



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



NILCEIA TAVARES ANDRADE

**POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
COM RECORTE RACIAL: UM OLHAR PARA OS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

**VITÓRIA-ES
2020**

NILCEIA TAVARES ANDRADE

**POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
COM RECORTE RACIAL: UM OLHAR PARA OS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ariadne Souza Marra

Coorientadora: Prof.^a Dra. Marileide Gonçalves França

**VITÓRIA-ES
2020**

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

A553p Andrade, Nilceia Tavares, 1981-
Políticas afirmativas no serviço público federal com recorte
racial : um olhar para os técnico-administrativos em educação /
Nilceia Tavares Andrade. - 2020.
150 f. : il.

Orientadora: Ariadne Souza Marra.
Coorientadora: Marileide Gonçalves França.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) -
Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas.

1. Gestão pública. 2. Políticas afirmativas. 3. Racismo
institucional. 4. Lei n.º 12.990/2014. 5. População negra. I.
Marra, Ariadne Souza. II. França, Marileide Gonçalves. III.
Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas. IV. Título.

CDU: 35

NILCEIA TAVARES ANDRADE

**POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
COM RECORTE RACIAL: UM OLHAR PARA OS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**


Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ariadne Souza Marra

Coorientadora: Prof.^a Dra. Marileide
Gonçalves França

Aprovada em: 01 de dezembro de 2020.


BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dra. Ariadne Souza Marra
Universidade Federal do Espírito Santo



Prof.^a Dra. Marileide Gonçalves França
Universidade Federal do Espírito Santo



Prof.^a Dra. Fabricia Benda de Oliveira
Universidade Federal do Espírito Santo



Prof. Dr. Sérgio Pereira dos Santos
Universidade Federal de Mato Grosso

**VITÓRIA-ES
2020**

A toda população negra, dedico.

AGRADECIMENTO

Gratidão a Deus... o melhor de todos os meus encontros. Com quem aprendi que a vida vale muito a pena, a minha e a de todos, sem distinção.

Ao meu esposo Adriano, pelo cuidado, apoio e companheirismo durante toda esta jornada. Reafirmo a vontade de trilharmos outros caminhos juntos.

Gabriel, filho amado, obrigada por tudo. Todo esforço dispensado neste trabalho é para que você viva em um mundo melhor, mais justo, mais democrático, mais fraterno e desprovido de qualquer forma de racismo, preconceito e discriminação. Como você mesmo diz – de igualdade para todos. Sua esperança me motiva.

À minha querida mãe Alzira, pelo amor e generosidade, você será sempre a minha inspiração.

Ao meu pai Manoel, que dentre tantas outras coisas, aprendi, desde cedo, que viveria num mundo de discordância... isso me fez crescer!

Aos meus irmãos e irmãs, responsáveis pelas minhas melhores memórias afetivas, sobrinhos e sobrinhas, cunhados e cunhados, é muita gente... obrigada por tudo, sempre e para sempre.

Natália e Celso, por cuidarem do Gabriel com tanto amor, afeto e carinho, para que eu pudesse me dedicar a este estudo, minha sincera gratidão.

À Prof.^a Dra. Ariadne Souza Marra, por me incentivar na escolha do tema, mesmo sabendo que não seria fácil para nós duas. Sua mansidão e a confiança depositada em mim foram essenciais para a conclusão deste trabalho.

À Prof.^a Dra. Marileide Gonçalves França, minha sincera gratidão, por todo apoio dedicado a mim durante a pesquisa. Pelo incentivo, competência profissional e orientações. Foi um grande acalento saber que não caminhava sozinha, ter você ao meu lado, tornou essa caminhada mais segura e bonita. O que aprendi com você vai muito além desta pesquisa.

Ao Prof. Dr. Sérgio Pereira dos Santos, meu respeito e admiração. Obrigada por sua generosidade e por compartilhar tantos conhecimentos com segurança e competência. Sinto-me honrada.

À Prof.^a Dra. Fabricia Benda de Oliveira, por me incentivar e acreditar em mim desde o início e por contribuir de maneira significativa para construção desta pesquisa, sempre com muita presteza e compreensão, minha sincera gratidão.

Aos amigos do trabalho, especialmente da Diretoria de Infraestrutura - Setorial Sul, pelas conversas e incentivos, pela ajuda e pelo apoio e, principalmente, por compreenderem que eu realmente “gosto de mexer com essas coisas”.

Aos amigos da Igreja Presbiteriana de Guaçuí, pelas orações e mensagens de apoio.

À minha amiga Tamires pelas conversas e pelos inúmeros sins dispensados a mim durante toda esta jornada, obrigada. Igualmente agradeço a minha amiga Leonor pelo incentivo e por sempre me lembrar de que eu seria capaz de chegar até aqui.

Ao Grupo de Estudo Étnico Racial e Educação (GEERE), pelo acolhimento. Nossas discussões, concordâncias e discordâncias foram fundamentais para escrita deste trabalho.

Aos sujeitos desta pesquisa, pela disponibilidade, confiança e interesse em contribuir para a construção deste trabalho.

Aos amigos Ângela, Carla Fernanda, Friedemann, Janaina, José Roberto, Náíade e Renê Gabriel, vocês tornaram essa trajetória muito mais leve. Comendo, tomando café e sorrindo, tudo fica mais fácil, não é mesmo?

À Universidade Federal do Espírito Santo e ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, pela oferta do mestrado para os técnico-administrativos em educação.

Afirmo, não foi um caminho solitário. Não me senti sozinha, sequer um instante.

Coração grato e a certeza que valeu a pena e de que é preciso continuar...

É isso!

“Igualdade para brancos e negros”.

Gabriel Tavares Andrade, 2018.

Quando ingressei no mestrado em 2018, ao explicar para o meu filho Gabriel, que na época tinha 6 anos de idade, que eu teria que escrever um “livro” (seria difícil explicar para ele o que é dissertação), e que esse livro seria sobre relações raciais, ele me perguntou o que era isso.

Foi quando eu expliquei para ele tudo o que aconteceu (ou melhor, fizeram e ainda fazem) com os negros/as...

Ele ouviu atentamente, depois, sem dizer nada, me pediu uma caneta e um pedaço de papel. Escreveu o que queria, dobrou e me entregou dizendo: “mamãe, eu quero que você dê esse título para o seu livro”.

No papel estava escrito “igualdade para brancos e negros”.

RESUMO

ANDRADE, Nilceia Tavares. **Políticas afirmativas no serviço público federal com recorte racial: um olhar para os técnico-administrativos em educação.** 2020. 150 f. (Dissertação). Programa de Pós-graduação em Gestão Pública (PPGGP). Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE). Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Vitória/ES. 2020.

Introdução: O Brasil é um país historicamente marcado pelo racismo contra negros/as e pela desigualdade racial. Frente a estas situações, o Movimento Negro sempre atuou pela afirmação da população negra e pelo enfrentamento do racismo em todos os espaços da sociedade, inclusive, exigindo do poder público, a implementação de políticas afirmativas de recorte racial. Assim, diante de tantos espaços sociais brasileiros em que podem ser investigadas as práticas de racismo institucional e as políticas de recorte racial neles existentes, o foco do presente trabalho foi a universidade federal. A política afirmativa que se dispôs a analisar foi a Lei n.º 12.990/2014 que reserva aos negros/as, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal. A referida lei se constitui como política afirmativa que tem como critério exclusivo a questão racial e visa garantir o acesso aos negros/as em espaços historicamente ocupados por brancos/as e ainda contribuir para o enfrentamento do racismo institucional. Diante desse cenário, tivemos como **problema** a análise de como ocorreu o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes - *Campus* de Alegre, referente ao provimento de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação. Nesse sentido, a pesquisa teve como **objetivo principal**, analisar o processo de implementação da Lei n.º 12.990/14 na Ufes – *Campus* de Alegre, referente ao provimento de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE). Toma como **pressupostos teóricos** as contribuições de Moore (2007) para abordar o racismo; Silvério (2002) e Almeida (2018) para pensar o conceito de racismo institucional e de Munanga (2003) e Gomes (2003) para pensar as políticas afirmativas. Em relação aos **métodos e procedimentos**, elegeu-se a abordagem qualitativa para guiar-nos na busca dessas informações, tendo em vista que a pesquisa qualitativa possibilita a interação do pesquisador com seu objeto de estudo o que viabiliza a coleta de informações. Considerando a particularidade do objeto estudado, optou-se pelo estudo de caso. Como instrumentos de produção de dados, elegeu-se a consulta documental, a observação, o diário de campo e a entrevista semiestruturada. Para análise dos dados optou-se pela análise de conteúdo. Esta pesquisa obteve aprovação do **Comitê de Ética** em Pesquisa em Seres Humanos da Ufes, segundo o Parecer n.º 3.726.289 Os principais **resultados** mostraram que, embora em número pouco expressivo, a Lei n.º 12.990/2014 contribuiu para a diversidade racial na Ufes e deve ser entendida como um instrumento importante e necessário para democratização racial, especialmente no serviço público federal, onde os TAE negros ainda enfrentam diversos obstáculos para o exercício pleno de sua cidadania, evidenciada na falta de conhecimento, por parte de alguns colegas de trabalho, da temática das relações raciais no contexto brasileiro. Foi constatado ainda, que o racismo, na Ufes, manifesta-se, principalmente, em sua forma institucional, por isso, é necessário que a Ufes tenha gestores comprometidos com a temática das relações raciais e convencidos de que o racismo é um problema que deve ser discutido e enfrentado em todos os espaços da universidade, principalmente com ações de formação. Nesse sentido, o **produto tecnológico** resultante da pesquisa, consiste em uma proposta de um curso de formação profissional, intitulado “Relações raciais no espaço da universidade” para ser oferecido pela PROGEP para todos os servidores da Ufes, como um instrumento que possa contribuir para que os servidores compreendam a dinâmica do racismo institucional e os ajude a se tornarem cidadãos antirracistas. A pesquisa e o produto técnico/tecnológico foram desenvolvidos dentro da Linha de pesquisa 1 – Política, Planejamento e Governança Pública, Projeto estruturante 1 – Governo, Políticas Públicas e Planejamento.

Palavras-chave: Gestão Pública. Políticas afirmativas. Racismo institucional. Lei n.º 12.990/2014. População negra.

ABSTRACT

ANDRADE, Nilceia Tavares. **Affirmative policies in the federal public service with a racial profile: a look at the technical-administrative in education**. 2020. 150 f. (Dissertation). Postgraduate Program in Public Management (PPGGP). Center for Legal and Economic Sciences (CCJE). Federal University of Espírito Santo (Ufes). Vitória / ES. 2020.

Introduction: Brazil is a country historically marked by racism against blacks / as and racial inequality. Faced with these situations, the Black Movement has always acted for the affirmation of the black population and for the confrontation of racism in all spaces of society, including, demanding from the public power, the implementation of affirmative racial policies. Thus, because of so many Brazilian social spaces in which the practices of institutional racism and the racial policies that exist in them can be investigated, the focus of the present work was the federal university. The affirmative policy that was willing to consider was Law No. 12,990 / 2014 which reserves to black / as, 20% of the vacancies offered in public tenders to fill positions in the federal public administration. The law is constituted as affirmative action policy whose sole discretion racial issue and aims to ensure access to black / as in areas historically occupied by white / as and contribute to tackling institutional racism. Because of this scenario, we had **as a problem** the analysis of how the Law No. 12,990 / 2014 implementation process took place at Ufes - Campus de Alegre, referring to filling positions in the Administrative Technician in an Education career. In this sense, the research had **the main objective**, to analyze the process of implementation of Law No. 12,990 / 14 at Ufes - Campus de Alegre, referring to the filling of posts in the Administrative Technician in Education (TAE) career. It takes Moore's (2007) contributions to address racism as **theoretical assumptions**; Silvério (2002) and Almeida (2018) to think about the concept of institutional racism and Munanga (2003) and Gomes (2003) to think about affirmative policies. **Regarding the methods and procedures**, the qualitative approach was chosen to guide us in the search for this information, considering that the qualitative research enables the researcher's interaction with his object of study, which enables the collection of information. Because of the particularity of the object studied, the case study was chosen. As instruments of data production, document consultation, observation, field diary, and semi-structured interview were chosen. For data analysis, content analysis was chosen. This research was approved by the Ufes Human Research Ethics Committee, according to Opinion No. 3,726,289. **The main results** showed that, although in small numbers, Law No. 12,990 / 2014 contributed to racial diversity in UFES and should be understood as an important and necessary instrument for racial democratization, especially in the federal public service, where the TAE blacks still face several obstacles to the full exercise of their citizenship, evidenced by the lack of knowledge, on the part of some co-workers, of the theme of race relations in the Brazilian context. It was also found that racism, in Ufes, manifests itself mainly in its institutional form, therefore, Ufes must have managers committed to the theme of racial relations and convinced that racism is a problem that must be discussed and faced in all spaces of the university, mainly with training actions. In this sense, **the technological product** resulting from the research consists of a proposal for a professional training course, entitled "Race relations in the university space" to be offered by PROGEP to all Ufes servers, as an instrument that can contribute to employees understand the dynamics of institutional racism and help them become anti-racist citizens. The research and the technical/technological product were developed within Research Line 1 - Policy, Planning and Public Governance, Structuring Project 1 - Government, Public Policies, and Planning.

Keywords: public management. Affirmative policies. Institutional racism. Law No. 12,990 / 2014. Black population.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Pesquisas selecionadas no portal BDTD	37
Quadro 2 – Pesquisa selecionada no portal <i>Scielo</i>	38
Quadro 3 – Sujeitos da pesquisa.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tabela Orientadora de Ordem Convocatória dos Cadastros AC, PPP e PCD	62
Tabela 2 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 096/2014	64
Tabela 3 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 125/2015	65
Tabela 4 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 126/2016	67
Tabela 5 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 056/2017	68
Tabela 6 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 070/2018	69
Tabela 7 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 021/2019	70
Tabela 8 – Cor/raça dos servidores da Ufes.....	71
Tabela 9 – Distribuição de servidores do Poder Executivo, no Brasil, segundo a raça/cor, por categoria do cargo - 2014	73
Tabela 10 – Distribuição dos ocupantes de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) no Poder Executivo Federal, no Brasil, segundo raça ou cor (em %) – 2014.....	75

SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS	9
1.1 O PERCURSO ACADÊMICO E PROFISSIONAL.....	9
1.2 O TEMA DA PESQUISA	12
1.3 O CONTEXTO E O PROBLEMA.....	18
1.4 OBJETIVOS.....	19
1.5 PRODUTO TÉCNICO OBTIDO	19
1.6 JUSTIFICATIVA E DELIMITAÇÃO.....	20
1.7 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA.....	21
2. APORTE TEÓRICO	23
2.1 RAÇA: ORIGEM E SIGNIFICADOS AO LONGO DA HISTÓRIA.....	23
2.2 RACISMO: EQUÍVOCOS E MANIFESTAÇÕES	26
2.3 UMA SÍNTESE SOBRE A ORIGEM DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS	31
2.4 A PRODUÇÃO CIÉNTIFÍCA EM TORNO DA LEI N.º 12.990/2014.....	36
2.5 O QUE REVELAM AS PESQUISAS SELECIONADAS	38
2.6 BREVE HISTÓRICO DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA ALUNOS NA UFES43	
2.7 ACOMPANHAMENTO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS E DIFUSÃO DA TEMÁTICA RACIAL NA UFES	46
3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	49
3.1 ABORDAGEM	49
3.2 CONSULTA DOCUMENTAL	49
3.3 OS SUJEITOS DA PESQUISA.....	50
3.4 ENTREVISTAS	53
3.5 ANÁLISE DE DADOS	54
3.6. ASPÉCTOS ÉTICOS DA PESQUISA.....	56
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	57

4.1	PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA LEI N.º 12.990/2014 NA UFES.....	57
4.2	CONCURSOS PÚBLICOS PARA TAE REALIZADOS NA UFES COM RESERVA DE VAGAS PARA PPP	60
4.3	DADOS RELATIVOS À COR/RAÇA DOS SERVIDORES DA UFES	70
4.4	O RACISMO VIVENCIADO PELOS TAE	75
4.5	CONCEPÇÕES SOBRE POLÍTICAS AFIRMATIVAS	86
4.6	PERCEPÇÃO DOS EFEITOS DA LEI N.º 12.990/2014	93
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
	REFERÊNCIAS	108
	ANEXO	120
	ANEXO A – TERMO DE ANUÊNCIA DO CCJE.....	121
	ANEXO B – TERMO DE ANUÊNCIA DO CCAE E DO CCENS.....	122
	ANEXO C – TERMO DE ANUÊNCIA DA PROGEP.....	123
	ANEXO D – TERMO DE ENTREGA DO PRODUTO TÉCNICO.....	124
	ANEXO E – TERMO DE RECEBIMENTO DO PRODUTO TÉCNICO.....	127
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	130
	APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA OS GESTORES.....	133
	APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA OS TAE	137
	APÊNDICE D – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA O REPRESENTANTE DO MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO ES.....	140
	APÊNDICE E - CARACTERÍSTICAS RELEVANTES PARA CADASTRO DO PTT NA PLATAFORMA SUCUPIRA	142

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1.1 O PERCURSO ACADÊMICO E PROFISSIONAL

A pergunta que muitos me fizeram quando da escolha do tema da minha dissertação fora – por que uma mulher branca iria se dedicar a escrever sobre a causa das relações étnico-raciais?

E, assim como Meinerz, por ser uma mulher branca e se dedicar com afeto, profissionalmente e pessoalmente à educação das relações étnico-raciais, constantemente precisa responder a este tipo de pergunta, minha resposta se assemelha à dela, pois também sou impulsionada pelo importante pensador do século XX, o psiquiatra francês, Frantz Fanon (1925-1961), nascido na Martinica, que escreveu sobre as sequelas políticas do racismo colonial (VÍDEO AULA 1, 2018).

Ao falar dos descendentes europeus, Fanon afirma que os mesmos não devem assumir a culpa pelos crimes contra a humanidade provocados pelos seus antepassados. No entanto, reitera que essas pessoas devem assumir com responsabilidade um compromisso político e ético de combater com veemência, todas as formas de racismo, preconceito e discriminação racial (VÍDEO AULA 1, 2018).

Assim, nas palavras de Meinerz, ao tomar consciência dos evidentes benefícios que possuo como descendente branca de imigrantes europeus, sinto o dever de dedicar-me, pessoalmente, profissionalmente e agora academicamente, no combate ao racismo, em todas as suas formas (VÍDEO AULA 1, 2018).

Minha trajetória no serviço público federal iniciou-se no ano de 2006, quando ingressei no antigo Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo (CEFETES), na unidade de Cachoeiro de Itapemirim-ES, como Assistente em Administração. Em 2010, após aprovação em um novo concurso, assumi o cargo de Administradora no *campus* Piúma, na mesma instituição, que na época já se denominava Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). No ano de 2015 fui redistribuída para a Ufes - *Campus* de Alegre onde estou lotada atualmente.

Ao longo desses anos, sempre observei a existência de poucos servidores negros/as, especialmente docentes e Técnico-Administrativos em Educação (TAE) da carreira de nível superior, além disso, ao conhecer a história dessas instituições

constatei que ambas tiveram e, ainda possuem, pouca representatividade de negros/as nas funções estratégicas da gestão. Percebi que a desigualdade e a discriminação racial, de fato, ocupam todos os espaços da sociedade. Como o racismo está infundido no nosso cotidiano, seja nas ações, nas falas, no silêncio; como o racismo é velado, naturalizado e tratado de forma indiferente nas estruturas de poder.

Sempre me indaguei: por que os negros/as, apesar de representarem mais da metade da população brasileira, ainda ocupam um percentual mínimo dos cargos do serviço público federal? Por que há ausência de ações empreendidas por parte da gestão pública, que debatam e proporcionam o enfrentamento ao racismo no espaço institucional? Por que a reserva de vagas para negros/as no serviço público divide tantas opiniões? Como as ações afirmativas para a população negra podem contribuir para mudar esta realidade? Como a universidade deixa de cumprir seu papel social que acaba nos insensibilizando para um tema tão emergente quanto a desigualdade racial?

A atual conjuntura política, sobretudo, na figura do Presidente da República – Jair Messias Bolsonaro, no que tange aos discursos produzidos no âmbito político quanto às questões raciais, me chamaram atenção. Já envolvida eticamente com a temática, assisti despontar uma política que caminha na contramão da justiça social, onde se:

[...] rompe o pacto secular baseado no mito da democracia racial e lidera um projeto político de ataques sistemáticos à maioria absoluta da população brasileira: a população negra, aos povos indígenas e outros grupos minoritários. Proposta explicitamente de cunho racista, sexista, preconceituosa, homofóbica e xenofóbica. [...] elementos para refletir como tais circunstâncias se viabilizaram, as razões de uma mudança radical na base ideológica, consequência dessa nova ordem para população negra e as perspectivas das lutas por política de promoção de igualdade racial no Brasil (BARROS, 2019, p. 422).

Assim, diante de tantos questionamentos, ao ingressar no mestrado, decidi que chegara a hora de trazer essa discussão para o patamar acadêmico e científico, com a expectativa de que essa pesquisa oportunizasse reflexões, debates e trocas de experiências acerca do racismo institucional e, sobretudo, possibilitasse a proposta de um produto técnico para implementação por parte da gestão da Ufes, elevando essa discussão em nível institucional.

No entanto, por mais que eu soubesse os desafios que estavam a minha espera nesta jornada acadêmica, algo inimaginável aconteceu – escrever uma dissertação em um momento em que o mundo é atravessado por uma pandemia.

Como seguir com a temática racismo se somos atravessados por uma série de questionamentos no âmbito da saúde pública? São milhares de brasileiros contaminados pelo vírus da Covid-19¹, são milhares de óbitos e em muitas cidades brasileiras a saúde pública entra em colapso. E o racismo, qual sua relevância, neste momento, diante dos problemas que emergem com a disseminação da doença? Como debruçar sobre a questão racial no Brasil, quando, num primeiro momento, nossas emoções são atravessadas pela aflição do sofrimento alheio sob outros aspectos?

Mas a discussão sobre o Covid-19 no Brasil vai ganhando outros contornos. Os estudos e pesquisas em torno da temática emergem em vários campos do conhecimento. Com o isolamento social, as *lives*² tornaram um caminho para que integrantes de movimentos sociais e estudiosos pudessem dar visibilidade aos problemas vividos pela maioria dos brasileiros. Das dezenas de convites de *lives* que recebi para participar, uma delas tinha o seguinte enunciado: “Negras e negros na mira da Covid-19 no Espírito Santo”, com a participação de profissionais da assistência social e do movimento negro. Foi neste cenário que as emoções experienciadas no início da pandemia foram encontrando equilíbrio e o chão da pesquisa foi adquirindo ainda mais solidez, afinal este trabalho discute as relações étnico-raciais com foco no racismo institucional.

Dados do Ministério da Saúde apontam que a maioria das vítimas fatais de Covid-19 no Brasil, são cidadãos pardos e negros, e essa situação coloca em cheque o

¹ A Covid-19 “[...] é a doença infecciosa causada pelo novo coronavírus, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia”. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 23 de jun. 2020.

² “*Live* em português significa, no contexto digital, “ao vivo”. Na linguagem da Internet, a expressão passou a caracterizar as transmissões ao vivo feitas por meio das redes sociais. Os usuários podem fazer comentários e deixar curtidas, além de acompanhar as atividades dos demais espectadores. Com isso, usuários se conectam por meio de celulares e computadores para consumir conteúdo uns dos outros ou, até mesmo, colaborar entre si — algumas plataformas permitem fazer lives em conjunto”. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2020/03/o-que-e-uma-live-saiba-tudo-sobre-as-transmissoes-ao-vivo-na-internet.ghm>. Acesso em: 23 de jun. 2020.

racismo institucional, ponto crucial da pesquisa. Será que pardos e negros estavam recebendo o mesmo tratamento que os brancos? Será que a cor da pele é critério para priorizar ou relegar o atendimento, tratamento e cuidados dentro dos hospitais? Será que a pandemia reafirmou que discutir o racismo, especialmente o racismo institucional, infelizmente, não está “fora de moda”. Os dados comprovaram isso: “o vírus pode ser democrático, mas a pandemia não é” (NUNES, 2020, n.p.).

A segregação da população negra já foi comprovada por diversos estudos (na verdade ela é notória em nosso cotidiano), no entanto, os dados de letalidade dos negros/as frente à pandemia do Covid-2019 não podem ser fundamentados apenas pela questão socioeconômica dessa população, há algo que é indissociável a esta questão: o racismo, o atroz racismo. “Um vírus invisível revela o que sempre esteve diante dos olhos, mas que os piores cegos nunca quiseram ver” (NUNES, 2020, n. p.). O racismo mata!

Assim, atenta aos processos de subjetivação que delineiam as relações raciais ao longo da história, apresento este trabalho, como uma escolha fundamentada no compromisso ético para com outro, sobretudo, com a população negra.

1.2 O TEMA DA PESQUISA

A África é o continente a partir de onde a evolução do ser humano se deu, desde então, diversos povos e culturas se desenvolveram. Essas culturas entraram desde muito cedo em contato com outras culturas, e ao invés de uma troca de experiência e do respeito à diversidade, os povos africanos viram sua cultura, sua liberdade e sua dignidade serem suprimidas.

Nas palavras de Gonzaga (2017) sempre existiu a propagação equivocada de que o conhecimento africano teria ocorrido de maneira exógena, isto é, que a cultura e o saber só teriam chegado às terras africanas após a chegada dos imigrantes vindos da Ásia. Segundo a mesma autora, esses argumentos foram disseminados e repassados como forma de doutrina pelos estudiosos alemães nas primeiras décadas do século XIX, considerando que a Alemanha era responsável pelo mais importante centro de estudos africanos na época. No entanto:

[...] após a divisão do continente africano entre os países imperialistas, diversos estudiosos voltaram-se para compreender a vida e os costumes dos povos colonizados e em 1924, foi descoberto na província do Cabo (África do Sul), o *Australopithecus*, um dos gêneros de homínídeos que são

considerados por muitos, ancestrais do homem atual. Outras descobertas ocorreram também no norte do continente (GONZAGA, 2017, p. 40).

Reforçando e complementando esta ideia, Silvério (2013, p. 72), afirma que “o desenvolvimento do homem em toda a sua variedade racial teve lugar, desde as origens, no interior do continente africano. Assim, a teoria segundo a qual a África foi povoada por vagas migratórias provenientes do exterior, tornou-se insustentável”.

Gonzaga (2017) acrescenta ainda, que esses estudos e descobertas foram fundamentais para dismantelar o pensamento equivocado de que não existiria na África um desenvolvimento cultural endógeno.

A Astronomia é um exemplo disso, segundo Nascimento (1996) e Souza e Motta (2003), em 1973, no atual país do Quênia, foram encontrados, por uma equipe de pesquisadores da Universidade de Michigan, restos de um observatório astronômico. Essa descoberta evidenciou a complexidade de desenvolvimento cultural pré-histórico na África Subsaariana. A mesma pesquisa aponta que o conhecimento astronômico da África já possibilitava a utilização de um “sistema de calendário complexo e preciso”, que fora desenvolvido por esses povos no primeiro milênio antes de Cristo (a. C.) na África Oriental.

Ainda segundo Nascimento (1996) e Souza e Motta (2003), estudos recentes revelaram que o verdadeiro “pai da medicina” não pode ser considerado o grego Hipócrates, mas sim o cientista clínico egípcio Imhotep, que acerca de 3.000 anos a. C. já empregava os conhecimentos médicos básicos da medicina e até mesmo da cirurgia, além de ser um grande conhecedor da farmacologia e da vacinação. Esses conhecimentos, inclusive, eram utilizados nos processos de mumificação e embalsamento dos corpos dos faraós. “Hipócrates, assim como outros médicos gregos, tinha acesso à biblioteca do templo de Imhotep, em Mênfis e tinha contato com os conhecimentos já sistematizados” (GONZAGA, 2017, p. 41).

Esses são apenas alguns exemplos do pioneirismo e das inúmeras contribuições da África para a história e evolução da humanidade, tendo contribuído no campo da medicina, da tecnologia, do conhecimento científico e tecnológico, da agricultura, da astronomia, da cultura, da culinária, da arte e até mesmo do nosso vocabulário. São inúmeros os feitos dos povos africanos que apontam seu pioneirismo em várias áreas dos saberes. Nesse sentido, é preciso:

[...] dar visibilidade ao encontro pretérito dos africanos com o território hoje denominado Brasil, de modo não racializado e positivo, vamos nos reconciliar com uma dimensão fundamental da cultura brasileira encoberto pelo racismo, pelas tentativas de branqueamento da população e pelos discursos preconceituosos que desconhecem o quanto de África existe no Brasil (SILVÉRIO, 2013, p.12).

Assim, no dizer de Ki-Zerbo (2010, p. 17):

A África tem uma história. Abatido por vários séculos de opressão, esse continente presenciou gerações de viajantes, de traficantes de escravos, de exploradores, de missionários, de pro cônsules, de sábios de todo tipo, que acabaram por fixar sua imagem no cenário da miséria, da barbárie, da irresponsabilidade e do caos. Essa imagem foi projetada e extrapolada ao infinito ao longo do tempo, passando a justificar tanto o presente quanto o futuro. [...] torna-se necessário retornar à ciência, a fim de que seja possível criar em todos uma consciência autêntica. **É preciso reconstruir o cenário verdadeiro** (grifos nossos).

Além da invisibilidade que as nações africanas foram e ainda são submetidas, mais do que qualquer outro grupo étnico, ao longo dos séculos, não por vontade própria, esses povos foram obrigados a percorrer múltiplos caminhos e a reconstruir suas histórias e identidades, numa dimensão territorial que percorreu continentes. Isso porque o comércio de escravizados negros/as, também conhecido como tráfico negreiro, consistia num deslocamento forçado, onde membros de povos da África eram capturados e submetidos a uma longa trajetória, carregada de muito sofrimento e incertezas, para serem comercializados como mercadorias (GARAEIS, 2012).

Mesmo que em menor número, inicialmente, os escravizados tinham como destinos o Oriente Médio e a Ásia Meridional depois se expandiram para o Oceano Índico por meio do Saara, Líbia, Egito, Sudão e Mar Vermelho. Mais tarde o tráfico negreiro transaariano seguiu para a África Setentrional e, posteriormente para a Península Ibérica. No entanto, coube aos continentes europeu e americano receberem o maior número de escravizados, num processo que perdurou por séculos (MOORE, 2007).

Não há dados precisos, mas, estima-se que os primeiros negros/as trazidos para o Brasil vieram por volta de 1538. O comércio de escravizados tornou-se um negócio muito rentável e, foi entre os anos de 1701 a 1810, que afluíu o ápice de escravizados negros trazidos para o Brasil, quando 1.891.400 africanos foram desembarcados nos portos coloniais (GARAEIS, 2012).

Mesmo com a independência política do Brasil, ocorrida em 1822, o tráfico de escravizados e o processo escravocrata continuaram vigorando, só em 1850 o tráfico de escravizados para o Brasil foi proibido pela Lei Eusébio de Queiroz. O Brasil foi o último país independente a findar o sistema escravocrata (oficializado pela Lei. nº. 3.353, de 13 de maio de 1888 – Lei Áurea³) e, o que recebeu o maior número de escravizados, estima-se que 40% dos negros/as trazidos da África tiveram o Brasil como destino (FAUSTO, 2007; MUNANGA, 2018).

Nas palavras de Pace (2012, p. 53) "as sequelas desse período representam imenso obstáculo para uma repartição mais igualitária da riqueza, além de ter produzido um abismo entre negros e brancos, que perdura até hoje, cuja herança deplorável permanece e se recria, até os dias atuais".

Atualmente, o Brasil conta com uma população em torno de 209.789.675 habitantes, sendo que 56,1% se autodeclara negra (preta ou parda, conforme classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que adotaremos para esta pesquisa), o que corresponde a cerca de 117,5 milhões de pessoas, ou seja, mais da metade da população do país, conforme dados do IBGE (IBGE, 2019a).

Esses dados fazem do Brasil, o país com a maior população negra, fora da África. Mundialmente, o Brasil só perde para a Nigéria, considerando que é o país mais populoso da África Subsaariana (MUNANGA, 2018).

No entanto, apesar de constituírem a maior parte da população e, passados 130 anos da abolição da escravatura, os negros/as ainda sofrem com as duras consequências do escravismo. Segundo Schwarcz (2012, p. 52) "ainda que a liberdade conseguida pela Lei Áurea de 13 de maio de 1888 fosse negra, a igualdade pertencia exclusivamente aos brancos".

Assim, o país aboliu o sistema escravocrata, mas não garantiu aos negros/as uma inserção digna na sociedade, condenando-os a exclusão social. As consequências desse processo escravocrata e da omissão do Estado em oferecer um processo de inclusão, se perpetuam até os dias atuais, representadas nas relações de

³ Cabe destacar, que a antes da promulgação da Lei Áurea, a abolição da escravatura já havia ocorrido em 1884, no estado do Ceará, tornando o Ceará a primeira província a decretar, oficialmente, o fim do processo escravocrata no Brasil. Disponível em: <https://www.cmfor.ce.gov.br/2019/03/23/libertacao-dos-escravos-no-ceara-completa-135-anos/>. Acesso em: 23 set. 2019.

desigualdade social e racial. Como afirma Nogueira (2017, p. 4), “[...] a escravidão nos legou o racismo como prática social dominante que liga ideologicamente os brancos, mantendo seus privilégios, enquanto é negada a cidadania aos negros e negras”.

O que se apresenta para a população negra é um cenário de desigualdade racial acumulada há mais de quatro séculos. Pesquisas realizadas por diversas instituições, tendo destaque a Organização das Nações Unidas (ONU), o IBGE e o Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), comprovam a desigualdade entre negros/as e brancos/as, seja no acesso à educação e ao trabalho, no atendimento e obtenção aos serviços de saúde pública, na diferença entre a renda e no número de vítimas de violência e assassinatos.

Tais afirmações podem ser constatadas em uma pesquisa realizada em 2019 pelo IBGE sobre desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, em vários segmentos, como a taxa de analfabetismo em 2017, que para a população branca era de 3,9% e para a população negra era de 9,1%. No que se referia à distribuição de renda e condições de moradia, em 2018, 15,4% da população branca vivia abaixo da linha da pobreza (inferior a US\$ 5,50/dia), enquanto a população negra, 32,9% se encontravam nessa situação (IBGE, 2019b).

Na política, especificamente entre os deputados federais, em 2018, a ocupação dos negros/as e pardos/as representava apenas 24,4% dos cargos, as demais vagas, quer dizer, 75,6% eram ocupados por brancos/as. Um dos índices apontados pelo mesmo estudo, que chama bastante atenção, se refere à violência contra jovens negros/as no Brasil, onde:

[...] a taxa de homicídios foi 16,0 entre as pessoas brancas e 43,4 entre as pretas ou pardas a cada 100 mil habitantes em 2017. Em outras palavras, uma pessoa preta ou parda tinha 2,7 vezes mais chances de ser vítima de homicídio intencional do que uma pessoa branca. A série histórica revela ainda que, enquanto a taxa manteve-se estável na população branca entre 2012 e 2017, ela aumentou na população preta ou parda nesse mesmo período, passando de 37,2 para 43,4 homicídios por 100 mil habitantes desse grupo populacional, o que representa cerca de 255 mil mortes por homicídio registradas no Sistema de Informações sobre Mortalidade - SIM, do Ministério da Saúde, em seis anos (IBGE, 2019b).

O mesmo estudo apontou ainda, que no mercado de trabalho, a desigualdade racial, especialmente na ocupação de cargos de níveis gerenciais, que tem maior prestígio e remuneração, a situação não é diferente, em 2018, 68,6% desses cargos

eram ocupados por brancos/as enquanto os negros/as ocupavam em média 29,9% (IBGE, 2019b).

Dentre tantas dificuldades encontradas pelos negros/as ao longo desses anos, destacamos a de sua colocação no mundo do trabalho, pois a desigualdade entre negros/as e brancos/as fica evidente no momento da disputa por uma vaga de trabalho. Sobre este aspecto Martins (2012, p. 456) afirma que:

[...] numa conjuntura em que o processo de constituição capitalista se efetivava, o trabalho assalariado se coloca numa direção essencialmente excludente, de valorização do trabalhador branco [...] como símbolo da redefinição social e cultural do trabalho no país.

Frente a essa situação, os movimentos negros sempre desempenharam um papel fundamental na luta por um sistema livre e justo, e, especialmente de combate ao racismo e pela criação de políticas públicas. Nesse processo, os movimentos negros, ao longo de sua trajetória, exigiram do Estado o desenvolvimento de ações e políticas que assegurassem direitos à população negra.

Nas últimas décadas, observamos a implementação de políticas públicas, na tentativa de garantir a promoção de igualdade racial, como por exemplo, a Lei n.º 12.288 de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), que no seu art. 1º, define “programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2010), como é o caso da Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012, que prevê a reserva de 50% das vagas para ingresso nas universidades e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio de estudantes oriundos de escolas públicas.

Nesse contexto, nas palavras de Munanga (2007), as políticas afirmativas, especialmente de recorte racial:

[...] surgem com uma intenção deliberada para corrigir as desigualdades resultantes da racionalização já existente na origem do racismo. Elas não vêm para dividir, pelo contrário, vêm para aproximar e unir pela redução das desigualdades. Elas não criam a raça, não a reforça, e nem a faz reviver, pois a raça já está bem antes na mente, na cultura, no tecido social, da sociedade como produto de uma longa história da humanidade apesar das diferentes reformulações, teorizações e usos ideológicos recentes (MUNANGA, 2007, p. 16).

Assim, no que se refere à política afirmativa de acesso ao serviço público federal, foi promulgada a Lei n.º 12.990, de 09 de junho de 2014, que reserva aos negros/as

20% 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, por um período de dez anos (BRASIL, 2014).

Passados mais de cinco anos que a referida lei entrou em vigor, ou seja, metade do prazo previsto para sua vigência, questiona-se: ela está sendo cumprida? Está contribuindo para a democratização do serviço público federal? Tem favorecido o debate/combate acerca do racismo institucional? Como são recebidos/vistos nos órgãos públicos, os servidores admitidos por esta política afirmativa? Essas foram algumas das indagações que este estudo procurou discorrer.

1.3 O CONTEXTO E O PROBLEMA

A Lei n.º 12.990/2014 foi idealizada com base na necessidade de criar mecanismos para resolver o problema de sub-representação de pardos e negros no serviço público federal, por isso, o único critério da lei é de fato o recorte racial.

O emprego apenas do recorte racial em uma política afirmativa de ingresso no serviço público, denota, por parte do governo federal, um avanço no entendimento das consequências do racismo para a população negra. Como afirmam Silva e Silva (2014, p. 3), tal medida “[...] 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”.

Outro aspecto importante que deve ser considerado é que as políticas afirmativas para ingresso no serviço público bem como nas universidades:

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

Dessa forma, considerando o contexto político-social da política afirmativa, em que sua finalidade vai além de garantir o acesso aos negros/as em espaços historicamente ocupados por brancos, mas igualmente contribuir para o desmantelamento do racismo institucional, questiona-se: como ocorreu o processo

de implementação da Lei nº. 12.990/2014 na Ufes – *Campus* de Alegre⁴, referente ao provimento de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE).

1.4 OBJETIVOS

O objetivo geral desta pesquisa consistiu em analisar o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes - *Campus* de Alegre, referente ao provimento de cargos da carreira de TAE, na tentativa de que esse processo oportunizasse reflexões, debates e trocas de experiências acerca do racismo e, sobretudo, possibilitasse a proposta de um produto técnico de combate ao racismo institucional, elevando essa discussão em nível de gestão.

Para subsidiar a análise do objetivo principal da pesquisa, se definiu os seguintes objetivos específicos:

- Investigar se a Lei n.º 12.990/2014 contribuiu para a diversidade racial da composição do quadro dos TAE da Ufes - *Campus* de Alegre;
- Identificar em qual espaço institucional os TAE oriundos da política de cotas raciais estão inseridos/localizados;
- Conhecer a concepção dos TAE e dos gestores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas quanto a política afirmativa de recorte racial;
- Investigar se a Lei n.º 12.990/2014 promoveu a inserção do debate do racismo institucional no espaço da universidade;
- Analisar como se constituem as relações raciais no ambiente de trabalho dos TAE que ingressaram pela política afirmativa de recorte racial;
- Desenvolver uma proposta de um plano de enfrentamento ao racismo institucional, para implementação por parte da gestão da Ufes.

1.5 PRODUTO TÉCNICO OBTIDO

Considerando a relevância social da pesquisa, espera-se que ela possa auxiliar na compreensão de como ocorre o racismo institucional e de como os TAE negros

⁴Para fins deste estudo, considerar-se-á *Campus* de Alegre a organização administrativa compreendida pelos centros de ensino Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE) e Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS), embora, oficialmente, tal estrutura não se utilize dessa nomenclatura.

ainda precisam enfrentar tantos obstáculos no exercício pleno de sua cidadania.

Nesse sentido, como um instrumento que possa ajudar os servidores da Ufes a compreenderem melhor as relações raciais e a se tornarem cidadãos antirracistas, o Produto Técnico/Tecnológico (PTT) resultante desta pesquisa, consiste na proposta de um curso de formação profissional, intitulado “Relações raciais no espaço da universidade”.

A proposta é que o curso seja oferecido pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), de forma *online*, para todos os servidores da Ufes, de modo a contribuir para que a universidade possa desenvolver mecanismos institucionais de reflexão e de combate ao racismo, servindo, inclusive, de orientação e estímulo para que a Ufes invista em novas pesquisas e projetos que discutam sobre a temática das relações raciais.

O PTT encontra-se alinhado com o Planejamento Estratégico da Ufes⁵, inserido em seu Plano de Desenvolvimento, no item “Ensino 8 – Promover a formação continuada de docentes, servidores, técnicos e coord. de cursos; Projeto Estrat.1: formação continuada dos servidores”.

1.6 JUSTIFICATIVA E DELIMITAÇÃO

Nas palavras de Moore (2007, p.24), é provável que o racismo [...] “se trate de um fenômeno que representa o maior desafio para a nossa compreensão, ou solução”. Nesse sentido, é importante trazer a discussão do racismo e seus efeitos para a gestão das universidades, tendo em vista que o “mito da democracia racial” provocou a falsa ideia da inexistência do racismo e das desigualdades raciais no Brasil e, foi fundamental, para legitimar e naturalizar as desigualdades raciais ao longo dos anos e manter as estruturas dominantes de poder e exploração.

A mitificação do “mito da democracia racial” ganhou força, a partir da década de 1930, após a publicação do livro *Casa-Grande & Senzala*, de Gilberto Freyre. Na verdade, mais que uma ideia, o “mito da democracia racial” é considerado uma espécie de estratégia antidemocrática para manter a exploração e a precarização da

⁵ http://proplan.ufes.br/sites/proplan.ufes.br/files/field/anexo/pdi_-_2015-2019_1.88mb_.pdf.

classe trabalhadora, em especial da população negra (COSTA, 1998; MOURA, 1988; SOUZA, 2009).

O “mito da democracia racial” pode ser entendido ainda, como um dispositivo ideológico que impede a tematização pública das relações raciais. Propaga-se e efetiva-se através de duas formas de discurso: o desconhecimento a respeito das relações raciais e o “não-dito” racista (SALES JÚNIOR, 2009).

Nessa perspectiva, considerando a importância de trazer a discussão da temática racial para as universidades públicas, a pesquisa consistiu em analisar como se deu o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes, referente ao provimento de cargos da carreira de TAE.

A pesquisa delimitou-se a analisar a experiência dos TAE da Ufes - *Campus* de Alegre que foram admitidos pela referida política afirmativa, considerando que era o espaço de atuação da pesquisadora. Além disso, a PROGEP, que é responsável pelo planejamento e operacionalização dos concursos públicos da Ufes e, ainda, responsável por desenvolver políticas e ações voltadas à gestão de pessoas, foi o órgão da gestão da Ufes que a pesquisa limitou a estudar.

É importante ressaltar ainda, a relevância social da pesquisa, tendo em vista sua contribuição para uma melhor compreensão acerca da dinâmica do racismo institucional e, de como as políticas afirmativas de recorte racial exercem importante papel para seu combate (PACE, 2012; RODRIGUES, 2017). A pesquisa justifica-se ainda pela carência de pesquisas da área de gestão pública que abordam esta temática, conforme apresentada na revisão de literatura que veremos mais adiante.

1.7 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA

A Ufes é uma instituição autárquica vinculada ao Ministério da Educação, foi fundada em 5 de maio de 1954 e, até o momento, é a única universidade pública do estado do Espírito Santo. Possui quatro *campi* universitários, sendo dois em Vitória, capital do estado – um em Goiabeiras e o outro em Maruípe. Os demais estão fora da capital, um no Norte do estado, na cidade de São Mateus e o outro, que será objeto dessa pesquisa, está localizado na cidade de Alegre (UFES, 2019a).

O Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCA) e o Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS), criados por meio da Resolução n.º 44/2015 do Conselho Universitário, são conhecidos conjuntamente como Ufes - *Campus* de Alegre, anteriormente compunham um único centro o Centro de Ciências Agrárias (CCA). Sua sede está localizada no município de Alegre, no entanto, também têm áreas experimentais e unidades instaladas nos municípios de São José do Calçado e Jerônimo Monteiro. Possui ainda um Hospital Veterinário, que funciona como principal laboratório de formação acadêmica para os estudantes dos cursos de graduação e pós-graduação em Medicina Veterinária e Zootecnia (UFES, 2019b).

A Ufes - *Campus* de Alegre dispõe atualmente de 17 cursos de graduação, 8 cursos de mestrado e 3 de doutorado. Em relação ao quadro de pessoal, o *Campus* possui atualmente 235 professores e 143 TAE (UFES, 2019b).

Em relação a cidade de Alegre, segundo dados do IBGE, compreende uma área territorial de 756,860 km². Em 2019 a população estimada era de 30.084 mil habitantes (IBGE, 2019a). O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) em 2010 era de 0,721 colocando o município na 18ª posição entre as 78 cidades que compõe o estado do Espírito Santo, já o valor da renda *per capita* em 2017 correspondia a R\$ 15.241,38, o que fez a cidade ocupar a 58ª posição no estado (IBGE, 2019c).

No que se refere à educação, a taxa de escolarização na faixa de 6 a 14 anos de idade em 2010, correspondia a 97,6 %, já o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) para os anos iniciais do ensino fundamental correspondia a 5,8 e para os anos finais do ensino fundamental era de 4,2, ambos no ano de 2017 e na rede pública de ensino (IBGE, 2019c).

2. APORTE TEÓRICO

Neste capítulo apresentaremos uma síntese sobre os estudos acadêmicos em torno da Lei n.º 12.990/2014, abordaremos conceitos históricos, sociais e culturais que influenciaram e ainda influenciam nas concepções e na manutenção do racismo no Brasil. Veremos também, uma síntese sobre a origem das políticas afirmativas e, ainda, um breve histórico de como se deu o processo de implementação das políticas afirmativas para alunos na Ufes.

2.1 RAÇA: ORIGEM E SIGNIFICADOS AO LONGO DA HISTÓRIA

Por que discutir o conceito de raça no processo de análise de uma política afirmativa?

É importante destacar que se entende por raça a construção social forjada nas tensas relações entre brancos e negros, muitas vezes simuladas como harmoniosas, nada tendo a ver com o conceito biológico de raça cunhado no século XVIII e hoje sobejamente superado. Cabe esclarecer que o termo raça é utilizado com frequência nas relações sociais brasileiras, para informar como determinadas características físicas, como cor de pele, tipo de cabelo, entre outras, influenciam, interferem e até mesmo determinam o destino e o lugar social dos sujeitos no interior da sociedade brasileira (BRASIL, 2004, p. 5).

Assim, o debate em torno da Lei n.º 12.990/2014, que é uma política exclusivamente com recorte racial, necessariamente, perpassa pelo viés da raça, do racismo e do preconceito, e, entender esses conceitos torna-se obrigatório, principalmente porque a “[...] a noção de raça ainda é um fator político importante, utilizado para naturalizar as desigualdades, justificar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários” (ALMEIDA, 2018, p. 24).

Para compreender os conceitos de raça e, conseqüentemente, racismo, é preciso entender sua origem e sua história, articulados a construção da identidade negra, e Munanga (2003) conseguiu descrever isso com muita retidão quando escreveu:

Tem toda razão o autor da frase "tudo é história", pois tudo tem uma história. Visto deste ponto de vista, a identidade negra não surge da tomada de consciência de uma diferença de pigmentação ou de uma diferença biológica entre populações negras e brancas e/ou negras e amarelas [...] é nesse contexto histórico que devemos entender a chamada identidade negra no Brasil, num país onde quase não se houve um discurso ideológico articulado sobre a identidade "amarela" e a identidade "branca", justamente porque os que coletivamente são portadores das cores da pele branca e amarela não passaram por uma história semelhante à dos brasileiros coletivamente portadores da pigmentação escura (MUNANGA, 2003, p. 37).

Vimos que o século XV trouxe descobertas, até então desconhecidas, nos limites do ocidente, o que gerou questionamentos que mudaram para sempre a vida de povos inteiros: “que são esses recém-descobertos (ameríndios, negros, melanésios, etc.)? São bestas ou seres humanos como “nós” europeus?” (MUNANGA, 2003, p. 15). Segundo o autor supracitado, nessa descoberta da diversidade humana, a cor da pele foi o atributo que se impôs para categorizar as raças humanas em: branca, negra e amarela, conceituações que permanecem até hoje.

Mas, o que seria raça? Por que esse termo se aplica aos seres humanos? Segundo afirma Almeida (2018, p.19), “há grande controvérsia sobre a etimologia do termo raça. O que se pode dizer com segurança é que seu significado sempre esteve de alguma forma ligado ao ato de se estabelecer classificações”. Na concepção de Seyferth (1995, p. 175), “raça é um termo de múltiplos conteúdos que vão, em contínuo, da ciência a ideologia, sempre que está em jogo a diversidade da espécie *Homo sapiens*”. Um estudo publicado por Guimarães (2017) relata que:

[...] o primeiro registro conhecido da palavra “raça” para designar a divisão dos seres humanos em espécies foi feita por François Bernier num artigo publicado em Paris, no *Journal des Sçavants*, em 24 de abril 1684 (GUIMARÃES, 2017, p. 9).

De acordo com o Bernier (1684 citado por GUIMARÃES, 2017, p.9):

Os geógrafos até aqui dividiram a Terra em países ou regiões. O que observei nos homens ao longo de minhas viagens leva-me a pensar em dividi-la de outro modo. Pois ainda que na forma exterior do corpo, e principalmente do rosto, os homens sejam quase todos diferentes uns dos outros, segundo os diferentes cantões da Terra que habitam, de tal sorte que aqueles que muito viajaram podem muitas vezes sem se enganar distinguir pelo rosto cada nação particular; eu observei ademais que há, sobretudo, quatro ou cinco espécies ou raças de homens cuja diferença pode servir com fundamento a uma nova divisão da Terra.

Desde sua primeira utilização ocorrida em meados do século XVI, fazendo menção aos seres humanos, o termo raça deixou o seu viés biológico para se tornar uma questão ideológica. Para Munanga (2003), isso se deu, não pelo fato de os naturalistas dos séculos XVIII e XIX se limitarem a classificar os grupos humanos pelas características físicas, mas pelo fato deles terem se dado o direito de hierarquizar e estabelecer valores diferentes entre as raças, instituindo uma relação intrínseca entre as características físicas, psicológicas, morais, intelectuais e culturais. Assim,

[...] produziu-se o significante “negro” como aquele incapaz e “fora” da história, ao construir uma marca “racial” indicadora do lugar social a ser ocupado pelo “negro” na sociedade hierarquizada. À ideia de “raça” coube

uma dupla função: racializar os grupos humanos, produzindo significados sociais às diferenças humanas, e legitimar a hierarquização dos grupos humanos concebidos como grupos raciais (FORDE, 2018, p. 213).

Por isso, ao analisar as definições de raça, destacam-se os autores que o consideram como um termo social, como Cashmore (2000), que a define como “um significante mutável que significa diferentes coisas para diferentes pessoas em diferentes lugares da história e desafia as explicações definitivas fora de contextos específicos”. Reforçando e complementando essa ideia, Almeida (2018, p. 19), afirma que:

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 e histórico. Assim, a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas.

Na mesma linha de raciocínio, Seyferth (1995, p. 179), afirma que “[...] a ideia de raça no Brasil, foi, contudo, uma invenção peculiar inspirada nos vários determinismos raciais europeus e norte-americanos e na presunção da superioridade da civilização ocidental moderna”. Nessa perspectiva, Moore (2007) traz uma reflexão que nos permite compreender de fato o significado de raça e seus desdobramentos quando afirma que:

[...] os avanços da ciência nos últimos cinquenta anos do século XX esclarecem um grande equívoco oriundo do século XIX, que fundamenta o conceito de “raça” na biologia. Raça não é um conceito que possa ser definido segundo critérios biológicos. Porém raça existe: ela é uma construção sociopolítica, o que não é o caso do racismo, um fenômeno que antecede sua própria definição. Racismo é um fenômeno eminentemente histórico ligado a conflitos reais ocorridos na história dos povos (MOORE, 2007, p.38).

Com base nesses pressupostos, entendendo raça e racismo como construção histórico-social, é possível compreender que as relações raciais no Brasil ocorreram de maneira tão equivocada, que a sua maior herança foi a naturalização do racismo. No entanto, é preciso entender que:

Conceitos de raça e racismo são, pois, coisas distintas, embora este último tenha sido inventado no século XIX no âmbito de uma “ciência das raças” produzida por antropólogos, psicólogos, sociólogos, ensaístas, filósofos, etc., cujo dogma afirmava a desigualdade das raças humanas e a superioridade absoluta da raça branca sobre todas as outras. Racismo é a palavra surgida na década de 1930, segundo Baston (1977), para identificar um tipo de doutrina que, em essência, afirma que a raça determina a cultura [...] por mais que a ciência do século XX tenha procurado destruí-las (SEYFERTH, 1995, p. 178).

É preciso esclarecer ainda, que a concepção do racismo não se restringe as questões socioeconômicas, na verdade, como afirma Blumer (2013), o preconceito de raça refere à forma pela qual certos grupos raciais interpretam a si mesmo e os demais grupos raciais. A partir desse entendimento,

[...] o preconceito de raça pressupõe, necessariamente, que os indivíduos preconceituosos se considerem pertencentes a certo grupo racial. Isso significa, também, que eles atribuem a outros grupos raciais aqueles indivíduos contra os quais eles são preconceituosos. [...] não conseguir ver que o preconceito racial é uma questão (a) da identificação racial de si mesmo e dos outros e (b) da maneira como os grupos identificados são concebidos em relação um ao outro é negligenciar o que é logicamente e realmente básico. [...] além disso, deve-se entender que o tipo de figura que um grupo racial forma de si mesmo e o tipo de figura que ele vem a formar dos outros são igualmente produtos da experiência. Logo, tais figuras são variáveis, exatamente como também são variáveis as linhas de experiência que as produzem (BLUMER, 2013, p. 146).

Desse modo, o preconceito racial existe na relação entre os grupos raciais, na qual um determinado grupo racial, considerado dominante, (re)define o outro grupo, tido como subordinado/inferior e sua posição social. Blumer (2013, p. 151) afirma que a origem do preconceito “reside na ameaça a esse sentido de posição de grupo. Uma reação defensiva a tais ameaças ao sentido de posição de grupo, como um dispositivo de proteção com o intuito de prescrever a integridade a posição do grupo dominante”.

Na busca da compreensão de como o racismo interfere e estabelece, até os dias atuais, as relações raciais no Brasil, sendo um dos importantes propulsores das desigualdades socioeconômicas no país, é necessário entender de fato o que é o racismo e como ele se manifesta, em especial, no serviço público federal e na ocupação dos cargos no contexto das universidades federais.

2.2 RACISMO: EQUÍVOCOS E MANIFESTAÇÕES

Como explicar o racismo, sua origem e seus desdobramentos na história da humanidade? Esses questionamentos têm desafiado estudiosos ao longo dos anos e essas indagações persistem até os dias atuais. Um dos estudiosos da área que faz críticas ao modo pelo qual o racismo foi apresentado e difundido durante séculos e, traz um novo conceito para entendê-lo e, principalmente enfrentá-lo, é Carlos Moore, em seu livro *Racismo & Sociedade*, publicado em 2007 no Brasil.

Todos fomos socializados na noção, bem familiar de que o racismo fora uma construção ideológica; ou seja, uma elaboração intelectual com fins políticos e econômicos e, conseqüentemente, permeável a lógica (educação, demonstração científica, pregação, ético-moral). O racismo era

uma pura questão de indecência, ignorância ou vulgaridade, e nada mais. [...] no entanto, as mais fortes evidências históricas, que apontam para o sentido de que o racismo teria se construído historicamente, e não ideologicamente, mudam esse quadro (MOORE, 2007, p. 279).

O autor ressalta a dimensão histórica do racismo, como se fosse possível justificar a exploração de um homem por outro homem, considerando sua aparência física, nesse caso, especificamente, a cor da sua pele.

Com efeito, desde o 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 e à confusão. É ele, não os genes, que configura os fantasmas que nutrem o imaginário social; que serve de linha de demarcação entre os grupos raciais e como ponto de referência em torno do qual se organizam as discriminações “raciais” (MOORE, 2007, p.22).

Moore (2007) nos alerta que, para eliminar o racismo, não basta ter comprovado cientificamente que não existem diferenças entre as raças humanas⁶, isso por si só, nos leva a pensar o racismo de forma equivocada e tira o foco do cerne do racismo. Nesse sentido, para extingui-lo, é preciso também admitir a permanência do racismo como um sistema das relações sociais, um sistema de poder socioeconômico que explora, exclui e, principalmente, que foi criado e é mantido pela própria sociedade (MOORE, 2007). Em linha semelhante Hall (2009, p. 309) afirma:

Sem dúvida, o racismo possui características gerais. Mas ainda mais significantes são as formas pelas quais essas características gerais são modificadas e transformadas pela especificidade histórica dos contextos e ambientes nos quais eles se tornam ativas.

Nesse sentido, é preciso, como afirma Munanga (2003, p. 24), “[...] entender melhor como o racismo opera, desvendando suas raízes intelectuais e demonstrando ponto a ponto a sua dinâmica e metamorfose contemporânea a fim de desenvolver novas estratégias para combatê-lo”. Além disso, é preciso entender ainda que:

O problema fundamental não está na raça, que é uma classificação pseudocientífica rejeitada pelos próprios cientistas da área biológica. O nó do problema está no racismo que hierarquiza, desumaniza e justifica a discriminação existente (MUNANGA, 2003, p. 56).

⁶ Mesmo que a maior parte da ciência já refutou os argumentos científicos de raça (que hierarquiza corpos humanos a partir de determinismos biológicos e culturais), uma parte da ciência, como a sociobiologia, por exemplo, ainda afirma que há desigualdade entre as raças humanas, ou seja, ainda defendem a ideia da existência de raças superiores, consideradas puras (SANTOS, 2016).

A partir desse entendimento, é possível compreender que é equivocado afirmar que uma atitude, para ser considerada racista, tenha que ter sido realizada de maneira intencional. Howard Winant (2004 citado por AMAR, 2005, p. 234), ao elucidar a perpetuação do racismo mesmo sem haver intencionalidade, afirma que:

[...] gostaríamos de pensar que hoje já superamos a ideia ingênua de que, para desenvolver práticas racistas, é preciso ter intenção de tratar as pessoas de forma diferente conforme sua identidade racial; mas é claro que este ainda é o “senso comum” racial, especialmente nos EUA. Assim, para ter-se uma compreensão séria do racismo, é preciso entender que são as práticas em si que contam. O racismo tem de ser entendido em termos de suas consequências, não como uma questão de intenção ou crenças.

Para Silvério (2002, p. 223), “as discriminações e os racismos são componentes essenciais na conformação da sociedade brasileira e operam menos no plano individual e mais no plano institucional e estrutural”. Nesse aspecto é essencial compreender como se dão as manifestações do racismo.

Na forma individual, o “racismo manifesta-se por meio de atos discriminatórios cometidos por indivíduos contra outros indivíduos; podendo atingir níveis extremos de violência, como agressões, destruição de bens ou propriedades e assassinatos”. (GOMES, 2005, p. 52). Para Almeida (2018, p.28):

O racismo segundo esta visão, 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. Por isso, a concepção individualista pode não admitir a existência de “racismo”, mas somente de “preconceito”, a fim de ressaltar a natureza psicológica do fenômeno em detrimento de sua natureza política.

E, mais adiante, no corpo da mesma obra, Almeida (2018) alerta que não podemos nos limitar a entender o racismo apenas na ótica individualista, pois ela é frágil e limitada, além disso, esta:

[...] 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).

No que se refere ao racismo estrutural, parafraseando Almeida (2018), esse termo surgiu a partir dos estudos das relações raciais e significa que o racismo, mais do

que produzido pelas pessoas, ele produz as pessoas, produz os sujeitos, ou seja, o racismo se configura como um fenômeno que está atrelado às condições políticas, econômicas e as condições da própria constituição da subjetividade, caracterizando o racismo como um processo.

Um dos efeitos do racismo estrutural é fazer com que o indivíduo branco/a se torne regra e o negro/a uma exceção, disseminando a ideia de que quem tem raça é apenas o negro/a, estruturando assim, os privilégios para quem é branco e culminando na naturalização do racismo (ALMEIDA, 2018).

Esclarecendo ainda mais, Bersani (2018, p. 195), afirma que:

[...] olhar para o racismo enquanto elemento estrutural da sociedade brasileira representa uma revelando no campo da teoria um cenário perceptível na prática: de que o racismo se encontra nas mais diversas relações estabelecidas no Brasil, sejam elas sociais, econômicas, políticas, culturais, entre outras. Não está apenas no plano da consciência, mas também da inconsciência. Em outras palavras, se biologicamente se refuta a existência de raças, o racismo, enquanto metáfora desse campo do saber, corresponde ao DNA do Brasil.

Quanto ao racismo institucional, seu próprio conceito é considerado uma grande evolução nos estudos das relações raciais. Isso porque:

Primeiro ao demonstrar que o racismo transcende o âmbito da ação individual, e, segundo ao frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais, mas não somente o poder de um indivíduo de uma raça sobre outro, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há o controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional (ALMEIDA, 2018, p. 36).

Silvério (2002) ressalta inclusive, que o racismo teve sua configuração institucional legitimada pelo próprio Estado, uma vez que

[...] as classificações, embora importantes, não dão conta dessa dimensão objetiva que representou a presença do Estado na configuração socio-racial da força de trabalho no momento da transição do trabalho escravo para o trabalho livre, nem da ausência de qualquer política pública voltada à população ex-escrava para integrá-la ao novo sistema produtivo. Daí poder afirmar que a presença do Estado foi decisiva na configuração de uma sociedade livre que se funda com profunda exclusão de alguns de seus segmentos, em especial da população negra (SILVÉRIO, 2002, p. 225).

Pace (2012) defende esta mesma ideia quando afirma que, após a abolição, o Estado optou pelo incentivo a imigração europeia, na tentativa de embranquecer a população, em detrimento da educação e da qualificação dos negros/as, mesmo que na época já representavam 50% da população brasileira. Isso colocou os negros/as em posição estritamente desfavorecida, especialmente ao buscarem uma colocação no mundo do trabalho

Outra definição de racismo institucional muito bem delineada é apresentada por Crisóstomo (2010), o autor faz uma alerta de como o racismo institucional pode ser imperceptível, o que prejudica ainda mais a sua extinção, e o descreve como sendo tudo “[...] que coloca em uma situação de desigualdade um coletivo, neste caso, um coletivo étnico. Ele não difere dos outros tipos de racismo, mas ele acontece através das instituições, coisa que não estamos acostumados a perceber” (CRISÓSTOMO, 2010, p. 1).

O racismo institucional pode ainda ser entendido como:

[...] a existência de um sistema de discriminação operado e mantido pelas estruturas sociais de poder, que sobrepõe às ações de discriminação racial individuais. Ou ainda, como a gerência do poder do Estado na manutenção do racismo ou inação deste para o enfrentamento do racismo nas estruturas institucionais da sociedade (CUNHA, 2017, p. 42).

Reforçando e complementando esta ideia, Amar (2005, p. 234) considera racismo institucional “quando uma organização ou estrutura social cria um fato social racial hierárquico – um estigma visível, identidades incorporadas e geografias sociais”.

Nas instituições públicas, como é o caso das universidades federais, o racismo institucional se revela e se mantém de várias formas, primeiramente na sub-representação de negros/as nesses espaços, principalmente docentes; na ocupação dos cargos de direção/tomada de decisões e, na ausência de políticas institucionais que possibilitam a implementação de mecanismos antirracistas. Tudo isso contribui para que as universidades se tornem meios de produção e reprodução da desigualdade racial no Brasil.

Assim, quando o negro/a rompe com as barreiras sociais do racismo e consegue ocupar um lugar de destaque na sociedade, como um cargo público na esfera federal, por meio das políticas afirmativas de recorte racial, ele fica suscetível a atitudes preconceituosas e discriminatórias do grupo branco, que vê seus privilégios e sua posição social ameaçados. Nessa perspectiva, o poder da branquitude se manifesta no ambiente de trabalho, por meio de procedimentos e mecanismos sutis que garantem a estrutura de desigualdade racial nas instituições, ou seja, o racismo institucional (SCHUCMAN, 2014).

Assim, é preciso compreender que a desigualdade racial que permeia na sociedade brasileira, para ser combatida, é indispensável reconhecer o seu cunho sistêmico, que lamentavelmente, há séculos, mantém a hegemonia do “grupo racial branco”

como dominante e superior. Nesse sentido, as políticas afirmativas de recorte racial, configuram-se como um mecanismo que possibilita a eliminação dessas desigualdades impostas à população negra, especialmente de acesso ao serviço público federal.

A partir desse entendimento, compreendemos que o racismo não é estranho à formação da sociedade brasileira, muito pelo contrário, ele naturaliza, legitima e organiza as relações de poder há séculos, e, combatê-lo é vital e desafiador (ALMEIDA, 2018).

2.3 UMA SÍNTESE SOBRE A ORIGEM DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS

Segundo estudos realizados por Santos (2016), nas literaturas existentes acerca do surgimento das ações afirmativas, percebe-se a ausência ou até mesmo a ocultação do pioneirismo e experiência da Índia com ações afirmativas, empreendidas pelo advogado Bhimrao Ramiji Ambedkar, desde o ano de 1919 onde, apenas nos Estados Unidos, que as ações afirmativas ganharam notoriedade.

Assim como no Brasil, os Estados Unidos tiveram um longo e duro período escravocrata, que abrangeu desde o período colonial até a sua independência da Inglaterra em 1776. O escravismo norte-americano só cessou no século XIX, o que não significou o fim da perseguição e da repressão aos negros/as. Por isso, como resultado de uma grande luta da população negra pelos seus direitos civis, os Estados Unidos aderiram as chamadas, políticas de ações afirmativas que, tomando como referência os estudos de Vilas-Boas (2003, p. 33), constatou-se que:

Em 1935, surgiu pela primeira vez o termo "ação afirmativa" – *affirmative action* - nos Estados Unidos no Ato nacional de relações de trabalho, onde foi determinada a proibição ao empregador de exercer qualquer forma de repressão contra um membro de sindicato ou de seus líderes. O objetivo era fazer cessar a discriminação utilizando-se da ação afirmativa para recolocar as suas vítimas naquela posição que teriam alcançado se não houvessem sido discriminadas.

No entanto a expressão ação afirmativa só atingiu sua consolidação com a *Executive Order* 11.246 de 1965, do Presidente Lyndon Johnson. O referido ordenamento exigia que, a Administração Pública só firmasse contrato com empresas que agissem em favor da integração da população que fora historicamente discriminada (MACIEL, 2009). Tal medida fez com que as ações afirmativas nos Estados Unidos só fossem implantadas graças a uma ação conjunta entre a população e o Poder Executivo Federal, que estabeleceu medidas legais em

favor dos negros/as. Um episódio emblemático que avaliza tal fato é o conhecido discurso do Presidente Lyndon Johnson proferido na *Howard University* em junho de 1965:

Você não pega uma pessoa que durante anos foi impedida por estar presa e a liberta, trazendo-a para o começo da linha de uma corrida e então diz: 'você está livre para competir com todos os outros' e, ainda acredita que você foi completamente justo. Isto não é o bastante para abrir as portas da oportunidade. Todos os nossos cidadãos têm que ter capacidades para atravessar aquelas portas. [...] nós não procuramos somente liberdade, mas oportunidades. Nós não procuramos somente por equidade legal, mas por capacidade humana, não somente igualdade como uma teoria e um direito, mas igualdade como um fato e igualdade como um resultado (JOHNDON 1965, citado por RODRIGUES, 2008, p. 95).

Esse emblemático discurso aborda de forma simples e, ao mesmo tempo ratifica, aquilo a que os negros/as foram submetidos após a abolição, que no Brasil ocorreu tardiamente no ano de 1888. As desigualdades sociais e raciais que a população negra foi imposta foi dilacerante e, por muitos anos, tratada de forma indiferente pelo Poder Público. Maciel (2009, p. 327) salienta que, no Brasil, as desigualdades sociais, durante muito tempo, foram tratadas como “um caso de polícia e não como um caso de política, por governos antidemocráticos”.

De acordo com Silva Júnior (2010, p. 17-18):

No início do governo Getúlio, em 1931, o Brasil aprovava a primeira lei de cotas de que se tem notícia nas Américas: a Lei da Nacionalização do Trabalho, ainda hoje presente na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (art. 354), que determina que dois terços dos trabalhadores das empresas sejam nacionais. Com o surgimento da Justiça do Trabalho, no mesmo período, o Direito do Trabalho inaugurava uma modalidade de ação afirmativa, em vigor até hoje, que considera o empregado um hipossuficiente, favorecendo-o na defesa judicial dos seus direitos.

Em 1968, segundo o mesmo autor:

[...] o Congresso instituiu cotas nas universidades, por meio da chamada Lei do Boi, cujo artigo primeiro prescrevia: “Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio” (SILVA JÚNIOR, 2010, p. 18).

Ainda sobre cotas em universidades, na década de 1970, o Brasil firmou acordos de cooperação científico-tecnológica com países africanos, dessa forma, os jovens eram selecionados em seus países de origem para ingresso nos cursos superiores

no Brasil sem a necessidade de passarem pelo exame do vestibular (SILVA JÚNIOR, 2010).

A Constituição Federal de 1988 marcou um grande avanço na efetivação de políticas afirmativas no Brasil, especialmente por estabelecer cotas para portadores de deficiência nos setores público e privado e cotas para mulheres em candidaturas partidárias (SILVA JÚNIOR, 2010).

É interessante destacar que até o momento em que o Movimento Negro passou a reivindicar a adoção de políticas de promoção da igualdade para a população negra, esse mesmo princípio já era aplicado para beneficiar outros segmentos, sem que isso gerasse qualquer desconforto ou críticas mais contundentes por parte de setores organizados da sociedade brasileira (SILVA JÚNIOR, 2010, p. 19).

Tomando como referência os estudos de Moehlecke (2002), no ano de 1968, no Brasil, aconteceu um debate acirrado realizado por técnicos do Tribunal Superior do Trabalho e do Ministério do Trabalho. Tendo como referência a Lei *Executive Order* dos Estados Unidos, esse referido grupo de pessoas tinha a ideia de criar uma lei que obrigasse as empresas privadas a manter, no quadro de pessoal, uma porcentagem mínima de empregados negros/as. Contudo, só no ano de 1980 fora aprovado o primeiro Projeto de Lei baseado em ações afirmativas, com a proposta de reserva de vagas para homens e mulheres negras no serviço público e em bolsas de estudo. Desde então:

[...] o Estado brasileiro adota certas medidas direcionadas para a contenção dos desníveis sócio raciais, como a criminalização do racismo, em 1989; a adoção das políticas públicas de ações afirmativas com recorte socio-racial, em 2000; e, em 2003, a instituição obrigatória do ensino geral da história da África e dos Afrodescendentes, criando um momento de forte impacto nas consciências dos cidadãos, seja no sentido de repulsa ou no de adesão entusiasta (MOORE, 2007, p. 25).

Em resumo, ações afirmativas têm a igualdade como princípio e constituem mecanismos indispensáveis para organização e manutenção da democracia, promovendo a inclusão social, política e econômica de grupos historicamente discriminados (CRUZ, 2011).

Um dos conceitos mais citados para definir ações afirmativas é o de Joaquim Benedito Barbosa Gomes, que foi Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), de 2003 a 2014, indicado pelo então Presidente, Luiz Inácio Lula da Silva. Joaquim Benedito Barbosa Gomes foi o terceiro negro a ocupar uma vaga no STF, o primeiro foi Pedro Augusto Carneiro Lessa (1907-1921), o segundo foi Hemenegildo

Rodrigues de Barros (1919-1934), os ministros ficaram conhecidos como “os diamantes negros do supremo” (COUTO, 2013).

Em 2012, Joaquim Benedito Barbosa Gomes assumiu a presidência da mais alta instância do poder judiciário brasileiro, em sua trajetória, o então juiz, enfatizou a dificuldade que a população negra ainda enfrenta para ter acesso aos espaços de prestígio e poder, nesse caso específico, a Suprema Corte. Para o Ministro, sua indicação já denota uma ação afirmativa que abriu as portas para a inclusão racial e o combate ao racismo (PACE, 2012). Segundo Gomes:

(...) as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p. 40).

Outra definição bastante abrangente e contemporânea que adotaremos para este estudo foi trazida por Menezes (2001), segundo o autor:

A ação afirmativa, nos dias correntes, é um termo de amplo alcance que designa o conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas que visam favorecer grupos ou segmentos sociais que se encontram em piores condições de competição em qualquer sociedade em razão, na maior parte das vezes, da prática de discriminações negativas, sejam elas presentes ou passadas. Colocando-se de outra forma, pode-se asseverar que são medidas especiais, que buscam eliminar os desequilíbrios existentes entre determinadas categorias sociais até que eles sejam neutralizados, o que se realiza por meio de providências efetivas em favor das categorias que se encontram em posições desvantajosas (MENEZES, 2001, p. 27).

Dentre as políticas afirmativas para a população negra, implantadas pelo governo federal, destacamos a Lei n.º 10.639/2003, que alterou a Lei n.º 9.394/1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, incluindo no currículo oficial da rede de ensino fundamental e médio, a obrigatoriedade da temática da história e cultura afro-brasileira. Também estabeleceu o dia 20 de novembro como o dia nacional da consciência negra no calendário escolar. Como afirma Gomes (2008) “mais do que uma iniciativa do Estado, essa lei deve ser compreendida como uma vitória das lutas históricas empreendidas pelo Movimento Negro brasileiro em prol da educação” (2008, p. 67). Complementando esse pensamento, Fontoura (2017, p. 7041) afirma ainda que:

A Lei 10.639/03 representa uma porta aberta para se conhecer as raízes e a história da África, um continente ainda pouco estudado; conhecer o processo de desenraizamento dos povos negros, o regime de escravidão instalado no

país por mais de três séculos e meio; compreender o desenvolvimento da cultura afro-brasileira e sua contribuição na formação e desenvolvimento da nação brasileira. Permite, outrossim, problematizar o mito da democracia racial historicamente produzido, e identificar os fenômenos do preconceito racial, dos estereótipos, estigmas e conseqüentemente a desigualdade social que se estabeleceu entre os diferentes grupos étnicos que compõem a sociedade brasileira.

Merece destaque ainda a Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012, mais conhecida como “Lei de Cotas”, que determina a reserva de 50% das vagas para ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio de estudantes oriundos de escolas públicas. Mas a Lei de Cotas não foi pioneira, na verdade, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) foram as primeiras universidades a instituírem o programa de cotas a partir do ano de 2002. Desde então, outras universidades implantaram programas semelhantes. Em 2006, 43 instituições de ensino superior (públicas e privadas), já faziam a reserva de vagas para negros/as, e em 2010 já totalizavam 83 instituições (GUARNIERI, 2008).

Por sua vez, a reserva de vagas para negros/as no âmbito da administração pública federal está prevista na Lei n.º 12.990/2014, objeto de estudo desta pesquisa. Foi por ocasião da III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial, ocorrida em novembro de 2013, em Brasília-DF, que a Presidenta Dilma Rousseff comunicou o envio para o Congresso Nacional, em caráter de urgência para tramitação, o Projeto de Lei (PL) n.º 6.738/2013 que tinha como proposta, a reserva de vagas para negros/as no serviço público federal. O principal argumento para a aprovação do PL fora a necessidade de criação de uma política de ação afirmativa capaz de combater o problema de sub-representação da população negra no serviço público federal (SILVA; SILVA, 2014).

A Nota Técnica n.º 17/2014 do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), foi publicada na época, com o objetivo de analisar e, ainda, contribuir para o debate público acerca do referido PL. Para nortear a pesquisa, o IPEA se baseou em dados sobre desigualdades raciais com foco no mercado de trabalho e, em experiências a respeito de cotas no serviço público, já empreendidas por órgãos estaduais e municipais.

O IPEA concluiu na época, que em 2012, os negros/as já representavam 52,2% da população economicamente ativa do país, no entanto, a única esfera pública em que

eles ocupavam a maior parte das vagas era no setor público municipal, onde os salários eram menores se comparado às outras esferas. Nas outras esferas, os negros/as eram minoria, sendo que a sub-representação se acentuava no funcionalismo público federal, especialmente a de mulheres negras que ocupavam apenas 7,5% das vagas, justamente onde a carreira, o grau de instrução e a remuneração são mais diferenciados que nos demais níveis de atuação (SILVA; SILVA, 2014).

O órgão constatou ainda, que antes da tramitação do PL 6.738/2013, os estados do Paraná, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul já adotavam a reserva de vagas para negros/as no funcionalismo público, com percentuais que variavam de 10% a 44% e compreendiam, desde servidores efetivos, a empregados das empresas terceirizadas (SILVA; SILVA, 2014).

Uma pauta sempre defendida pelos movimentos sociais negros, era também incluir cotas para negros/as na administração pública federal. Tal projeto foi fundamentado no Estatuto da Igualdade Racial, especialmente no art. 39, §2º:

É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais (BRASIL, 2010).

A declaração de constitucionalidade das ações afirmativas de recorte racial, expedido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2012, foi fundamental para aprovação do referido ordenamento jurídico, que foi sancionado pela presidenta Dilma Roussef no ano de 2014 para um período de dez anos.

Dessa forma, percebe-se que as políticas afirmativas de recorte racial, além de promoverem a inserção da população negra em espaços historicamente ocupados apenas pela população branca, podem favorecer a mobilidade social da população negra e combater a situação, inerentemente injusta, a que ela vem sendo submetida, especialmente em âmbito profissional.

2.4 A PRODUÇÃO CIÉNTIFÍCA EM TORNO DA LEI N.º 12.990/2014

Para Vosgerau e Romanowski (2014, p. 170), a revisão bibliográfica permite “[...] a construção de uma contextualização para o problema e a análise das possibilidades

presentes na literatura consultada para a concepção teórica da pesquisa”. Nessa perspectiva, foi realizada uma revisão de literatura, com o propósito de identificar teses, dissertações e artigos que versam sobre as cotas raciais em concursos públicos federais, especificamente, os servidores/as técnico-administrativos negros/as que compõem o quadro funcional das universidades, considerando estudos disponíveis em banco de dados, realizados após a promulgação da Lei n.º 12.990/2014.

Foram consultados os resumos das teses e dissertações do banco de dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e artigos publicados no portal de periódicos da *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO).

Para nortear a busca, foram utilizadas as seguintes palavras-chave: Lei n.º 12.990/2014; ações afirmativas; cota racial e racismo institucional. De posse de todos os trabalhos acadêmicos encontrados, procedeu-se a leitura dos resumos para averiguar quais deles seriam realmente utilizados.

O BDTD foi o primeiro banco de dados a se fazer a busca, o procedimento de levantamento de teses e dissertações foi realizado utilizando as palavras-chave e o recorte temporal previamente definido. Depois de uma vasta leitura, desconsiderou-se cerca de vinte trabalhos e optou-se por utilizar cinco dissertações, tendo em vista a articulação com a temática pesquisada, como demonstra o Quadro 1.

Quadro 1 – Pesquisas selecionadas no portal BDTD

Título	Tipo	Autor(s)	Ano	Instituição
Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a Lei n.º 12.990/2014	Dissertação	Thiago Maços de Oliveira Miranda	2015	FGV
Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa. Estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo brasileiro	Dissertação	Plínio de Melo Pires	2015	PUC Goiás
Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos Concursos Públicos	Dissertação	Gianmarco Loures Ferreira	2016	UnB
Paisagem universitária e a representação social do negro na Universidade Federal de Viçosa: caminhos percorridos de 1980 a 2015	Dissertação	Edimara Maria Ferreira	2017	UFV
Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da Lei n.º 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior	Dissertação	Lilian Segnini Rodrigues	2017	UFSCar

Fonte: elaborada pela autora a partir da busca realizada no Portal BDTD.

No portal de periódicos *Scielo*, foram pesquisados artigos que abordassem a mesma temática e que enfatizassem a Lei nº 12.990/2014 e o racismo institucional, respeitando o mesmo intervalo temporal, onde foi selecionado um artigo conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Pesquisa selecionada no portal *Scielo*

Título	Tipo	Autor(s)	Ano	Instituição
Políticas de identidade no contexto da discussão racial: a academia negra no Brasil	Artigo	Sheila Ferreira Miranda	2017	UFSJ-del Rei

Fonte: elaborada a partir da busca realizada no Portal *Scielo*.

2.5 O QUE REVELAM AS PESQUISAS SELECIONADAS

A produção de Miranda (2015) teve como objetivo avaliar a Lei n.º 12.990/2014. O autor questiona a utilização exclusiva de critério racial e indaga se o mecanismo étnico-racial é capaz de tornar menos excludente o acesso ao serviço público. Para realizar sua pesquisa dividiu sua investigação em etapas, na primeira avaliou as consequências do processo escravocrata sobre os negros/as e levantou um referencial teórico sobre racismo e preconceito. Em seguida foi realizado um exame bibliográfico e documental dos projetos que antecederam a promulgação da Lei n.º 12.990/2014.

Posteriormente, analisou os resultados experimentados em algumas instituições das esferas federal e estadual quanto às cotas sociais e raciais para ingresso no ensino superior e em concursos públicos. Por fim, o autor fez um levantamento, em alguns concursos públicos, do índice de aprovação de candidatos oriundos de famílias de baixa renda. Dentre várias considerações feitas pelo autor, destaca-se:

[...] a despeito de todas as medidas empreendidas nas últimas décadas com o propósito de reduzir as disparidades raciais existentes na sociedade, os negros no Brasil ainda não dispõem de igualdade de oportunidades quando comparados a outros grupos. Por consequência, veem cerceada a fruição de direitos fundamentais e o acesso a determinados espaços sociais (MIRANDA, 2015, p.65).

Quanto ao objetivo específico da sua pesquisa que é a avaliação da Lei n.º 12.990/2014, Miranda (2015) concluiu que por não aplicar qualquer recorte social, tende a beneficiar, essencialmente, os mais favorecidos entre os negros/as e pardos/as. O autor conclui ainda que:

[...] a inserção de recorte econômico na Lei n.º 12.990/2014 reduziria consideravelmente o número de possíveis beneficiários da ação afirmativa. Contudo, tal medida atuaria como mecanismo para prevenir que a maioria

daqueles a serem favorecidos pertençam às camadas mais favorecidas, que, a rigor, não necessitam de qualquer discriminação positiva (MIRANDA, 2015, p. 66).

A dissertação de Pires (2015) versou sobre as políticas públicas que abordam o critério racial como forma de garantir aos negros/as, igualdade de oportunidades. O autor trata, pelo viés jurídico, o contraste em relação a ocupação de negros e brancos no mercado de trabalho, especialmente no serviço público. Para isso, fez uma análise da Lei n.º 12.990/2014 em concursos públicos federais, considerada uma ação afirmativa.

A partir da ampla análise das legislações pertinentes ao tema e do histórico sobre racismo, o autor destaca que as manifestações de racismo e preconceito de cunho étnico e racial ainda persistem e, classifica-os como fenômenos sociais. Sobre as ações afirmativas analisadas, concluiu que juridicamente estão de acordo com a Constituição Federal. Dessa forma, a cota racial é um método de corrigir os efeitos no presente, oriundos do passado, e nesse caso especificamente, o direito ao trabalho digno, usurpado dos negros/as durante séculos.

Por fim, o autor concluiu que o Estado tem o dever de atuar como mediador das questões sociais, intervindo diretamente na promoção de uma sociedade igualitária, como prevê a própria Constituição do país. Assim, a cota racial deve ser considerada medida paliativa e não redentora, pois a sociedade brasileira ainda é marcada pelo preconceito, sendo os negros/as os mais acometidos.

A dissertação de Ferreira (2016) teve como objetivo contribuir para a discussão sobre as políticas de ação afirmativa de recorte racial no Brasil, como as cotas raciais em concursos públicos. Incomodado com a desigualdade racial no Brasil, a autora faz a seguinte pergunta: “as cotas raciais, como previstas na Lei n.º 12.990/2014, contribuem para a redução ou apenas mantém a sub-representação da população negra nos espaços públicos em disputa?”. A partir dessa indagação, três elementos estruturais foram utilizados: os conceitos básicos; a legislação nacional sobre ações afirmativas; e o enfrentamento dessas questões no Poder Legislativo.

Nos aspectos conceituais levantados pela autora, ela apresenta os conceitos de raça, racismo, branquitude e ações afirmativas. Depois da conceituação, ela faz um levantamento das experiências de cotas raciais no Brasil anteriores a Lei n.º 12.990/2014. Posteriormente, apresenta um estudo aprofundado da lei, analisando

sua justificativa, seu conteúdo e como procedeu a sua tramitação no Congresso Nacional, além das tramas judiciais na sua aplicação.

Dando continuidade à sua pesquisa, a autora introduz uma discussão entre direito e estatística racial com o objetivo de elaborar políticas de combate à desigualdade racial. Nesse momento, analisa de maneira mais criteriosa o modelo vigente de reserva de vagas para cotas raciais em concursos públicos.

Como peça chave de sua pesquisa, a autora apresenta o conceito de sub-representação legal e com isso, ela demonstra como a escolha de alguns critérios, definidos por ele como: “quanto, onde e quem, mantém, ao invés de combater, a estratificação racial em certos espaços de poder”? Como resultado de sua pesquisa, a autora conclui que:

[...] não obstante a importância fundamental de políticas de ações afirmativas sensíveis à “raça” no Brasil, há questões que tornam os programas de cotas raciais em concursos públicos federais insuficientes para o combate à estratificação racial no serviço público [...] fica patente o quanto simbólica uma política pública pode ser, sem contribuir para o cerne do problema, que é a desigualdade racial no Brasil (FERREIRA, 2016, p. 187).

Por fim, Ferreira (2016, p. 190) deixa claro que “[...] ainda que críticas tenham sido feitas, procurou-se demonstrar, à sociedade [sic], o quanto são imprescindíveis as cotas raciais nos concursos públicos, ainda que na forma como hoje previstas”.

A produção de Ferreira (2017) teve como finalidade entender os espaços de exclusão/inclusão do negro/a na Universidade Federal de Viçosa (UFV), desde a década de 1980 até 2015 e comparar os dados encontrados com as vigentes políticas afirmativas para negros/as, tanto de acesso ao ensino superior como no serviço público federal.

Como resultado, a pesquisadora concluiu que, em relação aos servidores, a UFV era composta em sua maioria por servidores brancos, no entanto, esse dado não era preciso, uma vez que a instituição não possuía a autodeclaração racial de todos os seus servidores ativos. Quando analisado a ocupação dos negros nos cargos de maior instrução, o percentual é bem inferior em relação aos brancos, especialmente no cargo de docente.

Em relação aos discentes, mesmo com ausência de informações dos anos anteriores, os dados vigentes apontam que a UFV caminha para um equilíbrio racial,

ou seja, de modo global o percentual de negros/as e brancos/as se equilibram, mesmo que isso não ocorra em todos os cursos.

No que diz respeito aos espaços de inclusão dos negros/as, a pesquisadora concluiu que ainda são limitados e/ou invisibilizados. Na verdade, os negros/as que passaram ou ainda passam pela UFV deixam marcas na história da instituição, o que falta é levar ao conhecimento do público esses feitos.

A dissertação de Rodrigues (2017) teve como finalidade analisar a implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) com o objetivo de identificar as fragilidades e propor melhorias, no cumprimento da lei.

Além de realizar um vasto levantamento histórico sobre o tema a autora realizou entrevistas semiestruturadas com a equipe responsável pelos concursos públicos da UFSCar e, ainda com dois movimentos negros da cidade, inclusive de origem político-ideológica diferentes. Também foi necessário fazer um levantamento dos concursos públicos da UFSCar, analisando os editais e os métodos utilizados para garantir a reserva de vagas para negros/as.

Rodrigues (2017, p. 103) afirma que “[...] foi possível levantar alguns problemas na implementação da lei, bem como trazer à tona a questão da discricionariedade do implementador que, sem dúvida, acaba interferindo nos resultados da política pública”.

Outro resultado que a pesquisa de Rodrigues (2017, p. 103) indica é a “hipótese de que a implementação dessa política pública varia de acordo com o implementador, notadamente envolvendo questões de convicções, ideologias e, a exemplo dos concursos para docentes, um certo corporativismo”.

A autora também faz ponderações em relação ao processo de verificação da autodeclaração, tendo em vista que tal procedimento não tem o mesmo entendimento entre os estudiosos da área, sugerindo inclusive, uma nova pesquisa para tratar exclusivamente deste tópico.

Quanto às fragilidades e as propostas de melhorias na Lei n.º 12.990/2014, objetivo principal da pesquisa, Rodrigues (2017, p. 106) conclui que é necessário:

[...] uma revisão na redação da lei, bem como da ON [Orientação Normativa], que reduza as possibilidades de interpretações distintas e aumente demasiadamente o exercício da discricionariedade do implementador. Essa discricionariedade pode vir a interferir, inclusive, no princípio da isonomia, já

que cada instituição adota seus procedimentos, muitas vezes distintos. É importante também os legisladores definirem critérios objetivos para a verificação da veracidade da autodeclaração, não deixando aberto e livre a interpretação, pela instituição, dos aspectos fenotípicos dos candidatos.

O artigo de Miranda (2017) buscou analisar a situação dos negros/as no ambiente acadêmico brasileiro. Ele aborda mais especificamente a escassez de docentes negros/as nas universidades e concorda com a ação afirmativa implementada pela Lei nº. 12.990/2014, mas alega a carência de concursos para docentes utilizando-se dessa política pública.

Para subsidiar a sua pesquisa o autor traz uma informação bastante pertinente:

(...) de um universo de 378.939 docentes universitários no Brasil, apenas 13,22% são negros (INEP, 2013). Desse montante, somente 33,9% estão em instituições públicas; são de maioria masculina (54,43%) e, em geral, possuem titulação máxima de mestres: 43,09%” (MIRANDA, 2017, p. 4).

Esses dados expressam que o percentual de docentes negros/as nas universidades é bem inferior aos brancos/as. O autor afirma que isso é reflexo de um sistema racista que se reproduziu ao longo dos anos, onde sujeitos não negros/as se beneficiam de privilégios mesmo não cometendo racismo (MIRANDA, 2017).

Nesse sentido, o autor conclui que o Estado não pode agir de maneira omissa em relação às distorções geridas pela conjuntura social no Brasil, muito pelo contrário, ele tem o dever de promover políticas públicas que possam propiciar um novo panorama para a história racial da academia brasileira. É categórico em afirmar que:

A ciência e os cientistas têm cor, sim; da mesma forma que seus argumentos, teorias propostas, direcionamentos de pesquisas e práticas. Insistamos que não há nada de emancipatório na apologia do mérito e do desempenho individual, pois enaltecer a falsa ideia de isonomia num sistema segregador é criar uma convivência com as diversas situações de injustiça racial no âmbito acadêmico. Essa discussão se localiza no contexto das políticas de identidade, que poderão (num contexto de devir) alcançar a construção (real e factível) de identidades políticas no contexto acadêmico negro brasileiro (MIRANDA, 2017, p.10).

Olhando para os resultados dos trabalhos, que nesse momento, verificou-se que as pesquisas não abordaram de maneira direta, se a Lei n.º 12.990/2014 tem contribuído para o combate ao racismo institucional. Também não foi possível perceber um estudo que voltasse o olhar para os TAE's que foram admitidos por meio dessa política afirmativa.

Alguns autores apontaram que a Lei n.º 12.990/2014 se constituiu em um instrumento capaz de combater o racismo e que é dever do Estado, inclusive com

previsão na própria Constituição Federal, implementar e incentivar políticas públicas de promoção à igualdade para todos os cidadãos.

O ponto mais crítico identificado se refere à existência de poucos trabalhos, incluindo de mestrado e doutorado que versam sobre o assunto, fazendo-se necessário ampliar as pesquisas nas áreas de gestão pública, que discutam a inclusão da população negra no serviço público federal, pela via de políticas afirmativas de recorte racial e, promovam o reconhecimento e a valorização da história e cultura africana e afro-brasileira no espaço institucional. Desse modo, o estudo desenvolvido se propõe a contribuir com a área da educação das relações étnico-raciais, especialmente na universidade pública federal.

2.6 BREVE HISTÓRICO DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS PARA ALUNOS NA UFES

O debate acerca das políticas afirmativas para alunos na Ufes, iniciou no ano de 2005, com a possibilidade de implantação de reserva de vagas com recorte social para estudantes e, na época, foi conduzido por uma Comissão Especial instituída pela Administração Central (UFES, 2020a).

A referida comissão apresentou uma proposta de reserva de vagas para ingresso nos cursos de graduação, que foi aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) em meados dos anos de 2007, sendo que sua aplicação só se deu no vestibular do ano de 2008 (UFES, 2020a).

O sistema de reserva de vagas implementado pela Ufes na época, assegurava 40% do total de vagas de cada curso para alunos que tivessem cursado, pelo menos, quatro anos das séries do ensino fundamental e, todo o ensino médio, na rede pública de ensino e, ainda, tivessem renda familiar inferior a sete salários-mínimos. O aluno também não poderia ter concluído nenhum curso superior (UFES, 2020a).

Santos (2016) ressalta que mesmo não incluindo vagas para negros/as e índios/as, a inclusão de cotas sociais na Ufes denota, por um lado um progresso e por outro um retrocesso, por não ter incluindo o critério étnico-racial, o autor reitera essa afirmação com a fala do representante do Movimento Negro Capixaba:

Nós não podemos falar que não houve avanço, houve avanço, sim, mas esse tipo de avanço que houve, ele garante uma inserção socioeconômica que por si só não garante a representação negra e indígena, e isso os dados da universidade provam que essa política de cotas da Ufes [...] não está contemplando a população negra e nem a população indígena (TONI,

representante do Movimento Negro Capixaba, 13-8-2012, citado por SANTOS, 2016, p.259).

Com a promulgação da Lei n.º 12.711/2012, do Decreto 7.824/2012, e da Portaria Normativa nº 18/2012/MEC, o CEPE aprovou, em outubro de 2012, a Resolução nº 35, que estabeleceu o Sistema de Reserva de Vagas na Ufes para ingresso nos cursos de graduação, fundamentada nos referidos ordenamentos jurídicos, e, desde o início optou por adotá-la na sua integralidade. Dessa forma, 50% das vagas passaram a ser destinadas aos estudantes da rede pública de ensino desde o ano de 2013. As vagas foram assim distribuídas:

[...] 12,5% para famílias com renda de até um salário-mínimo que se declararem pretos, pardos e índios; 12,5% para famílias com até um salário mínimo e que não auto se declararam preto, pardo e índio; 12,5% para famílias com renda superior a 1,5 salário mínimo cujos alunos ingressantes se auto declararam pretos, pardos e índios e 12,5% para famílias com renda superior a 1,5 cujos alunos ingressantes não se declaram pretos, pardos ou índios. Para as famílias com renda de até um salário mínimo foi cobrada a comprovação dessa situação através de documentos (PINHEIRO, 2014, p. 42).

Santos (2016, p. 259-260) considera que:

[...] se, por um lado, a Lei nº. 12.711 foi um avanço na medida em que se constitui na conquista dos movimentos sociais de um instrumento institucional do Estado a favor de uma universidade mais diversa e inclusiva, por outro, em razão dos acordos e resistências de instâncias institucionais e partidárias no Congresso, foi um retrocesso, na medida em que não teve uma dimensão étnico-racial na íntegra, como previa o projeto inicial [...] a implementação das cotas étnico-raciais nas universidades brasileiras é e continua sendo um instrumento legítimo de luta pela educação, um direito social dos grupos historicamente apartados de princípios constituidores da emancipação, da cidadania, dos direitos humanos, da justiça social e da diferença.

Desde 2016 o CEPE votou pela adesão integral ao Sistema de Seleção Unificada (SISU) do Ministério da Educação (MEC), dessa forma, a segunda etapa do vestibular foi extinta, que até então, era obrigatória para todos os cursos de graduação (UFES, 2020b).

Antes, a Ufes já adotava o SISU na seleção do meio do ano dos *Campi* de Alegre e de São Mateus. Com a adesão total ao sistema, com exceção dos cursos de Licenciatura em Educação do Campo e o curso de Licenciatura Intercultural Indígena, bem como os cursos oferecidos na modalidade de educação a distância, 3.834 vagas de 98 cursos da universidade passaram a ser ofertadas pelo SISU, totalizando 4.284 vagas (UFES, 2020b).

Além das vagas reservadas pela Lei n.º 12.711/2012, a Ufes também prevê ações afirmativas para pessoas com deficiência, conforme estabelece a Lei n.º

13.409/2016. Atualmente, a reserva de vagas é distribuída conforme o Termo de Adesão⁷. De acordo com os dados extraídos do Edital PROGRAD Nº 37/2019-SISU/UFES que regulamentou o acesso aos cursos presenciais de graduação para o primeiro semestre de 2020, das 2776 (dois mil, setecentos e setenta e seis) vagas ofertadas pelo SISU, 1382 (um mil, trezentos e oitenta e duas) vagas foram para ampla concorrência (AC) e 1394 (um mil, trezentos e noventa e quatro) vagas foram reservadas para a Lei n.º 12.711/2012 (UFES, 2020b).

A Lei n.º 12.711/2012 ficou marcada por propiciar/ampliar o acesso de diferentes grupos na universidade, vimos nos últimos anos, a universidade “ganhar cor” e pluralidade. No entanto, como aponta o relatório final da I Conferência de Ações Afirmativas da Universidade do Espírito Santo, realizado no ano de 2018, que teve como tema “Políticas Afirmativas e Saberes das Diferenças: avaliação da trajetória de uma década e construção de uma agenda propositiva”:

[...] como política pública, as ações afirmativas partem de marcos institucionalizados, como a Lei de Cotas (Lei 12.711/2012), mas em muito os extrapolam. A existência de tais marcos legais é fundamental e imprescindível como conquista e como legitimação e direitos, mas por si não garante uma visão mais ampla em relação aos desafios para o acesso e permanência dos sujeitos negros, indígenas, quilombolas, LGBTs, mulheres, população do campo e pessoas com deficiência, que ainda se fazem sentir nas universidades (CONFERÊNCIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UFES, 2018).

É nessa perspectiva que a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania (PROAECI), instituída pela Resolução n.º 09 do Conselho Universitário da UFES em 10 de abril de 2014, tem atuado, não apenas no sentido de acompanhar a implementação das políticas afirmativas, mas de criar meios para garantir o fortalecimento da permanência, com êxito, desse público na universidade. As políticas instituídas pela PROAECI são desenvolvidas em conformidade com o Programa Nacional de Assistência Estudantil, e têm como principais princípios norteadores:

a) compromisso com a qualidade de educação, conhecimento, inovação e cidadania; b) democratização das condições para o acesso, permanência e conclusão de cursos de graduação presenciais; c) liberdade de pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber; d) orientação humanista e preparação para o exercício pleno da cidadania; e) defesa da justiça

⁷ O Termo de Adesão é um documento firmado entre o Ministério da Educação (MEC) e a Universidade, que apresenta informações detalhadas sobre os cursos ofertados na respectiva edição do SisU, como o número de vagas e as notas mínimas para ingresso. Já o Edital Regulamentador traz as normas, as rotinas e os procedimentos necessários à realização do acesso aos cursos de graduação da Ufes (UFES, 2020b).

social e eliminação de todas as formas de preconceito; f) a assistência estudantil reconhecida como dever do Estado e como direito dos estudantes que comprovem situação de vulnerabilidade socioeconômica segundo critérios adotados pela Instituição (UFES, 2020c).

2.7 ACOMPANHAMENTO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS E DIFUSÃO DA TEMÁTICA RACIAL NA UFES

Nesse processo desafiador que se revelaram as políticas afirmativas de acesso ao ensino superior brasileiro, foi criado, no ano de 2014, fruto de um projeto de extensão da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), o Observatório de Políticas de Ação Afirmativas do Sudeste (OPAAS). Além da UFRRJ, integram o OPAAS, a Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar/ Sorocaba), a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Ufes. O OPAAS foi criado para promover a integração das universidades da região sudeste, proporcionando um agrupamento e cruzamento das informações relativas à implementação da Lei n.º 12.711/2012 (OLIVEIRA; COSTA, 2015, p. 15).

Posteriormente, no início do ano de 2015, foi criado o OPAA/UFES, que além das universidades parceiras já mencionadas, foi composto também por integrantes do movimento social negro e por pesquisadores do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB). Dentre seus objetivos, destacam-se:

[...] analisar, no longo prazo, as condições de acesso e permanência de estudantes cotistas negros, produzir conhecimentos sobre políticas de ação afirmativa de forma interdisciplinar e interinstitucional, proporcionar a disseminação dos estudos produzidos pelo coletivo de pesquisadoras(es), funcionar como um fórum permanente de debates sobre o tema e, por fim, desenvolver ações no campo do ensino, da pesquisa e da extensão que possam contribuir para assegurar a permanência bem-sucedida no ensino superior para estudantes com o perfil acima destacado (OLIVEIRA; COSTA, 2015, p. 15).

Nesse sentido, conforme destaca Gonzaga (2017, p. 210), o papel das universidades federais frente à lei de cotas, não se limita apenas em cumprir os percentuais exigidos em seu ordenamento, na verdade este é só o começo, os maiores desafios estão em:

[...] assegurar a todos os coletivos a possibilidade de conviver em ambiente em que o seu pertencimento étnico-racial não se torne um motivo de exclusão. E, para cumprir este preceito, cabe à universidade a tarefa de implementar, monitorar e avaliar todas as suas políticas visando à garantia do direito de todos/ as os/as estudantes e trabalhando na perspectiva de promoção de uma sociedade plural e verdadeiramente democrática (GONZAGA, 2017, p. 210).

Dentre as ações empreendidas pela Ufes para difusão da temática racial, destaca-se às empreendidas pelo NEAB, que foi concebido desde 1988 por um professor do Departamento de História do Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN). No entanto, só foi instituído oficialmente no ano de 2006 e, atualmente, está vinculado administrativamente à Reitoria Universitária, sua sede funciona no Centro de Educação (UFES, 2020d).

De acordo com seu Regimento, o NEAB:

[...] é um núcleo acadêmico dedicado à produção e disseminação de conhecimentos e saberes por meio da realização de projetos e ações de ensino, pesquisa e extensão, referentes às questões da população negra, aos afrodescendentes, ao desenvolvimento de políticas de diversidade étnico-racial, promoção da igualdade racial e valorização das populações de origem africana e afro-brasileira, finalidades estas doravante mencionadas como afeitas à temática étnico-racial (UFES, 2020d).

Ao longo dos anos, o NEAB tem se destacado pelo engajamento na temática racial e na luta contra o racismo no espaço da universidade, promovendo inúmeras atividades interdisciplinares na Ufes, como seminários, congressos, conferências, cursos de formação, apoio à publicação de estudos que versam sobre a temática racial bem como a “história cultural africana e afro-brasileira” (UFES, 2020d). No entanto, as ações desenvolvidas pelo NEAB se concentram, em grande maioria, em Vitória - ES, onde está localizada a sua sede, sendo realizadas poucas atividades no *Campus* de Alegre.

No *Campus* de Alegre, as ações com a temática das relações raciais estão sendo construídas desde o ano de 2017, com a realização de concurso e ingresso de um docente específico para a Educação das Relações Étnico-Raciais (ERER), que tem contribuído para a ampliação do debate no *Campus* de Alegre, dentre elas destacamos as disciplinas obrigatórias para os cursos de licenciatura e optativas para os cursos de bacharelado.

Dentre as ações de extensão, merece destaque, o Grupo de Estudos Étnico-Racial e Educação especial (GEERE), que é composto por docentes, TAEs e alunos da graduação e da pós-graduação e, também, por profissionais da educação e áreas afins do município de Alegre e demais municípios do sul do estado do Espírito Santo (UFES, 2020e). O GEERE tem como objetivo:

[...] analisar a implementação das políticas públicas voltadas a garantia dos direitos dessas populações que foram historicamente excluídas dos

processos de escolarização no Brasil, especificamente a população negra e com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação. Assim como, implicações das políticas na constituição de práticas educativas que considerem a diversidade de sujeitos e suas necessidades no percurso de ensino e aprendizagem presentes no universo escolar. Além de investigar como essas temáticas perpassam a formação inicial e continuada dos professores (UFES, 2020e).

Desde sua criação, ocorrida no segundo semestre de 2017, o GEERE propiciou formação, debates, eventos científicos como simpósios, seminários e eventos culturais que contribuíram para aprofundar a discussão das relações étnico-racial no *Campus de Alegre* (UFES, 2020e).

Merece destaque ainda, o desenvolvimento de estudos voltados a ERER no Programa de Pós-graduação em Ensino, Educação Básica e Formação de Professores (PPGEEDUC) e no Programa de Pós-graduação em Gestão Pública (PPGGP), programa ao qual a presente pesquisa está vinculada (UFES, 2020e).

3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

3.1 ABORDAGEM

Para o desenvolvimento desse estudo, que analisou a implementação da lei de reserva de vagas para negros/as na Ufes, elegeu-se a abordagem qualitativa para guiar-nos na busca dessas informações, tendo em vista que a pesquisa qualitativa possibilita a interação do pesquisador com seu objeto de estudo. Segundo Zanetti (2017, p. 160-161),

[...] o valor dos estudos não se mede pela dimensão de uma ou outra abordagem, mas pela concepção que determina a orientação dos resultados e os vínculos estabelecidos com os sujeitos e os problemas investigados. Numa sociedade cada vez mais marcada pelas diferenças culturais, há de se levar em consideração a necessidade de métodos qualitativos para poder evidenciar as diferenças, sobretudo, na atualidade, em que as culturas estão sendo forçadas a se submeterem aos interesses econômicos do sistema, globalizado e hegemônico.

Tendo em vista a particularidade do objeto estudado, optou-se pelo estudo de caso. Lüdke e André (2003, p.17) afirmam que, quando “[...] queremos estudar algo singular, que tenha um valor em si mesmo, devemos escolher um estudo de caso”. De acordo com Yin (2005 citado por GIL, 2009, p. 7): “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Como instrumentos de coletas de dados, elegeu-se a consulta documental, a observação e a entrevista semiestruturada. Também foi utilizado o diário de campo, considerando seu caráter intrínseco, que, segundo observação de Macedo (2010):

Além de ser utilizado como instrumento reflexivo para o pesquisador, o gênero diário é, em geral, utilizado como forma de conhecer o vivido dos atores pesquisados, quando a problemática da pesquisa aponta para a apreensão dos significados que os atores sociais dão à situação vivida. O diário é um dispositivo na investigação, pelo seu caráter subjetivo, intimista (MACEDO, 2010, p. 134).

3.2 CONSULTA DOCUMENTAL

Para a etapa da consulta documental, foi realizado um levantamento dos editais dos concursos públicos da Ufes para provimento da carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, realizados após a promulgação da Lei n.º 12.990/2014

até o ano de 2019. Constatou-se que foram realizados seis concursos desde a promulgação da referida lei. Essa etapa consistiu, ainda, em identificar para quais cargos e, quantas vagas foram destinadas para a reserva de vagas com recorte racial. Cabe destacar que os editais são documentos públicos e ficam disponíveis na página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)⁸ da Ufes.

Depois dessa etapa, foram verificadas as portarias de nomeação, para identificar todos os servidores TAE que foram admitidos por meio dessa política afirmativa, especialmente os do *Campus* de Alegre. Outra etapa da consulta documental consistiu em levantar dados referentes à cor/raça dos servidores da Ufes.

Observamos, que no site, não constava todas as informações necessárias para suprir os objetivos estabelecidos para a pesquisa. Dessa forma, a pesquisadora solicitou à PROGEP as informações complementares, que foram enviadas em planilhas, por meio eletrônico.

De posse desses dados definiu-se um dos grupos participantes, isto é, os TAE do *Campus* Alegre, que ingressaram pelo sistema de reserva de vagas, com recorte racial.

3.3 OS SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa foram definidos em consonância com o objetivo traçado para o trabalho, qual seja, analisar o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes referente ao provimento de cargos da carreira de TAE.

Nessa perspectiva, os gestores responsáveis por conduzirem e operacionalizarem todo o processo dos concursos públicos na Ufes e, conseqüentemente, a implementação da referida política afirmativa, foram convidados a participarem da pesquisa.

Antes da apresentação do Quadro 3, com o perfil de todos os sujeitos, é importante compreendermos um pouco do papel do gestor público no contexto atual, que,

⁸ A PROGEP é uma unidade da Administração Superior da Ufes, hierarquicamente subordinada à Reitoria. É responsável por desenvolver políticas e ações voltadas à gestão de pessoas, realizando suas atribuições por meio dos departamentos que compõem a sua estrutura: Departamento de Atenção à Saúde, Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, Departamento de Gestão de Pessoas, e Departamento de Gestão de Restaurantes, além da Seção de Atendimento e Recadastramento (UFES, 2020f).

segundo o conceito do Novo Serviço Público, o gestor contemporâneo não está limitado a propor ou até mesmo implementar uma nova política, Denhardt e Denhardt afirmam que “o comprometimento com os serviços democráticos requer uma consciência quanto aos impulsos éticos e aos valores da democracia” (DENHARDT; DENHARDT, 2000, p. 94).

O conceito do Novo Serviço Público, apresentados pelos estudos de Denhardt e Denhardt (2000), afirma que a gestão pública precisa ser alicerçada na promoção dos valores democráticos, da cidadania e do interesse público. Nesse sentido, o gestor público, efetivamente, deve pautar o seu trabalho e a sua liderança em valores éticos e exercê-la com compromisso e integridade, respeitando ao próximo e promovendo a dignidade humana.

Com base nesse mesmo modelo de liderança, Andion (2012) destaca que não se espera do gestor público apenas uma gestão orientada por resultados e inovação, mas, principalmente, com foco em uma transformação social.

Mas, para entender a dinâmica de todo o processo de implementação da política afirmativa, não bastou apenas entrevistar os gestores, foi preciso entrevistar o público da política, e foi nesse sentido, respeitando o recorte definido para a pesquisa, que os TAE da Ufes - *Campus* de Alegre que ingressaram pelas cotas raciais foram entrevistados.

Além disso, na tentativa de não restringir a discussão aos gestores e TAE, optamos por ouvir o Movimento Negro, que historicamente participaram da construção das políticas afirmativas, inclusive na Ufes, e ainda por ser referência na luta pelo combate ao racismo e pela valorização da cultura afrodescendente no estado do Espírito Santo (FORDE, 2018).

Tendo em vista a preservação da identidade dos sujeitos, todos os nomes utilizados na pesquisa foram alterados.

Foram entrevistados dois gestores, Fabrício que se autodeclarou negro e Antônia que se autodeclarou branca, ambos ocupavam cargos de nível superior e exerciam funções de diretor. Em relação à qualificação os dois têm pós-graduação em nível de mestrado. Dos TAE entrevistados, todos ocupavam o cargo de Assistente Administração que é um cargo de nível médio.

Quadro 3 – Sujeitos da pesquisa

Entrevistado	Grupo	Gênero	Formação Acadêmica	Cargo/Função na Ufes	Autodeclarado
Antônia	Gestor	Feminino	Administração e Mestrado em Administração Pública	Administradora / Diretora de Gestão de Pessoas	Branco
Fabício	Gestor	Masculino	Análise de Sistema e Mestrado em Gestão Pública	Analista de Sistema / Diretor de Desenvolvimento de Pessoas	Negro
Raquel	TAE	Feminino	Engenharia Madeireira	Assistente em Administração	Negra
Nélio	TAE	Masculino	Técnico em Agropecuária e Cursando Licenciatura em Matemática	Assistente em Administração	Negro
Elias	TAE	Masculino	Marketing e Pós-graduação em Gestão Pública	Assistente em Administração	Negro
Verônica	Movimento Negro do ES	Feminino	Filosofia e Pós-graduação em Filosofia e Gestão Educacional	-	Negra

Fonte: elaborado pela autora com base nas informações coletadas nas entrevistas com os sujeitos da pesquisa

Verônica, professora aposentada, com formação em Filosofia pela Ufes e especialização em Ética, Filosofia e Gestão Educacional, foi a representante do Movimento Social Negro entrevistada, que na ocasião, ocupava a função de Coordenadora do Movimento Negro Unificado (MNU) do Espírito Santo.

Segundo os estudos de Forde (2018, p. 38), o Movimento Negro Unificado (MNU) surgiu no ano de 1978 e:

[...] foi definidor da nova fase política do movimento negro, ao fazer uso contundente de um discurso racial articulado à luta por inclusão social, não mais assimilacionista ou integralista, e sim, diferencialista, com ênfase na identidade política negra, com um discurso radicalizado contra a discriminação racial.

Ainda de acordo com Domingues (2007, p.114-115):

O nascimento do MNU significou um marco na história do protesto negro do país, porque, entre outros motivos, desenvolveu-se a proposta de unificar a luta de todos os grupos e organizações antirracistas em escala nacional. O

objetivo era fortalecer o poder político do movimento negro. [...] A tônica era contestar a ordem social vigente e, simultaneamente, desferir a denúncia pública do problema do racismo. Pela primeira vez na história, o movimento negro apregoava como uma de suas palavras de ordem a consigna: “negro no poder!”.

3.4 ENTREVISTAS

Concluída as etapas de levantamento de dados documentais, a próxima fase consistiu em entrevistas semiestruturadas com os sujeitos da pesquisa, isto é, os TAE que ingressaram na Ufes - *Campus* de Alegre, por meio do sistema de reserva de vagas, com recorte racial, os gestores da PROGEP e um representante do Movimento Social Negro do estado do Espírito Santo.

Isso foi necessário, pois, algumas informações não se conseguem por meio de análise de documentos ou até mesmo de observações, assim, a entrevista foi o método mais indicado, pela possibilidade de obter dados subjetivos, pois está diretamente ligado aos valores, atitudes e opiniões dos sujeitos entrevistados (BONI; QUARESMA, 2005).

As entrevistas foram gravadas em formato de áudio, transcritas e armazenadas em arquivos digitais codificados e o seu conteúdo será utilizado para fins exclusivos desta pesquisa acadêmica.

Para o desenvolvimento das entrevistas foi utilizado um roteiro semiestruturado, e, a escolha por essa modalidade se deu principalmente pelo fato de:

[...] sua elasticidade quanto à duração, permitindo uma cobertura mais profunda sobre determinados assuntos. Além disso, a interação entre o entrevistador e o entrevistado favorece as respostas espontâneas. [...] desse modo, estes tipos de entrevista colaboram muito na investigação dos aspectos afetivos e valorativos dos informantes que determinam significados pessoais de suas atitudes e comportamentos. As respostas espontâneas dos entrevistados e a maior liberdade que estes têm podem fazer surgir questões inesperadas ao entrevistador que poderão ser de grande utilidade em sua pesquisa (BONI; QUARESMA, 2005, p. 75).

Primeiramente foram entrevistados dois gestores da PROGEP ligados a Diretoria de Gestão de Pessoas e a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas. Esperava-se entrevistar o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, mas, em virtude de viagens a trabalho e, posteriormente, licença para tratamento de saúde, a entrevista não pode ser realizada. Essas entrevistas foram realizadas na sede da PROGEP.

Ao entrevistar os gestores da PROGEP buscou-se conhecer a visão dos mesmos em seis eixos específicos: 1) a percepção deles em relação às políticas afirmativas, em especial as de recorte racial; 2) o grau de envolvimento que eles têm com as políticas afirmativas adotadas pela Ufes; 3) como se deu o processo de discussão para a aprovação da política de reserva de vagas nos concursos públicos para os TAE na Ufes; 4) a organização interna da PROGEP após aprovação da Lei n.º 12.990/2014; 5) as implicações na formação/atuação dos servidores trazidas pela Lei n.º 12.990/2014; e 6) qual a visão e de que forma a PROGEP atua no combate ao racismo dentro da instituição.

O segundo bloco de entrevistas foi realizado com três TAE do *Campus* de Alegre que consentiram participar da pesquisa. Foi realizada individualmente e de acordo com a disponibilidade de cada entrevistado. A entrevista para os TAE seguiu o mesmo formato da dos gestores e foi distribuída nos seguintes eixos: 1) concepções sobre as políticas afirmativas; 2) percepção acerca da gestão da Ufes; 3) percepção acerca do ambiente de trabalho; e 4) visão e possível atuação no combate ao racismo dentro da instituição.

Encerrando a etapa das entrevistas com os gestores e os TAE, foi entrevistada a representante do Movimento Social Negro do Espírito Santo, na qual também foi abordada a importância das políticas afirmativas bem como a importância de se traçar um plano de enfrentamento do racismo nas universidades, envolvendo, inclusive, o público das políticas de recorte racial.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

Para análise dos dados, organização e categorização, elegemos a análise de conteúdo como a que mais se aplica a esta pesquisa, pois, como afirma Chizzotti (2008, p.98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Inicialmente procedemos a leitura flutuante das informações documentais coletadas a respeito dos concursos públicos para TAE realizados na Ufes a partir da publicação da Lei n.º 12.990/2014 até o ano de 2019; dos dados relativos à raça/cor dos servidores e das anotações realizadas no diário de campo.

A outra etapa consistiu na transcrição das gravações das entrevistas realizadas com os gestores da PROGEP, com os TAE e com a representante do Movimento Social Negro do Espírito Santo, para um editor de textos, o que possibilitou a apresentação de alguns trechos.

Essa etapa foi difícil e desafiadora, pois ela não consistia apenas em mais um processo para compor os dados necessários à realização da pesquisa; não estávamos apenas transcrevendo falas, estávamos transcrevendo emoções, vivências, lembranças, superações, foi o momento que tivemos acesso à privacidade dos sujeitos, especialmente dos TAE.

Com a leitura cuidadosa, pudemos evidenciar informações relevantes à pesquisa, sinalizando fragmentos dos textos que revelavam algum dado ou informação. As informações selecionadas foram organizadas de acordo com o significado do seu conteúdo, separadas por categorias e dispostas em planilhas.

Procedeu-se a releitura de todas as informações categorizadas, analisando todos os fragmentos para ajuste dentro de cada categoria que fora estabelecida antes da coleta de dados, organizando e interpretando seus significados.

Por fim, tendo como parâmetro o objetivo da pesquisa e o aporte teórico que o amparou, prosseguiu-se para elaboração da análise e discussão. A análise priorizou aspectos referentes ao processo de implementação da Lei nº 12.990/2014 a partir da compreensão dos sujeitos, que participaram da pesquisa.

Com os gestores da PROGEP buscamos entender como se deu o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 e suas possíveis contribuições para o enfrentamento do racismo na Ufes. Com os TAE procuramos conhecer a concepção quanto à política afirmativa e a experiência de terem sido admitidos por ela; a percepção em relação à forma pela qual a Ufes implementou a referida política; a vivência no ambiente de trabalho e a possibilidade de atuarem em conjunto com a gestão da Ufes em ações que proporcionam uma melhor compreensão acerca da dinâmica do racismo institucional. Com o movimento negro, foi possível conhecer a importância da política afirmativa e a necessidade urgente de ações concretas e contínuas de enfrentamento ao racismo no espaço da universidade.

3.6. ASPÉCTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Para a elaboração dessa dissertação, foi solicitada autorização do Diretor do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE); do Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, que permitiu a coleta e uso de dados referentes aos concursos públicos realizados na Ufes desde a publicação da Lei n.º 12.990/2014, bem como dados referentes ao quadro de pessoal da Ufes. Também foi solicitada a autorização dos Diretores do Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAEE) e do Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS). Os termos de anuência para realização da pesquisa encontram-se nos Anexos A, B e C.

No caso das pessoas que foram entrevistadas, entendeu-se que a situação se acha acolhida pela Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta as pesquisas no Brasil.

Dessa forma, foi utilizado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi entregue para todos os sujeitos entrevistados, antes do início de cada entrevista, que depois de lido e assinado, concordaram em participar da pesquisa.

Cabe informar, que a presente pesquisa, foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Ufes - *Campus* de Alegre, tendo sido aprovada, segundo o Parecer n.º 3.726.289, de 26 de novembro de 2019.

O TCLE e os roteiros das entrevistas, para os gestores, para os TAEs e para o movimento negro, estão disponíveis nos Apêndices A, B, C e D, respectivamente.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A materialização de uma política afirmativa de recorte racial no contexto brasileiro é desafiadora, envolve diferentes sujeitos, correlações de forças, disputas, quebras de paradigmas e, principalmente, o enfrentamento ao racismo e as concepções preconceituosas e discriminatórias presentes na estrutura da sociedade. De acordo com Dias e Tavares Junior (2018, p. 34):

Decerto que as cotas raciais para acesso ao ensino superior e ao serviço público têm se revelado como política pública indispensável para a inclusão social da população negra no Brasil. No entanto, o equilíbrio de forças necessário para a concretização de justiça (re)distributiva abala as estruturas de poder; desacomoda o status quo, impondo a perda de privilégios (e não de direitos!). Desse modo, a reparação promovida pelas ações afirmativas raciais envolve, ainda que paulatinamente, repartição de poder, o que não se dá sem a resistência de seus detentores. As ações judiciais contrárias às cotas raciais são exemplo disso.

Nessa perspectiva, no decorrer desse capítulo, apresentamos as dificuldades e os desafios na implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes, para os gestores e, principalmente para o público da política, nesse caso, especificamente, os TAE do *Campus* de Alegre, que sobretudo, compartilharam os desafios de ocuparem lugares historicamente reconhecidos para “grupos brancos”.

4.1 PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA LEI N.º 12.990/2014 NA UFES

Nesta etapa, vamos conhecer como transcorreu o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes, os principais desafios e possíveis fragilidades na efetivação da referida política afirmativa.

Iniciamos perguntando aos gestores como ocorreu o processo de implementação dessa política na Ufes, Fabricio (GESTOR, NEGRO), respondeu:

Eu não participei na época da implementação, mas participo na organização dos concursos. Nunca percebi resistência por parte da gestão da Ufes. Claro que há uma série de discussões em torno da lei, de como as pessoas a interpretam. Mas para a instituição e para os servidores que são responsáveis por operacionalizarem essa política nos concursos, nunca observei resistência por parte de ninguém, ainda mais porque como se trata de um dispositivo legal, ela é considerada suprema, então a gente atende e aplica a lei. O que se discute é de como aplicá-la de forma mais adequada.

Antônia (GESTORA, BRANCA) disse que o processo se deu de forma muito tranquila e que, o fato de a Ufes já ter na época, experiência pela adoção da política de cotas para alunos, ajudou muito nesse processo, inclusive afirmou que o assunto

já era muito pacificado na comunidade e que a Ufes já possuía muitos servidores negros/as. Disse ainda que na época trabalhava nas comissões de concursos públicos, reafirmou que a Ufes sempre se preocupou em cumprir a legislação e, acrescentou:

No mesmo ano, no caso em 2014 mesmo, nós já tivemos um concurso com reserva de vagas para negros. A maior dificuldade na época, eu me lembro, foi o fato da lei, no início, definir apenas a autodeclaração, e a Ufes se preocupou muito com isso, pois não teria como averiguar. E ficou confuso para definir até onde iria nossa competência para verificar a veracidade dessas autodeclarações [...] ficou um tempo confuso, mas em 2016 veio uma orientação normativa do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que dava algumas orientações e que, instituiu a obrigatoriedade de uma entrevista e a verificação do candidato por uma banca de verificação, isso foi muito positivo. Nós já tínhamos experiência com as bancas de verificação que atuavam nos processos do SISU, e incluímos pessoas com experiências em trabalhos referentes à questão étnico-racial. Ter essa equipe com essa experiência, formação e competência foi fundamental (ANTÔNIA, GESTORA, BRANCA).

Esse instrumento complementar a lei que Antônia se referiu, é a Instrução Normativa n.º 03, de 1º de agosto de 2016, nela foi estabelecido a obrigatoriedade de designação de Comissão para verificação da veracidade da autodeclaração, considerando para isso, os aspectos fenotípicos dos candidatos. A instrução exigia ainda, que a comissão fosse constituída por membros distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

Com isso, podemos afirmar que a Lei n.º 12.990/2014 vigorou por mais de dois anos sem qualquer instrumento preciso para utilização, principalmente, nos casos de desvio de finalidade. Segundo Dias e Tavares Junior (2018, p. 94):

[...] os transtornos causados por esta situação foram inúmeros, já que muitos candidatos, visivelmente brancos, declaravam-se negros para usufruírem do benefício das cotas raciais, situação esta que determinou críticas empenhadas pelo movimento negro à falta de critérios mais rígidos no processo.

Dias e Tavares Junior (2018, p. 95), afirmam ainda que a referida instrução normativa, mesmo com inúmeras fragilidades, foi um instrumento importante, pois “o critério fenotípico, ao se apresentar como norteador da política de cotas, produziu maior entendimento sobre a finalidade da política e conseqüentemente dificultou tentativas de fraudes ao processo”.

Para Saddy e Santana (2017, p. 648), a “Orientação Normativa buscou regulamentar, ao menos minimamente, a constituição das comissões de verificação de veracidade no âmbito dos concursos públicos federais”. No entanto, ainda foram

insuficientes, não trazendo, por exemplo, um aporte detalhado de como a comissão de verificação deveria proceder na verificação dos candidatos.

Além das fragilidades que a Lei n.º 12.990/2014 apresentou desde sua publicação, dificultando sua operacionalização nos órgãos da administração pública federal, sua implementação culminou em disputas ajuizadas e, o principal questionamento sobre a legalidade da política, consistia na defesa do mérito. A alegação era de que a Lei n.º 12.711/2012 (lei de cotas nas universidades federais) permitiria igualdade de condições na concorrência dos certames. Tais contestações e disputas fizeram com que a Lei n.º 12.990/2014 fosse julgada no Supremo Tribunal Federal (STF), em uma ação produzida pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), e se referiu a uma Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC), sendo consumada em junho de 2017 e reconhecida como plenamente compatível aos princípios constitucionais (BRASIL, 2017).

O Acórdão que delimitou tal entendimento sobre a Lei n.º 12.990/14 escorou-se em três fundamentos:

Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. **Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira.** [...] em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. **A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público.** [...] em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito (BRASIL, 2017, p. 1-2, grifos nossos).

O Acórdão além de julgar constitucional, ato este que ajudou a consolidar a política afirmativa, também legitimou a utilização de parâmetros subsidiários de heteroidentificação além da autodeclaração, “desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (BRASIL, 2017).

Para atender a esta demanda, o então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e o Ministério da Cidadania e Justiça, instituíram através da Portaria Conjunta n.º 11, de 26 de dezembro de 2016 o Grupo de Trabalho (GT) de caráter consultivo com a seguinte finalidade:

I discutir os procedimentos a serem adotados para a verificação da autodeclaração de cotista prevista no art. 2º da Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014; e

Il apresentar diretrizes que nortearão o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão na edição de Instrução Normativa para regulamentar o procedimento de verificação da autodeclaração prevista no art. 2º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2016a).

Além de membros dos dois ministérios, o Grupo de Trabalho (GT) contou com representantes da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPRIR/MJ), da Escola de Administração Fazendária do Ministério da Fazenda (ESAF/MF) e da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Além de inúmeras reuniões e debates, o GT realizou seminários temáticos e consulta eletrônica e o resultado desse trabalho culminou na publicação da Portaria Normativa n.º 4, de 06 de abril de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. A referida portaria regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros/as, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2016a).

A publicação dessa nova portaria foi fruto de um trabalho coletivo, apresentando-se como um instrumento com especificações mais fundamentadas sobre os parâmetros de verificação da autodeclaração, bem como de requisitos mínimos dos membros das bancas de verificação. É evidente que, os instrumentos auxiliares publicados posteriores a lei, trouxeram mais eficácia e clareza na sua aplicabilidade, como afirmou os próprios gestores da Ufes, além de ter contribuído para um amadurecimento acerca da finalidade que a política se propõe.

4.2 CONCURSOS PÚBLICOS PARA TAE REALIZADOS NA UFES COM RESERVA DE VAGAS PARA PPP

Desde que a Lei n.º 12.990/2014 foi aprovada, até o ano de 2019, a Ufes realizou 6(seis) concursos públicos para provimento de cargos do Quadro de Pessoal Técnico Administrativo sob o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais (Lei n.º 8.112/1990; Lei n.º 11.091/2005 e Lei n.º 12.618/2012), a saber: Edital n.º 096, de 22 de dezembro de 2014; Edital n.º 125, de 23 de novembro de 2015; Edital n.º 126, de 26 de agosto de 2016; Edital n.º 056, de 28 de julho de 2017; Edital n.º 70, de 17 de agosto de 2018; e o Edital n.º 21, de 19 de março de 2019 (UFES, 2020g).

Em todos os editais, evidenciamos que, sempre que o número de vagas para provimento imediato não exigia reserva de vagas, tanto para negros como para pessoa com deficiência, constava a seguinte ressalva:

Das vagas existentes para cada cargo somadas às vagas surgidas durante o prazo de validade do Concurso Público, em cumprimento ao disposto no art. 37, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, e suas alterações, serão considerados os percentuais legalmente devidos para fins de análise se a nomeação se dará para a modalidade ampla concorrência (AC), ou para as modalidades de reserva de vagas (para o caso de haver nomeações superiores ao quantitativo original de vagas previstas neste Edital (UFES, 2020g).

O STF, visando orientar os órgãos competentes, a fim de evitar que a referida política não fosse cumprida na sua integralidade, durante toda a vigência do edital do concurso, prejudicando ou até mesmo impedindo sua efetivação, no ano de 2016, fez a importante e necessária orientação:

(...) a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas (BRASIL, 2017, p. 2)

Quando perguntado a Antônia (GESTORA, BRANCA) como era o processo para concorrer a uma das vagas de reserva com recorte racial, ela explicou:

No momento em que o candidato se inscreve, se ele pretende concorrer a uma vaga de reserva, é preciso informar no ato da inscrição, se ele não fizer essa opção ele concorrerá à vaga de Ampla Concorrência (AC). Quando da divulgação do resultado, a partir dessas informações, o sistema utilizado pela Ufes, realiza uma seleção de todos os candidatos que se inscreveram na modalidade de AC e na modalidade de reserva de vagas Pessoa Preta ou Parda (PPP) ou Pessoa com Deficiência (PCD). Assim, no momento que se faz a classificação do resultado do concurso, ou seja, a leitura dos cartões-respostas, o sistema já faz a classificação por modalidade e o resultado é divulgado dessa maneira. Dessa forma, quando o setor responsável precisava fazer a nomeação de um candidato em decorrência de uma vaga disponível, é preciso fazer o cruzamento dessas três listas classificatórias, e a nomeação segue rigorosamente essa classificação.

Para a verificação de qual modalidade a vaga deve ser destinada, fomos informados que, para ajudar a cumprir a legislação, a Ufes adotou como parâmetro, uma Tabela Orientadora do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), como demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Tabela Orientadora de Ordem Convocatória dos Cadastros AC, PPP e PCD

Ordem de nomeação	Modalidade
1	AC
2	AC
3	PPP
4	AC
5	PCD
6	AC
7	AC
8	PPP
9	AC
10	AC
11	AC
12	AC
13	PPP
14	AC
15	AC
16	AC
17	AC
18	PPP
19	AC
20	AC
21	continua...

Nota: AC – Ampla Concorrência; PPP – Pessoa Preta ou Parda e PCD – Pessoa com Deficiência
 Fonte: UFES (2020h).

Esta tabela mostra a ordem em que devem ser nomeados os candidatos das modalidades de Ampla Concorrência (AC), Pessoa Preta ou Parda (PPP) e Pessoa com Deficiência (PCD), de acordo com a quantidade de vagas, sendo a contagem das vagas existentes quando da abertura do edital somadas às vagas surgidas. Por exemplo, para o cargo Assistente em Administração, tem-se 02 (duas) vagas. O primeiro candidato admitido será da lista de AC, o segundo também, o terceiro admitido será da lista de PPP, o quarto da lista de AC, o quinto da lista de PCD, e assim sucessivamente (UFES, 2020h).

Dos seis concursos públicos realizados, os editais n.º 096/2014, n.º 126/2016 e n.º 056/2017 já previam, desde a publicação, a reserva de vagas para negros/as. Já os editais n.º 125/2015, n.º 70/2018 e n.º 19/2019 não previam, no entanto, em todos eles, a Ufes nomeou candidatos que se inscreveram pela reserva de vagas para PPP em decorrência de vagas surgidas dentro validade do concurso, conforme veremos mais adiante. Isso é possível tendo em vista a previsão em todos os editais de que:

Durante a validade do concurso, no interesse da Administração e em casos excepcionais, o candidato aprovado com classificação excedente ao número de vagas previsto no presente Edital, com sua prévia anuência, poderá ser nomeado em localidade de exercício diferente daquela para qual se inscreveu (UFES, 2020h).

Dessa forma, a localidade demonstrada nas Tabelas 1 a 6 refere-se ao local de trabalho que a vaga foi prevista no edital, e não necessariamente, ao local de trabalho que o candidato foi nomeado, tomou posse e entrou em efetivo exercício, tendo em vista essa previsibilidade nos editais, de aproveitar a classificação para demanda de vagas surgidas em outras localidades.

É importante frisar ainda que, o que predomina na ordem de classificação é a pontuação do candidato, independente da modalidade de inscrição que ele tenha sido inscrito. Por isso, ocorre que, em determinados casos, o candidato inscrito para a vaga de PPP é nomeado para a modalidade de AC em virtude de sua pontuação ser superior a dos demais candidatos.

Outro ponto que carece atenção é o fato de que, nos casos em que as nomeações para alguns cargos, a quantidade foi igual ou superior a três, a inexistência de nomeações para candidatos PPP se justifica pela ausência de candidatos habilitados e/ou não inscritos para a referida modalidade, como previsto nos editais:

As vagas definidas para as modalidades de reserva - negros ou pessoa com deficiência (vagas existentes somadas às vagas surgidas durante o prazo de validade do Concurso Público) que não forem providas por falta de candidatos aprovados serão preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem geral de classificação (UFES, 2020g).

Os dados relativos à quantidade de nomeações e candidatos que efetivamente tomaram posse, provenientes dos referidos editais, foram coletados junto a PROGEP e podem ser conferidos nas Tabelas 2 a 7.

No Edital n.º 096/2014, o primeiro concurso da Ufes com reserva de vagas para negros/as teve um total de 1763 inscritos sendo 151 para Alegre, 302 para São Mateus e 1310 para Vitória, desse total 31 candidatos foram de fato admitidos pela reserva de vagas para PPP, o que corresponde a 0,02% dos inscritos para esta modalidade e 18% do total das vagas ofertadas, quase a totalidade das vagas destinadas a cota racial (UFES, 2020g), conforme disposto na Tabela 2.

Tabela 2 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 096/2014

Edital n.º 096/2014						
Nível	Cargo	Localidade	Modalidade			TOTAL
			AC	PPP	PCD	
E	Administrador	São Mateus	7	-	-	7
	Farmacêutico	Vitória	3	-	-	3
	Enfermeiro	Alegre	2	-	-	2
	Engenheiro Civil	Vitória	5	-	-	5
	Médico	Vitória	4	-	-	4
			São Mateus	1	-	-
D	Tradutor de Intérprete	São Mateus	3	-	-	3
		Alegre	18	5	1	24
	Assistente em Administração	São Mateus	21	5	2	28
		Vitória	58	21	4	83
	Técnico de Laboratório/Química	Alegre	2	-	-	2
	Técnico em Contabilidade	Vitória	10	-	-	10
	Técnico em Eletromecânica	Alegre	1	-	-	1
	Tradutor Intérprete de Linguagem de Sinais	São Mateus	1	-	-	1
C	Auxiliar de Veterinária e Zootecnia	Alegre	1	-	-	1
Total			137	31	7	175

Fonte: PROGEP (2020a).

Nota: Nível C e D: ensino médio e E: ensino superior.

Modalidade AC: ampla concorrência; PPP: pessoa preta ou parda e PCD: pessoa com deficiência.

O cargo de Assistente em Administração é um cargo de nível médio que, geralmente, tem a maior oferta em número de vagas, segundo informado pela PROGEP. Das 135 (cento e trinta e cinco) nomeações para o referido cargo, 31 (trinta e um) candidatos foram nomeados para a modalidade PPP, o que representou 26% do total das vagas ofertadas para o cargo de Assistente em Administração, sendo que dois foram nomeados para o *Campus* de Alegre. A forma de verificação nesse concurso foi apenas a autodeclaração por parte do candidato.

No Edital n.º 125/2015, apresentado na Tabela 3, verificamos que foram nomeados um total de cinco vagas para PPP, sendo uma para Técnico de Tecnologia da Informação e pela primeira vez para cargos que exigiam nível superior, como é o caso de Administrador e Jornalista e, nenhuma das vagas foi para o *Campus* de Alegre. Nesse concurso, a autodeclaração ainda era a única exigência para

concorrer a uma das vagas para PPP. De acordo com dados disponibilizados na página eletrônica da PROGEP, tiveram 260 inscritos para a modalidade PPP.

Tabela 3 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 125/2015

Edital n.º 125/2015						
Nível	Cargo	Localidade	Modalidade			TOTAL
			AC	PPP	PCD	
E	Administrador	Vitória	6	3	-	9
	Biólogo	Vitória	2	-	-	2
	Físico	Vitória	3	-	-	3
	Jornalista	Vitória	2	1	-	3
	Médico	Vitória	1	-	-	1
	Odontólogo	Vitória	1	-	-	1
		Alegre	1	-	-	1
	Enfermeiro	São Mateus	1	-	-	1
D	Técnico de Tecnologia da Informação	Vitória	6	1	-	7
	Técnico de Laboratório/Biologia	Vitória	5	-	-	5
	Técnico em Saneamento	Vitória	1	-	-	1
	Assistente de Laboratório	Vitória	2	-	-	2
		Alegre	2	-	-	2
	Tradutor Intérprete de Linguagem de Sinais	Alegre	4	-	-	4
	Técnico de Laboratório/Análises Clínicas	Alegre	3	-	-	3
	Técnico em Nutrição e Dietética	Alegre	2	-	-	2
Total			42	5	0	47

Fonte: PROGEP (2020a).

Nota: Nível D: ensino médio e E: ensino superior.

Modalidade AC: ampla concorrência; PPP: pessoa preta ou parda e PCD: pessoa com deficiência.

O Edital n.º 126/2016 foi o primeiro edital realizado pela Ufes após a publicação da Instrução Normativa n.º 03/2016, que exigiu a obrigatoriedade de designação de comissão para verificação da veracidade da autodeclaração. Como relatado por Antônia (GESTORA, BRANCA):

A obrigatoriedade de uma entrevista de verificação da autodeclaração foi muito positiva e deu mais lisura ao processo. A operacionalidade da política ficou mais clara, além de ter contribuído para inibir tentativas fraudulentas por parte de candidatos que não se enquadram na referida política.

Dos TAE que foram entrevistados, Raquel (TAE, NEGRA), relatou que só precisou entregar a autodeclaração, mas reconheceu a importância da inclusão da verificação da autodeclaração:

A banca, composta por uma comissão de avaliação é fundamental para saber se a pessoa está dentro dos critérios. Acredito que a ausência de bancas em concursos anteriores, como o meu, permitiu a entrada de algumas pessoas que de fato não poderiam ter entrado pela cota.

Elias (TAE, NEGRO) também não precisou passar pela banca, mas comunga do mesmo pensamento de Raquel:

O meu não teve banca, mas agora eu sei que já foi implementada, eu acho que isso foi fundamental. Infelizmente existe muita gente que tenta fraudar as políticas afirmativas.

Desse modo, Raquel e Elias destacaram a importância da Comissão para verificação da autodeclaração como forma de garantir que as vagas das políticas afirmativas, com recorte racial, sejam ocupadas pelo público para qual elas foram pensadas, funcionando como um importante mecanismo para evitar fraudes.

Dias e Tavares Junior (2018), tratam da importância da verificação da autodeclaração em concursos públicos e destacam que o fenótipo deve ser exclusivamente o critério adotado para verificação dos candidatos, assim:

[...] a presença destes perante os membros da banca é imprescindível. Não é recomendável a verificação unicamente por meio da análise de fotografias, dada a facilidade com que estas podem ser manipuladas. Mesmo nas chamadas entrevistas presenciais, na prática, têm sido detectadas diferentes tentativas de burlar o sistema de cotas: candidatos que se maquiam e utilizam roupas que cobrem todo o corpo, com exceção do rosto, para ocultar a cor de sua pele; pessoas que raspam os cabelos, passam a usar barba ou turbantes, para modificar sua aparência racial; até mesmo indivíduos que se submetem a bronzeamento artificial antes de se apresentar à banca (DIAS; TAVARES JUNIOR, 2018, p.57).

Dentre os TAE entrevistados, Nélio foi o único que passou pela banca de verificação e relatou sua experiência:

Eu cheguei a fazer mais de um concurso para entrar na Ufes, por isso, tenho experiência nas duas formas de verificação, apenas a autodeclaração e a banca de verificação. Eu me lembro de que em um deles, o processo para verificação era uma foto tirada em uma parede branca que era enviada em arquivo em mídia digital por e-mail, para a comissão do concurso. E esse processo era na inscrição, para verificar se eu tinha direito a concorrer à vaga, se não me engano foi um edital de 2014. No início este processo de verificação era feito em Vitória, no meu caso eu já passei aqui em Alegre, se eu não me engano, foi a primeira banca que aconteceu em Alegre. Eu considerei o processo de verificação tranquilo, eu entrei numa sala, eram três pessoas, eles tinham uma ficha para anotarem alguns parâmetros que eu não sei quais eram, elas me olharam, verificaram o que tinha que ser verificado e no dia seguinte deram o deferimento, não saiu na hora. **Eu considerei tranquilo e necessário passar por este procedimento, inclusive para garantir a efetividade da Lei. E mais seguro do que apenas enviar uma foto em uma parede branca** (NÉLIO, TAE, NEGRO, grifos nossos).

A respeito disso, Dias e Tavares Junior (2018, p. 35) afirmam que:

[...] com efeito, bastaram poucos anos da implementação legislativa de tais medidas reparatórias para se verificar, na prática, a reiteração de autodeclarações falsas, a causar verdadeiro desvio de finalidade das políticas de ação afirmativa. [...] Diante dessa realidade, as chamadas comissões de verificação têm se estabelecido, nos últimos anos, como mecanismo de concretização do direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. Sem elas tais ações afirmativas são esvaziadas e perdem seus fundamentos, por não serem capazes de alcançar o resultado a que se destinam, qual seja: o efetivo incremento da representatividade negra nos espaços de poder.

O Edital n.º 126/2016 nomeou quatro vagas para PPP de nível superior, sendo uma para Analista de Tecnologia da Informação e três para Técnico em Assuntos Educacionais, de acordo com a Tabela 4. Para os demais níveis, foram feitas duas nomeações para o cargo de Técnico em Laboratório e quatro para o cargo de Auxiliar em Administração. No referido edital não houve candidatos nomeados para o *Campus* de Alegre.

Tabela 4 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 126/2016

Edital n.º 126/2016						
Nível	Cargo	Localidade	Modalidade			TOTAL
			AC	PPP	PCD	
E	Analista de Tecnologia da Informação	Vitória	2	1	-	3
	Bibliotecário	Vitória	6	-	-	6
	Engenheiro de Segurança do Trabalho	Vitória	2	-	-	2
	Engenheiro/Alimentos	Alegre	1	-	-	1
	Farmacêutico	Alegre	2	-	-	2
		São Mateus	1	-	-	1
	Médico/Clínico Geral	Alegre	1	-	-	1
	Secretário Executivo	Vitória	4	-	-	4
	Técnico em Assuntos Educacionais	Vitória	11	3	-	14
D	Técnico de Laboratório/Química	São Mateus	7	2	-	9
	Técnico em Enfermagem	São Mateus	1	-	-	1
	Técnico em Química	Vitória	1	-	-	1
	Técnico em Anatomia e Necropsia	Vitória	2	-	-	2
	Técnico em Edificações	Vitória	2	-	-	2
C	Auxiliar de Creche	Vitória	1	-	-	1
	Auxiliar em Administração	Vitória	8	4	1	13
Total			52	10	1	63

Fonte: PROGEP (2020a).

Nota: Nível C e D: ensino médio e E: ensino superior.

Modalidade AC: ampla concorrência; PPP: pessoa preta ou parda e PCD: pessoa com deficiência.

No Edital n.º 56/2017, cujas nomeações estão descritas na Tabela 5, foram nomeadas 19 vagas para PPP, o que representou 19% do total de vagas oferecidas. Apenas uma das vagas foi para nível superior, para o cargo de Engenheiro de Produção, as demais foram todas para nível médio. Para o *Campus* de Alegre foi nomeado um Assistente em Administração.

Tabela 5 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 056/2017

Edital n.º 56/2017						
Nível	Cargo	Localidade	Modalidade			TOTAL
			AC	PPP	PCD	
E	Contador	Vitória	1	-	-	1
	Engenheiro Eletricista	Vitória	1	-	-	1
	Engenheiro de Produção	Vitória	5	1	-	6
	Médico/Clínico Geral	São Mateus	2	-	-	2
	Nutricionista	Alegre	1	-	-	1
		Vitória	1	-	-	1
	Odontólogo	Vitória	1	-	-	1
	Publicitário	Vitória	1	-	-	1
	Médico Veterinário	Alegre	2	-	-	2
D	Técnico em Audiovisual	Vitória	2	1	-	3
	Técnico em Contabilidade	Vitória	4	1	-	5
	Técnico em Eletrotécnica	Vitória	2	-	-	2
	Técnico em Enfermagem	Vitória	3	1	1	5
	Técnico em Herbário	Vitória	1	-	-	1
	Técnico em Restauração	Vitória	2	-	-	2
		Vitória	34	11	5	50
	Assistente em Administração	Alegre	6	1	-	7
	São Mateus	5	3	-	8	
Total			74	19	6	99

Fonte: PROGEP (2020a).

Nota: Nível C e D: ensino médio e E: ensino superior.

Modalidade AC: ampla concorrência; PPP: pessoa preta ou parda e PCD: pessoa com deficiência.

Das 25 nomeações no Edital n.º 70/2018, conforme consta na Tabela 6, apenas um Economista e um Técnico de Laboratório foram nomeados para a modalidade PPP. Este foi o primeiro edital realizado pela Ufes após a Portaria Normativa n.º 4, de 06 de abril de 2018 do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros/as.

Tabela 6 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 070/2018

Edital n.º 70/2018						
Nível	Cargo	Localidade	Modalidade			TOTAL
			AC	PPP	PCD	
E	Biólogo	Vitória	1	-	-	1
	Diretor de Artes Cênicas	Vitória	1	-	-	1
	Economista	Vitória	2	1	-	3
	Fisioterapeuta	Vitória	1	-	-	1
	Músico	Vitória	1	-	-	1
	Produtor Cultural	Vitória	1	-	-	1
	Médico Clínico Geral	Alegre	4	-	-	4
D	Técnico Laboratório /Análises Clínicas	Vitória	3	1	1	5
	Técnico em Equipamento Médico-Odontológico	Vitória	1	-	-	1
	Técnico em Instrumentação	Vitória	2	-	-	2
	Técnico em Radiologia	Alegre	1	-	-	1
	Técnico em Mecânica	Vitória	1	-	-	1
	Técnico em Tecnologia da Informação	Vitória	2	-	-	2
		Alegre	1	-	-	1
Total			22	2	1	25

Fonte: PROGEP (2020a).

Nota: Nível C e D: ensino médio e E: ensino superior.

Modalidade AC: ampla concorrência; PPP: pessoa preta ou parda e PCD: pessoa com deficiência.

Os dados relativos ao Edital n.º 21/2019, encontram-se dispostos na Tabela 7. Tendo em vista que ainda estava na validade, foram consideradas as nomeações ocorridas até dezembro de 2019, sendo que até esta data houveram cinco nomeações para a modalidade PPP para Vitória, todas para o cargo de Assistente em Administração.

Concluída a etapa de verificação das nomeações para a modalidade PPP, constatamos que, para o *Campus* de Alegre tiveram 3 (três) TAE que ingressaram pela lei, todos para o cargo de Assistente em Administração.

Se considerarmos todos os TAE que ingressaram na Ufes após a publicação da Lei n.º 12.990/20104, temos um total de 450 vagas, desse total a referida política afirmativa garantiu o ingresso de 72 servidores pretos ou pardos, o que corresponde a 16% das vagas ofertadas. É evidente que isso não representa o total de pessoas pretas ou pardas que ingressaram nesse período, considerando que as vagas para AC e PCD também podem ter sido preenchidas por esse grupo de pessoas.

Tabela 7 – Nomeações/Posses por modalidade – Edital n.º 021/2019

Edital n.º 21/2019						
Nível	Cargo	Localidade	Modalidade			TOTAL
			AC	PPP	PCD	
E	Bibliotecário Documentalista	Alegre	2	-	-	2
	Engenheiro Agrícola	Alegre	1	-	-	1
	Engenheiro Florestal	Vitória	1	-	-	1
	Jornalista	Vitória	1	-	-	1
	Médico /Medicina Intensiva	Vitória	1	-	-	1
D	Assistente em Administração	Vitória	20	5	2	27
	Técnico de Laboratório / Biologia	Vitória	1	-	-	1
		São Mateus	2	-	-	2
	Técnico de Laboratório / Física	Vitória	2	-	-	2
		Vitória	2	-	-	2
	Técnico em Contabilidade	São Mateus	1	-	-	1
Total			34	5	2	41

Fonte: PROGEP (2020a).

Nota: Nível C e D: ensino médio e E: ensino superior.

Modalidade AC: ampla concorrência; PPP: pessoa preta ou parda e PCD: pessoa com deficiência.

Os dados levantados apontam que a Ufes assegurou a reserva de vagas para negros/as em todos os editais, conforme prevê a Lei n.º 12.990/2014. Os dados permitiram constatar ainda, que a referida política afirmativa, mesmo que de forma exígua, contribuiu para a diversidade racial da Ufes.

No entanto, é importante ressaltar, que ela não resolveu o problema da sub-representação dos negros/as da Ufes, tendo em vista, que continuam sendo minoria, especialmente entre os docentes, onde negros/as e pardos/as só ocupam em média 21,05% das vagas, como veremos adiante.

4.3 DADOS RELATIVOS À COR/RAÇA DOS SERVIDORES DA UFES

A desigualdade entre brancos/as e negros/as é persistente e pode ser analisada em diferentes aspectos, nesse item, especificamente, veremos como ela se manifesta fortemente no serviço público federal. Os negros/as estão no funcionalismo público federal e qual o lugar que eles ocupam?

Iniciaremos, apresentando as informações a respeito da cor/raça dos servidores da Ufes, tendo como base o relatório apresentado pela Progep, extraído do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape), que considerou os

servidores ativos permanente, cedidos, excedente a lotação e celetistas sem ocorrência de exclusão ou de inatividade, em fevereiro de 2020. As informações estão elencadas na Tabela 8 e correspondem a cerca de 97% do total de servidores e, os parâmetros de cor e raça considerados, seguem os mesmos utilizados pelo IBGE que são amarelo, indígena pardo, preto e branco.

Tabela 8 – Cor/raça dos servidores da Ufes

Cor/Raça	TAE	Docente	Total	P.P. (%)
Amarelo	43	25	68	1,78
Indígena	3	6	9	0,24
Pardo	677	311	988	25,88
Preto	123	63	186	4,87
Branco	1184	1345	2529	66,26
Não Informado	10	27	37	0,97
Total	2040	1777	3817	100%

Fonte: PROGEP (2020b).

Conforme os dados apresentados na Tabela 8, se considerarmos as duas classes de servidores – docentes e TAE, de um montante de 3817, 1174 se autodeclararam preto ou pardo, isto é, 30,75%. O dado que mais chama atenção é o percentual de servidores que se autodeclararam preto, totalizando apenas 4,87%, isto é, de um total de 3817, apenas 186 servidores se autodeclararam preto na Ufes.

Para analisarmos a diversidade racial dos servidores da Ufes, foi preciso confrontá-lo com os dados da sociedade brasileira e, de acordo com informações já apresentadas nesse estudo, 56,1% dos brasileiros se declararam preto ou pardo, o que equivale a aproximadamente 117,5 milhões de pessoas (IBGE, 2010).

No estado do Espírito Santo, a população estimada em 2016 foi de 4 milhões de habitantes, e a população negra vem crescendo gradativamente, em 2015 correspondia a 2,35 milhões de pessoas, em 2016 o número passou para 2,42 milhões, em contrapartida, o número de brancos/as reduziu de 1,55 milhão em 2015 para 1,52 milhão em 2016 (LOPES, 2017).

No entanto, apesar de representarem cerca de 61% da população do estado do Espírito Santo, os negros/as e pardos/as ainda são minoria na Ufes, representando apenas 31% do total de servidores. Os números são ainda menos expressivos para a classe de docentes, em que os negros/as e pardos/as ocupam somente 21% da

classe do magistério superior. Nota-se que os brancos/as estão percentualmente mais representados na Ufes do que na própria população do Espírito Santo.

Mas essa não é uma realidade apenas do Espírito Santo, tampouco da Ufes, dados já apresentados nesse estudo, apontam que, de acordo com uma pesquisa realizada pelo INEP (2013) de um universo de 378.939 docentes universitários no Brasil, apenas 13,22% são negros/as.

Em relação aos TAE a representatividade negra é maior, representando 39% do total de servidores dessa carreira, mas ainda é um número pouco expressivo especialmente se comparado à população negra capixaba que equivale a 61%. Um fator que deve ser levado em consideração é o fato de que a carreira de técnico-administrativo abrange cargos que exigem ensino fundamental e, no máximo ensino superior, diferente da carreira do magistério superior que a titulação exigida em quase todas as áreas é de, no mínimo, doutorado.

Concluimos com isso que na Ufes os negros/as ocupam, em sua maioria, as vagas que requerem uma menor titulação e, conseqüentemente, de menor valor remuneratório. Tal situação é reflexo do direito a educação negada aos negros/as durante séculos. Sobre esse aspecto, Santos (2016, p. 68) afirma que,

(..) essa divergência histórica referente ao acesso de negros ao ensino superior repercute no “atual” debate e na implementação de ações afirmativas etnicamente referenciadas e na consideração de que a questão racial opera no Brasil como mecanismo opressor de desigualdades em todas as classes sociais.

Uma pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em 2015, trouxe dados relativos à sub-representação da população negra no serviço público federal, os dados apresentados pelo ENAP foram disponibilizados pelo Siape e pelo IBGE. Segundo o artigo, “enquanto pretos e pardos somados eram 51% da população brasileira, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2013, eles representam aproximadamente 26% dos servidores federais” (ENAP, 2015, p. 121). A Tabela 9 apresenta a proporção de servidores ativos do Poder Executivo, de acordo com o nível de escolaridade e raça/cor.

A tabela 9 aponta grande desigualdade entre brancos/as e negros/as no Poder Executivo e, essa desigualdade é cada vez maior, quanto maior o nível de escolaridade exigido para o cargo. Ao analisarmos a ocupação de negros/as e

pardos/as nos cargos de nível superior temos um total de 20,1%, nos cargos de nível intermediário eles ocupam 31,9% das vagas. A presença dos negros/as e pardos/as só é maior nos cargos de nível auxiliar, atingindo 50,7% das vagas, ou seja, a população negra é, ainda, representada, em cargos que exigem menor nível de escolaridade.

Tabela 9 – Distribuição de servidores do Poder Executivo, no Brasil, segundo a raça/cor, por categoria do cargo - 2014

Cor/Raça	Nível Auxiliar (%)	Nível Intermediário (%)	Nível Superior (%)	Sem cargo efetivo ⁹
Branca	23,5	41,1	61,1	59,70
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).

Cabe ressaltar, que segundo o Enap, em 2014, ano que foi feito esse levantamento, “os cargos de nível auxiliar representavam 4,0% do total; os de nível intermediário, 44,4%; e os de nível superior, 51,6%. Ou seja, o grupo em que a presença de negros/as é maior – nível auxiliar – é o menor grupo em relação aos demais” (ENAP, 2015, p. 123).

Assim, o reconhecimento da sub-representação da população negra no serviço público federal, em especial nos cargos de maior relevância, serviu de base para a expedição da Lei n.º 12.990/2014. No entanto, é importante destacar, que a referida política afirmativa não tem como finalidade apenas servir de ferramenta para o negro/a ter acesso a esses espaços, ela também:

[...] 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. [...] a reserva de vagas para negros em concursos públicos busca garantir que “os quadros do Poder

⁹A 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” (ENAP, 2014).

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 (STF, 2018, p. 49).

O mesmo artigo também trouxe informações referentes à distribuição dos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) do Poder Executivo Federal por cor/raça, conforme demonstrado na Tabela 10.

A Tabela 10 traz dados relevantes em relação à ocupação dos negros/as em cargos de assessoramento do Poder Executivo Federal. Vimos que brancos ocupam 60,4% das vagas e pardos e negros/as 24,62%. Um dado que chama atenção é referente ao número de pessoas que ocupam essas funções de assessoramento, mas não declaram a cor, atingindo um número 11%.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 10, constata-se que a disparidade racial, também pode ser confrontada na ocupação dos cargos de DAS do Poder Executivo Federal.

Atenção ao predomínio dos brancos na DAS-6 que é a de maior prestígio, com maior poder de decisão e conseqüentemente de maior valor remuneratório, onde, de um total de 219, 169 (77%) são ocupadas por brancos e somente 25 (11%) por negros/as e pardos/as. O estudo traz informações ainda de que:

[...] os pardos se encontram concentrados no Ministério da Integração Nacional (32%), seguido pelo Desenvolvimento Agrário (24%) e Desenvolvimento Social e Combate à Fome e Meio Ambiente (21%), enquanto sua presença no Ministério dos Esportes (3%), Ministério das Cidades (4%) e Ministério das Relações Exteriores (1,5%) é muito reduzida. Os autodeclarados negros se concentram no Ministério da Justiça (8%), Ministério da Pesca e Aquicultura e Ministério da Cultura (6%), não havendo presença nos Ministérios das Relações Exteriores, Previdência Social, Comunicações e Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (ENAP, 2015, p. 124).

Segundo estudos de Almeida (2018, p. 38), é preciso que os negros/as tenham representatividade equânime em todos os espaços de poder e decisão da sociedade brasileira, no entanto, a eliminação do racismo não está atrelada apenas a uma questão de representatividade, é “imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas”.

Tabela 10 – Distribuição dos ocupantes de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) no Poder Executivo Federal, no Brasil, segundo raça ou cor (em %) – 2014

Nível do Cargo ¹⁰	Raça/Cor						Total
	Brancos	Pardos	Negros	Amarelos	Indígenas	Não informado	
DAS-1	3984	1726	262	272	104	904	7252
DAS-2	3627	1444	232	198	22	693	6216
DAS-3	2750	923	152	132	15	411	4383
DAS-4	2453	581	114	72	6	343	3569
DAS-5	800	119	19	27	0	125	1090
DAS-6	169	17	8	1	0	24	219
Total	13783	4810	787	702	147	2500	22729
(%)	60,64	21,16	3,46	3,09	0,65	11,00	100%

Fonte: Modificado de ENAP (2015)

Nota: A base Siape utilizava a categoria negros para designar o grupo que o IBGE classifica como pretos.

A expressividade dos números apresentados demonstra que, a falsa ideia de democracia racial, só dificulta o enfrentamento do racismo, nesse sentido, é preciso desconstruir a ideia equivocada de que o Brasil é um país homogeneizado pela miscigenação e que já superamos a questão racial, conforme os dados aqui apresentados.

4.4 O RACISMO VIVENCIADO PELOS TAE

Como já apontado nessa pesquisa, o racismo está arraigado em todos os espaços sociais brasileiros e como afirma Moore (2007, p. 283-284):

[...] o racismo surgiu e se desenvolveu em torno da luta pela posse e a preservação monopolista dos recursos vitais da sociedade [...] nas sociedades atuais, os recursos vitais se definem em grande medida, em termos de acesso: à educação, aos serviços públicos, aos serviços sociais, ao poder político, ao capital de financiamento, às oportunidades de emprego, às estruturas de lazer, e até ao direito de ser tratado equitativamente pelos tribunais de justiça e as forças incumbidas da manutenção da paz. O racismo veda o acesso a tudo isso, limitando para alguns, segundo seu fenótipo, as

¹⁰ Cargo público de livre nomeação e exoneração, destinado às atribuições de direção, chefia e assessoramento, que pode ser ocupado tanto por pessoa sem vínculo com a Administração Pública Federal, quanto por servidor efetivo e/ou empregado público. “O nível de responsabilidade e hierarquia do cargo aumenta conforme o número, sendo que os DAS-6, por exemplo, são os cargos de chefia de secretarias nacionais, que respondem diretamente aos ministros de Estado” (ENAP, 2015, p. 123).

vantagens, benefícios, e a liberdade que a sociedade outorga livremente a outros, também em função do seu fenótipo.

Assim, ao dialogarmos com os TAE sobre a existência do racismo na sociedade brasileira e sobre possíveis situações de racismo e preconceitos vivenciados por eles, conseguimos compreender melhor as afirmações trazidas por Moore (2007).

Quando perguntamos a Elias se ele acreditava que existe racismo no Brasil e, se ele próprio já havia sofrido/vivenciado algum tipo de preconceito, ele abaixou a cabeça, respirou fundo e pareceu estar lembrando algum acontecimento. Nesse momento, foi dito que ele não precisava falar nada, que podíamos falar disso em outro momento ou simplesmente não falarmos. No entanto, ele levantou a cabeça, levou as mãos aos olhos e disse que estava bem, que “essas coisas” ficaram no passado, e continuou:

Existe e muito! Já enfrentei muito, inclusive em Viçosa. Uma vez fazendo panfletagem eu fui abordado pelos seguranças da UFV sendo que todos os outros que estavam comigo não foram e eram todos brancos. **Isso marcou muito a minha vida. Fui revistado, pois eu estava de mochila. Era muito jovem, tinha 16 anos** e na época não pensei em fazer denúncia. **Já teve casos também das pessoas me olharem na rua e desviarem o olhar**, eu andava muito a pé, pois não tinha condições e, sempre percebia as pessoas me olhando. **Eu resolvi enfrentar isso estudando**. Essa foi a minha escolha, estudar. Minha família não tinha condições de me ajudar, então tentei escolas públicas federais e **fiz faculdade pelo Prouni. Não tinha computador e nem ajuda financeira da família, mas tinha sonhos** (ELIAS, TAE, NEGRO, grifos nossos).

A fala de Elias foi forte, corajosa e cheia de sentimento. Fez a pesquisadora refletir na intensidade da sua pesquisa e, nas falas subjetivas, carregadas de emoções, que ainda estavam por vir. Não foi o primeiro momento com o qual a pesquisadora dialogou com alguém que sofreu e ainda sofre com o racismo, mas a forma como Elias trouxe sua vivência na entrevista, realmente a marcou. Elias relatou que já sofreu racismo em diferentes espaços sociais por ser negro, e esses acontecimentos marcaram a sua trajetória de vida. Porém, fez a opção de realizar o enfrentamento a essas práticas preconceituosas, por meio do estudo.

Elias afirmou com alegria e orgulho, ter escolhido a educação para vencer os obstáculos que atravessaram seu caminho e, como o Programa Universidade para Todos (PROUNI) foi fundamental para chegar aonde ele chegou.

O PROUNI é um programa criado pelo Ministério da Educação (MEC) para ofertas de bolsas integrais e parciais em cursos de graduação. O critério de seleção considera a renda da família e o desempenho do candidato no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem). Ele é considerado uma política de inclusão social que visa à igualdade substancial ou material.

[...] podemos inserir o Programa Universidade para Todos (Prouni) num conceito mais amplo de ação afirmativa. Isso porque todos nós conhecemos a natureza elitista e fundamentalmente excludente do nosso sistema educacional, se é que podemos qualificar como sistema o que era reservado há até não muito tempo a um pequeno grupo de ungidos. [...] a medida social embutida no Prouni tem nítido o caráter de inserção e “empoderamento” de uma parcela numerosa da nossa população, sem que dela decorram prejuízos para outros segmentos sociais, uma vez que o acesso ao ensino superior está igualmente franqueado a todos (STF, 2012).

Raquel já afirmou categoricamente:

Sim, com certeza! Eu não tenho dúvida que existe. Dentro da Ufes, eu não consigo identificar algum episódio. Realmente eu não me lembro de ter passado por uma situação aqui dentro. Mas fora da Ufes **eu já passei várias vezes. E a gente só consegue tomar nota de que é racismo depois de um tempo.** Às vezes, eu não tive condições de perceber na hora, hoje eu sou mais atenta, mais preparada. **Por isso é tão importante conversar sobre isso e deixar de ver o comum como normal.** Por mais que sejam comuns os atos de racismo, ele não é normal, não é correto. **Temos que mudar nossa visão de que nascemos nesse contexto e ele vai permanecer para sempre** (RAQUEL, TAE, NEGRA, grifos nossos).

A fala de Raquel aborda aspectos que merecem ser destacados: o processo de reconhecimento do racismo na sociedade; a importância do diálogo sobre a temática racial e a necessidade de combater a naturalização do racismo, que a sociedade brasileira insiste em impor aos negros/as.

“Deixar de ver o comum como normal”, como dito por Raquel, em outras palavras, é questionar, se posicionar, é refletir e entender que o processo de subalternização imposta à população negra precisa ser desmitificado (ALMEIDA, 2018).

O amadurecimento de Raquel é fundamental e necessário na luta antirracista. Nesses últimos anos, temos visto um aumento significativo de estudos dedicados à temática das relações étnico-raciais, e de fato, o primeiro passo para mudar esta realidade é entender e, sobretudo, reconhecer a existência do racismo, pois só assim conseguiremos enfrentá-lo (GONZAGA, 2017).

Nélio pensou um pouco para responder e disse que considerava essa pergunta difícil, sorriu, pegou uma bala que estava sobre a mesa, permaneceu de olhos fechados por um tempo... Depois afirmou:

Sim, existe de diversas formas. Eu não posso garantir pra você onde o racismo mais se acentua, pois, na verdade, **o racismo se manifesta nas pessoas e elas estão em todo lugar**, com isso sua manifestação pode ocupar qualquer espaço da sociedade brasileira. Por isso, eu não posso afirmar que o racismo está em um local específico, em uma única classe social. Da mesma forma que existem pessoas que não são racistas em qualquer uma das classes brasileiras, **não é a classe que determina**. Inclusive quando a gente fala do racismo a gente precisa lembrar também do preconceito de gênero, de classe social, de moradia, de nível educacional.

Eu mesmo já passei por situações de racismo, um dia eu estava indo para o trabalho às 8h da manhã, apressado para não chegar atrasado, eu entrei numa certa loja de doces, e, quando eu entrei, o senhor não estava no caixa ainda, ele estava abrindo a loja e estava mais para dentro da loja, estava ele e um Coronel da Polícia Militar. Quando eu entrei para comprar balas e ele não estava no caixa, eu olhei para a bala e pensei, esse cara vai demorar vir me atender. Então eu saí da loja, nisso que eu saí da loja, ele veio atrás de mim e falou assim, **“meu filho vem aqui dentro”, e me revistou para ver se eu tinha pegado alguma bala, que ele iria chamar a polícia**. Como ele não encontrou nada, ele não chamou a polícia e eu também não chamei. Eu estava com pressa para trabalhar. Na hora eu nem pensei em chamar a polícia, eu só queria provar que eu não estava com nenhuma bala, não queria me atrasar para o trabalho. **Depois eu pensei, ele fez isso comigo porque eu sou negro!** Será que ela faria isso com qualquer pessoa. **Eu considero que essa atitude foi pelo fato de eu ser negro.**

E continuou...

Teve outro episódio que aconteceu comigo com a Polícia Ambiental, que foi o seguinte, uma pessoa deu uns tiros e fugiu em direção a zona rural. Coincidentemente, nesse dia eu estava vindo da casa de meus pais que moram na zona rural. Foi quando a Polícia Ambiental me viu – **um rapaz negro, de bermuda e mochila nas costas**, aí eles falaram assim: “só pode ser ele, para aí”, eram três policiais. **Eles me pararam, me jogaram no chão e me revistaram**. Eu estava com uma mochila e na hora eu “fui dá um mole” de tirar a mochila, e eles acharam que eu estava tirando uma arma. Aí eles falaram, esse cara tá armado, desse para o chão. **Eles reviraram a minha mochila, acharam pasta de dente, escova e moedas** (NÉLIO, TAE, NEGRO, grifos nossos).

Os relatos evidenciados por Nélio são a materialização dos argumentos do pesquisador Munanga (2003), quando afirma que a classificação dos grupos humanos em raças, orientada pelos seus fenótipos, principalmente a cor da pele, serviu, sobretudo, para inferiorizar os negros/as, rotulando-os, propositalmente, como uma raça própria e exclusiva para serviços subalternos, argumentos esses, mesmo que ludibriados, ainda tão presentes na sociedade contemporânea.

Outra experiência revelada por Nélio (TAE, NEGRO), inclusive vivenciada na Ufes, ratificam as asseverações apontadas pelo autor:

Eu já presenciei vários episódios de racismo aqui na Ufes. O racismo aqui na Ufes, eles associam outros tipos de fatores, por exemplo, se você é aluno, como eu já fui por um tempo, e vai para determinado laboratório, eles dividem as funções, **e essa divisão é um pouco relacionada a sua cor**, eles olham pra você e falam assim, você tem mais cara disso, olham para outro e falam, você tem mais cara disso. Eles (os professores) não levam em conta o seu potencial, **levam em conta o seu fenótipo, a gente carrega um histórico de que aquelas pessoas que parecem com você (no caso negro) nasceram para o trabalho rural, para os serviços braçais. Que o negro é ineficiente para alguns tipos de serviços.** Eu acho até que esse tipo de racismo é um racismo implícito, às vezes eles nem sabem que isso é racismo. **É um processo histórico construído de que o negro é para esse tipo de serviço que exige menos técnica e sim mais força física** (grifos nossos).

Outro estudo de relevância, que corrobora com os estudos de Munanga (2003), é do pesquisador Forde (2018), que aponta que um dos principais focos do racismo ocidental é o processo de desonra da população não branca, justificada por uma presumida inferioridade racial. Nesse sentido, “os africanos e seus descendentes posicionados como “sujeito racial negro” estariam predestinados à emoção, a sexualidade e ao lúdico, em oposição à razão, ao empreendedorismo, e à civilidade dos europeus” (FORDE, 2018, p. 213).

Ao dialogarmos ainda sobre racismo, especialmente no ambiente de trabalho e, quais foram os encaminhamentos da gestão, mediante esses possíveis acontecimentos, Raquel (TAE, NEGRA) afirmou:

Em algumas situações, eu já percebi uma forma diferenciada de tratamento por parte de algumas pessoas, mas realmente eu não tenho como afirmar que seja pelo fato de eu ser negra. **E, honestamente, eu prefiro acreditar que não. Psicologicamente, perceber que é isso me deixa muito mal.** Por isso, não tenho como avaliar a postura da gestão em relação a isso, nunca levei nada desse tipo para a gestão (grifos nossos).

Raquel admitiu que prefere acreditar que não existe racismo na Ufes, infelizmente, negar a existência do racismo foi algo inculcado na sociedade brasileira, de forma proposital, principalmente por meio do mito da democracia racial. Como consequência disso, não só Raquel, mas o:

[...] Brasil tem dificuldades em reconhecer a existência de uma questão racial. Imbuída de ideias como a da democracia racial, ou da desimportância da clivagem racial, nossa sociedade ainda não percebe a relevância do racismo, do preconceito e da discriminação como práticas sociais, mantendo-se recorrente a polêmica sobre sua efetiva existência (THEODORO, 2008, p. 81).

Elias acreditava que os alunos, possivelmente, enfrentavam mais situações de racismo e preconceito do que os servidores e, afirmou: “entre servidores eu realmente não presenciei e não fiquei sabendo. De alunos também não vi, ouvir dizer. Possivelmente, os encaminhamentos foram feitos pela Seção de Atenção à

Saúde e Assistência Social¹¹ (SASAS), mas eu não posso garantir” (ELIAS, TAE, NEGRO).

Ao nos aprofundarmos um pouco mais com os TAE, sobre as relações raciais na Ufes, procuramos conhecer se eles observam que existe diferença de tratamento, por parte da gestão, pelo fato deles serem negros/as e/ou terem ingressado na Ufes pela política afirmativa de recorte racial.

Na verdade eu não busquei, por exemplo, uma troca de setor. Não passei por alguma situação real que eu pudesse avaliar melhor isso. E em relação a outros colegas, temos muito poucos negros, então é difícil avaliar. Às vezes eu, e até mesmo outros, já passaram por isso e muita das vezes **não conseguimos identificar, pois não é fácil** (RAQUEL, TAE, NEGRA, grifos nossos).

Raquel considerou a pergunta difícil, tendo em vista que não vivenciou nenhuma situação que lhe permitisse avaliar melhor. Mas, o que chamou mais atenção foi o fato de Raquel admitir que tem dificuldade em identificar o racismo institucional, ou seja, de reconhecer que ele gera privilégios.

Elias (TAE, NEGRO) afirmou:

Não, em relação à gestão da Ufes não. Muito pelo contrário, tive oportunidade, inclusive coordenei um setor. Em outros lugares já tive. E olha que no meu trabalho anterior eu não entrei pela cota. O que eu observei na Ufes foi um questionamento sobre a cota, isso divide muita opinião. Esses questionamentos apareceram com maior frequência depois da última eleição presidencial, eu observei que intensificou muito.

Nélio (TAE, NEGRO) considera que essa diferença de tratamento é mais externa, fora da Ufes e afirmou: “na verdade não existe um perfil de servidor, a sociedade que criou esse perfil, e o negro/a está fora dele”.

É necessário pontuar, que, em determinados momentos das entrevistas, a pesquisadora observou certo receio da parte dos TAE em admitirem a existência do racismo na Ufes. Por outro lado, narravam com facilidade, situações de racismo e preconceito vivenciadas por eles fora do ambiente de trabalho. Tal situação pode se dar pelo fato da relação afetiva que a pesquisadora possuía com eles, tendo em

¹¹ “A Seção de Atenção à Saúde e Assistência Social (SASAS) é responsável por coordenar ações da política de seguridade social da UFES nas áreas de saúde e assistência. Sua atuação se pauta na implementação de práticas de cuidado e atenção à saúde dos servidores e estudantes no *Campus* de Alegre. Elabora e efetiva ações pautadas na promoção de saúde, no Plano de Assistência Estudantil da UFES, realiza atendimento e acompanhamento psicossocial, além de criar e implementar projetos específicos de acordo com a realidade da comunidade do CCA” (UFES, 2020i).

vista que naquele momento, além de pesquisadora, sua figura também era vista como a de uma colega de trabalho.

Outro ponto trazido por Elias, refere-se ao atual governo, que segundo ele, impulsionou manifestações contrárias às políticas de cotas raciais, e como já demonstrado nesse estudo, concordamos com essa afirmação, tendo em vista que o projeto político do governo atual está pautado no mito da democracia racial, tendo como exemplo a promulgação do Decreto n.º 9.759, de 11 de abril de 2019, que extingue e estabelece diretrizes, regras e limitações para colegiados da administração pública federal (CASIMIRO, 2019).

Segundo Casimiro (2019, n.p.):

O decreto 9.759, de 11 de abril de 2019, coloca a necessidade de revisarmos os preceitos estabelecidos pela Constituição Federal brasileira. Sob o argumento da eficiência administrativa, limpeza ideológica e corte de gastos, o ato presidencial estabelece diretrizes e extingue de uma só vez os colegiados da administração pública federal, instituídos por decreto ou ato normativo inferior. A medida tem uma face inédita de retrocesso social, político, jurídico e administrativo, estabelecendo um verdadeiro desrespeito à construção histórica do texto constitucional vigente no Brasil.

É importante frisar, que o referido decreto foi alvo de grandes manifestações de repúdio, tanto que, desde sua publicação, já passou por inúmeros vetos pelo STF. Além disso, uma liminar, pela suspensão integral do decreto foi pedida pelo Partido dos Trabalhadores (PT), em uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI). “Para o partido, além de ser uma medida que atenta contra o princípio democrático da participação popular, a extinção dos conselhos federais somente poderia se dar por meio de lei aprovada no Congresso” (PONTES, 2019).

Nélio frisou que a sociedade criou um perfil de servidor público, e que “o negro está fora dele”. Esse sistema, criado e mantido pela sociedade, onde o branco/a se torna regra e o negro/a exceção tem nome – racismo estrutural, que decorre da “própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional” (ALMEIDA, 2018, p. 38).

Também procuramos investigar com os TAE, se eles sentem alguma diferença de tratamento por parte dos colegas de trabalho, a esse respeito Elias disse que não, que todos o tratavam bem. Nélio (TAE, NEGRO), fez a seguinte afirmação:

Existe, mas é pouco. Em relação ao meu setor de trabalho não. Existe um pouco em relação às pessoas (servidores de outros setores) que solicitam

algum tipo de serviço/atendimento aqui do setor que eu trabalho. Às vezes eu percebo que eles querem destinar a demanda para outras pessoas, eu já cheguei a pensar que é por conta da minha cor. Não posso afirmar, mas existe esta possibilidade.

O relato de Nélio evidencia o racismo institucional nas relações de trabalho na Ufes - *Campus de Alegre*. Almeida (2018, p. 30), explica que é:

[...] no interior das regras institucionais que os indivíduos tonam-se sujeitos, visto que suas ações e seus comportamentos são inseridos em um conjunto de significados previamente estabelecidos pela estrutura social. Assim, as instituições moldam o comportamento humano, tanto do ponto de vista das decisões e do cálculo racional, como dos sentimentos e preferências.

Raquel (TAE, NEGRA) pensou um pouco antes de responder e em seguida afirmou:

Como as políticas estão sendo muito mais discutidas atualmente, as pessoas tomam partidos, expõe sua opinião e se colocam realmente contrárias as cotas para negros. A questão da meritocracia. Várias vezes eu fui questionada em relação às cotas pelos colegas de trabalho, principalmente quando as pessoas ainda não sabem que eu entrei pela cota. Eles alegam que todos são capazes, que a cota na verdade beneficia um grupo, que isso é um absurdo. Eu admito que até eu já questionei a política de cota até conhecer de fato a história do negro no Brasil. Mas eu procurei me aprofundar, conhecer essa história, e olha que sou negra, admito que não me interessava muito por isso até estar nessa condição.

E continuou:

Recentemente, no meu setor de trabalho, eu me deparei com a seguinte situação – quando a PROGEP ofereceu um curso intitulado “Saúde da População Negra”, uma colega de trabalho fez a seguinte afirmação – eu não concordo com isso, porque não é saúde das pessoas pobres, de baixa renda? Com essa afirmação, ela estava afirmando que a população negra já estaria contemplada no grupo da população pobre do país. Na hora eu não consegui responder... fui para casa e refleti sobre a fala dessa pessoa. Eu fiz o curso “Enfrentando o Racismo na Prática” que também foi oferecido pela PROGEP, e o curso me deu embasamento para dialogar com ela a respeito da sua fala. Eu percebi a importância de nos capacitarmos sobre esta temática. Foi aí que eu tive coragem de sugerir para esta pessoa fazer o curso também, para ela entender melhor o que é racismo, citei o exemplo da sua fala do dia anterior. Ela ficou incomodada, tentou justificar o injustificável e disse que pensaria na possibilidade de fazer o curso. Acho importantes esses diálogos, eu estou tentando me posicionar mais a respeito disso.

Na concepção de Theodoro (2007, p. 81), encontramos no relato de Raquel, “uma problemática racial que é histórica e mal resolvida”, em que a maioria das pessoas não consegue desassociar os problemas raciais das questões sociais. O autor faz uma alerta, apontando quatro obstáculos que devem ser superados para o verdadeiro enfrentamento das problemáticas raciais no Brasil, especialmente no campo das políticas públicas raciais:

(i) o caráter residual das ações. [...] (ii) a ausência de um marco teórico-conceitual que balize as ações e programas – o direcionamento de políticas para a promoção da igualdade racial parece priorizar a consequência, ou do

resultado da desigualdade em face do enfrentamento de suas causas; destacam-se o racismo e o preconceito;

Também se inclui:

(iii) a indistinção entre pobreza e questão racial que condena a ação a um inevitável viés, em detrimento de sua efetividade; a ideia de que políticas para a população negra são necessariamente políticas de enfrentamento da pobreza desconsidera a especificidade e as profundas raízes do problema racial; é o que demonstra o fato de o preconceito e a discriminação ocorrerem em situações nas quais a pobreza ou a miséria não estão presentes e nas quais também deve-se esperar a ação pública; (iv) o racismo institucional que faz com que o preconceito e as práticas discriminatórias ocorram também no âmbito das instituições e da própria máquina pública, o que muitas vezes dificulta a concepção e a execução de políticas equânimes e de qualidade.

Seguimos perguntando aos TAE como eles foram recepcionados na Ufes e se eles se sentiram acolhidos, Nélio e Elias disseram que sim, Raquel disse que “todo o processo foi feito no *Campus* de Alegre e que, por ter sido aluna e conhecer a maioria das pessoas, isso facilitou muito”.

Quando perguntados como foi o processo de decisão/definição do local onde iriam atuar e, se o fato deles terem sido admitidos pelo sistema de reserva de vagas raciais, pode ter interferido na escolha da lotação por parte da Gestão, Nélio (TAE, NEGRO) respondeu:

Eu considero que minha lotação levou em consideração a necessidade da administração. Eu não considero que o fato de eu ser negro e ter entrado pela vaga de cotas raciais influenciou a gestão na escolha da minha lotação. Eu acho que a Ufes analisou o meu perfil para escolher a minha lotação, não percebi discriminação nesse sentido. Eu acho que a gestão da Ufes não age dessa forma, pelo menos eu não percebi isso no meu caso.

Elias (TAE, NEGRO) também acredita que o fato de ser negro não influenciou na escolha da sua lotação por parte da gestão e acrescentou: “fui lotado em um setor que tinha demanda de trabalho na época que entrei. Não fui tratado de forma indiferente. Fui bem tratado, não senti nenhuma forma de discriminação”.

Raquel (TAE, NEGRA) também considera que não houve preconceito por parte da gestão, inclusive afirmou: “eles levaram em consideração a minha carga horária. Eu era estudante e iria fazer horário especial. Então eu fui para um setor que eu pudesse fazer isso, que tivesse flexibilidade. Não acho que o fato de ser negra influenciou”.

Também perguntamos aos TAE se eles observam negros/as ocupando lugares de destaque na Ufes e qual era a percepção deles a respeito disso. Elias afirmou: “eu mesmo ocupei um cargo de chefia, de nível operacional, é claro. Acho que a ausência de negros nos cargos de gestão é pelo fato de não ter negros mesmo. São muito poucos negros” (ELIAS, TAE, NEGRO).

Elias acredita que a ausência de negros ocupando cargos de gestão na Ufes está relacionada a pouca representatividade de negros no quadro de servidores. De fato, como já demonstrado nesse estudo, os negros são minoria na Ufes – correspondem a 30,75% dos servidores. Para Almeida (2018, p. 32), uma das formas de provocar esta mudança nas instituições públicas, são as “políticas de ação afirmativa, cujo objetivo é, grosso modo, aumentar a representatividade de minorias raciais e alterar a lógica discriminatória dos processos institucionais”.

Raquel (TAE, NEGRA), já fez a seguinte observação:

Eu acho que não. Não conheço muito a Ufes em Vitória, mas do que eu conheço, nunca vi nenhum. Nem no Gabinete Itinerante, nunca observei nenhum gestor negro. Eu volto a dizer, se estamos numa sociedade racista, a universidade também é racista. Ela não foge disso. Então eu acredito que tem espaços que podem ser negados para negros. Infelizmente as pessoas julgam pela cor da pele, considera que uma pessoa negra pode ser menos influente, fora de padrão social, e que é “comum/normal” eles não ocuparem lugares privilegiados.

Nélio (TAE, NEGRA), afirmou:

Não me vem nenhuma referência no momento. Isso ainda é fruto de todo esse contexto histórico. O negro não tinha acesso e nem oportunidades. Não havia o princípio da igualdade material, era apenas a igualdade formal. E a igualdade formal encoberta a desigualdade. Tomo mundo é igual, todo mundo tem as suas particularidades e essa igualdade formal ela encoberta isso – a desigualdade racial.

Como apontado pelos TAE, os negros ocupam poucos cargos de destaque na Ufes, todos tiveram dificuldade em fazer referência a gestores negros. Eles consideram que a pouca representatividade está relacionada à existência de poucos servidores negros; ao processo de incapacidade atribuído ao negro, ou seja, “fora do padrão” para cargos de comando; ausência da igualdade material; e prevalência da desigualdade racial.

Na visão do STF (2018, p. 50), a reserva de vagas para negros e pardos no serviço público federal, legitimada pela Lei n.º 12.990/2014, tem como objetivo “o rompimento desse círculo vicioso”, apontado pelos TAE, e afirma:

Com a reserva de vagas, nossas repartições públicas passam a se tornar um espaço de convivência não hierarquizado entre todos os estratos da população, possibilitando a troca de vivências e experiências entre pessoas de diferentes cores. Diante desses múltiplos fatores, entendo 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.

Para Almeida (2018, p.38):

A supremacia branca no controle institucional é realmente um problema, na medida em que a ausência de pessoas não-brancas em espaço de poder e prestígio é um sintoma de uma sociedade desigual e, particularmente, racista. Portanto, é fundamental, para a luta antirracista que pessoas negras e outras minorias estejam representadas nos espaços de poder, seja por motivos econômicos e políticos, seja por motivos éticos.

Quando perguntado aos TAE se eles participam ou já participaram do movimento social negro, grupos de estudo ou, ainda, eventos realizados na Ufes sobre a temática da educação das relações étnico-raciais, Raquel declarou que “efetivamente não. Acompanho pelas redes sociais. Não sou membro de nenhum. Interesse-me pelas publicações. Na Ufes, não me lembro de ter participado de nenhum”. Elias também informou que não participa, “a gente acaba não participando por conta dos horários de trabalho. Mas, mesmo fora da Ufes, eu realmente não participo. Já fui a eventos culturais, como capoeira”. Nélio também afirmou não ser membro de nenhum movimento negro “às vezes eu participo de alguns eventos aqui em Alegre e também sigo (nas redes sociais), pessoas que falam sobre isso”.

A importância dos movimentos negros na luta antirracista no país é inegável. Forde (2018, p. 27) afirma que a “história do racismo no Brasil se confunde com a formação da Nação Brasileira”. Nesse processo de resistência e de afirmação, “as mobilizações negras são uma constante na história do país. [...] desse percurso histórico, emergirá um sujeito coletivo nomeado de movimento negro brasileiro”.

Por fim, perguntamos aos TAE se eles já enfrentaram algum tipo de questionamento/constrangimento pelo fato de terem tido acesso ao serviço público federal pela lei de cotas raciais. Sobre isso Elias (TAE, NEGRO) respondeu: “às vezes perguntam por curiosidade a minha classificação no concurso, eu acho que isso é para avaliarem o efeito da cota. Como já disse, a cota racial divide muito opinião. Mas ser questionado diretamente eu nunca fui”.

Raquel (TAE, NEGRA), afirmou: “não, porque eu nunca explanei que eu sou cotista. Às vezes tenho medo de ser rotulada. Não que eu negue, de forma nenhuma. Mas quando eu falo, eu sinto que as pessoas ficam surpresas, mas nunca fui constrangida por isso”. Nélio (TAE, NEGRO) fez as seguintes observações:

Não, não. Existem até algumas conversinhas de pessoas da universidade, algum aluno, mas não em relação a minha pessoa, mas em relação ao assunto cota. Já até participei da conversa, mas fiquei quieto. Alguns alegam que a própria cota é uma forma de preconceito. Muitos alegam que a solução é melhorar a educação, coisas desse tipo. Mas eu acho que até chegar a esse ponto, até você chegar numa solução certa, uma educação igual para todos, com oportunidades iguais, a cota vem pra isso. Eu acredito que os TAE's são bem conscientizados. Os que são contra, praticamente não se manifestam. A lei de cotas é uma lei necessária e ela está sendo implementada de uma boa maneira, o processo melhorou, inclusive depois da inclusão das bancas para verificação da autodeclaração.

Os TAE admitiram que nunca passaram por situações de constrangimento por terem ingressado pela cota racial, no entanto, eles alegaram que preferem não expor muito isso, Raquel, inclusive, afirmou que tem “medo de ser rotulada”.

Essas experiências representam a experiência de tantos outros, fruto do racismo, que se revela de diversas formas e de maneira tão complexa, estabelecendo padrões de hierarquização e naturalizando formas de dominação em todos os espaços da sociedade brasileira – na Ufes não era diferente.

4.5 CONCEPÇÕES SOBRE POLÍTICAS AFIRMATIVAS

Buscamos conhecer o que sujeitos da pesquisa compreendiam a respeito das políticas afirmativas, especialmente de recorte racial. Para Antônia (GESTORA, BRANCA) “são ações para abranger um contingente da sociedade que até então não tinha acesso à universidade, e do ponto de vista dos servidores, é a diferenciação desse público na universidade pelo aspecto racial”. Desse modo, a gestora aponta que as políticas afirmativas, com recorte racial, abrangem ações voltadas aos sujeitos negros que, historicamente não tiveram acesso à universidade ou ao serviço público federal.

Em linha semelhante, Fabrício (GESTOR, NEGRO) tem o entendimento de que, as políticas afirmativas têm como finalidade, “dar um empoderamento para um grupo discriminado e que sofre com o preconceito que foi e ainda é causado pela sociedade e, pela forma que a própria sociedade encara determinadas situações, que são históricas”.

Observamos que os gestores reconhecem a existência do racismo estrutural na sociedade brasileira, que se revela com

[...] essa naturalização de ações, hábitos, situações, falas e pensamentos que já fazem parte da vida cotidiana do povo brasileiro, e que promovem, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial. Um processo que atinge tão duramente — e diariamente — a população negra (JURADO, 2019, n.p.).

Assim, as políticas afirmativas se constituiriam como mecanismo para o enfrentamento do racismo e o fortalecimento da população negra que sofre preconceitos e discriminações.

Raquel (TAE, NEGRA), define como “ações do governo para dar oportunidades às pessoas negras e deficientes, para alcançarem melhores condições, como por exemplo, condições de acesso às universidades, visando melhorar a qualidade de vida dessas pessoas”. Ressalta, portanto, o dever do Estado de desenvolver políticas afirmativas voltadas à população negra, na tentativa de assegurar melhores condições de vida.

Nas Palavras de Elias (TAE, NEGRO) as políticas afirmativas têm como princípio, “equalizar as oportunidades para aqueles que não têm. Onde sozinhos não conseguiriam chegar; como é o meu caso, por exemplo, que cheguei onde estou: um servidor público federal”.

Na fala de Elias, destacamos o conceito de equidade, vinculado às políticas afirmativas, que compactuam com as afirmações trazidas por Dias e Tavares Junior (2018, p. 127):

Considerando a existência de uma dívida histórica do conjunto da sociedade brasileira com a população negra, nada mais justo que a elaboração e a implementação de Programas de Ações Afirmativas, nos diferentes setores da sociedade brasileira, tendo em vista promover a equidade entre o grupo de pessoas brancas, já incluídas, com pessoas pretas, pardas e indígenas. É nesse contexto que se inserem os Programas de Ações Afirmativas.

Nélio (TAE, NEGRO) enfatiza as políticas afirmativas como:

[...] a efetividade do princípio da igualdade material. A Constituição de 1988 afirma que todos são iguais perante a lei, e essa igualdade se divide em igualdade formal e igualdade material, tratando os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade na medida das suas desigualdades. Até pouco tempo atrás, quando não havia cota, entendia-se a igualdade, como igualdade formal, considerando que a Constituição é de 1988 e a Lei de Cotas é de 2014, ou seja, da constituição até o princípio da igualdade

material foram 26 anos. A cota veio para colocar em prática o princípio da igualdade material.

Dessa forma, a narrativa salienta a importância das políticas afirmativas para garantir a igualdade social. Gomes (2003, p. 21), reitera que as políticas afirmativas de fato são:

(...) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um princípio constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.

Contudo, Verônica (MSN, NEGRA), que atua no Movimento Negro capixaba, destaca que a implementação da política afirmativa se articula inicialmente com a redução da desigualdade racial, distante ainda da ideia de igualdade:

É um conjunto de ações que visam à redução ou a eliminação da desigualdade. Muita gente acha que isso significa já chegar à igualdade, mas não é. Na verdade a política quer reduzir ou eliminar a desigualdade, mas se isso vai levar a igualdade, são “outros quinhentos”. Para alcançar a igualdade é preciso eliminar o racismo estrutural. Então, as políticas em si, sozinhas, não acabam com o racismo estrutural, elas melhoram a condição de vida de quem vai ser o objeto da política, dependendo do compromisso que ele tem. Muitas vezes, ele usa a política, mas isso não significa que após o uso, ele vai continuar sendo um “cara” comprometido e vai ajudar a trazer mais gente. Como as mulheres dizem: “uma sobe e puxa a outra”, não necessariamente é assim com todo mundo. Muitas vezes o cara sobe, fica lá encastelado e não puxa mais ninguém.

Ao analisarmos todas as falas a respeito do entendimento dos diferentes sujeitos, acerca das políticas afirmativas, destacamos algumas definições que foram abordadas: diversidade étnica nas universidades e no serviço público federal; empoderamento e fortalecimento de grupos historicamente discriminados; redução/eliminação da desigualdade; melhoria da condição/qualidade de vida dos sujeitos da política; equalização das oportunidades; princípio da igualdade material; tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade.

Ao retomarmos a definição de políticas afirmativas trazida por diversos estudiosos da área, encontraremos todas essas afirmações, e de fato, todas elas estão relacionadas à finalidade de uma política afirmativa. No caso específico da Lei n.º 12.990/2014 que é uma política exclusivamente para negros, considerando o contexto social e político na qual ela foi inserida, damos destaque a afirmação que é preciso tratar os desiguais com desigualdade, como descreve Santos (2016, p. 118):

As Ações Afirmativas se caracterizam como mecanismos políticos, que, em linhas gerais, tratam “desigualmente os desiguais” na medida de suas desigualdades acumuladas historicamente, ressignificadas por outras formas

de desigualdades que até então não foram conhecidas ou consideradas em contextos sociais.

Com a mesma linha de interpretação, a Secretaria Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), traz a seguinte interpretação sobre políticas de ações afirmativas, em uma publicação denominada “Promovendo a igualdade racial para um Brasil sem racismo”:

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 (BRASIL, 2016b, p. 44).

Considerando que estávamos em uma universidade pública federal, quando iniciado o diálogo com os sujeitos sobre política afirmativa de recorte racial, a Lei n.º 12.711/2012, conhecida como “Lei de Cotas”, foi a que ficou mais evidente nas suas falas. Essa Lei determina a reserva de 50% das vagas para ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, para estudantes oriundos de escolas públicas, conforme apresentamos anteriormente.

Contudo, quando voltamos nossa atenção para as políticas afirmativas para ingresso no serviço público federal, percebemos que a Ufes atendeu ao disposto no art. 37, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil e da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos para pessoas com deficiências (PCD). No entanto, em relação a cotas para negros, tal medida só foi implementada com a promulgação da Lei n.º 12.990/2014.

Ao questionarmos sobre a compreensão a respeito da Lei n.º 12.990/2014, Fabrício (GESTOR, NEGRO) relata:

Eu fui admitido pela reserva de vagas! Eu já era servidor da Ufes e surgiu um edital de concurso com uma vaga de nível superior para minha formação, com reserva de vaga. Eu percebi que eu fazia parte daquilo, entendi que eu merecia participar daquela opção **porque eu me sinto no grupo que sofre preconceito, essa discriminação ao longo de toda a minha vida, tanto no ambiente de trabalho, na escola** era muito comum. Isso tudo fez eu perceber que eu era o público dessa política. Como pessoa eu me questioneei: será que eu devo me inscrever como negro? Eu já estava numa posição relativamente privilegiada em relação aos demais, pelo fato de que eu já era servidor público de nível médio. Eu de certa forma tinha mais condições de buscar outros recursos, se comparado com quem não estava no serviço público. Porém a minha reflexão e a minha conclusão foi que eu era público da política. Que o fato de eu estar em um cargo público, não era um fator que

me diferenciava dos demais pela ótica da política. E o fato de eu estar ocupando um cargo público anteriormente, sem reservas de vagas, foi mérito exclusivamente meu (grifos nossos).

A fala de Fabrício foi resultado de um processo de reflexão e de reconhecimento de ser negro no Brasil. Esse processo se deu quando ele pensou se realmente poderia/deveria concorrer a uma vaga de reserva para negros. Sua fala exprimiu várias reflexões. Observamos que o fato, de na época, já ser servidor público federal, de certa forma, fez com que ele acreditasse que já ocupava um lugar privilegiado para um negro, que se articula a reflexão acerca do lugar do negro no contexto social brasileiro.

Também foi constatado na fala de Fabrício, que há uma incompreensão quanto a necessidade das políticas afirmativas, uma vez que ela não existe para suprimir o mérito, mas para promover oportunidades. Isso demonstra que há preconceito, ou uma visão equivocada, até mesmo por pessoas que fizeram uso da lei, por não perceberem que também foram aprovados, por mérito.

Silvério (2002) nos ajuda a entender o conflito interno vivenciado por Fabrício. Segundo o autor, o processo escravocrata além de ter servido de base para o desenvolvimento econômico do Brasil, serviu ainda para originar a hierarquia social e o pertencimento racial. Assim, além da desigualdade econômica entre brancos e negros, existe a discriminação racial alimentada inclusive pelo próprio Estado, que ao longo dos anos tem “legitimado o racismo institucional”.

Ficou evidente na hora da entrevista, as experiências preconceituosas vivenciadas por Fabrício, tanto na infância – especialmente no ambiente escolar, como na sua vida profissional – talvez esse tenha sido o fator que mais lhe impulsionou a se reconhecer como público da referida política e a concorrer a uma das vagas de reserva para negros.

Bernardino (2002) traz algumas considerações que nos ajudam a compreender a experiência vivenciada por Fabrício, o autor afirma que ela está assentada no mito da democracia racial que dificultou a formação da identidade negra no Brasil e contribuiu para invisibilizar as desigualdades raciais vivenciadas pelo próprio negro. O autor afirma que é preciso:

[...] redefinir o modelo brasileiro de relações raciais a partir de uma revalorização da identidade negra. Para que esse desiderato seja cumprido, requer-se o desenvolvimento do sentimento de pertencimento a um grupo racial, assim como um auto e alter reconhecimento positivo de quem é negro

no Brasil. A partir daí, seriam construídas condições para se rediscutir, quiçá superar, o mito da democracia racial (BERNARDINO, 2002, p. 247).

Verônica (MSN, NEGRA) também defende essa mesma ideia quando afirmou em sua entrevista:

A Lei n.º 12.990/2014 vem pra corrigir distorções, não é que ela facilite, pois na verdade as vagas já estão lá, o que ela faz é a divisão das vagas, que necessariamente ficava 80% para os brancos e 20% para os negros sendo que os **negros, na maioria das vezes, ocupam cargos que tem um menor valor monetário no mercado de trabalho**. Com as cotas você reserva uma parte das vagas existentes, não é a criação de novas vagas, inclusive causa espanto para algumas pessoas, e você consegue de fato, na medida em que essas pessoas entram, ter uma mudança na situação principalmente financeira delas. [...] **Eu defendo as cotas, porque eu defendo que a gente tem que estar em todos os espaços**. É mesmo que num determinado momento seja ruim, que inicialmente a gente não ganhe todo mundo para a luta, mas você em algum momento você vai ver **um número maior de negros naqueles espaços de mais representatividade**. [...] Não dá mais para aguentar ver o povo entrando em um consultório e ter um médico negro lá e ele perguntar onde está o médico. Não dá mais para aceitar que tenha uma enfermeira de nível superior e alguém chegar e achar que ela só pode ser a auxiliar de enfermagem (grifos nossos).

É importante destacar que Verônica enfatizou pontos cruciais em sua fala – “a Lei n.º 12.990/2014 vem para corrigir distorções”; “negros, na maioria das vezes, ocupam cargos que tem um menor valor monetário no mercado de trabalho”; “um número maior de negros naqueles espaços de mais representatividade”.

Verônica reconhece a desigualdade racial existente no Brasil, que se materializa no lugar ocupado pelo negro no mundo do trabalho, com menores salários e com pouca representatividade nos espaços sociais. Desse modo, Verônica destaca a importância das políticas afirmativas para que os diferentes lugares sociais sejam ocupados por negros e deixam de serem espaços destinados exclusivamente a branquitude.

Pace (2012, p. 25) destaca os motivos pelos quais, a inserção e ascensão dos negros no mercado de trabalho foi e ainda permanece tão difícil.

[...] após trezentos anos de escravidão, os negros brasileiros terem sido, legalmente, libertados, foram eles lançados ao ostracismo não somente pela classe dominante branca, latifundiária, mas, principalmente, pelo Estado que optou pelo incentivo à imigração de europeus, ao invés de investir na educação e qualificação da mão-de-obra dos Afro-brasileiros, numa franca intenção de estimular o branqueamento da população, haja vista que à época já alcançara 50% de negros.

Ao analisarmos a Lei n.º 12.990/2014, verificamos que ela se propõe, a sanar, em parte, todos esses conflitos vivenciados pela população negra no Brasil, pois a reserva de vagas, com recorte racial, no serviço público federal tende 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” (BRASIL, 2018, p. 48).

Cabe reforçar ainda, que a fala de Verônica, especialmente o último trecho, é um relato da sua experiência de ser negra no Brasil e representa a experiência de tantos outros. Paixão (2013), nos ajuda a compreender sua fala quando afirma:

O modelo brasileiro de relações raciais combina diálogo e intimidade entre as pessoas diferentes, contudo, desde a constante preservação de abissais desigualdades entre os grupos portadores das distintas marcas raciais. Assim, desde que as assimetrias não sejam postas em questão, as relações entre as pessoas de raças diferentes podem ser dar de forma amigável, amistosa, íntima e, dentro de certos espaços e momentos, mesmo anárquica. No instante que estas assimetrias são postas em questão a aparente paz se esvai como plumas. Porém o próprio sistema teria uma espécie de no break interno que evitaria que estes conflitos se extremassem (PAIXÃO, 2013, p. 132).

Todos os TAE relataram que foi no edital do concurso que eles se atentaram para a reserva de vagas com recorte racial, Raquel (TAE, NEGRA), inclusive, fez o primeiro concurso que a Ufes realizou com reservas de vagas para negros, no ano de 2014 e, ao questionarmos por que ela optou por esse sistema, ela informou que “diferente das políticas afirmativas para ingresso de estudantes nas universidades, para o serviço público federal era possível concorrer tanto na AC como na vaga para PPP, e isso fez com que ela se inscrevesse também para a vaga de recorte racial”.

Isso porque, no caso do concurso público para TAE, conforme descrito nos editais, a pontuação nas provas (escrita e/ou práticas) é o primeiro critério para classificação, independente de o candidato ter sido inscrito para uma vaga de AC, PCD ou PPP (UFES, 2020g).

Elias (TAE, NEGRO) já fez a seguinte observação:

Eu sempre estudei em escola pública, e a minha especialmente, sempre atrasava conteúdo em relação às escolas particulares e federais. Em 2007 eu consegui passar num colégio federal em Viçosa, eu estava no 3º ano do ensino médio e eu tive muita dificuldade, tanto que fiquei reprovado, não consegui acompanhar. **Eu percebi que aqueles alunos que tiverem acesso a uma educação melhor, que não precisavam trabalhar e estudar ao mesmo tempo estavam muito mais preparados** do que eu, tanto para o vestibular como para passar em um concurso público (grifos nossos).

Elias reconhece as condições desiguais enfrentadas por negros e brancos na sociedade brasileira, especialmente no direito à educação de qualidade e nas condições objetivas que o dificultava a dedicar-se ao estudo, considerando a

necessidade de trabalhar para garantir a sua sobrevivência. Segundo observações de Cruz (2005), as dificuldades criadas para o acesso à escolarização da população negra não foram superadas, muito pelo contrário, ela se mantém até os dias atuais, retratadas nos obstáculos para acesso e permanência dos negros nesses espaços.

Nélio (TAE, NEGRO), já se identificava como o público da política, tanto que fez a seguinte afirmação:

Porque ela é uma vaga destinada a ação afirmativa para negros e eu me encaixava naquele perfil. Eu sei que têm muitas pessoas que não optam por essas vagas, inclusive porque acham que vão atrapalhar, ou melhor, saírem prejudicados, por exemplo, geralmente tem uma vaga na cota e quatro vagas na ampla concorrência, mas na verdade não é bem assim. As pessoas têm que entender melhor o processo das cotas nos concursos.

Nélio se identifica como público-alvo da política afirmativa, considerando o seu perfil, como negro. Assumir a sua identidade negra no Brasil não é um processo fácil, pois, como aponta Forde (2018), a imagem do negro sempre foi estigmatizada e desqualificada, impondo-lhe um processo de marginalização e opressão social, e acrescenta:

A disputa pela identidade não é simples disputa por um “nome”, mas a disputa por um modo de ser percebido e tratado. Nesse contexto de produção identitária, o movimento negro contemporâneo disputa os sentidos do significante “negro”, inicialmente fabricado como aquele sujeito que representa a fronteira entre o humano e o não humano; portanto, um quase humano. [...] assumir pertencimento identitário de um grupo étnico-racial implica cumprir critérios de aceitabilidade e adesão aos valores que definem socialmente esse grupo (FORDE, 2018, p. 214).

Nélio ainda destaca ainda importância da discussão sobre a Lei n.º 12.990/2014, tendo em vista que muitos negros ainda não conhecem como funciona a referida política afirmativa.

4.6 PERCEPÇÃO DOS EFEITOS DA LEI N.º 12.990/2014

Um dos objetivos da pesquisa foi levantar se a Lei n.º 12.990/2014 contribuiu na formação dos servidores e propiciou diálogos a respeito da dinâmica do racismo institucional no espaço da universidade, considerando que a política afirmativa envolve outras ações para além da reserva de vagas.

Ao conversarmos com os TAE sobre isso, Elias afirmou que ele acredita que a política não propiciou debates nesse sentido, só estabeleceu a reserva de vagas.

Raquel (TAE, NEGRA), considera que sim, mas enfatizou:

[...] isso ocorreu de maneira não organizada. **A gestão da Ufes não se organizou para isso.** São conversas informais que surgiram mais por curiosidade do que para entender como funcionam as políticas afirmativas ou

até mesmo o próprio racismo. **A Ufes, deveria, no mínimo, ter explicado o que é a lei de cotas, como ela funciona e porque ela existe.** Seria o mínimo, **teria ajudado muito a evitar posturas e falas inadequadas** a respeito disso (grifos nossos).

Nélio compactua do mesmo pensamento de Raquel (TAE, NEGRA):

Diálogos informais, um aqui, outro ali. A lei não propiciou nada de forma tão relevante. Pode até ter aberto um pouco, mas não tanto. **A gestão não se preocupa** muito de abrir espaço para o diálogo. Ela prioriza uma obra, algo desse tipo. **Eu acho até que ela não tem ciência** disso, **de que o racismo está presente nas relações institucionais** (grifos nossos).

Ficou perceptível nas falas dos TAE, como eles foram afetados, isto é, sofreram e ainda sofrem as consequências da ausência de ações institucionais a respeito da Lei n.º 12.990/2014 para além de sua operacionalização. Como disse Raquel, “teria ajudado muito a evitar posturas e falas inadequadas”. Elias levantou ainda a possibilidade da gestão não se preocupar e/ou ainda não ter ciência da existência do racismo no âmbito da universidade.

Dados já apresentados neste estudo, apontam que, infelizmente, tem sido prática frequente na administração pública. No entanto, é preciso deixar claro que:

[...] a eliminação do racismo institucional deve ser parte das iniciativas, ações, políticas institucionais governamentais e Estatais. [...] o que implica considerar que a linha de base para a formulação de indicadores é a obrigação institucional de desenvolver, monitorar e avaliar seus processos de eliminação do Racismo Institucional na totalidade de suas ações e processos (WERNECK et al., 2013, p. 44).

Os gestores admitiram que a Lei n.º 12.990/2014 não causou nenhuma mudança nas ações de formação promovidas pela PROGEP e que, também não foi realizado nenhum trabalho específico de acolhimento/sociabilização com os servidores que ingressam pela cota racial. No entanto, ao longo do tempo, eles observaram que era o caminho necessário a ser seguido, considerando especialmente os levantamentos da necessidade de capacitações trazidas pelos próprios servidores.

Raquel (TAE, NEGRA), em relação à carência de ações de acolhimento para os cotistas, declarou:

Eu sinto falta da **ausência** de um trabalho por parte da gestão da Ufes para a **conscientização das cotas**, e isso vale até mesmo para quem entra nela, pois às vezes nos **sentimos deslocados**, como se ocupássemos um lugar que não poderia ser nosso, **com medo que alguém pergunte alguma coisa**. Uma acolhida seria interessante para mostrar, para quem está entrando pela cota, que não há diferença, que ele merece estar ali, que ele entrou por uma política justa. Esse trabalho deveria ser feito com todos. **Sempre tive medo de ser constrangida e às vezes evitei falar** (grifos nossos).

A fala de Raquel deixa claro, como as ações de acolhimento e conscientização das cotas raciais poderiam ter evitado sentimentos/experiências vivenciadas por ela no espaço da universidade, ajudando a evitar situações constrangedoras. Raquel, inclusive, destacou que, ações dessa natureza, são igualmente importantes para o próprio público da política, que muitas das vezes se sente deslocado e com receio de ser constrangido.

Gonzaga (2017, p. 150-151) exprime com clareza a importância de ações que considera indissociáveis à implementação das políticas afirmativas de recorte raciais, e que nos ajudam a entender as angústias vivenciadas por Raquel:

A implementação de qualquer política requer alguns procedimentos institucionais: **sensibilização da comunidade, diálogo com os atores sociais** que a efetivarão no cotidiano, além do **monitoramento e avaliação** dos procedimentos para eventuais **correções**, caso necessário. A burocracia precisa estar atenta e apresentar competência técnica para dirimir novos procedimentos, por isso, a **capacitação** é fundamental. Em se tratando de temas complexos como a implantação de políticas afirmativas, se espera da gestão universitária o estabelecimento de diálogo e a organização de **processos formativos dos agentes públicos**, uma vez que as pessoas carregam consigo os valores e crenças apreendidos nos contextos sócio-históricos, em que estão inseridas. Desta forma, no cotidiano, os agentes públicos tendem, ainda que inconscientemente, a tratar determinados coletivos segundo os estereótipos que lhes foram apresentados ao longo da vida (grifos nossos).

Fabricio (GESTOR, NEGRO), informou ainda, que além das informações trazidas pelos próprios servidores, o Departamento de Cidadania e Direitos Humanos, vinculado a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania (PROAECI), também levou ao conhecimento da PROGEP, a necessidade de discutir, entre outros assuntos, as relações étnico-raciais no âmbito da universidade, de oferecer capacitações na modalidade de qualificação e aperfeiçoamento com essa temática e inclui-las no Plano de Desenvolvimento de Pessoas¹² da Ufes.

Dentro desse contexto, Almeida (2018) faz considerações importantes sobre o assunto, destacando que toda instituição (pública ou privada) que se preocupa com a questão racial, deve implementar ações antirracistas efetivas que visem:

¹² Plano de Desenvolvimento de Pessoas é o instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), no qual os servidores e os órgãos registram, anualmente, as ações de desenvolvimento necessárias à realização dos objetivos institucionais, conforme disposto no Decreto 9.991, de 2019, e a Instrução Normativa SGDP/ME nº 201, de 2019. Esse documento deve ser elaborado anualmente em um exercício para ser executado no exercício seguinte. Deverá ser validado pelos gestores das unidades, aprovado pelo gestor máximo do órgão, que no caso da Ufes é o reitor, e enviado ao Ministério da Economia para manifestação (UFES, 2020j).

- a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo na publicidade;
- b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição;
- c) **manter espaços** permanentes **para debates** e eventual revisão de práticas institucionais;
- d) **promover acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero** (ALMEIDA, 2018, p. 37, grifos nossos).

Ainda sobre as ações empreendidas pela PROGEP, Fabrício (GESTOR, NEGRO), bastante pensativo, afirmou:

Pensando nisso agora, por exemplo, nós promovemos formações para os servidores que lidam diretamente com os alunos que entraram pela cota racial e social, eles têm suas particularidades e necessidades específicas que nos desafiaram bastante e que ainda nos desafiam. Os cursos foram promovidos nessas perspectivas, focando esse público da universidade e não para que um servidor saiba lidar num outro contexto que é o servidor que ingressou pelas cotas raciais. De repente está atrelado ao fato de que pra nós o servidor que entra pela reserva de vagas não difere em nada do ponto de vista profissional, da competência ou da forma de trabalho do servidor que entrou pela ampla concorrência. Dessa forma, não fizemos algo direcionado, nesse sentido. De repente poderia ter sido feito esse trabalho em conjunto também, pensando agora na sociabilização e na oportunidade de dialogarmos sobre a temática do racismo.

Fabrício informou que está sendo feita uma revisão da estruturação do Seminário de Integração¹³, para que ele ocorra logo assim que o servidor ingressa na Ufes, diferente do que ocorre atualmente, em que, na maioria das vezes, o Seminário de Integração só acontece meses depois do ingresso do servidor, o que dificulta sua sociabilização.

Cabe destacar que buscamos identificar se, na reestruturação do Seminário de Integração, estava sendo proposta alguma temática sobre relações étnico-raciais e, lamentavelmente, fomos informados que não.

É necessário apontar que, mesmo os gestores admitindo a ausência de ações que discutam a temática das relações étnico-raciais, instituídas pela PROGEP, o Seminário de Integração, que tem como finalidade principal acolher os servidores recém-admitidos e integrá-los no cotidiano da universidade, mesmo passando por

¹³ O Seminário de Integração tem como objetivo geral ambientar e integrar os novos servidores à Ufes e tratar de assuntos relacionados a vida cotidiana do servidor recém admitido, apresentando a universidade, seu histórico, missão, objetivos, documentos institucionais, estrutura organizacional e serviços; apresentar aspectos éticos e legais importantes e informações relacionadas a atenção a saúde do servidor; apresentar os sistemas da Ufes; apresentar informações sobre as carreiras, as comissões vinculadas as carreiras, os sindicatos; apresentar informações sobre os planos de saúde conveniados e previdência complementar do servidor público. Tem uma carga horária prevista de 7(sete) horas e ocorre na modalidade presencial com instrutores do quadro de pessoal da própria Ufes (UFES, 2020k).

uma recente atualização de conteúdos, não foi incorporado a ele nenhuma temática das relações raciais.

A situação pode ser compreendida, tendo como base, os estudos de Filice (2010), a autora aborda os diferentes perfis de gestores públicos, frente às questões relativas à temática das relações raciais, especialmente no campo da educação, mas que podem ser empregados no caso em questão. Em sua pesquisa, a referida autora faz as seguintes tipificações de gestores:

Gestores ausentes/alheios: comportam-se como sujeitos refratários às políticas educacionais afirmativas, acreditam que o problema social brasileiro pode ser solucionado essencialmente com a redistribuição de recursos econômicos; **Gestores sensíveis:** gestores que mostram sensíveis aos temas da diversidade, mas sem muita garra ou empenho, realizam, vez por outra, ações que valorizam a temática racial; **Gestores proativos:** em sua maioria também ativistas nos momentos sociais, são cidadãos convictos de que a desigualdade racial é um problema a ser enfrentado na realidade educacional do país. Para tanto, empenham-se para serem materializadas políticas antirracistas. (FILICE, 2010, p.6, grifos nossos).

A partir das tipificações de gestores apresentados por Filice (2010), é possível compreender o perfil dos gestores que as universidades federais precisam – destemidos e convictos de que é preciso contribuir para uma transformação das relações raciais no Brasil.

Indagados quanto à participação dos TAE que ingressaram pela Lei n.º 12.990/2014 desempenharem ações de combate ao racismo em conjunto com a PROGEP, ambos os diretores veem com “bons olhos” esta possibilidade, até então não considerada. “Com certeza, ainda mais que muitas pessoas que entraram pela lei das cotas são engajadas nessa temática, participam de núcleos de estudos. Realmente podem ser as pessoas mais capacitadas para isso. Será muito bom” (ANTÔNIA, GESTORA, BRANCA).

Sobre a possibilidade de construir juntos com a PROGEP, ações de combate ao racismo para serem implementadas na Ufes, os TAE se posicionaram da seguinte forma:

Sim, todos nós podemos! Eu tenho esse desejo. Todos nós temos capacidades. Não podemos criar o racismo em cima de uma desigualdade, muito pelo contrário, precisamos desconstruí-lo e as cotas veio nesse sentido, **eu estou aqui para isso** (NÉLIO, TAE, NEGRO, grifos nossos).

Sim, eu posso. É preciso saber de fato, como abordar e envolver a comunidade acadêmica nessa temática. Eu acredito muito na troca de

experiência, trabalhar as relações, os sentimentos, as vivências. **Seria um espaço pra fazer autoavaliações, pensar, refletir, não apenas ouvir.** Conhecer a origem de algumas falas, muita coisa que as pessoas falam, na verdade, elas não sabem a origem, e a partir do momento que elas passam a conhecer, eu tenho certeza que elas pensam duas vezes em continuar falando. Sem contar que elas passam isso para outras pessoas, a informação roda. Trazer coisas práticas, eu acredito que isso faz mais efeito (RAQUEL, TAE, NEGRA, grifos nossos).

Seria muito bom. Pode abordar as cotas e o racismo institucional em momentos específicos com os servidores. Ou melhor, propiciar esses encontros. Não só com servidores, mas com alunos também, ações conjuntas, ampliando esses diálogos. **Ampliar a divulgação da Ouvidoria como um canal para denúncias de racismo na Ufes.** Incluir um treinamento para as pessoas terceirizadas para evitar situações como as que eu passei. **As pessoas que trabalham nas empresas terceirizadas também devem ser capacitadas.** Às vezes a instituição faz um treinamento com os servidores, mas esquece dos prestadores de serviço. É importante ampliar esses encontros pra eles, para que não pratiquem e nem sofram preconceito, é importante informar para eles também, o canal de denúncia. Temos muitos trabalhadores negros nas empresas terceirizadas (ELIAS, TAE, NEGRO, grifos nossos).

Não observamos resistência por parte de nenhum dos TAE, muito pelo contrário, todos eles consideraram com entusiasmo a possibilidade de promoverem, em conjunto com a PROGEP, políticas institucionais que proporcionam um melhor entendimento a respeito da dinâmica do racismo no espaço da universidade, apresentando-se como uma medida que deve ser considerada pela gestão.

Como exemplo positivo e que deve ser seguido, temos as experiências de várias universidades e institutos federais, que abriram espaço para que os alunos que tiveram acesso ao ensino superior através da Lei n.º 12.711/2012 pudessem dialogar a respeito do racismo, inclusive compondo núcleos e comissões, organizando seminários, congressos, palestras, debates, rodas de conversa, encontros culturais dentre outros mecanismos que propiciaram um avanço significativo sobre a temática das relações raciais, especialmente no campo do direito a igualdade de oportunidade no ensino superior (GONZAGA, 2017).

Ao dialogarmos com os TAE, se eles conhecem o mecanismo que deve ser utilizado para denúncias de racismo na Ufes, todos acreditam que deve ser pela Ouvidoria da Ufes, mas alegaram que nunca observaram uma campanha ou mesmo um informativo para detalhar e, até mesmo orientar os servidores nesse sentido. Nélio (TAE, NEGRO) acreditava que a ausência de alguma campanha instrutiva com esse viés, está relacionada a negação do racismo por parte da própria gestão da Ufes:

Eu nunca vi a Ufes divulgando e nem incentivando os servidores a denunciarem situações de racismo e preconceito. Eu acho que isso não é uma coisa que a Ufes se preocupa. Ela **não tem uma preocupação em termos de racismo institucional, pra falar a verdade a Ufes pensa que isso não existe** (grifos nossos).

A respeito da atuação institucional em caso de discriminação racial entre os servidores dentro da universidade, Antônia disse que a orientação era que seja feito um registro da situação através da Ouvidoria da Ufes¹⁴, pois todas as demandas de denúncias, ou mesmo sugestões, devem passar por essa via de comunicação.

O sistema de registro de denúncia utilizado pela Ouvidoria da Ufes é o Fala.BR, que é uma Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação. O referido sistema foi criado pela Controladoria Geral da União (CGU) e permite que os cidadãos possam solicitar pedidos de informações públicas e manifestações de ouvidoria, em consonância com a Lei de Acesso à Informação e o Código de Defesa dos Usuários de Serviços Públicos (UFES, 2020I).

Segundo Antônia, esse sistema funciona muito bem e os servidores já se habituaram a utilizá-lo, não só para denúncias, mas também para outras demandas, inclusive sugestões e reclamações. Os dois diretores disseram que não se recordam de denúncias de racismo entre os servidores, entre alunos eles têm conhecimento, mas nesse caso, não são encaminhadas para a PROGEP.

Segundo Almeida (2018), a pressão dos movimentos sociais negros e anticolonialistas aliada às transformações sociais e econômicas, proporcionaram mudanças significativas em relação às questões raciais, como a celebração, em 1948 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seguida a Convenção n.º 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aborda questões relativas à discriminação no trabalho e, em 1965, a Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.

No Brasil, em 1951, foi promulgada a Lei n.º 1.390, conhecida como Lei Afonso Arinos, que tornou a contravenção penal a prática de discriminação racial. Outro avanço se deu com a Constituição Federal de 1988, onde abordou o racismo de

¹⁴ “A Ouvidoria da Ufes é um órgão de assessoramento da Reitoria e tem por finalidade contribuir para o desenvolvimento institucional, oferecendo à comunidade universitária e à sociedade em geral um canal de comunicação com os órgãos superiores da Instituição, recomendando e intermediando ações corretivas ou de aproveitamento de sugestões viáveis e pertinentes” (UFES, 2020I).

forma mais criteriosa, caracterizando sua prática, como crime, sujeito a pena de prisão inafiançável e imprescritível (ALMEIDA, 2018).

Temos ainda a Lei nº 9.459 de 1997, que “altera os arts. 1º e 20 da Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940” (BRASIL, 1997).

Nesse sentido, considerando o aparato legal que condena criminalmente a prática de racismo na sociedade brasileira, as instituições públicas, como a Ufes, devem possuir e dar ampla divulgação aos canais para denúncia de racismo adotados por elas, além de incentivar a denúncia de qualquer forma de discriminação racial.

Ao falarmos sobre racismo institucional, perguntamos aos gestores o que eles entendiam a respeito disso, e como eles o descreviam, Antônia (GESTORA, BRANCA) disse não ter ouvido muito sobre essa terminologia e que “acredita que seja a prática de racismo dentro de uma instituição”. Fabrício (GESTOR, NEGRO), admitiu ser um termo ainda pouco discutido e acrescentou:

Entendo que é quando nós temos um tratamento diferenciado basicamente pela questão da raça e que seja por ações institucionais ou de seus representantes institucionais. Muitas vezes nós temos dificuldade de identificar isso, porque na maioria das vezes **está ocultado num procedimento que já existe, num comportamento que já existe**, é uma questão que precisa ter uma evolução no entendimento. **É preciso compreender e ter maior clareza em relação ao racismo institucional** (grifos nossos).

Os gestores admitiram que precisam ter mais clareza e compreensão em relação ao racismo institucional. Fabrício, inclusive, acredita que na Ufes, ele pode estar ocultado nos procedimentos institucionais e no comportamento dos indivíduos. Jaccoud e Beghin (2002, p. 136-137) traz considerações mostrando que:

De fato, nem todos os mecanismos discriminatórios que operam em uma sociedade são atos manifestos, explícitos ou declarados. [...] o racismo institucional atua no nível das instituições sociais, dissimulado por meio de procedimentos corriqueiros, e “aparentemente protegidos pelo Direito” (GOMES, 2000). Dizendo respeito às formas como as instituições funcionam, seguindo os procedimentos burocráticos e apoiados em valores sociais legitimados pela sociedade, o racismo institucional contribui para a naturalização e reprodução da hierarquia racial (GUIMARÃES, 2005), influenciando o cotidiano das instituições e organizações e promovendo a operação diferenciada de serviços, benefícios e oportunidades aos distintos grupos raciais.

Quando indagamos os TAE sobre racismo institucional, Raquel (TAE, NEGRA) disse conhecer pouco a respeito, e que não sabia descrevê-lo exatamente. Já Elias (TAE, NEGRO), afirmou com propriedade:

Eu acho que é o que eu vivi no meu trabalho anterior, colocar o servidor num setor insalubre sem escutar suas opiniões. **Não ter a mesma oportunidade de fala.** Não acolher um servidor devidamente, ou melhor, de forma desigual em detrimento de outros. Deixar ele de lado. Não ter uma igualdade de tratamento. **Quando você trata uma pessoa de forma inferior dentro da instituição, especialmente o negro.** Mas existe isso também em relação a outras pessoas, como homofobia, classe social, etc (grifos nossos).

Nélio (TAE, NEGRO), afirmou:

Seria o racismo da instituição em relação às pessoas internas, mas também em relação às pessoas externas. **O racismo institucional é uma forma de preconceito das pessoas que representam a instituição.** E, a **gestão** deve ser responsabilizada por isso, ela **deve ter uma política interna contra o racismo institucional.** É claro que está relacionado à pessoa, mas a partir do momento que ele ocorre dentro da instituição, ele ganha força e se propaga entre os servidores, por isso a gestão deve ser responsável formalmente por isso. Em todos os órgãos você encontra o racismo institucional. O racismo persiste e ainda vai persistir por um bom tempo. A gestão tem pouco conhecimento disso. Mas ela também não se interessa em mudar esta realidade. Eu mesmo um dia fui fazer um trabalho para uma determinada professora e ela exigiu que eu fizesse um trabalho braçal que não é da minha obrigação. Ela queria que eu parasse tudo para atendê-la. Queria que eu arrumasse a sala pra ela. Coisas que não são minhas atribuições. Isso aconteceu pelo fato de ser um técnico administrativo e mais ainda pelo fato de eu ser negro. A gente aqui sofre duplo preconceito (grifos nossos).

Vimos que a compreensão dos TAE em relação ao racismo institucional está diretamente ligada às suas vivências. Nélio inclusive afirmou “eu acho que é o que eu vivi no meu trabalho anterior”. Cabe ressaltar, que essas situações relatadas pelos TAE, ocorreram no desempenho de suas funções públicas, o que ratifica a presença do racismo institucional nesses espaços.

Procuramos levantar se os TAE têm conhecimento das ações que o *Campus* de Alegre desenvolve sobre a temática das relações raciais. Nélio (TAE, NEGRO), disse – “só conheço as que são promovidas pela professora dessa área, fora isso não observei e não fiquei sabendo de nenhum evento promovido pela gestão ou por outros professores”. Elias (TAE, NEGRO) afirmou: “Eu não sei, às vezes eu vejo um cartaz ali, outro cartaz aqui. Eu não me lembro de algum forte que tenha acontecido. Já vi um na praça da cidade uma vez, mas não deu para eu ir. Eu realmente não participo muito”. Raquel (TAE, NEGRA), relatou:

Não conheço nenhuma. Existem algumas ligadas à área acadêmica. Não são muitas e geralmente abrange só quem já tem certo envolvimento com a temática. **A abordagem na verdade deveria mudar**, pois sempre tem o

discurso de que essas ações são para os negros, e na verdade essas ações são voltadas para as relações, por isso, elas **devem ter o envolvimento de todos**. Deveria ser um movimento de desconstrução, pois as pessoas acham que pelo fato delas não serem racistas elas não precisam participar dessas ações. Não precisa de um entendimento melhor sobre isso. **O movimento negro é para todos. Precisamos melhorar essa abordagem.** É preciso participar, pois a sociedade é racista, se você não é - ótimo! Mas a sociedade é, precisamos que você contribua de alguma forma para mudar esta realidade. E pode ser que em algum momento você é racista, de repente você não sabe onde e nem como. **Nós estamos numa sociedade racista e ponto! Você quer mudar esta realidade, então junte-se a nós.** Abordar a cultura afrodescendente é ótimo, mas **ajudar as pessoas a se reconhecerem racistas é muito importante. Não é conhecer o outro lado, estamos todos do mesmo lado** (grifos nossos).

Nesse sentido, procuramos levantar com os TAE, quais ações a Ufes poderia empreender, para que, tanto a gestão como os servidores, possam compreender melhor a dinâmica do racismo institucional. Nélio acredita que o primeiro passo deve ser criar uma cartilha, um site, onde traz explicações do que é racismo institucional. Incentivar a denuncia e oferecer cursos com a temática das relações étnico-raciais. “A Ufes precisa conscientizar para depois cobrar” (NÉLIO, TAE, NEGRO).

Elias (TAE, NEGRO) sugere que a Ufes realize uma formação com a temática das relações raciais para todos os servidores, e que ela se repita na medida que ingressam novos servidores, podendo, inclusive, ser oferecida na modalidade *online*. Raquel acredita na formação, mas destaca: “não basta fazer uma coisa específica para negros, não é para separar, é para unir. As capacitações devem ocorrer de maneira integrada, com negros e brancos” (RAQUEL, NEGRA, TAE).

Todos os TAE consideram a formação o principal mecanismo para ajudar a eliminar atitudes preconceituosas e a cultura racista que permeia as relações de trabalho, propiciando uma relação mais saudável, ética, respeitosa e democrática entre os servidores da Ufes.

Verônica (MSN, NEGRA), respondeu seguramente, as ações que ela acredita eficazes no combate ao racismo:

Uma das **formas de enfrentar o racismo é com formação**, a outra é com **denúncia**, e a outra é com **pesquisa que mostra o quanto ele está arraigado e o quanto é difícil tirar ele desses espaços, como a universidade**. Tem que ser um conjunto de coisas, é preciso ter um núcleo coordenado pela universidade que discuta isso com toda a comunidade acadêmica. E deve ser contínuo, tem que ter um calendário da universidade, proposto inclusive, pela gestão. Esse é um ponto que precisamos superar, pois as ações ainda são muito restritas a determinados departamentos. Há pouco envolvimento. **O envolvimento deve partir de quem já está convencido**, quem sabe o que precisa fazer, começa por esses, e **esses devem convencer os outros** (grifos nossos).

Como afirma Verônica, eliminar o racismo na universidade, especialmente na Ufes, não é uma tarefa fácil. Os gestores da universidade precisam reconhecer que o racismo permeia no seio das relações. Assim, para inserir mecanismos de combate ao racismo na Ufes, como afirma Barros (2006, p. 48), é preciso que o racismo seja

(...) entendido em termos de suas consequências, não como uma questão de intenção ou crenças. Nesse sentido, apoiar-se na falta de intencionalidade de uma prática racista como justificativa para desqualificá-la como tal não é mais pertinente, pois o racismo deve ser considerado em virtude das consequências negativas da ação. Assim, mesmo que os atores de uma instituição não sejam racistas ou que não tenham intenções de cometer práticas racistas, a consequência das ações é o que contará na caracterização.

Nesse sentido, espera-se que a Ufes reconheça, como apontado pelos TAE, as consequências negativas, da ausência de ações pontuais e contínuas que dialogam sobre a temática racial com os servidores. Implementar mecanismos para enfrentamento do racismo e para um melhor entendimento acerca das políticas afirmativas de recorte racial na Ufes, se mostraram urgentes, desafiadoras e imprescindíveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apontado no início deste trabalho, o **objetivo** geral desta pesquisa consistiu em analisar o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes - *Campus* de Alegre, referente ao provimento de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE), na tentativa de que esse processo oportunizasse reflexões, debates e trocas de experiências acerca do racismo institucional e, sobretudo, possibilitasse a proposta de um produto técnico de combate ao racismo, elevando essa discussão em nível de gestão.

Contudo, antes de apresentarmos o que foi possível alcançar, considerando os objetivos propostos para esta pesquisa, é importante relatar quão complexo, desafiador, mas, sobretudo, necessário, se mostrou dedicar-se ao estudo das relações raciais no Brasil.

Todo o processo percorrido para construção deste trabalho foi fundamental para compreender que vivemos em um país que não basta não ser racista – é preciso ser antirracista, pois, como apontado neste estudo, o racismo também se manifesta por meio de um conjunto de hábitos e falas que reproduzimos, mesmo que de forma inconsciente e que são capazes de promoverem direta ou indiretamente o preconceito e a segregação racial. Se não nos empenharmos contra o racismo, estaremos promovendo a sua manutenção.

Para subsidiar a análise do objetivo principal da pesquisa, o primeiro objetivo específico consistiu em investigar se a Lei n.º 12.990/2014 contribuiu para a diversidade racial na composição do quadro dos TAE da Ufes - *Campus* de Alegre. Verificamos, que, desde que a Lei n.º 12.990/2014 foi aprovada até o ano de 2019, a Ufes realizou 6 (seis) concursos públicos para provimento de cargos da carreira de TAE. Nesse período, foram admitidos na Ufes 450 (quatrocentos e cinquenta) TAE, desse total, 72 ingressaram por meio da Lei n.º 12.990/2014, sendo 3 para o *Campus* de Alegre. Nesse sentido, embora em número pouco expressivo, podemos afirmar que a referida política afirmativa contribuiu para a diversidade racial na Ufes.

A respeito disso, há de se considerar que, mesmo que a Lei n.º 12.990/2014 contribua de maneira exígua se comparada à grandeza da problemática da desigualdade racial no Brasil, ela deve ser entendida como um instrumento legítimo

e necessário para democratização racial, especialmente no serviço público federal, onde a sub-representação da população negra é tão evidente.

Outro objetivo foi identificar em qual espaço institucional os TAE oriundos da política de cotas raciais estavam inseridos/localizados, dessa forma, é importante afirmar que todos os TAE ocupavam o cargo de Assistente em Administração, estavam lotados em setores administrativos, desenvolviam atividades relacionadas à área operacional e/ou tática da administração e não estavam dispostos a condições precárias de trabalho. Assim, não foi possível observar se há discriminação/preconceito quanto a lotação dos TAE entrevistados.

Buscou-se ainda conhecer a concepção dos TAE, dos gestores da PROGEP e do movimento negro quanto às políticas afirmativas, especialmente de recorte racial. O entendimento dos diferentes sujeitos acerca das políticas afirmativas se mostrou condizente ao propósito para o qual elas foram criadas, demonstrando que todos tinham uma concepção adequada em relação ao tema. Dentre os conceitos trazidos pelos sujeitos, destacamos: diversidade étnica nas universidades e no serviço público federal; empoderamento e fortalecimento de grupos historicamente discriminados; redução/eliminação da desigualdade; melhoria da condição/qualidade de vida dos sujeitos da política; equalização das oportunidades; princípio da igualdade material; tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade.

Ao investigarmos se a Lei n.º 12.990/2014 promoveu a inserção do debate do racismo institucional no espaço da universidade, foi evidenciado que desde que a referida lei foi expedida, a Ufes se preocupou em cumpri-la em sua integralidade e buscou mecanismos para efetivação dessa política, que inicialmente se mostrou frágil em alguns aspectos. No entanto, esperava-se, como toda a política afirmativa de recorte racial, que sua implementação transpassasse a sua materialização, especialmente no acolhimento ao público da referida política e na promoção de diálogos com a temática das relações raciais entre os servidores.

Observamos que a aplicação da Lei n.º 12.990/2014, não foi utilizada pela UFES como uma oportunidade de debate ao entendimento dessa lei, bem como para uma melhor compreensão acerca da dinâmica do racismo institucional. Nesse sentido, podemos constatar que os diálogos que houveram se deram de forma informal.

Ao analisarmos como se constituíam as relações raciais no ambiente de trabalho dos TAE que ingressaram pela política afirmativa de recorte racial, eles consideram que as relações raciais na Ufes, de modo geral, são respeitadas. No entanto, em situações pontuais, relatadas por todos eles, foi evidenciada a falta de conhecimento, por parte de alguns colegas de trabalho, da temática das relações raciais no contexto brasileiro, enfatizadas, principalmente, por falas discriminatórias/racistas que reafirmam a necessidade de a gestão propiciar mecanismos para ajudar a compreender a dinâmica do racismo no espaço da universidade bem como da importância das políticas de recorte racial para ingresso no serviço público.

Considerando a relevância social da pesquisa, espera-se que ela possa auxiliar na compreensão de como ocorre o racismo institucional e de como os TAE negros ainda precisam enfrentar tantos obstáculos no exercício pleno de sua cidadania.

Nesse sentido, como um instrumento que possa ajudar os servidores da Ufes a compreenderem melhor as relações raciais e a se tornarem cidadãos antirracistas, o **Produto Técnico/Tecnológico (PTT)** resultante dessa pesquisa, consistiu em uma proposta de um curso de formação profissional, intitulado “Relações raciais no espaço da universidade”

A proposta é que o curso seja oferecido pela PROGEP, de forma *online*, **aplicado** a todos os servidores da Ufes, de modo a contribuir para que a universidade possa desenvolver mecanismos institucionais de reflexão e de combate ao racismo, servindo, inclusive, de orientação e estímulo para que a Ufes invista em novas pesquisas e projetos que discutam sobre a temática das relações raciais. Sugere-se ainda, que ele possa compor o conteúdo programático do Seminário de Integração, sendo um tema oferecido na modalidade *online*.

A pesquisa e o PTT foram desenvolvidos e tem **aderência** com a linha de pesquisa 1 – (Política, Planejamento e Governança pública), projeto estruturante 1 – (Governo, Políticas Públicas e Planejamento).

Acredita-se que os dados levantados, inclusive as **contribuições** de natureza qualitativa que foi em busca dos significados e sentidos pelos sujeitos, que dialoga com um contexto mais amplo da sociedade brasileira, poderão servir de bases para **pesquisas futuras** resultando em novas possibilidades de análises.

No que se refere a **metodologia** empregada na pesquisa, podemos afirmar que ela poderá ser utilizada em pesquisas futuras, por pesquisadores que desejam analisar a Lei n.º 12.990/2014 nos diversos órgãos do poder público federal, permitindo, inclusive, realizar parâmetros comparativos.

A pesquisa vai agregar de forma **inovadora** tendo em vista a carência de pesquisas, especialmente na área da gestão pública que abordam as políticas de recorte racial de acesso ao serviço público, e poderá ser **replicada** em qualquer órgão federal, uma vez que foi desenvolvida com base em leis de aplicação na esfera federal.

É necessário abordar, que as universidades, principalmente públicas, são ambientes geradores de conhecimento, debate e reflexão, nesse sentido, **impactam** diretamente na sociedade brasileira, pois se apresentam como importantes e essenciais meios de contribuição para desconstrução do racismo. Por isso, é preciso que as universidades tenham gestores comprometidos com a temática das relações raciais e convencidos de que o racismo é um problema que deve ser discutido e enfrentado não só na “sala de aula”, mas em todos os espaços da universidade, principalmente com ações de formação.

Tendo como base os discursos problematizados pelos sujeitos da pesquisa, constatamos que o racismo ocupa todos os espaços da sociedade brasileira, inclusive a Ufes, manifestando-se, principalmente, em sua forma institucional, que muitas das vezes é sutil, tornando sua identificação e sua eliminação, um processo difícil. Nesse sentido, a Ufes não pode ficar inerte a esta situação, tendo em vista que é dever da gestão pública, que dentre os múltiplos aspectos que aborda, está também a questão racial, implementar mecanismos/políticas internas que proporcionem o enfrentamento do racismo, bem como, um melhor entendimento acerca das políticas afirmativas de recorte racial.

Para finalizar, considerando todo o aprendizado que a pesquisa promoveu, especialmente ao evidenciar o racismo como mola propulsora das desigualdades raciais, comungo e reafirmo o desejo do meu filho no início desta pesquisa: “igualdade para brancos/as e negros/as”.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

AMAR, P. Táticas e termos da luta contra o racismo institucional nos setores de polícia e de segurança. *In*: RAMOS, S.; MUSUMECI, L. (org.). **Elemento suspeito: abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 229-281.

ANDION, C. Ação administrativa, racionalidade e gerência na nova esfera pública. *In*: PHILIPPI JR, A.; SAMPAIO, C. A. C.; FERNANDES, V. (org.). **Gestão de natureza pública e sustentabilidade**. 1ª ed. Barueri: Manole, 2012. v. 01, p. 33-56.

BARROS. G. da S. **Racismo institucional**: a cor da pele como principal fator de suspeição. 2006. 133 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2006.

BARROS. R. C. S. Bolsonaro: o racismo fora do armário. *In*: AZEVEDO, J. S. G.; POCHMANN, M. (org.). **Brasil: incertezas e submissão?** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2019. p. 421-439.

BERNARDINO. J. Ação afirmativa e a rediscussão do mito da democracia racial no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, v. 24, n. 2, p. 247-273, 2002.

BERSANI, H. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. **Revista Extraprensa**, v. 11, n. 2, p. 175-196, 2018.

BLUMER, H. Preconceito de raça como sentido de posição de grupo. **Plural**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, São Paulo, v. 20.1, p. 145-154, 2013.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese**: Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, v. 2, n. 1 (3), p. 68-80, jan./jul. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>. Acesso em: 26 out. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 9459, de 13 de maio de 1997**. Altera os arts. 1º e 20 da LEI N.º 7.716, de 05 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do DECRETO-LEI N.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Brasília, DF. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9459&ano=1997&ato=ea9c3ZU90MjpwTeb1>. Acesso em: 01 set. 2020.

_____. Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africanas**. Brasília, DF: Secad/MEC, 2004.

_____. **Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. **Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 19 nov. 2019.

_____. **Lei n.º 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. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 13 maio 2019.

_____. Portaria Conjunta n.º 11, de 26 de dezembro de 2016. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 248, p. 312, 27 dez. 2016a. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/24801300/do1-2016-12-27-portaria-conjunta-n-11-de-26-de-dezembro-de-2016-24801199. Acesso em: 12. Ago. 2020.

_____. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos - Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **SEPPIR – promovendo a igualdade racial para um Brasil sem racismo**. Brasília, 2016b. p. 70-73. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/igualdade-racial/seppir-promovendo-a-igualdade-racial-para-um-brasil-sem-racismo>. Acesso em: 04 out. 2020.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Direito Constitucional. Ação Direta de Constitucionalidade. **Acórdão**. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, [2017]. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 02 ago. 2020.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Igualdade étnico-racial e políticas de cotas e compensação** [recurso eletrônico]: jurisprudência do STF e bibliografia temática. Supremo Tribunal Federal. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2018.

Disponível em:

http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoTematica/anexo/igualdade_etnico_racial.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

CASHMORE, E. **Dicionário de Relações Étnicas e Raciais**. São Paulo: Selo Negro, 2000.

CASIMIRO. L. M. S. M. de. Por quem os sinos dobram em uma democracia republicana? O projeto constitucional de 1988 e a extinção de colegiados pelo decreto 9.759/ 2019. **Justificando - Mentas inquietas pensam direito**. 2019. Disponível em: <https://www.justificando.com/2019/04/30/decreto-de-bolsonaro-que-extingue-colegiados-e-inconstitucional-e-antidemocratico-diz-especialista/#contato>. Acesso em: 26 out. 2020.

CAVALCANTE. S. **Libertação dos escravos no Ceará completa 135 anos**. 23 mar. 2019. Disponível em: <https://www.cmfor.ce.gov.br/2019/03/23/libertacao-dos-escravos-no-ceara-completa-135-anos/>. Acesso em: 23 set. 2019.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

CONFERÊNCIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 1., 2018, Vitória. **Relatório final**. Vitória: UFES, 2018, 242 p. Tema: Políticas Afirmativas e Saberes das Diferenças: Avaliação da Trajetória de uma Década e Construção de uma Agenda Propositiva. Disponível em: <https://nuvem.ufes.br/index.php/s/bt95r7eBPKwQ7oj#pdfviewer>. Acesso em: 25 set. 2020.

COSTA, E. V. **Da monarquia à república: momentos decisivos**. 6. ed. São Paulo: Unesp, 1998.

COUTO, H.G. **Os diamantes Negros do Supremo**. 2013. Disponível em: <http://hgc.adv.br/os-diamantes-negros-do-supremo/>. Acesso em: 20 set. 2020.

CRISÓSTOMO. M. C. **Entrevista**. 20 out. 2010. Disponível em: <http://ibahia.globo.com/entrevistas/artigos/default.asp?modulo=60&codigo=192264>. Acesso em: 05 ago. 2019.

CRUZ. M. dos S. Uma abordagem sobre a história da educação dos negros. In: ROMÃO, Jeruse (Org.) **História da Educação do Negro e outras histórias**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. 2005.

CRUZ, L. F. F. M. **Ações afirmativas e o princípio da igualdade**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

CUNHA, L. do C. de O. **Racismo Institucional: desafios e perspectivas na implementação de políticas públicas antirracistas na Faetec**. 2017. 111 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica-RJ, 2017.

DENHARDT, R. B.; DENHARDT, J. V. **The New Public Service: Serving Rather than steering**. *Public Administration Review*. Washington: v.60, n. 6, p. 549-559, nov./dec. 2000.

DIAS, G. R. M.; TAVARES JUNIOR. P. R. F. (org.). **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. 267 p.

DOMINGUES. P. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, 2007, v. 12, n.º 23, p. 100-122.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: ENAP, 2015. Disponível em:
https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2396/1/Caderno_42_Servidores%20p%C3%BAblicos%20federais_novos%20olhares%20e%20perspectivas.pdf. Acesso em: 20 ago. 2015.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Servidores públicos federais: raça/cor – 2014**. Brasília: ENAP, 2014. Disponível em:
<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1700>. Acesso em: 20 ago. 2020.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2007.

FERREIRA, G. L. **Sub-representação legal: a Lei de Cotas nos concursos públicos**. 2016. 222 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FERREIRA, E. M. **Paisagem universitária e a representação social do negro na Universidade Federal de Viçosa: caminhos percorridos de 1980 a 2015**. 2017. 305 f. Dissertação (Mestrado em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 2017.

FILICE. R. C. G. **Raça e classe na gestão da educação básica brasileira**. 2010. 342 f. Tese (Doutorado em Educação), Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

FONTOURA. E. de O. Lei 10.639/2003: uma análise de sua relevância no contexto escolar. *In*: EDUCERE – XIII CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. FORMAÇÃO DE PROFESSORES; CONTEXTOS, SENTIDOS E PRÁTICAS. 2017, Curitiba-PR.

FORDE, G. H. A. **Vozes Negras na história da educação**: racismo, educação e movimento negro do Espírito Santo (1978-2002). Campos dos Goytacazes, RJ: Brasil Multicultural, 2018.

GARAEIS. V. H. **A história da escravidão negra no Brasil**. Geledés, São Paulo, 13 jul. 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/>. Acesso em: 20 nov. 2019.

GIL, A. C. **Estudo de caso**. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES. J. B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES. J. B. O debate constitucional sobre ações afirmativas. *In*: SANTOS, R. dos; LOBATO, F. (org.). **Ações afirmativas**: políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. P. 15-57.

GOMES, N. L. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil**: uma breve discussão. *In*: Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal n.º 10.63. Brasília: SECADI – MEC, 2005.

GOMES, N. L. A questão racial na escola: desafios colocados pela implementação da Lei 10.639/2003. *In*. MOREIRA, A. F.; CANDAU, V. M. (orgs.) **Multiculturalismo: diferenças culturais e práticas pedagógicas**. Petrópolis: Vozes, 2008.

GONZAGA. Y. M. **Gestão Universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas**: o caso da UFMG. 2017. Tese (Doutorado em Educação, Conhecimento e Inclusão Social). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, BH, 2017.

GUARNIERI. F. V. **Cotas universitárias**: perspectivas de estudantes em situação de vestibular. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, 2008.

GUIMARÃES. A. S. A. **Racismo e antirracismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 2009.

_____. **Preconceito racial: modos, temas e tempos.** Cortez Editora, 2017.

HALL, S. **Da Diáspora: identidades e mediações culturais.** Organização de Liv Sovick. Tradução de Adelaine La Guardia Resende... [et al]. 1ª Ed atualizada. Belo Horizonte: Editora IFMG, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010.** 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/censo2010>. Acesso em: 25 out. 2019.

_____. **População.** 2019a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em: 07 set. 2019.

_____. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **Estudos e pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.º 41, 2019b.

_____. Cidades. **Brasil/Espírito Santo/Alegre.** 2019c. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/es/alegre/panorama>. Acesso em: 07 set. 2019.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo técnico.** Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2013.

JACCOUD, L.de B; BEGHIN, N. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental.** Brasília: Ipea, 2002.

JURADO, M. T. F. **Racismo Estrutural.** 26 ago. 2019. [site] Brasil de Direitos. Disponível em: https://www.brasildedireitos.org.br/noticias/488-o-que-racismo-estrutural?utm_source=google&utm_medium=ads&utm_campaign=search&gclid=Cj0KCQjw7sz6BRDYARIsAPHzrNLLUv3cj64n7BKirO7IWG0_tqAm3M5q5PslskCEM8TXLpnQOPXdIaAqQoEALw_wcB. n. p. Acesso em: 26 out. 2020.

KI-ZERBO, J. Introdução geral. *In*: KI-ZERBO, J (Ed.). **Metodologia e pré-história da África.** 2. ed. rev. Brasília: Unesco, 2010.

LOPES, R. População negra aumenta no Espírito Santo. **A gazeta**, Vitória, 25 nov. 2017. Disponível em: <https://www.gazetaonline.com.br/noticias/cidades/2017/11/populacao-negra-aumenta-no-espírito-santo-1014108693.html>. Acesso em: 12. set. 2020.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **A pesquisa qualitativa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 2003.

MACEDO, R. S. **Etnopesquisa crítica, Etnopesquisa-formação.** Brasília: Liber Livro, 2010.

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 afrodescendants in brazilian companies. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 632–655, 2018.

MACIEL, R. O. **Ações afirmativas e universidade**: uma discussão do sistema de cotas da UFMA. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MARTINS, T. C. S. O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 111, jul./set., 2012.

MENEZES, P. L. de. A ação afirmativa no Direito norte-americano. São Paulo: **Revistas dos Tribunais**, 2001.

MIRANDA, T. M. de O. **Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.

MIRANDA, S. F. Políticas de identidade no contexto da discussão racial: a academia negra do Brasil. **Psicol. Soc.** [online]. 2017, vol.29, e 171201. Epub 18 dez. 2017. ISSN 0102-7182. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822017000100404. Acesso em: 25 out. 2019.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, n. 117, p. 197-217, 2002.

MOORE, C. **Racismo & Sociedade**: novas bases epistemológicas para entender o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007.

MOURA, C. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Editora Ática S.A, 1988.

MUNANGA, K. **Uma abordagem Conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: Cadernos PENESB. Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira. Niterói-RJ. N. 5, p. 15-23, 2003.

_____. Prefácio. In: WEDDERBURN, C. M. **Racismo e Sociedade**. Novas bases epistemológicas para enfrentar o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007.

_____. **O 20 de novembro e o negro no Brasil de hoje**. 2018. Disponível em: <https://jornalqgn.com.br/sociedade/o-20-de-novembro-e-o-negro-no-brasil-de-hoje-por-kabengele-munanga/>. Acesso em: 28 nov. 2019.

NASCIMENTO, E. L. Introdução às antigas civilizações africanas. In: NASCIMENTO, E. L. (org.). **Sankofa: matrizes africanas da Cultura Brasileira**. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1996.

NOGUEIRA, F. **Governo Temer como restauração colonialista**. Le Monde Diplomatique Brasil, Rio de Janeiro, p. 4-5, 2017.

NUNES, A. Mais de 70% dos infectados no ES são negros. **A gazeta**, Vitória, 21 jun. 2020. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/cotidiano/mais-de-70-dos-infectados-pelo-coronavirus-no-es-sao-negros-0620>. Acesso em: 22 jun. 2020.

OLIVEIRA, O. F.; COSTA, R. D. Observatório das políticas de democratização de acesso e permanência na Educação Superior da UFRRJ: reflexões preliminares. **Observatório de Políticas de Ação Afirmativa do Sudeste (OPAAS)**, 2015.

Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 23 jun. 2020.

PACE, Â. F. **Afro-brasileiros e racismo institucional: o papel do concurso na democratização de acesso aos cargos públicos**. 2012. 151 f. Dissertação (Mestrado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares) - Instituto de Educação/Instituto Multidisciplinar de Nova Iguaçu, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, RJ, 2012.

PAIXÃO, M. **500 anos de solidão: ensaio sobre as desigualdades raciais no Brasil**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2013, 337 p., il.; 23cm.

PINHEIRO, J. S. S. P. **Desempenho acadêmico e sistema de cotas: um estudo sobre o rendimento dos alunos cotistas e não cotistas da Universidade Federal do Espírito Santo**, 2014, 101 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Espírito Santo, 2014.

PIRES, P. de M. **Sistema de Cotas como instrumento de ação afirmativa**. Estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro. 2015, 101 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

PROGEP - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFES. **Concurso público para TAE's realizados na Ufes com reserva de vagas para PPP**.

[RELATÓRIO]. Destinatário: Nilceia Tavares Andrade. Vitória, 17 jun. 2020. E-mail pessoal. Disponível em: nilceiat@gmail.com. Acesso em: 17 jun. 2020a.

_____. **Dados relativos à cor/raça dos servidores da Ufes.** [RELATÓRIO]. Destinatário: Nilceia Tavares Andrade. Vitória, 24 mar. 2020. E-mail pessoal. Disponível em: nilceiat@gmail.com. Acesso em: 24 mar. 2020b.

PONTES, F. STF: maioria vota por limitar decreto que extingue conselhos federais. **Agência Brasil**, Brasília – Distrito Federal, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-06/stf-maioria-vota-por-limitar-decreto-que-extingue-conselhos-federais>. Acesso em: 26 out. 2020.

REIS, E. **O que é uma live? Saiba tudo sobre as transmissões ao vivo na Internet.** 24 mar. 2020. [site] Techtudo. [S.l.]. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2020/03/o-que-e-uma-live-saiba-tudo-sobre-as-transmissoes-ao-vivo-na-internet.ghtml>. Acesso em: 23 jun. 2020.

RODRIGUES, E. B. **Ações afirmativas e estado democrático de direito:** uma releitura a partir da jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos e da problemática trazida pelo livro “Casa-grande & Senzala” no Brasil. Belo Horizonte, 2008.

RODRIGUES, L. S. **Políticas públicas no combate à desigualdade racial:** uma análise da implementação da Lei n.º 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior. 2017. 121 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo, 2017.

SADDY, A; SANTANA, S. B. A questão da autodeclaração racial prestada por candidatos de concursos públicos. **Revista Jurídica da Presidência Brasília**, v. 18 n. 116, out. 2016/jan. 2017, p. 633-665.

SALES JÚNIOR, R. L. de. **Raça e justiça:** o mito da democracia racial e o racismo institucional no campo da justiça. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Ed. Massangana, 2009.

SANTOS, S. P. dos. **“Os ‘intrusos’ e os ‘outros’ no ensino superior”:** relações de raça e classe nas ações afirmativas da UFES. Curitiba: CRV, 2016.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo:** branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. Annablume, 2014.

SCHWARCZ, L. M. Do preto, do branco e do amarelo: sobre o mito nacional de um Brasil (bem) mestiçado. **Ciência e cultura**, v. 64, n. 1, p. 48-55, 2012.

SEYFERTH, G. **A invenção da raça e o poder discricionário dos estereótipos.** Anuário antropológico, v. 18, n. 1, p. 175-203, 1995.

SILVA T. D.; GOES, F. L. (org.). **Igualdade racial no Brasil:** reflexões no Ano Internacional dos Afrodescendentes. Brasília: Ipea, 2013. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_igualdade_racial_brasil01.pdf. Acesso em 12. Ago. 2019.

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. da. **Nota Técnica n.º 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-vagasnegros-concursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf. Acesso em: 22 out. 2019.

SILVA JUNIOR, H. Conceito e demarcação histórica. *In:* SILVA JUNIOR, H.; BENTO, M. A. da S.; SILVA, M. R. (org.). **Políticas públicas de promoção da igualdade racial.** São Paulo, SP: CEERT, 2010. p. 15-27.

SILVÉRIO, V. R. Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 219-246, nov. 2002.

SILVÉRIO, V. R.; ROCHA, M. C. RINCÓN, M. B. BARBOSA, M. S. **Síntese da coleção História Geral da África:** Pré-história ao século XVI. Editora Brasília: UNESCO, MEC, UFSCar, 2013. 744 p.

SOUZA, I. S.; MOTTA, F. P. de C. Discutindo sobre a diversidade étnica e cultural nas práticas pedagógicas. *In:* FONSECA, D. J. (org.). **Cadernos de Formação – Fundamentos Sociológicos e Antropológicos da Educação.** São Paulo: Programa Pedagogia Cidadã, PROGRAD, UNESP, 2003.

SOUZA, J. **Ralé Brasileira: quem é e como vive.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SOUZA, J. C. de. Marx contra Marx. *In:* I ENCONTRO DE PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO DA FFCH DA UFBA, 2010, Salvador. Encontro de São Lázaro. Salvador: Quarteto Editora.

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.330.** Brasília: STF, 2012. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3530112>. Acesso em: 07 set. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - STF. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41.** Brasília: STF, 2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em 07 ago. 2020.

_____. **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: 10 ago. 2020.

THEODORO, M. L. Exclusão ou inclusão precária? O negro na sociedade brasileira. **Inclusão Social**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 79-82, out. 2007/mar. 2008.

UFES - Universidade Federal do Espírito Santo. **A instituição**. 2019a. Disponível em: <http://www.alegre.ufes.br/instituicao>. Acesso em: 26 set. 2019.

_____. **Campus de Alegre**. 2019b. Disponível em: <http://www.alegre.ufes.br/instituicao>. Acesso em: 26 set. 2019.

_____. **Pró-Reitoria de Graduação**. 2020a. Disponível em: <http://prograd.ufes.br/pro-reitoria-de-graduacao>. Acesso em: 28 jul. 2020.

_____. **Sistema de Seleção Unificada (SISU)**. 2020b. Disponível em: <https://www.ufes.br/sistema-de-sele%C3%A7%C3%A3o-unificada-sisu>. Acesso em: 29 jul. 2020.

_____. **Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania**. 2020c. Disponível em: <https://proaeci.ufes.br/apresentacao>. Acesso em: 30 jul. 2020.

_____. **NEAB**. 2020d. Disponível em: <http://www.neab.ufes.br/neab>. Acesso em: 13 ago. 2020.

_____. **GEERE**. 2020e. Disponível em: <http://geere.alegre.ufes.br/objetivo>. Acesso em: 13. ago. 2020.

_____. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**. 2020f. Disponível em: <https://progep.ufes.br/estrutura>. Acesso em: 18 ago. 2020.

_____. **Concursos (Técnico-administrativo em Educação)**. 2020g. Disponível em: <http://progep.ufes.br/concursos/tecnico-administrativo-em-educacao>. Acesso em: 18 ago. 2020.

_____. **Tabela Orientadora da Ordem Convocatória das Nomeações**. 2020h. Disponível em: http://progep.ufes.br/sites/progep.ufes.br/files/field/anexo/tabela_orientadora_de_ordem_convocatoria_das_nomeacoes_edital_21_2019_ufes.pdf. Acesso em: 16 ago. 2020.

_____. **SASAS**. 2020i. Disponível em: <https://www.alegre.ufes.br/sasas>. Acesso em: 21 ago. 2020.

_____. **Plano de Desenvolvimento de Pessoas**. 2020j. Disponível em: <https://progep.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas>. Acesso em: 21 ago. 2020.

_____. **Seminário de Integração**. 2020k. Disponível em: <http://progep.ufes.br/conteudo/seminario-de-integracao-2019-vitoria-1o-momento>. Acesso em: 02 set. 2020.

_____. **Ouvidoria. (Apresentação)**. 2020l. Disponível em: <http://ouvidoria.ufes.br/apresenta%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 23 ago. 2020.

VILAS-BOAS, R. M. **Ações Afirmativas e o Princípio da Igualdade**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

VOSGERAU, D. S. R; ROMANOWSKI, J. P. Estudos de revisão: implicações conceituais e metodológicas. **Revista Diálogo Educacional**, v. 14, n. 474, p. 165-189, 2014.

VÍDEO AULA 1. Curso "**Desconstruindo o racismo na prática**: UNIAFRO/UFRGS", publicado na plataforma Lúmina. [S. l.: s. n.], 2018. 1 vídeo (14 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=OHXclzwMqfs>. Acesso em: 20 set. 2019.

WERNECK, J. et al. **Racismo institucional**: uma abordagem conceitual. Rio de Janeiro: Instituto Geledés, 2013.

ZANETTI, M. S. Pesquisa qualitativa no contexto da Educação no Brasil. **Educar em Revista**, 2017, 33.65: 149-166.

ANEXO

ANEXO A – TERMO DE ANUÊNCIA DO CCJE



MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL COM RECORTE RACIAL: UM OLHAR PARA OS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFES - CAMPUS DE ALEGRE		
2. Número de Participantes da Pesquisa: 8		
3. Área Temática:		
4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas		
PESQUISADOR RESPONSÁVEL		
5. Nome: NILCEIA TAVARES ANDRADE		
6. CPF: 092.649.547-08	7. Endereço (Rua, n.º): Maria Viana Emery Vale do Sol Casa GUACUI ESPIRITO SANTO 29560000	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 28999859804	10. Outro Telefone:
		11. Email: nilceiat@gmail.com
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p> <p>Data: ____ / ____ / ____</p> <p style="text-align: right;">Assinatura</p>		
INSTITUIÇÃO PROPONENTE		
12. Nome: COORDENACAO ADMINISTRATIVA DO SUL DO ESPIRITO SANTO - CASES - UFES	13. CNPJ: 31.724.933/0001-55	14. Unidade/Órgão:
15. Telefone: (28) 3552-8955	16. Outro Telefone:	
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p> <p>Responsável: <u>Rogério N. Falcões</u> CPF: <u>256 110 448-67.</u></p> <p>Cargo/Função: <u>Diretor do CCJE/UFES</u></p> <p>Data: <u>20 / 11 / 19</u></p> <p style="text-align: right;">Assinatura <u>Rogério N. Falcões</u> Diretor do CCJE/UFES Mat. SIAPE 1006784</p>		
PATROCINADOR PRINCIPAL		
Não se aplica.		

ANEXO B – TERMO DE ANUÊNCIA DO CCAE E DO CCENS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública

TERMO DE ANUÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Nós, Dirceu Pratisoli, Diretor do Centro de Ciências Agrárias e Engenharias (CCAЕ) e Neuza Maria Brunoro Costa, Diretora do Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde (CCENS), autorizamos a realização da pesquisa intitulada “Políticas afirmativas no serviço público federal com recorte racial: um olhar para os técnico-administrativos em educação da Ufes – *campus* de Alegre”, a ser realizada por Nilcéia Tavares Andrade, regularmente matriculada, sob o número 2018230138, no Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo. A pesquisadora poderá utilizar o espaço do *campus* de Alegre para a realização de entrevistas e análises de documentos. Estamos cientes, conforme nos informou a interessada, que a pesquisa tem como objetivo geral analisar o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes - *campus* de Alegre, referente ao provimento de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE). O estudo é de natureza qualitativa do tipo estudo de caso. Como instrumentos de coletas de dados, se propõe a consulta documental e a entrevista semiestruturada. Os participantes da pesquisa serão os Gestores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e os servidores técnico-administrativos da Ufes – *campus* de Alegre admitidos por meio da Lei n.º 12.990/2014. Os participantes serão convidados de forma individual e não serão identificados. Somente participarão da pesquisa, os indivíduos que tenham assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A coleta de dados será iniciada em novembro de 2019, sendo conduzida pela pesquisadora responsável, sob a orientação da Prof. Dra. Ariadne Marra de Souza e da Prof. Dra. Marileide Gonçalves França.

Alegre-ES, 07 de novembro de 2019.



DIRCEU PRATISSOLI

Diretor do CCAE

Portaria nº 1.110 – DOU, 18/05/2016



NEUZA MARIA BRUNORO COSTA

Diretora do CCENS

Portaria nº 1.108 – DOU, 18/05/2016

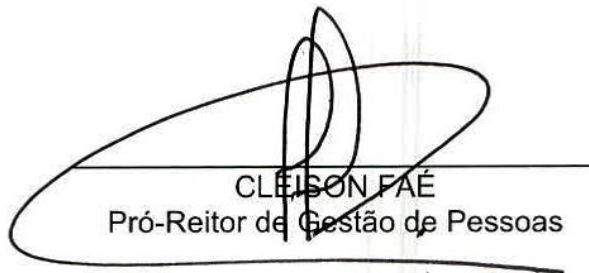
ANEXO C – TERMO DE ANUÊNCIA DA PROGEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública

TERMO DE ANUÊNCIA PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu, Cleison Faé, Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), autorizo a realização da pesquisa intitulada “Políticas afirmativas no serviço público federal com recorte racial: um olhar para os técnico-administrativos em educação da Ufes – *campus* de Alegre”, a ser realizada por Nilcéia Tavares Andrade, regularmente matriculada, sob o número 2018230138, no Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Ufes. A pesquisadora poderá utilizar o espaço da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para a realização de entrevistas e análises de documentos. Estamos cientes, conforme nos informou a interessada, que a pesquisa tem como objetivo geral analisar o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes - *campus* de Alegre, referente ao provimento de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE). O estudo é de natureza qualitativa do tipo estudo de caso. Como instrumentos de coletas de dados, se propõe a consulta documental e a entrevista semiestruturada. Os participantes da pesquisa serão os Gestores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e os servidores técnico-administrativos da Ufes – *campus* de Alegre admitidos por meio da Lei n.º 12.990/2014. Os participantes serão convidados de forma individual e não serão identificados. Somente participarão da pesquisa, os indivíduos que tenham assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A coleta de dados será iniciada em novembro de 2019, sendo conduzida pela pesquisadora responsável, sob a orientação da Prof. Dra. Ariadne Marra de Souza e da Prof. Dra. Marileide Gonçalves França.

Alegre-ES, 07 de novembro de 2019.



CLEISON FAÉ
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

ANEXO D – TERMO DE ENTREGA DO PRODUTO TÉCNICO



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



Vitória-ES, 31 de março de 2021.

À Pró-reitora de Gestão de Pessoas
Sra. Josiana Binda
Universidade Federal do Espírito Santo

Assunto: Entrega de produto técnico

Sr^a. Pró-reitora,

Tendo sido aprovada no processo seletivo para cursar o Mestrado Profissional em Gestão Pública, oferecido pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), após a obtenção do título de Mestre, encaminho o produto técnico/tecnológico, em sua versão final para depósito no repositório institucional, denominado – **Curso para Formação Profissional: Relações raciais no espaço da universidade**, resultante da minha pesquisa de conclusão de curso, desenvolvido sob a orientação da prof.^a Dr^a. Ariadne Souza Marra e coorientação da prof.^a Dr^a. Marleide Gonçalves França .

Atenciosamente,

Nilcéia Tavares Andrade
Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em
Gestão Pública- PPGGP- UFES

Ariadne Marra de Souza
Prof^a Dr^a Orientadora
Programa de Pós-Graduação em
Gestão Pública- PPGGP- UFES



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
NILCEIA TAVARES ANDRADE - SIAPE 1546787
Diretoria de Infraestrutura - Setorial Sul - DIS/SI
Em 31/03/2021 às 17:15

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/167228?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
ARIADNE MARRA DE SOUZA - SIAPE 1878991
Departamento de Geologia - DG/CCENS
Em 31/03/2021 às 17:30

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/167237?tipoArquivo=O>

ANEXO E – TERMO DE RECEBIMENTO DO PRODUTO TÉCNICO



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

**ATESTADO DE RECEBIMENTO DE PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO**

Atestamos para fins de comprovação que recebemos o produto técnico, dentro de padrões de qualidade, prazo e viabilidade, contidos no relatório técnico conclusivo, onde foi apresentada a proposta do curso de formação profissional intitulado: **Relações raciais no espaço da universidade**, que teve como origem os resultados da dissertação desenvolvida pela servidora **Nilcéia Tavares Andrade**, no Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), orientada pela Prof^a. Dr^a. Ariadne de Souza Marra e Coorientada pela Prof^a. Dra. Marleide Gonçalves França, no período de agosto/2018 a dezembro/2020. O resultado consiste em um curso de formação profissional, na modalidade *online*, para ser oferecido pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), como ferramenta de combate ao racismo no espaço da universidade. Os recursos necessários ao desenvolvimento da pesquisa foram parcialmente investidos por esta instituição, dado que foi desenvolvida por um servidor do nosso quadro de pessoal.

Vitória-ES, ____ de _____ de 2021.

Josiana Binda
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas
Universidade Federal do Espírito Santo - Ufes



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
JOSIANA BINDA - SIAPE 3583302
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP
Em 12/04/2021 às 16:39

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/171983?tipoArquivo=O>

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Sr.(a)

foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada Políticas afirmativas com recorte racial: um olhar para os técnico-administrativos em educação da Ufes *Campus* de Alegre, sob a responsabilidade de NILCEIA TAVARES ANDRADE.

JUSTIFICATIVA

A pesquisa busca compreender o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes *Campus* de Alegre, na tentativa de identificar as fragilidades no processo e propor melhorias na implementação dessa política. Ressalta-se ainda a relevância social da pesquisa, tendo em vista sua contribuição para uma melhor compreensão acerca da dinâmica do racismo institucional e de como as políticas afirmativas de recorte racial exercem importante papel para seu combate (PACE, 2012; RODRIGUES, 2017). A pesquisa justifica-se ainda pela carência de pesquisas da área de gestão pública que abordam esta temática.

OBJETIVO(S) DA PESQUISA

A pesquisa em tela tem como objetivo geral analisar o processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes *Campus* de Alegre, referente ao provimento de cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE).

PROCEDIMENTOS

Para esse estudo, o (a) Sr. (a) responderá, em forma de uma entrevista semiestruturada, perguntas que versam sobre as políticas afirmativas de recorte racial adotadas pela Ufes, especialmente a Lei n.º 12.990/2014 e ainda sobre os mecanismos de combate ao racismo dentro da instituição. A entrevista será gravada em formato de áudio, transcrita e armazenada em arquivos digitais codificados. O seu conteúdo será utilizado para fins especificamente acadêmicos.

DURAÇÃO E LOCAL DOS PROCEDIMENTOS

As entrevistas serão agendadas de acordo com a disponibilidade do participante e serão realizadas na Ufes. Estima-se que o tempo de duração da entrevista será de uma hora.

RISCOS E DESCONFORTOS

As entrevistas podem estimular sentimentos, assim, pode ocorrer desconforto/constrangimento. O participante também estará exposto à fadiga devido ao elevado número de perguntas e também poderá se sentir exposto, tendo em vista a complexidade das perguntas. Nesse caso, o pesquisador agirá com prudência e tomará todo o cuidado para que o entrevistado fique a vontade para responder, ou não, alguma pergunta específica, ou até mesmo, se retirar do processo, caso essa seja a vontade do entrevistado. O pesquisador se compromete com o sigilo e confidencialidade de todas as informações obtidas na entrevista.

BENEFÍCIOS

Dentre vários benefícios que a pesquisa pode trazer, destacamos o benefício social que ela propiciará, tendo em vista os diálogos, reflexões e até mesmo uma melhor compreensão de como ocorre o racismo no espaço institucional e, principalmente de como podemos combatê-lo. Além disso, ao final da pesquisa, espera-se propor um produto técnico aplicável para que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Ufes possa implementar, de forma que a Ufes tenha mecanismos institucionais de diálogo/enfrentamento ao racismo.

ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA

Caso o (a) Sr. (a) necessite de algum acompanhamento ou assistência em decorrência de sua participação na pesquisa, o(a) Sr.(a) receberá assistência, acompanhamento e orientação, conforme o caso. Para isso, o (a) Sr. (a) deverá se dirigir ao pesquisador responsável para tirar qualquer tipo de dúvida e obter informações a respeito deste trabalho e do assunto abordado.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA E/OU RETIRADA DE CONSENTIMENTO

O(A) Sr.(a) não é obrigado(a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o (a) Sr.(a) não mais será contatado(a) pelo pesquisador.

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

O pesquisador envolvido na pesquisa se compromete com o sigilo e confidencialidade referente à sua identidade durante todas as fases da pesquisa, inclusive após publicação.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO FINANCEIRO

O(a) Sr.(a) não terá nenhum ônus na pesquisa, no entanto, caso comprove alguma despesa, o (a) Sr. (a) poderá recorrer em alguma instância cabível o ressarcimento.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

É facultado ao participante da pesquisa, requerer em alguma instância cabível a garantia de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa ou para relatar algum problema, o (a) Sr.(a) pode contatar o(a) pesquisador(a) NILCEIA TAVARES ANDRADE nos telefones (28) 99985-9804 / (28) 3553-0556, ou no endereço Rua Angel Martinez Gonzalez, s/n.º, Bairro Quincas Machado, Guaçuí-ES. O (A) Sr.(a) também pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa do *Campus* de Alegre da Universidade Federal do Espírito Santo (CEP/Alegre/UFES) através do telefone (28) 3552-8771, e-mail cep.alegre.ufes@gmail.com ou correio: Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, Prédio Administrativo do *Campus* de Alegre, Alto Universitário, s/n, caixa

postal 16, Bairro Guararema, CEP 29.500-000, Alegre - ES, Brasil. O CEP/Alegre/UFES tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais. Seu horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira, das 8h às 11h.

Declaro que fui verbalmente 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(a) pesquisador(a) principal ou seu representante, rubricada em todas as páginas.

Alegre-ES, _____ de _____ de 2019.

Participante da pesquisa/Responsável legal

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa “Políticas afirmativas com recorte racial: um olhar para os técnico-administrativos em educação da Ufes *Campus Alegre*”, eu, NILCEIA TAVARES ANDRADE, declaro ter cumprido as exigências do item IV.3 da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Pesquisador

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA OS GESTORES

Dados pessoais

Nome:

Gênero:

Data de nascimento:

Formação:

Graduação/Instituição/Ano:

Pós *latu sensu*/Instituição/Ano:

Pós *stricto sensu*/Instituição/Ano:

Doutorado/Instituição/Ano:

Como se autodeclara:

Naturalidade:

Escolaridade e profissão do pai:

Escolaridade e profissão da mãe:

Dados profissionais

Data de ingresso na Ufes:

Cargo de ingresso:

Cargo atual:

Carga horária de trabalho:

Função que exerce:

Data de início na função:

Experiência profissional:

A) Concepções sobre as políticas afirmativas

O que você entende por políticas afirmativas?

Qual a sua compreensão a respeito da Lei n.º 12.990/2014? O que sabe sobre ela?

Como obteve essas informações?

B) Políticas Afirmativas na Ufes

Como ocorreu o processo de implementação das políticas afirmativas na Ufes? Você participou desse processo? Como?

Quais são as políticas afirmativas existentes na Ufes? Existem políticas afirmativas específicas para os TAE's?

C) Processo de discussão para a aprovação da política de reserva de vagas nos concursos públicos para os TAE's na Ufes

Como foi o processo de discussão para aprovação da política de reserva de vagas nos concursos públicos para os TAE's na Ufes?

Você participou desse processo? De que forma?

Esse processo ocorreu antes ou depois da aprovação da Lei nº. 12.990/2014?

Quando a Lei n.º 12.990/2014 foi implementada pela Ufes nos concursos para provimento de cargos da carreira de TAE?

Quantos concursos já foram realizados na Ufes com a reserva de vagas para TAE's?

Quantos servidores TAE's já foram admitidos pela Lei n.º 12.990/2014 na Ufes? E no *Campus* de Alegre especificamente?

Houve alguma discussão interna por parte da Ufes quanto a aprovação da Lei n.º 12.990/2014? Qual foi o posicionamento da Ufes sobre essa Lei?

D) Organização da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas após aprovação da Lei n.º 12.990/2014

Dentro da estrutura organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas há algum setor específico para acompanhar a implementação da Lei n.º 12.990/2014?

A implementação da Lei nº. 12.990/2014 produziu alguma alteração nos procedimentos administrativos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas?

No processo de implementação da Lei n.º. 12.990/2014 na Ufes, foi repassada alguma informação/orientação aos demais servidores? Caso afirmativo, como?

Como ocorre o processo para definir quantas e quais as vagas que serão reservadas para as cotas (cargo e quantidade)?

Como é a formação das bancas de heteroidentificação? Como se dá a sua composição? Como é a sua metodologia (autodeclaração, entrevista)?

Caso o candidato seja indeferido na banca de heteroidentificação quais são os procedimentos?

Como é o processo de suplência das vagas para cotistas e de ampla concorrência em função de vagas remanescentes (vagas não previstas em edital)?

Como é conduzido o processo para definir a lotação dos cotistas?

Existe alguma estratégia adotada pela universidade para garantir a socialização/acolhimento do cotista? Caso afirmativo, qual? Caso negativo, porque o motivo da inexistência?

Como é a atuação institucional em caso de denúncias de discriminação racial entre os servidores dentro da universidade?

Já houve alguma denúncia de racismo após a implementação da política de reserva de vagas?

E) A Lei 12.990/2014 e suas implicações na formação/atuação dos servidores

A adoção da política afirmativa (Lei n.º 12.990/2014) pela universidade promoveu alguma alteração na composição racial do quadro dos TAE's da Ufes? Quantos servidores negros TAE's a Ufes tem hoje?

A adoção da política afirmativa (Lei n.º 12.990/2014) pela universidade promoveu alguma alteração nos processos de formação dos TAE's da Ufes? Caso afirmativo, de que forma?

A adoção da política afirmativa (Lei n.º 12.990/2014) pela universidade promoveu alguma mudança nos processos organizacionais do trabalho dos TAE's da Ufes? Caso afirmativo, de que forma?

A adoção da política afirmativa (Lei n.º 12.990/2014) pela universidade trouxe mudanças nas relações raciais entre os servidores? Caso afirmativo, de que forma?

F) Visão da Pró-Reitoria de gestão de pessoas

Você sabe o que é racismo institucional? Como você o descreve?

Em sua opinião, a Lei n.º 12.990/2014 favoreceu a inserção do debate acerca do racismo no espaço da universidade?

Em sua opinião, quais ações que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas pode desenvolver para propiciar diálogos/reflexões acerca do racismo?

Você acredita que os TAE's cotistas podem desempenhar ações de combate ao racismo em conjunto com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas?

APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA OS TAE

Dados pessoais

Nome:

Gênero:

Data de nascimento:

Formação:

Graduação/Instituição/Ano:

Pós *latu sensu*/Instituição/Ano:

Pós *stricto sensu*/Instituição/Ano:

Doutorado/Instituição/Ano:

Como se autodeclara:

Naturalidade:

Escolaridade e profissão do pai:

Escolaridade e profissão da mãe:

Dados profissionais

Data de ingresso na Ufes:

Cargo de ingresso:

Cargo atual:

Carga horária de trabalho:

Exerce alguma função:

Data de início na função:

Experiência profissional:

A) Concepções sobre as políticas afirmativas

O que você entende por políticas afirmativas?

Qual a sua compreensão a respeito da Lei n.º 12.990/2014? O que sabe sobre ela?

Como obteve essas informações?

B) Percepção acerca da gestão da Ufes

Por que você optou pela vaga destinada a cota racial?

Como foi o processo: se autodeclarou, passou por comissão de verificação; etc.?

Por quem e como você foi recepcionado/acolhido na Ufes?

Como foi o processo de decisão/definição do local onde iria atuar? Essa escolha levou em consideração algum critério? Você considera que, o fato de ter sido admitido pelo sistema de reserva de vagas, com recorte racial, pode ter interferido na escolha da sua lotação por parte da Gestão?

Como você considera as relações da Gestão com os servidores técnicos administrativos? Você observa diferenças na forma de tratamento?

Você já sentiu alguma diferença de tratamento e oportunidades por parte da Gestão, por ser negro/a ou por ter entrado pelas políticas afirmativas de recorte racial?

Quais são as dificuldades no processo de implementação da Lei n.º 12.990/2014 na Ufes? Quais as possibilidades ou desafios?

Você conhece alguma ação de formação e debate desenvolvida pela gestão da Ufes para o enfrentamento do racismo ou vinculada a temática da educação das relações étnico-raciais?

C) Percepção acerca do ambiente de trabalho

Para você existe racismo na sociedade brasileira? Já sofreu algum tipo de racismo, preconceito ou discriminação por ser negro/a? Como você o enfrentou ou superou?

Já observou alguma situação/episódio de racismo na Ufes? Ou no seu lugar de trabalho? Como ele se manifesta? Quais foram os encaminhamentos da Gestão?

Você já sofreu preconceito/discriminação no seu local de trabalho ou na Ufes de modo geral?

Você já sentiu alguma diferença de tratamento e oportunidades por parte dos colegas de trabalho por ser negro/a ou por ter entrado pelas políticas afirmativas de recorte racial?

A Lei n.º 12.990/2014 propiciou diálogos acerca do racismo institucional no espaço da universidade? Com quem, quais são esses espaços?

Você observa negros/as ocupando lugares de destaque ou de gestão na Ufes *Campus* de Alegre? Qual sua opinião sobre isso?

Você conhece algum mecanismo na universidade para denúncias do racismo?

Você participa ou participou de algum movimento negro ou grupo de estudo ou evento na Ufes sobre a temática da educação das relações étnico-raciais?

D) Visão dos TAE admitidos pela Lei n.º 12.990/2014

Você já enfrentou algum tipo de questionamento/constrangimento pelo fato de você ter tido acesso ao serviço público federal através da lei de cotas raciais?

Você sabe o que é racismo institucional? Como você o descreve?

Em sua opinião, quais ações que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas pode desenvolver para propiciar diálogos/reflexões acerca do racismo?

Você acredita que pode desempenhar ações de combate ao racismo em conjunto com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas?

APÊNDICE D – ROTEIRO DA ENTREVISTA PARA O REPRESENTANTE DO
MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO ES

Dados pessoais

Nome:

Gênero:

Data de nascimento:

Formação:

Graduação/Instituição/Ano:

Pós *latu sensu*/Instituição/Ano:

Pós *stricto sensu*/Instituição/Ano:

Doutorado/Instituição/Ano:

Como se autodeclara:

Naturalidade:

Escolaridade e profissão do pai:

Escolaridade e profissão da mãe:

A) Concepções sobre as políticas afirmativa

O que você entende por políticas afirmativas?

Qual a sua compreensão a respeito da Lei n.º 12.990/2014? O que sabe sobre ela?

Como obteve essas informações?

**B) Mobilização dos Movimentos Sociais Negros em prol da implementação da
Lei n.º 12.990/2014**

Teve alguma mobilização/envolvimento do Movimento Social Negro do Espírito Santo para a aprovação da Lei n.º 12.990/2014?

Como foi esse processo?

Você participou dele? De que forma?

Depois da aprovação da Lei n.º 12.990/2014 o Movimento Social Negro continuou atuante? De que forma?

Existe dentro do Movimento Social Negro algum órgão/setor para acompanhar se os órgãos federais do estado estão cumprindo esta política afirmativa?

Como o Movimento Social Negro atua/atuou em caso descumprimento da Lei por parte de algum órgão?

C) Avaliação da Lei n.º 12.990/2014

Decorridos cerca de 6(seis) anos da aprovação dessa política afirmativa, qual sua avaliação sobre ela?

Você tem dados quantitativos de inclusão de servidores federais negros oriundos dessa política afirmativa no estado do Espírito Santo?

D) Visão do Movimento Social Negro

Você sabe o que é racismo institucional? Como você o descreve?

Em sua opinião, a Lei n.º 12.990/2014 favoreceu a inserção do debate acerca do racismo institucional?

Em sua opinião, quais ações que a Ufes pode desenvolver para propiciar diálogos/reflexões acerca do racismo?

E) Opinião Pessoal

Em sua opinião, que tipo de política afirmativa para negros produzem mais impacto: com recorte social, sociorracial ou racial? Por quê?

APÊNDICE E - CARACTERÍSTICAS RELEVANTES PARA CADASTRO DO PTT NA PLATAFORMA SUCUPIRA

1 – Qual a área do seu PTT?	
Administração pública	
2 – Qual o tipo da produção do seu PTT?	
Curso de formação profissional	
3 – Qual o subtipo do seu produto técnico?	
<p>Elaboração de material didático e estrutura de um curso para os técnico-administrativos da Ufes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atividade de capacitação criada, em diferentes níveis; - Atividade de capacitação organizada, em diferentes níveis. 	
4 – Natureza do produto técnico	
Documento técnico-científico delineando ações e metas para a realização de eventos envolvendo diversos setores da universidade e seu corpo acadêmico, com objetivos, metas e recursos necessários.	
5 – Duração do desenvolvimento do produto técnico	
12 meses	
6 – Número de páginas do texto do produto técnico	
24	
7 – Disponibilidade do documento (PTT).	
	Restrita
X	Irrestrita
8 – Instituição financiadora	
Cooperação: Mestranda e Ufes	

9 – Cidade do PPGGP	
Alegre – ES	
10 – País	
Brasil	
11 – Qual a forma de divulgação do seu PTT?	
X	Meio digital – disponibilização do texto em um repositório ou site de acesso público, via internet.
	Vários – disponibilização em uma combinação de, pelo menos, duas modalidades anteriores.
12 – Idioma no qual foi redigido o texto original para divulgação	
Português	
13 – Títulos do seu PTT em inglês	
Professional Course Training: Race Relations in the University Space	
14 – Números do DOI (se houver)	
Não aplicável	
15 – URL do DOI (se houver)	
Não aplicável	
16 – Subtipos – produtos técnico/tecnológicos	
Curso de curta duração	
17 – Finalidades do seu PTT	
Desenvolver uma educação antirracista para os servidores das universidades federais e colaborar para que eles possam conhecer de maneira adequada os conceitos de raça, racismo institucional, branquitude e políticas afirmativas de recorte racial.	
18 – Qual o nível de impacto do seu PTT?	

	Alto
X	Médio
	Baixo
19 – Qual o tipo de demanda do seu PTT?	
X	Espontânea (Identificou o problema e desenvolveu a pesquisa e o PTT)
	Por concorrência (Venceu a concorrência)
	Contratada (Solicitação da instituição, sendo ou não remunerado)
20 – Qual o impacto do objetivo do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)	
	Experimental
X	Solução de um problema previamente identificado
	Sem um foco de aplicação previamente definido
21 – Qual a área impactada pelo seu PTT?	
	Econômica
	Saúde
	Ensino
X	Social
	Cultural
	Ambiental
	Científica
	Aprendizagem
22 – Qual o tipo de impacto do seu PTT neste momento?	

X	Potencial (Quando ainda não foi implementado/ adotado pela instituição)
	Real (Quando já foi implementado/ adotado pela instituição)
23 – Descreva o tipo de impacto do seu PTT	
Média (cultural, social e econômico). Discute a temática do racismo institucional em nível de gestão; consolida a Lei n.º 12.990/2014; otimiza a operacionalidade dos concursos público; replicabilidade em qualquer universidade federal.	
24 – Seu PTT é passível de replicabilidade?	
X	SIM (Quando o O PTT apresenta características encontradas em outras instituições, podendo ser replicado e/ou a metodologia está descrita de forma clara, podendo ser utilizada facilmente por outro pesquisador).
	NÃO (Quando o PTT apresenta características tão específicas, que não permite ser realizado por outro pesquisador, em outra instituição e/ou a metodologia é complexa e sua descrição no texto não é suficiente para que outro pesquisador replique a pesquisa.
25 – Qual a abrangência territorial do seu PTT? Marque a maior abrangência de acordo com a possibilidade de utilização do seu PTT.	
	Local (Só pode ser aplicado/utilizado na instituição estudada e em outras na mesma localidade).
	Regional (Pode ser aplicado/utilizado em instituições semelhantes em nível regional dentro do estado).
X	Nacional (Pode ser aplicado/utilizado em qualquer instituição semelhante, em todo o território nacional)
	Internacional (Pode ser aplicado/utilizado por qualquer instituição semelhante em outros países).
26 – Qual o grau de complexidade do seu PTT?	
Complexidade é o grau de interação dos atores, relações e conhecimentos necessários à elaboração e ao desenvolvimento de produtos técnico-tecnológicos.	
	Alta (Quando o PTT contemplou a associação de diferentes novos conhecimentos e atores - laboratórios, empresas, etc.-para a solução de problemas)

X	Média (Quando o PTT contemplou a alteração/adaptação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores diferentes -laboratórios, empresas, etc.- para a solução de problemas)
	Baixa (Quando o PTT utilizou a combinação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores diferentes ou não).
27 – Qual o grau de inovação do seu PTT?	
Intensidade do conhecimento inédito na criação e desenvolvimento do produto.	
	Alto teor inovativo– Inovação radical, mudança de paradigma
	Médio teor inovativo – Inovação incremental, com a modificação de conhecimentos pré-estabelecidos
X	Baixo teor inovativo – Inovação adaptativa, com a utilização de conhecimento pré-existente.
	Sem inovação aparente – Quando o PTT é uma replicação de outro trabalho já existente, desenvolvido para instituições diferentes, usando a mesma metodologia, tecnologia, autores, etc.
28 – Qual o setor da sociedade beneficiado por seu PTT? Marque apenas uma opção	
	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
	Indústria da transformação
	Água, esgoto, atividade de gestão de resíduos e descontaminação
	Construção
	Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas
	Transporte, armazenagem e correio
	Alojamento e alimentação
	Informação e comunicação
	Atividades imobiliárias
	Atividades profissionais, científicas e técnicas

	Atividades administrativas e serviços complementares
X	Administração pública, Defesa e seguridade social
	Educação
	Saúde humana e serviços sociais
	Artes, cultura, esporte e recreação
	Outras atividades de serviços
	Serviços domésticos
	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais
	Indústrias extrativas
	Eletricidade e gás
29 – Há declaração de vínculo do seu PTT com o PDI da instituição na qual foi desenvolvido?	
X	SIM
	NÃO
<p>PE/UFES: Ensino 8 – Promover a formação continuada de docentes, servidores, técnicos e coord. de cursos; Projeto Estrat.1: formação continuada dos servidores;</p> <p>http://proplan.ufes.br/sites/proplan.ufes.br/files/field/anexo/pdi_-_2015-2019_1.88mb_.pdf.</p>	
30 – Houve fomento para o desenvolvimento do seu PTT?	
Se não houve financiamento, marcar Cooperação	
	Financiamento
X	Cooperação
	Não houve
31 – Há registro de propriedade intelectual do seu PTT?	
	SIM

X	NÃO
32 – Qual o estágio atual da tecnologia do seu PTT?	
	Piloto ou protótipo
X	Finalizado ou implantado (Ex : o PTT pode estar finalizado enquanto proposta, feito o diagnóstico de uma situação o PTT apresenta sugestões para a solução de problemas ou melhoria do contexto encontrado no início da pesquisa)
	Em teste
33– Há transferência de tecnologia ou conhecimento no seu PTT?	
X	SIM (quando foi apreendido total ou parcialmente por servidores da instituição onde foi desenvolvida a pesquisa da dissertação ou no caso de empresas privadas, ONGs, etc)
	NÃO
34 – URL do seu PTT	
http://repositorio.ufes.br/handle/10/879	
http://www.gestaopublica.ufes.br/pt-br/pos-graduacao/PGGP/disserta%C3%A7%C3%B5es-defendidas	
35 – Observação – utilize até 255 caracteres para descrever algo que destaca o seu PTT e que não foi contemplado nos itens anteriores.	
É necessário abordar, que as universidades públicas, são ambientes geradores de conhecimento, debate e reflexão, nesse sentido, se apresentam como importantes e essenciais meios de contribuição para desconstrução do racismo na sociedade brasileira.	
36– Seu PTT está alinhado com qual Linha de Pesquisa e projeto estruturante?	
Política, planejamento e governança pública (Linha 1)	
X	Linha 1 - Projeto Estruturante 1 – Governo, políticas públicas e planejamento
	Linha 1 - Projeto Estruturante 2 – Governo e gestão no setor público
Tecnologia, inovação e operações no setor público (Linha 2)	

	Linha 2 - Projeto Estruturante 3 – Ações e programas finalísticos de apoio/suporte ao governo
	Linha 2 - Projeto Estruturante 4 – Transformação e inovação organizacional