lugar, o Ifes deveria se reconhecer como uma instituição racista (SANTOS, 2013), pois o racismo fez e ainda faz parte da sua origem e da sua estrutura atual. Observa-se que esse não reconhecimento parte do princípio de que existe uma democracia racial no Brasil, pois o Estado brasileiro ainda não legitimou que o racismo foi e ainda está presente nos discursos e nas práticas sociais do país. Isso faz com que algumas instituições não consigam “enxergar” os prejuízos historicamente sofridos pela população negra durante vários anos (ALMEIDA, 2018). Assim, após autorreconhecimento, de que o racismo perpassa pela instituição, algumas outras ações afirmativas ou políticas públicas deveriam ser adotadas para que as oportunidades se torem mais igualitárias para a população negra nos processos seletivos para ingresso de servidores no Ifes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao verificar como a sociedade brasileira foi formada, nota-se que os negros, apesar de constituir uma parcela significativa da população brasileira, vem sofrendo diversos prejuízos durante séculos por meio de sua desclassificação, inferiorização, a falta de qualquer tipo de privilégio em detrimento dos brancos e muitas disparidades nas condições de vida, sofrendo, assim, uma segregação social devido a sua raça. (TEIXEIRA, 2003; PAIXÃO, 2014). Isso contribuiu e contribui para que a população negra não ocupasse ou tivesse acesso à alguns espaços, como por exemplo: ingresso nas universidades, nos cargos do serviço público e nos cargos de alta gestão nas instituições.

Afirma-se que o intuito desse estudo foi compreender a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo nos campi do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). Dentro desse contexto, investigar as práticas cotidianas que revelam a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo junto aos servidores negros; analisar como é identificada e vivenciada pelos servidores negros as diferentes formas de manifestações de racismo, dentro do ambiente organizacional; analisar a existência de possíveis políticas institucionais que objetivam reduzir as atitudes preconceituosas e práticas discriminatórias; investigar os comportamentos preconceituosos e práticas discriminatórias vivenciadas pelos servidores negros; e identificar possíveis estereótipos negativos a respeito de pessoas negras que trabalham no Ifes foram os objetivos específicos adotados como orientadores para que o problema de pesquisa proposto fosse respondido. Na intenção de atingir esses objetivos específicos, utilizou-se como fundamentos teóricos a raça; os tipos e conceitos de preconceito e discriminação; o racismo e suas formas de manifestação; e as relações raciais e a identidade nacional brasileira.

Tendo em vista os objetivos da pesquisa descritos acima, os principais resultados encontrados serão expostos a seguir. Em relação ao primeiro objetivo específico, identificou-se que ocorre o tratamento diferenciado de alguns servidores somente por eles serem negros no ambiente organizacional do Ifes; que existem práticas cotidianas que revelam a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo na instituição; que há pouca representatividade de negros nos diversos

cargos e, principalmente, nos cargos da alta gestão; a não existência de procedimentos administrativos que contribuam para o ingresso de servidores negros ou mecanismos de promovam a igualdade racial no Ifes também foram pontos observados neste item. No que se refere ao segundo, constata-se que somente os prejuízos causados pela manifestação individual do racismo são identificados pela maioria dos participantes da pesquisa, ignorando, assim, as desvantagens motivadas pela manifestação institucional e estrutural do racismo presente na instituição. Além disso, admite-se o pouco ingresso de negros como servidores efetivos na instituição; a falta de políticas institucionais e ações que contribuam para o ingresso de negros como servidores efetivos e que promovam a sua ascensão profissional; e a manutenção de alguns servidores em cargos com alto poder de decisão no Ifes, sendo eles brancos em sua grande maioria. Sobre o terceiro, detectou-se a ausência de políticas ou ações institucionais que visam combater o preconceito e a discriminação no ambiente organizacional do Ifes. Em referência ao quarto, comprovou-se a presença de práticas que tornam os servidores negros alvos de piadas, comentários, brincadeiras ou motivo de riso apenas por serem negro, além de serem identificadas atitudes que desprestigiam e menosprezam os negros no Ifes. Por fim, no tocante ao quinto, aponta-se a existência de alguns estereótipos negativos em relação aos negros que trabalham no serviço público federal e apenas algumas ações isoladas sentido de combatê-los.

No que se refere as limitações da pesquisa, identifica-se que os locais definidos para a realização das entrevistas se concentraram na região da Grande Vitória, deixando os campi localizados mais distante da capital do Espírito Santo de fora da pesquisa. Observa-se que os questionamentos que surgiram durante o desenvolvimento da pesquisa, e que não foram explicitados nos objetivos deste estudo, são também como considerados como fatores limitadores, pois possibilitam o surgimento de novos estudos. Nota-se que outro limitador é a não obrigatoriedade de preenchimento das informações relacionadas à cor de raça dos servidores do Ifes no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape), pois esses dados, em muitos casos, não são fornecidos pelos servidores do Ifes no momento do seu ingresso na instituição ou durante as atualizações dos seus respectivos dados cadastrais que ocorrem periodicamente. Além disso, identifica-se que o Siape não disponibiliza uma ferramenta que possibilite extrair dados conjuntos em relação à cor

ou raça dos servidores do Ifes. Vale-se destacar que, mesmo havendo as limitações apontadas anteriormente e outras que poderiam ter sido apresentadas, o estudo permitiu compreender manifestação individual, institucional e estrutural do racismo na reitoria e nos campi do Ifes localizados Grande Vitória de acordo a produção de dados realizada com base em documentos e com o exposto pelos entrevistados por meio das entrevistas.

Verificando-se a abrangência da pesquisa, observa-se que, para uma agenda futura, novas pesquisas poderiam ser realizadas no intuito de contemplar os campi do Ifes que se encontram em outras regiões do Espírito Santo e não foram utilizados nesta pesquisa. Além disso, futuras investigações poderiam abordar novos objetos de pesquisa relacionados ao preconceito, a discriminação e a manifestação do racismo na instituição, tendo em vista as relações raciais nos ambientes organizacionais.

Observa-se que há alguns pontos relevantes foram identificados durante o desenvolvimento deste estudo. Dentro desse contexto, uma questão importante a ser destacada é que, mesmo se autodeclarando negros, alguns dos participantes da pesquisa assumiram que nunca pararam para pensar a respeito dos vários questionamentos que foram feitos durante a realização das entrevistas individuais, colocando-os para refletir sobre as relações raciais no ambiente organizacional do Ifes. Identificou-se também que este estudo foi a primeira oportunidade dada aos entrevistados para que pudessem expor situações relacionadas as práticas preconceituosas e discriminatórias que ocorrem no ambiente do Ifes. Eles afirmam ainda que esse silêncio ocorre porque muitos não reconhecem a relevância de apresentar denúncias e questionar certos acontecimentos que envolvam as questões raciais dentro do Ifes ou para evitar conflitos diretos com outros servidores da instituição.

Nota-se que um outro ponto que merece destaque é que alguns dos entrevistados assumiram que colocar em evidência os assuntos que envolvem as relações raciais na instituição traz muitos constrangimentos na e para instituição. Além disso, afirmam que tratar desses temas é algo doloroso e que machuca muito, pois fazem com que os alguns servidores negros reflitam sobre momentos em que foram alvos de preconceitos ou discriminações durante todas as suas vidas somente por serem

negros. Por fim, destaca-se que, conforme afirmado por alguns dos participantes, este estudo contribuiu muito para que alguns dos entrevistados pudessem ter mais interesse a respeito das relações raciais no Brasil e no mundo e, com isso, passarem a buscar mais informações sobre esse tema. Afirmaram ainda que, ao terem maior conhecimento sobre esse assunto, eles poderão contribuir para que outras pessoas, inclusive as autodeclaradas negras, também tenham uma maior compreensão sobre a realidade brasileira no que tange as questões raciais.

Vale-se destacar que a maior contribuição desta pesquisa para os estudos organizacionais sobre raça no campo Administração é demonstrar como a manifestação institucional do racismo produz privilégios para os servidores públicos brancos que trabalham em ambientes organizacionais do serviço público federal. Desta forma, pode-se afirmar que os servidores públicos negros, apesar de serem alvo também de atitudes discriminatórias e preconceituosas somente por serem negros, também são os mais prejudicados e os menos privilegiados nas instituições em que trabalham.

Finalizando e tendo como base os problemas encontrados nesta pesquisa, afirma-se que o reconhecimento da manifestação do racismo na instituição contribuirá para que mecanismos de desconstrução dos discursos e práticas discriminatórias e preconceituosas, que envolvam a questão racial no ambiente organizacional da instituição, sejam problematizados e, posteriormente, tratados. Dentro desse cenário, constata-se que se deve também buscar instrumentos que possam contribuir para que as informações referentes a raça ou cor dos servidores públicos do Ifes, que estão cadastradas no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape), sejam obtidas com mais facilidade, podendo, assim, contribuir para que esses dados possam facilmente obtidos e analisados.

Além disso, nota-se que a elaboração realização de palestras, seminários, fóruns, cursos e outras ações que abordem o tema das relações raciais no Brasil e nas instituições podem colaborar para que grande parte do servidores possam adquirir uma melhor compreensão sobre o assunto, principalmente aqueles que ocupam cargos de alta gestão e os que acham que devem evitar ou preferem ficar de fora desse tipo de discussão. Dessa forma, eles poderão compreender como são

manifestados diariamente o preconceito e a discriminação racial nos ambientes organizacionais e, também, no seu dia a dia. A partir disso, intervenções pessoais, coletivas ou institucionais poderão surgir no intuito de combater essas práticas, além de ajudar a desconstruir os estereótipos negativos sobre os servidores públicos federais, principalmente negros. Por fim, ressalta-se também que a administração pública federal como um todo, além de reconhecer o racismo presente no Brasil, deveria incentivar ações que contribuem para a diminuição das desigualdades raciais dentro e fora das instituições, tendo em vista os prejuízos que a população negra vêm sofrendo no país há séculos. Desse modo, os servidores públicos negros iriam conseguir ter uma maior representativa nos cargos do serviço público federal; ter a chance de ascender profissionalmente e com mais facilidade; possuir maiores chances para ocupar cargos de alta gestão na instituição; receber também as maiores remunerações; além de não serem tratados com indiferenças ou serem prejudicados no ambiente organizacional somente por serem negros.

REFERÊNCIAS

ALADRÉN, Gabriel. O tráfico de escravos e a escravidão na América Portuguesa. In: DANTAS, Carolina Vianna; MATTOS, Hebe; ABREU, Martha (org.). **O negro no Brasil: trajetórias e lutas em dez aulas de história**. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2012a.

_____. Escravidão e alforria na América Portuguesa. In: DANTAS, Carolina Vianna; MATTOS, Hebe; ABREU, Martha (org.). **O negro no Brasil: trajetórias e lutas em dez aulas de história**. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2012b.

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. **O trato dos viventes: formação do Brasil Atlântico Sul**. São Paulo: Companhia de Letras, 2000.

ALEXANDERSSON, M. **Method and consciousness**. Goteborg: Acta Univesitatis Gothoburgensis, 1994.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo. In: **Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo I** (recurso eletrônico): teoria geral e filosofia do direito. CAMPILONGO, C. F.; GONZAGA, A.; FREIRE, A. L. (coords.). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/92/edicao-1/racismo>>. Acesso em: 19 fev. 2020.

ALLPORT, Gordon. **The nature of prejudice**. Boston: The Beacon Press, 1954. Disponível em: <https://archive.org/stream/in.ernet.dli.2015.188638/2015.188638.The-Nature-Of-Prejudice_djvu.txt>. Acesso em 15 fev. 2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

ANDREWS, George Reid. **América Afro-latina, 1800-2000**. Trad. Magda Lopes. São Carlos, Edusc, 2007.

ARAUJO, Marivânia Conceição. **O conceito de identidade social: considerações sobre identidade étnica**. Caderno de campo: Revista de Ciências Sociais, n 10. UNESP Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho. Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara, 2004. P. (55-70)

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. B. *Snowball* (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação. PUCPR: Curitiba, **Anais...** 07 a 10 de novembro de 2011. Disponível em: <https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf>. Acesso em 16 jan. 2020.

CALDEIRA NETO, Odilon. Alvim é parte de um governo que flerta com ideias fascistas, diz pesquisador. [Entrevista concedida a] Anna Virginia Balloussier.

Folha de São Paulo, Rio de Janeiro, 17 jan 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2020/01/alvim-e-parte-de-um-governo-que-flerta-com-ideias-fascistas-diz-pesquisador.shtml#comentarios>>. Acesso em 21 maio 2020.

BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Analía Soria. **Preconceito e discriminação como expressões de violência**. Rev. Estud. Fem. [online]. 2002, vol.10, n.1, pp.119-141. ISSN 0104-026X. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007>>. Acesso: 20 fev. 2019.

BANTON, Michael. Raça como classificação. In: CASHMORE, E. et al. **Dicionário de relações étnicas e raciais**. Tradução de Dinah Kleve. São Paulo: Selo Negro, 1994 / 2000.

BANTON, Michael. The Concept of Racism. In: ZUBAIDA, Sami (org.). **Race and Racism**. London, England: Tavistock, 1970. p. 17-34.

BARBOSA GOMES, Joaquim B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BARRETO, A.; ARAÚJO, L.; PEREIRA, M. E. (Org.). **Gênero e diversidade na escola**: formação de professoras/es em gênero, orientação sexual e relações étnico-raciais - livro de conteúdo. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009. Disponível em: <http://estatico.cnpq.br/portal/premios/2014/ig/pdf/genero_diversidade_escola_2009.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BERGHE, Pierre L. Van Den. Raça - como sinônimo. In: CASHMORE, Ellis. **Dicionário de relações étnicas e raciais**. São Paulo, Summus, 2000.

BETHENCOURT, Francisco. **Racismos**: das cruzadas ao século XX. Lisboa: Temas & Debates / Círculo de Leitores, 2015. 584 pp.

BÍBLIA. Português. Gênesis. In: **Bíblia Sagrada**: Edição Pastoral. São Paulo: Paulus, 1990. p. 21

BIBLIOTECA NACIONAL. **Para uma história do negro no Brasil**. Rio de Janeiro: Biblioteca nacional, 1988.

BLAIKIE, Norman. **Designing social research**: the logic of anticipation. 2nd ed. Cambridge, UK: Polity, 2010.

BONILLA-SILVA, Eduardo. Rethinking racism: Toward a structural interpretation. **American Sociological Review**, Vol. 62, nº 3, 1997, pp. 465-480.

BRASIL. **Decreto nº 4.228**, de 13 de maio de 2002. Dispõe, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa de Ações Afirmativas. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm>. Acesso em 10 nov. 2019.

_____. **Lei 12.990**, de 09 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em 15 dez. 2018.

_____. **Medida Provisória nº 914**, de 24 de dezembro de 2019. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 dez. 2019. Seção 1 - Extra, p. 7. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-914-de-24-de-dezembro-de-2019-235278221>>. Acesso em: 03 fev. 2020.

CAMPOS, Luiz Augusto. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 32, n. 95, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092017000300503&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jan. 2019.

CARMICHAEL, Stokely; HAMILTON, Charles. **Black power**: the politics of liberation in America. New York, Vintage, 1967. Disponível em: <<https://mygaryislike.files.wordpress.com/2016/12/black-power-kwame-ture-and-charles-hamilton.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

CARONE, Iray. Breve histórico de uma pesquisa psicossocial sobre a questão racial brasileira. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). In: **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. 5 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

CARVALHO, Marília. Quem é negro, quem é branco: desempenho escolar e classificação racial de alunos. **Revista Brasileira de Educação**., Rio de Janeiro, n. 28, p. 77-95, abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782005000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 12 jan. 2020.

CASHMORE, Ellis. Discriminação racial. In: _____. **Dicionário de relações étnicas e raciais**. São Paulo: Selo Negro, 2000a.

_____. Preconceito. In: _____. **Dicionário de relações étnicas e raciais**. São Paulo: Selo Negro, 2000b.

CASHMORE, Ellis; TROYNA, Barry. Relações raciais – perspectiva 2. In: CASHMORE, Ellis. **Dicionário de relações étnicas e raciais**. São Paulo, Summus, 2000.

CHALHOUB, Sidney. A meritocracia é um mito que alimenta as desigualdades, diz Sidney Chalhoub. [Entrevista concedida a] Manuel Alves Filho. **Jornal da Unicamp**. 07 jun 2017. Disponível em:

<<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/06/07/meritocracia-e-um-mito-que-alimenta-desigualdades-diz-sidney-chalhoub>>. Acesso em: 25 maio 2020.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2 ed., 2006.

COLBARI, A. A Análise de conteúdo e pesquisa empírica qualitativa. In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014. 296 p.: il.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. A negação da raça nos estudos organizacionais. **Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, Brasil, XXXIII, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Série assistente social no combate ao preconceito: racismo**. Caderno 3. Brasília: CFESS, 2016. Disponível em <<http://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-Caderno03-Racismo-Site.pdf>>. Acesso em 25 mar. 2019.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

_____. **Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. OIT Igualdade racial nº5, 2013.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

_____. **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.

DANTAS, Carolina Vianna. Mobilização negra nas primeiras décadas republicanas. In: DANTAS, Carolina Vianna; MATTOS, Hebe; ABREU, Martha (org.). **O negro no Brasil: trajetórias e lutas em dez aulas de história**. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In Vieira, M. M. F.; Zovain, D. M. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. São Paulo: FGV, p. 97-118, 2005.

DFID/PNUD. **Programa de combate ao racismo institucional no Brasil**. Brasília: Boletim Eletrônico, 2005.

DION, Kenneth L. Prejudice, racismo, and discrimination. In: MILLON, Theodore; LERNER, Melvin J.; WEINER, Irving B. **Handbook of psychology: personality and social psychology**. United States of America, v. 5, p. 507-536, 2003. Disponível em: <http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/handbook_of_psychology_volume_5_personality_and_social_psychology_2003.pdf>. Acesso em 20 fev. 2019.

ESTANISLAU, Bárbara; GOMOR, Eduardo; NAIME, Jéssica. A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de Cotas. In: PALOTTI, Pedro; FREIRE, Alessandro. Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas. **Cadernos ENAP**, v. 42, 2015. p. 107-130.

ENAP - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal**. Brasília: ENAP, 2004. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/650>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

_____. **Servidores públicos federais: raça/cor – 2014**. Brasília: Enap, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1700>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

EVARISTO, Conceição. “Não colem em mim esse discurso da meritocracia”, diz Conceição Evaristo. [Entrevista concedida a] Mídia Ninja. **Portal Geledés**. 05 ago 2019. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/nao-colem-em-mim-esse-discurso-da-meritocracia-diz-conceicao-evaristo/>>. Acesso em: 25 maio 2020.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1972.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio de língua portuguesa**. 3. ed. - Curitiba: Positivo, 2004.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2013.

_____. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Trad. Joice Elias Costa. 3. ed., Porto Alegre: Artmed. 2009.

FREIRE, Alessandro; PALOTTI, Pedro (org.). Perfil, composição e remuneração dos servidores públicos federais: trajetória recente e tendências observadas. In: PALOTTI, Pedro; FREIRE, Alessandro. Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas. **Cadernos ENAP**, v. 42, 2015. p. 23-48.

GAETANI, F.; PIRES, R.; PALOTTI, P. **Public administration in contemporary Brazil**. 2015.

GELEDÉS. **Racismo Institucional**: uma abordagem conceitual. São Paulo: Relatório Geledés - Instituto da Mulher Negra. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/outros-artigos-e-publicacoes/racismo-institucional-uma-abordagem-conceitual/view>>. Acesso: 05 de março de 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GILROY, Paul. **Entre campos**: Nações, culturas e o fascínio de raça. São Paulo: Annablume, 2007. Disponível em <<https://rebeldesistemico.files.wordpress.com/2016/10/gilroy-paul-entre-campos.pdf>>. Acesso em 15 mar. 2019

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GOUVÊA, J. B. O que há por trás do discurso da harmonia racial no país da miscigenação? **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, 4(10), p. 915-955, 2017.

GRANT-THOMAS, Andrew; POWELL, John A. Toward a structural racism framework. In: Structural racism. **Poverty & Race Research Action Council**, v.15, n. 6, Washington, 2006. Disponível em: <<https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/kubisch.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

GRINBERG, Keila. Escravidão e cidadania no Brasil. In: DANTAS, Carolina Vianna; MATTOS, Hebe; ABREU, Martha (org.). **O negro no Brasil**: trajetórias e lutas em dez aulas de história. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

GUEST, Greg; BUNCE, Arwen; JOHNSON, Laura. **How many interviews are enough?** Field Methods - FIELD METHOD, 18, 59-82, 2006. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/249629660_How_Many_Interviews_Are_Enough>. Acesso em: 20 jan. 2020.

GUILLAUMIN, Colette. Je sais bien mais quand même' ou les avatars de la notion de race. In: GUILLAUMIN, Colette et al. **Le genre humain**: la science face au racisme. Paris Complexe, 1986. Disponível em < <https://www.cairn.info/revue-le-genre-humain-1981-1-page-55.htm>>. Acesso em 14 mar. 2019.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Preconceito racial**: modos, temas e tempos. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2012.

_____. **Racismo e antirracismo no Brasil**. São Paulo, Editora 34, 2005.

GUIMARÃES, Reinaldo da Silva. **Afrocidadanização**: ações afirmativas e trajetórias de vida no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio; São Paulo: Selo Negro, 2013.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 1979.

_____. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2005.

HEILBORN, Maria Luiza; ARAÚJO, Leila; BARRETO, Andreia (Org.). **Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça** - GPP Ger. Brasília; Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres: Rio de Janeiro, CEPESC, 2010.

HOFBAUER, Andreas. **Branqueamento e democracia racial**: sobre as entranhas do racismo no Brasil. 2011. Disponível em: <https://andreashofbauer.files.wordpress.com/2011/08/branqueamento-e-democracia-racial_finalc3adssima_2011.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2019.

HOUAISS, Antônio. e VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Elaborado no Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Portuguesa. 1 ed. - Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores IBGE**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Terceiro Trimestre de 2019. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em: 04 mar. 2020.

_____. **Somos todos iguais?** O que dizem as estatísticas. Retratos: a revista do IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/17eac9b7a875c68c1b2d1a98c80414c9.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2019.

JACCOUD, Luciana. **O combate ao racismo e à desigualdade**: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. In: THEODORO, M. (Org.) As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição Brasília: Ipea, 2008.

JACCOUD, Luciana de Barros; BEGHIN, Nathalie. **Desigualdades raciais no Brasil**: um balanço da intervenção governamental. Brasília: Ipea, 2002.

JAIME, Pedro. **Executivos negros**: racismo e diversidade no mundo empresarial. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Fapesp, 2016.

JAIME, Pedro; BARRETO, Paula; OLIVEIRA, Cloves. **Para não mais esquecer!** Apresentação do número especial “A questão racial no mundo empresarial”. Organ. Soc., Salvador, v. 25, n. 87, p. 542-550, dez. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302018000400542&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 11 fev. 2019.

KRIEGER, M. M.; ANDION, C. Legitimidade das organizações da sociedade civil: análise de conteúdo à luz da teoria da capacidade crítica. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 1, 2014, p. 83-110.

KUBISCH, Anne C. Why structural racism? Why a structural racism caucus? In: Structural racism. **Poverty & Race Research Action Council**, v.15, n. 6, Washington, 2006.

LAWRENCE, Keith et al. **Structural racism and community building**. Aspen Institute Roundtable on Community Change. Washington, D.C.: The Aspen Institute, 2004. Disponível em <https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/docs/pubs/aspen_structural_racism2.pdf>. Acesso em: 25 mar 2019.

LAWRENCE, K.; KELEHER, T. **Structural Racism**. Chronic Disparity: Strong and Pervasive Evidence of Racial Inequalities. Berkeley, 2004. Disponível em: <<https://www.intergroupresources.com/rc/Definitions%20of%20Racism.pdf>>. Acesso em 15 mar. 2019.

LIGOCKI, Malô Simões Lopes. **Ações afirmativas**: uma estratégia para corrigir as desigualdades entre homens e mulheres. In: Centro Feminista de Estudos e Assessoria. Discriminação positiva, ações afirmativas: em busca da igualdade. 2. ed. São Paulo: CFEMEA/ELAS, 1996.

MAIO, Marcos Chor. **O Projeto Unesco e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50**. Revista brasileira de ciências sociais [online]. 1999, vol.14, n.41, pp.141-158. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69091999000300009>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

MACHADO JÚNIOR, C.; BAZANINI, R.; MANTOVANI, D. M. N. The myth of racial democracy in the labour market: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 632–655, 2018.

MACIEL, Cleber. **Negros no Espírito Santo**. Organização por OLIVEIRA, Osvaldo Martins de. Vitória (ES): Arquivo Público do Estado do Espírito Santo, 2ª ed., 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

MENDES, Maria Manuela. **Raça e racismo**: controvérsias e ambiguidades. Revista Vivência, n. 39, p. 101-123, 2012.

MICHAELIS. **Moderno dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/discriminar/>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

MILES, Robert; BROWN, Malcolm. **Racism**. London: Routledge. 2004.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MONSMA, Karl. **Racialização, Racismo e mudança**: um ensaio teórico, com exemplos do pós-abolição paulista. In: XXVII Simpósio Nacional de História, 2013, Natal. Anais do XXVII Simpósio Nacional de História, 2013.

MORAES, Fabiana. No país do racismo institucional: dez anos de ações do GT Racismo no MPPE / Fabiana Moraes; Coordenação Assessoria Ministerial de Comunicação Social do MPPE, **Grupo de Trabalho sobre Discriminação Racial do MPPE - GT Racismo**. Recife: Procuradoria Geral de Justiça, 2013.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte (MG): Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

_____. **Racismo recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

MORSE, J. M. Designing funded qualitative research. In: NORMAN, K. D.; YVONNA, S. L. (Eds.). **Handbook of qualitative research**. 2. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

MUNANGA, Kabengele. Prefácio. In: WEDDERBURN, Carlos Moore. **Racismo e Sociedade**. Novas bases epistemológicas para enfrentar o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007b.

_____. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: Brandão: André (org.). **Programa de Educação sobre o negro na sociedade brasileira**. Niterói. Eduff, 2004.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, 19(1), 2007, p. 287-308.

_____. **Preconceito de Marca**: as relações raciais em Itapetininga. São Paulo: EDUSP, 1998.

OLINGER, Jillian; CAPATOSTO, Kelly; MCKAY, Mary Ana. **Challenging race as risk**: how implicit bias undermines housing opportunity in America and what we can do about it. Kirwan Institute for the study of race and ethnicity: Columbus, 2017. Disponível em: <<http://kirwaninstitute.osu.edu/wp-content/uploads/2017/02/implicit-bias-housing.pdf>>. Acesso em: 28 mar 2019.

OLIVEIRA, Fátima. **Saúde da população negra**. Brasília: Pan-americana, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego**: guia para o leitor. Brasília: OIT, 2005.

OSÓRIO, R. G. Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil: programa de fortalecimento institucional para a igualdade de gênero e raça, erradicação da pobreza e geração de emprego (GRPE). **Cadernos GRPE n. 2**. Brasília: OIT – Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

PAIXÃO, M. **A lenda da modernidade encantada**: por uma crítica ao pensamento social brasileiro sobre relações raciais e projeto de Estado Nação. Rio de Janeiro: CRV, 2014.

PATY, Michel. Os discursos sobre as raças e a ciência. In: **Comunicação apresentada no Fórum Racismo e mundialização**. Para uma educação do anti-racismo. ADPES, Palácio de Luxemburgo (Senado), Paris, 17 de dezembro de 1996.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v12n33/v12n33a12.pdf>>. Acesso em: 20 mar. de 2019.

PINTO, L. A. Costa. **O negro no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 1998.

Pierce, Andrew J. Structural racism, institutional agency, and disrespect.

Philosophy, Theology and Religious Studies Faculty Publications, 89, 2014.

Disponível em: <https://digitalcommons.sacredheart.edu/rel_fac/89>. Acesso em: 02 abr. 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. 1ª ed. São Paul: Companhia das Letras, 2019.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: Pocahy, F. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. **Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: NUANCES, 2007.

ROCHA, Roseli. **Racismo**. Série Assistente Social no combate ao preconceito. Caderno 3, CFESS (Conselho Federal de Serviço Social), Brasília (DF), 2016.

ROSA, A. R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v.18, n.3, p. 240-260, 2014.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

SANTOS, Helio de Souza. Discriminação Racial no Brasil. In: Seminários Regionais, 2001, Brasília. **Anais dos Seminários Regionais Preparatórios para Conferência Mundial contra o Racismo**, 2001. p. 81-102.

SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. **Direitos humanos e as práticas de racismo**. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013.

SANTOS, Natália Nêris da Silva. **Ideologia do branqueamento, ideologia da democracia racial e as políticas públicas direcionadas ao negro brasileiro**.

Revista Urutágua, nº19, set./out./nov./dez. 2009 – quadrimestral, Maringá (PR) – ISSN 1519-6178. Disponível em:

<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Urutagua/article/view/6400>>. Acesso em: 03 abr. 2019.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, n. 1, 2009.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Sim, nós somos racistas**: Estudo psicossocial da branquitude paulistana. *Psicologia & Sociedade*, v. 26, n. 1, São Paulo, 2014.

_____. **Entre o ‘encardido’, o ‘branco’ e o ‘branquíssimo’**: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. Tese de Doutorado. USP, 2012.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil - 1870 - 1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCOTT, W. Richard. **Institutions and organizations: ideas, interests and identities**. SAGE Publications, 1995.

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. **Nota Técnica nº 03/2014 GM/SEPPIR/PR**. Brasília: SEPPIR, 2014.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (SEPIR). **Promovendo a igualdade racial para um Brasil sem racismo**. ALVES, Daiane Souza; SOUZA, Edileuza Penha de; SANTOS, Izete; SANTOS, Katia Regina da Costa (organizadoras). Brasília: Editora IABS, 2018.

SILVA, Maria Nilza. **O negro no Brasil: um problema de raça ou de classe?** Revista Mediações, v. 5, n. 2, 2000, p. 99-124.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Nota Técnica nº 17**, sobre a reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Brasília: Ipea, 2014. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5781/1/NT_n17_Reserva-vagas-negros-concursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2019.

SOUZA, Paula. **Experiência e Lógicas de Ação no Serviço Social**. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, 2014, 275 p.

SOUZA, E. M. Processos de Racialização: inteligibilidade, hibridade e identidade Racial em Evidência. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 23-42, 2017.

SOUZA, Eloisio Moulin de. Intersections between race and class: a postcolonial analysis and implications for organizational leaders. **BAR - Brazilian Administration Review**, vol. 16, issue 1 (January - March), date January - March, 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Igualdade étnico-racial e políticas de cotas e compensação**: jurisprudência do STF e bibliografia temática. Brasília: STF, 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoTematica/anexo/igualdade_etnico_racial.pdf>. Acesso em 15 jan. 2020

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **As artes e práticas cotidianas de viver, cuidar, resistir e fazer das empregadas domésticas** [manuscrito], 2015. 412 f. Tese (Doutorado em Administração).

TEIXEIRA, Moema de P. **Negros na universidade: identidade e trajetórias de ascensão social no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Pallas, 2003.

THEODORSON, George. A.; THEODORSON & Achilles. G. **A modern dictionary of sociology**. New York: Crowell, 1969.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista Brasileira de Pesquisas em Marketing (PMKT)**, 2009, p. 20-27.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação – o positivismo, a fenomenologia, o Marxismo., São Paulo: Atlas 1987.

TURE, Kwame; HAMILTON, Charles V. **Black Power**: the politics of liberation in America. New York: Vintage Books, 1992. Disponível em: <<https://mygaryislike.files.wordpress.com/2016/12/black-power-kwame-ture-and-charles-hamilton.pdf>>. Acesso em 26 mar 2019.

UNESCO. **Declaração sobre raça e os preconceitos raciais**. 1978. Disponível em <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/discrimina/dec78.htm>>. Acesso em 10 mar. 2019.

VARELLA, S. F. **Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2009. 319 f.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. In: VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (orgs.). **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2006, p.13-28. (cap. 1).

WADE, Peter; **Raza y etnicidad en Latinoamérica**. Quito: Ediciones Abya-Yala, 2000.

WEDDERBURN, Carlos Moore. **O racismo através da história**: da antiguidade à modernidade. Belo Horizonte: Ed. Mazza, 2007a.

_____. **Racismo e Sociedade**. Novas bases epistemológicas para enfrentar o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007b.

WERNECK, Jurema. Iniquidades raciais em saúde e políticas de enfrentamento: as experiências do Canadá, Estados Unidos, África do Sul e Reino Unido. In: BRASIL. Fundação Nacional de Saúde. **Saúde da população negra no Brasil**: contribuições para a promoção da equidade. Brasília: Funasa, 2005. p.315-386

WIEVIORKA, M. **O racismo**. Uma introdução. Lisboa: Fenda, 2002.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Identificação dos Entrevistados

- Em termos de raça, como você se autodeclara?
- Qual a sua idade?
- Qual o ano de ingresso no Ifes como servidor?
- Como foi o processo para se tornar servidor do Ifes?
- Havia alguma diferença no processo seletivo para o ingresso de negros?
- O seu ingresso foi para cargo de nível fundamental, médio ou superior? Qual foi o cargo?
- Qual era a sua escolaridade no momento do ingresso no Ifes?
- Qual a sua escolaridade e seu cargo hoje?

Manifestação Individual do Racismo

- Você já sofreu algum ato direto de constrangimento, ameaça, impedimento, xingamento, agressão física, humilhação ou tratamento diferenciado no Ifes por ser servidor negro? Já presenciou ou ouviu relatos a respeito dessas atitudes no Ifes? Explique o ocorrido.
- Já foi motivo de riso, comentários, alvo de piadas ou de brincadeiras no ambiente de trabalho do Ifes somente por ser negro? Relate estas situações.
- Já presenciou, fez ou faz algum tipo de brincadeira, piada, comentários que desprestigiam ou menosprezam os negros no ambiente organizacional? Por que?
- Quais possíveis estereótipos negativos e positivos que as pessoas possuem a respeito de pessoas negras que trabalham no serviço público?
- Quais ações os servidores negros no Ifes utilizam para combater esses estereótipos negativos?
- Fez algum tipo de tratamento estético ou mudança no seu visual por ser considerado como “exótico”, “anormal” ou “nocivo” para trabalhar no Ifes? Explique o ocorrido.

Manifestação Institucional do Racismo

- Participou de algum treinamento para servidores ou capacitação institucional no Ifes que tratou sobre a questão das relações raciais? O Ifes mostra algum interesse em proporcionar e incentivar o debate sobre esse tema? Comente.
- Há algum tipo de esforço, por parte da alta gestão do Ifes, na formulação de políticas e revisão de normas e procedimentos no intuito de reduzir as atitudes preconceituosas e práticas discriminatórias em relação ao servidor negro? Se sim, quais? Se não, por que?
- Você observou algumas falhas nessas políticas destinadas a redução de preconceitos e discriminação direcionados aos servidores negros? Quais seriam estas falhas?
- Há algum tipo de ação para criar procedimentos administrativos que fomentam a promoção da igualdade racial no Ifes ou que contribui para a entrada de servidores negros no Ifes? Quais?
- Os cargos ocupados pela maioria dos servidores negros são os que possuem as maiores remunerações? Por que?
- Você ocupa ou já ocupou cargos de gestão no Ifes? Quais? Foram consideradas as suas qualidades profissionais e formação para a nomeação? Comente o ocorrido.
- Há algum esforço por parte dos gestores do Ifes para que os servidores negros possam ascender profissionalmente e para ocupar cargos de gestão? Por que?
- Já fez ou faz parte de alguma comissão, grupos de trabalho ou algum tipo de projeto a ser desenvolvido no ou pelo Ifes? Quais? Foi convidado a participar ou por iniciativa própria? Explique o ocorrido.
- As demandas, opiniões e sugestões dos servidores negros do Ifes levantadas em reuniões ou em outras ocasiões são, em sua maioria, atendidas e levadas em consideração pelos seus gestores ou demais participantes? Comente.
- Os servidores negros têm consciência sobre esse tratamento diferenciado/desigual que eles sofrem no Ifes devido a sua cor da pele? Você observa a presença do racismo no Ifes? Comente.

Manifestação Estrutural do Racismo

- A forma como o Ifes foi organizado e estruturado contribui para manter os privilégios daqueles que sempre se encontram em posições de poder? Por que?
- É suficiente a representatividade de servidores negros nos espaços de poder (cargos de gestão) no Ifes?
- Você considera isso natural/normal? Comente.
- Você considera que a forma de seleção de servidores para o Ifes acontece de forma igual, levando em consideração as relações raciais no Brasil? Por que?

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO



Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
Programa de Pós-graduação em Administração
Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário - Goiabeiras
CEP 29075-910 - Brasil - Telefax. (27) 4009-7712

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) senhor(a) foi convidado(a) a participar da pesquisa intitulada "SERVIDORES NEGROS NO IFES: ESTUDO SOBRE PRECONCEITOS, DISCRIMINAÇÕES E RACISMOS", sob a responsabilidade de DÉRIO JOSÉ FAUSTINO JUNIOR. A presente pesquisa tem como finalidade compreender como ocorre a manifestação individual, institucional e estrutural do racismo nos campi do Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). As informações serão utilizadas para a elaboração de dissertação de mestrado e artigos científicos. Todos os dados são estritamente confidenciais, sendo o nome do participante de pesquisa trocado por outro fictício para manter o seu anonimato. Os benefícios esperados com a sua participação visam contribuir para o desenvolvimento científico sobre a manifestação do racismo individual, institucional e estrutural nos campi Ifes. Sua participação é voluntária e o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a participar da pesquisa, podendo, a qualquer momento, recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar ou retirar seu consentimento. Garantimos o direito e a liberdade de retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, independente do motivo e sem quaisquer prejuízos. A produção de dados será através de entrevistas semiestruturadas e com duração de no máximo 45 minutos. As entrevistas serão gravadas por meio de gravador de voz e, posterior à realização, serão transcritas no processador de texto Word. A pesquisa ocorrerá nos campi e reitoria do Ifes ou em local definido pelo participante de pesquisa. Caso o senhor(a) não se sinta à vontade para conversar durante a entrevista sobre algum acontecimento que não lhe traga boas lembranças e lhe cause algum constrangimento ou cansaço, terá todo o direito de não tocar no assunto. Assim, sinta-se à vontade em não responder qualquer pergunta, bem como a solicitar o encerramento da entrevista em qualquer tempo. Se preciso, podemos conversar sem realizar gravação, não sendo essa conversa material de pesquisa sob nenhuma hipótese. Fica garantida a indenização em caso de danos, comprovadamente decorrentes tão somente a participação dessa pesquisa, conforme o que vier a ser decidido judicialmente. Ressaltamos que o(a) senhor(a) não terá nenhuma despesa, como também não receberá nenhuma remuneração, ressaltando que eventuais gastos na pesquisa são de responsabilidade do pesquisador. A pesquisa não apresenta riscos físicos

relacionados à sua saúde física, dada à sua característica. O risco relacionado à sua privacidade, imagem e confidencialidade das informações fornecidas está ressaltado, na garantia de não acarretamento de prejuízos em sua relação com o pesquisador, através do anonimato das informações fornecidas. O(A) senhor(a) receberá uma via deste termo com os dados do pesquisador, podendo tirar as duas dúvidas sobre o projeto e a sua participação agora ou a qualquer momento. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, entre em contato com o pesquisador Dério José Faustino Junior por meio do telefone (27) 999732617 ou e-mail derioj@yahoo.com.br. Caso de denúncias ou intercorrências com a pesquisa, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo (CEP/UFES/Campus Goiabeiras) através do telefone (27) 3145-9820, e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou por meio do correio: Avenida Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória – ES, CEP 29075-910. Após estes esclarecimentos, solicito o seu consentimento de forma livre e esclarecida para a sua participação nesta pesquisa. Este termo de consentimento será assinado e rubricado pelo pesquisador e participante em duas vias, sendo que cada um receberá uma via assinada e rubricada. Por favor, preencha os itens seguinte:

Eu, _____,
declaro que fui suficiente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter recebido uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de igual teor, assinada pelo pesquisador Dério José Faustino Junior, rubricada em todas as páginas.

_____/ES, _____ de _____ de 2019.

Participante da pesquisa

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa “SERVIDOR NEGRO NO IFES: ESTUDO SOBRE O RACISMO INDIVIDUAL, INSTITUCIONAL E ESTRUTURAL”, eu, DÉRIO JOSÉ FAUSTINO JUNIOR, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Pesquisador