CEFET/RJ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS: REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO E MOBILIDADE SOCIAL A PARTIR DE TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS TRABALHADORAS DA CARREIRA DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO – TAE NA UFMG

Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo

Dissertação apresentada ao Programa/Curso de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em Relações Étnico-Raciais

Orientador: Mário Luiz de Souza

Rio de Janeiro
Fevereiro de 2022

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS: REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO E MOBILIDADE SOCIAL A PARTIR DE TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS TRABALHADORAS DA CARREIRA DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO – TAE NA UFMG

Dissertação apresentada ao Programa/Curso de Pós- Graduação em Relações Étinico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título/certificado em Mestra em Relações Étinico-Raciais

Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo

Banca Examinadora:

_____

Presidente, Professor Dr. Mário Luiz de Souza (CEFET/RJ)(orientador)

_____

Professora Dra. Yone Maria Gonzaga (FLACSO/BRASIL)

_____

Professor Dr. Rodrigo Ednilson de Jesus (UFMG)

_____

Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ)

Rio de Janeiro
Fevereiro de 2022

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

A584 Ângelo, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos
Política de ações afirmativas: reflexões sobre a inclusão e mobilidade social a partir de trajetórias de mulheres negras trabalhadoras da carreira de técnico administrativo em educação
– TAE na UFMG / Cristina Aparecida Pimenta dos SantosÂngelo.
— 2022.
280f. + anexo : il. color. , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de EducaçãoTecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2022.
Bibliografia : f. 257-280 Orientador: Mário Luiz de Souza

1. Mulheres negras – Brasil.. 2. Mulheres negras – Identidaderacial. 3. Brasil. [Lei n. 12.990, de 9 de junho 2014]. 4. Integraçãosocial. 5. Racismo. I. Souza, Mário Luiz de (Orient.). II. Título.

CDD 305.896081

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe, às minhas avós maternas Efigênia e Abigail, minha avó paterna Francisca, as minhas tias Cilda, Darcy, Ana, Vera e Márcia, a todas as mulheres negras servidoras públicas que diariamente desafiam o sistema e com a circulação de seus corpos nas diversas repartições públicas espalhadas pelo país.

Agradecimentos

Subestimam a nossa força, desacreditam dos nossos sonhos, negligenciam nossos direitos, ameaçam nossa existência, mas nós respondemos com nossa potência!
Ana Minuto.

"De sonhos a gente não desiste". É com esta forte afirmativa, dita pela minha mãe, uma senhora sem instrução acadêmica, mas muito firme em suas ideias e convicções, que eu início meus agradecimentos e construo uma paráfrase com a canção "Comigo" da Diva Elza Soares que partiu recentemente. A canção diz:

Levo minha mãe comigo
Embora já se tenha ido
Levo minha mãe comigo
Talvez por sermos tão parecidas

Levo minha mãe comigo
De um modo que não sei dizer
Levo minha mãe comigo
Pois deu-me seu próprio ser

A escrita desta dissertação foi perpassada por muitos desafios, medos, raiva, choros de desespero e de alegria. E em todos estes momentos a frase "De sonhos a gente não desiste" vinha na minha cabeça, como uma espécie de mantra. Este sonho não foi conquistado isoladamente, pelo contrário, foi construído a várias mãos. Por isso, quero agradecer a cada uma e a cada um.

Primeiramente, a Deus e a Nossa Senhora Aparecida, por terem guiado meu caminho, por terem me dado proteção, e por colocarem pessoas em meu percurso que vieram para somar nesta trajetória.

Àqueles que viraram ancestrais, a minha mãe Doralice - "Dora" – e o meu pai Pedro, - "Santos" - que, de alguma forma, sempre têm me acompanhado, mesmo que não estando na forma encarnada, mas se estivessem neste plano, com toda a certeza, estariam demonstrando a felicidade e orgulho com mais um passo dado pela filha. Sigo aqui na minha missão de proporcionar orgulho a vocês!

Aos meus avós paternos Francisca e Victal, que, de alguma forma, plantaram a semente responsável por gerar frutos que estão sendo colhidos hoje. E aos meus avós maternos Efigênia, Abigail e Ismael, sendo estes dois últimos os que tiveram grande responsabilidade no processo da minha formação enquanto pessoa.

Aos meus tios Paulo Henrique, Itamar, Amaury, Joel (in memorian) e Edson, que

sempre estiveram ao meu lado e apoiaram os meus sonhos. E as mulheres da minha vida, além da minha mãe, minhas tias, Vera, Márcia, Ana, Darcy e Cilda. Elas juntamente com minha avó Abigail, ajudaram no meu processo educativo e isso foi realizado com muito afeto e afinco. São mulheres guerreiras, firmes e, ao mesmo tempo afetuosas, que são minhas inspirações para a vida.

À psicóloga Maria Helena, que me incentivou a ter coragem para dar os primeiros passos em direção a este sonho e à psicóloga Josiane Teixeira, que segurou minha mão para encerrar este percurso. Elas me encorajaram a embarcar nesta jornada, mesmo quando o medo, a procrastinação, as dores, traumas e a autossabotagem falavam mais alto.

À Diretoria onde estou lotada, representada na pessoa do Professor João Henrique, que nos momentos de desconfiança e questionamento, apoiou o afastamento e licença capacitação para o desenvolvimento deste trabalho. E, sem dúvida, não poderia deixar de mencionar a minha companheira e amiga de trabalho, Cláudia Luciana Motta, que desde quando pisei pela primeira vez no Setor, acolheu, incentivou, aconselhou, apoiou, torceu, vibrou e participou da concretização deste sonho de me tornar mestra. Sem o apoio desta equipe entendo que o enfrentamento das barreiras e os obstáculos visíveis e invisíveis, que marcaram este percurso, seriam mais difíceis de serem superados.

À equipe do Programa Afirmação da Pós da FAE/UFMG, em especial minha tutora Elisângela Furtado e à turma de 2018, pelo incentivo, apoio e troca de conhecimento, que geraram o projeto de pesquisa que antecedeu, direcionou e “suleou” esta investigação.

Às novas amigas e aos novos amigos que conquistei no PPRER, turma 2019/3, e na Residência Maria Imaculada - não vou citar nomes para não correr o risco de esquecer ninguém - vocês foram importantes neste período em que residi no Rio de Janeiro para frequentar as aulas, pois desde quando cheguei, me senti acolhida por vocês. Além disso, agradeço as amigas e amigos – Ana, Cida, Dani, Evandro, Fabio, Gabi e Larissa, pois foram fundamentais para superar os momentos em que a escrita travava no auge da pandemia. As reuniões online, em que tínhamos a oportunidade de desabafar, compartilhar materiais e os encontros em plataformas virtuais, para incentivar o processo de escrita e leitura de textos, foram fundamentais e ajudaram a fazer com que este caminho tivesse vários momentos de leveza e prazer, em meio ao caos que marcou o mundo e principalmente, o contexto nacional.

Às minhas primas, aos meus primos e às minhas amigas da vida que me

incentivaram, torceram e acompanharam mais uma etapa vencida nesta minha trajetória.

À todas as sujeitas da pesquisa, que foram simpáticas, acessíveis e afetuosas. Elas arrumaram um tempinho em meio às jornadas diárias ou em período de férias e finais de semana, momentos de descanso, para contribuir com esta pesquisa, a partir da exposição e compartilhamento de saberes, de reflexões e de propostas de ações.

Ao meu orientador Professor Mário Luiz que aceitou e embarcou na proposta de pesquisa apresentada, por estar comigo nesta caminhada de investigação.

Aos professores Yone Gonzaga, Fátima Lima, Rodrigo Ednilson e Dyego Arruda, pela disponibilidade de me ajudar no processo de construção desta pesquisa.

Ao quilombo acadêmico chamado PPRER, que é composto por discentes, Técnicos Administrativos em Educação e os Professores, e coordenado pela Profa. Talita de Oliveira. As relações construídas e as discussões dentro e fora da sala de aula foram de fundamental importância para meu crescimento pessoal e acadêmico.

E, por último, mas não menos importante, agradeço e dedico esta dissertação ao Frederico, meu marido. Muito obrigada, meu preto, por embarcar em mais este sonho comigo, por meio de apoio, afeto, amor, cuidado, conselhos, suportes nos momentos de ansiedade e compreensão nas várias ocasiões em que tive que me ausentar fisicamente e mentalmente para me dedicar à pesquisa.

Enfim, só consegui chegar até aqui porque tive vocês para caminhar ao meu lado e de mãos dadas comigo. Por isso, muito obrigada por TUDO!

EPÍGRAFE

[...] a gente não pode deixar de pensar na situação de desigualdade e inferiorização em que o racismo mantém o trabalhador negro e, sobretudo, a trabalhadora negra desde maio de 1888.

Lélia Gonzáles, 2020, p. 219

RESUMO

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS: REFLEXÕES SOBRE A INCLUSÃO E MOBILIDADE SOCIAL A PARTIR DE TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS TRABALHADORAS DA CARREIRA DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO TAE NA UFMG

A presente pesquisa tem como pano de fundo a Lei 12.990/2014, que estabelece as cotas raciais no serviço público no âmbito federal. O estudo teve como objetivo a realização do monitoramento da Política de Ação Afirmativa a partir da trajetória das mulheres negras que ingressaram no serviço público, nos cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE), da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sem cotas e por cotas raciais. Para isso, foram apresentadas reflexões acerca das concepções de" ideologia" nas teorias de Eagleton e Gramsci. Ainda, foi incitada a discussão sobre "racismo" e "ideologia racista" sob as lentes de Fanon e Almeida. Com efeito, buscou-se demonstrar o quanto o racismo e a ideologia racista são funcionais ao capitalismo e, certamente, são eles um dos responsáveis por ditar o perfil do grupo que ocupa determinados postos de trabalho. Os mesmos interferem no delineamento de quem executa tarefas específicas, de quem tem acesso a seletas oportunidades e quem recebe certos valores salariais, e isso independe da natureza da instituição (privada ou pública). Essa situação se agrava com a intersecção de raça, gênero e classe, que expõe as mulheres negras – que carregam, no corpo, os marcadores sociais raça e gênero – em espaços vazios, onde pode imperar a invisibilidade e a contradição, marcada pela opressão fundamentada na raça e no gênero. No presente estudo, a inclusão e a mobilidade social foram apresentadas como indicadores da pesquisa. As mesmas foram analisadas a partir da percepção e vivência de mulheres negras ocupantes de cargos da carreira TAEs, sendo elas cotistas e não cotistas das classes E, D e C conforme descrito no plano de carreira. Os paradigmas epistemológicos que fundamentam a pesquisa foram baseados em três teorias: a teoria de Karl Marx sobre as relações de classe no capitalismo; as teorias de Pierre Bourdieu sobre os tipos de capital; e a teoria crítica da raça. A interseccionalidade e a escrevivência foram utilizadas como ferramentas conceituais e metodológicas, herdadas do pensamento de mulheres negras. O estudo se fundamentou em duas fases: a pesquisa bibliográfica e documental e a pesquisa de campo. Na pesquisa de campo, foram entrevistadas nove mulheres negras ocupantes de cargos da carreira TAEs. Segundo as percepções da maioria das entrevistadas, após a aplicação da Lei de Cotas no serviço público, pouca coisa mudou no que se refere às relações de poder no contexto da universidade. Isso se deve em função das relações permanecerem pautadas no "saber-fazer", conforme estabelecido por Gonzaga. Esta lógica associada às formas de opressão fundamentada na raça, gênero e classe enseja no engessamento da estrutura vertical hierárquica. Estas relações criam barreiras visíveis e invisíveis que certamente restringem a circulação de oportunidades, fato que promove a inserção destas trabalhadoras negras em desfavor da inclusão na instituição. Paralelamente, constatou-se que o ingresso no serviço público por intermédio das cotas possibilitou a mobilidade social ascendente das trabalhadoras, marcada pela aquisição dos vários tipos de capital descritos por Bourdieu.

Palavras-chave: Mulheres Negras; Lei 12.990/2014; Interseccionalidade; Mobilidade social; Inclusão

ABSTRACT

AFFIRMATIVE ACTION POLICY: REFLECTION ON THE INCLUSION AND SOCIAL MOBILITY FROM THE TRAJECTORY OF BLACK WOMEN WORKERS IN THE CAREER OF TECHNICAL ADMINISTRATIVE IN EDUCATION AT UFMG

This research is based on Law 12,990/2014, which establishes racial quotas in public service at the federal level. The study aimed to monitor the affirmative action policy based on the trajectory of black women who entered the public service in the career of Technical Administrative in Education (TAE) at the Federal University of Minas Gerais (UFMG), without quotas and with racial quotas. For this, reflections were presented on the conceptions of "ideology" in the theories of Eagleton and Gramsci. The discussion about "racism" and "racist ideology" from Fanon's and Almeida's points of view was also stimulated. In effect, we tried to demonstrate how racism and racist ideology are functional to capitalism and, certainly, they are responsible for dictating the "profile" of the group that occupies certain jobs. They interfere in the delineation of who performs specific tasks, who has access to select opportunities, and who receives certain salary amounts, and this is independent of the nature of the institution (private or public). This situation is aggravated by the intersection of race, gender, and class, which exposes black women—who carry in their bodies the social markers of race and gender—in empty spaces where invisibility and contradiction can reign, marked by oppression based on race and gender. In this study, social inclusion and social mobility were presented as indicators of the research. These were analysed based on the perception and experience of black women occupying positions in the TAEs' career, being them quota holders and non-quota holders from classes E, D, and C, as described in the career plan. The epistemological paradigms that underlie the research were based on three theories: Karl Marx's theory of class relations in capitalism; Pierre Bourdieu's theories about types of capital; and the critical theory of race. Intersectionality and the writing of lived experiences were used as conceptual and methodological tools, inherited from black women's thought. The study was based on two phases: bibliographic and documental research and field research. In the field research, nine black women holding TAEs career positions were interviewed. According to the interviewees' perceptions, after the application of the Quotas Act in the public service, little has changed regarding power relations in the university context. This is due to the fact that relations remain based on "know-how," as established by researcher Yone Gonzaga. This logic entails the plastering of a vertical hierarchical structure that perpetuate oppressions based on race, gender, and class. These relations create visible and invisible barriers that restrict the circulation of opportunities, a fact that promotes the insertion of these black workers to the detriment of inclusion in the institution. At the same time, it was found that entering the public service through quotas enabled the upward social mobility of these women workers, marked by the acquisition of various types of capital described by Bourdieu.

Keywords: Black Women; Law 12,990/2014; intersectionality; Social mobility; Inclusion

Lista de tabelas

Tabela 1 -	Listas das sujeitas da pesquisa, protagonistas do processo investigativo	30
Tabela 2 -	Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos em comissão por sexo e cor ou raça (2020)	151
Tabela 3 -	Alternância para Nomeação dos Cargos – Atendimento às Cotas de Pessoas com Deficiência e Negros	165
Tabela 4 -	Alternância para Nomeação dos Cargos – Atendimento às Cotas de Pessoas com Deficientes e Negros	169

Listas de abreviaturas e siglas

ANVISA - Agência de Nacional de Vigilância Sanitária
APNs - Agentes de Pastoral Negros
CECAN - Centro de Cultura e Arte Negra
Cedecom - Impressa Universitária e Centro de Comunicação
CEFETs - Centro Federal de Educação Tecnológica
CEPE - Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão
CNPIR - Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial
DAS - Direção e Assessoramento Superior ,
DEM - Partido Democratas
Diarq - Diretoria de Arquivos Institucionais
Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRCA - Departamento de Registro e Controle Acadêmico
DTI - Diretoria de Tecnologia e Informação
FAE _ Faculdade de Educação
FCP - Fundação Cultural Palmares
FCPE - Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE)
FIPIR- Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial
FNB - Frente Negra Brasileira
FURG - Universidade Federal do Rio Grande
ENAP - Escola Nacional de Administração Pública
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFE - Institutos Federais de Ensino
INSS- Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPCN - Instituto de Pesquisa das Culturas Negras
INCT - Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia
MUCDR- Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial
MNU - Movimento Negro Unificado
MNUCDR - Movimento Negro Unificado Contra Discriminação Racial
OAB - Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil
PCRI - Programa de Combate ao Racimos Institucional
PEA - População Economicamente Ativa

PLANAPIR - Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

PNAD-C - Pesquisa por Amostras de Domicílio Contínua

PNAD - Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar

PROUNI - Programa Universidade para Todos

PPRER- Programa de Pós Graduação em Relações Étnico-Raciais

REUNI - Reestruturação e Expansão das Universidades

SEPPIR - Secretária Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

SINAPIR - Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial

SUS - Sistema Único de Saúde

STF - Supremo Tribunal Federal ,

TAE - Técnico Administrativo em Educação

TEN - Teatro Experimental do Negro (TEN);

UCHC - União Cultural dos Homens de Cor

UERJ- Universidades Estaduais - Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UENF - Universidade Estadual do Norte Fluminense

UFBA Universidade Federal da Bahia

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

UFPel - Universidade Federal de Pelotas

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul .

UHC - União dos Homens de Cor

UnB- Universidade de Brasília

UNEB - Universidade do Estado da Bahia

USP - Universidade de São Paulo

TCR - Teoria Crítica da Raça

Listas de gráficos

Gráfico 1 –	Vínculo de trabalho no setor público por ente federativo	142
Gráfico 2 –	Vínculos civis do Executivo Federal em 2020, por cor e raça e ano de ingresso no serviço público	145
Gráfico 3 –	Trajetória dos vínculos civis ativos do Executivo Federal, por cor ou raça e natureza jurídica do órgão (1999-2020)	146
Gráfico 4 –	Percentual de vínculo em função DAS nível 6, por cor e raça no ano de 2020	152
Gráfico 5 –	Vínculo civil ativo do Executivo Federal, por cor e raça e carreira selecionada (2020)	154

SUMÁRIO

Introdução		**18**
1	**Ideologia, raça gênero e classe no Brasil: uma abordagem teórica**	**32**
1.1	Ideologia: uma abordagem teórica	32
1.2	Raça, racismo e ideologia racista	38
1.2.1	A categoria raça	38
1.2.2	Ideologia racista e o racismo	42
1.2.3	A metamorfose da ideologia racial no Brasil	47
1.2.4	Mulheres negras e a opressão por raça, gênero e classe	55
1.3	As sequelas do racismo e ideologia racial sobre a população negra brasileira	63
1.4	Serviço Público e a situação da população negra	71
2	**Inclusão e Mobilidade Social da população negra e a questão das Mulheres Negras**	**74**
2.1	O que o conceito de inclusão tem a nos dizer?	74
2.2	Racismo Institucional: barreiras para inclusão da população negra	78
2.3	O que o conceito de mobilidade social tem a nos dizer?	84
2.4	Mobilidade Social da população negra brasileira e a situação das mulheres negras	93
3	**Estado brasileiro, Movimento Negro e a Política de Ações Afirmativas**	**102**
3.1	Movimento Negro e o Estado brasileiro	102
3.2	Movimento Negro e Movimento de Mulheres Negras: protagonistas da resistência, da luta contra o racismo e em favor da Política de Ações Afirmativas	103
3.3	Movimento Negro e Movimento de Mulheres Negras – a trajetória desde	117

1988 até a Conferência de Durban

3.4 Institucionalização da Política de Promoção da Igualdade Racial 121

3.5 História da Política de Ações Afirmativas no contexto brasileiro 123

3.5.1 Ações Afirmativas nas instituições públicas de ensino superior 127

3.5.2 Ações Afirmativas na modalidade de cotas nos Editais de concursos públicos e a Aplicação da Lei Federal nº 12.990/2014 135

3.6 A situação da população negra no serviço público federal: quantos somos e onde estamos? 142

4 Conquistas e desafios da Política de Ações Afirmativas: uma análise de dados e de trajetórias das trabalhadoras negras 156

4.1 Alguns dados sobre o campo de pesquisa a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) 156

4.2 Política de Ações Afirmativas na UFMG 159

4.3 Aplicação da Lei 12990/2014 no contexto da UFMG 164

4.4 O percurso da pesquisa 176

4.5 Delineamento Metodológico 179

4.6 As sujeitas de pesquisa e suas trajetórias de vidas 185

4.6.1 Antonieta Barros da UFMG 186

4.6.2 Ruth da UFMG 188

4.6.3 Tereza de Benguela da UFMG 190

4.6.4 Lourdes da UFMG 194

4.6.5 Aurora da UFMG 196

4.6.6 Maria da UFMG 198

4.6.7 Neuza da UFMG 201

4.6.8	Ivone da UFMG	203
4.6.9	Regina da UFMG	204
4.7	Reflexão das trabalhadoras TAEs negras sobre Política de Ações Afirmativas com foco nas cotas raciais no serviço público	206
4.7.1	A escolha por concorrer às cotas raciais	215
4.7.2	O Significado da presença das trabalhadoras negras cotistas	217
4.8	Inclusão ou inserção? Reflexões sobre as interferências dos marcadores sociais de raça, gênero e classe no processo de trabalho	218
4.9	As relações de poder e o significado de ser mulher negra trabalhadora cotista e mulher negra trabalhadora na universidade	223
4.9.1	As relações de poder e as manifestações de preconceitos e discriminação	228
4.10	Política institucional de inclusão e as estratégias de enfrentamento e resistência criadas pelas trabalhadoras	234
4.11	Tipos de mobilidade social das trabalhadoras negras após a entrada na UFMG	244
Considerações Finais		**252**
Referências		**257**
Anexos **Anexo 1 – Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos em Educação - UFMG**		**281**
Anexo 2 – Roteiro de Entrevistas: trabalhadoras negras que ocupam cargos na carreira de TAEs e se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra		**284**
Anexo 3- Roteiro de Entrevistas: trabalhadoras negras que ocupam cargos na carreira de TAEs e que não se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra		**288**
Anexo 4 - Termo de livre consentimento e esclarecido		**291**
Anexo 5 - Propostas de Ações Institucionais		**294**

Introdução

Gosto de pensar a política de cotas como uma oportunidade que esse povo preto, periférico e de baixa renda está dando ao mundo acadêmico convencional, eurocêntrico e embranquecido de conhecer nossos saberes.

Instagram Flaviaol, 2021.

O presente estudo tem como pano de fundo a Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos – entendida como política de ação afirmativa. A referida Lei, em seu art. 1º, determina a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos, desde que a quantidade de vagas constante do edital seja igual ou superior a 3 (três), sendo essa a base para a definição do quantitativo de postos de trabalho que serão ocupados exclusivamente por pessoas negras (BRASIL, 2014).

Ao longo dos últimos anos, várias investigações sobre cotas raciais no que diz respeito ao acesso ao serviço público foram desenvolvidas, cujo foco foi o estudo da Lei 12990/2014. Dentre elas, destacam-se quatro pesquisas que geraram dissertações. O primeiro estudo de título “Política de Ação Afirmativa em Concursos Públicos Federais: um estudo sobre a Lei 12990/2014”, realizado pelo pesquisador Thiago Miranda (2015), ocorreu logo após a promulgação da Lei de cotas no serviço público federal do Poder Executivo e teve como objetivo analisar a efetividade da legislação para diminuir a exclusão do acesso da população negra ao trabalho no serviço público. No entanto, a pesquisa concluiu que foi prematura a avaliação da referida Lei, em razão de sua recente publicação, bem como pela escassez de concursos públicos que, naquela época, previam a reserva de vagas para pessoas negras (MIRANDA 2015).

Por sua vez, a segunda pesquisa, intitulada “Políticas Públicas no combate à desigualdade racial: Uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior”, desenvolvida pela pesquisadora Lilian Rodrigues, analisou a efetivação da Lei Federal nº 12.990/14 no âmbito da Universidade Federal de São Carlos/SP. O foco do estudo foi identificar as fragilidades em seu processo de implementação e propor melhorias. A pesquisadora confirmou a hipótese levantada em seu estudo, de que a implementação dessa política pública, na prática, depende da percepção subjetiva do implementador, como convicções e ideologias.

Além disso, a autora propõe alguns temas de pesquisas, a saber: fraudes em concurso público; a avaliação da Lei Federal nº 12.990/14, baseando-se na classificação cor/raça; e as comparações do perfil dos servidores públicos, baseando-se no antes e no depois da Lei de cotas raciais em concurso público (RODRIGUES, 2017).

A terceira pesquisa, intitulada “Cotas raciais em concursos públicos: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos de Técnico Administrativo em Educação”, elabora pelo pesquisador Lucas Bulhões, teve como objetivo a análise da política institucional da Universidade Federal do Rio de Janeiro/RJ, entre os anos de 2014 e 2018 no que tange à execução do estabelecido pela Lei 12.990/2014, para o preenchimento dos cargos que compõem a carreira de Técnico Administrativo em Educação – TAE. Os elementos observados pautaram-se na quantidade de candidatos negros aprovados e ocupantes das vagas reservadas às pessoas negras, comparado à fração de cargos ocupados pela ampla concorrência. O estudo indicou que a instituição investigada concebeu mecanismos - mesmo que de forma não intencional - a partir de brechas na legislação, que dificultaram e diminuíram o acesso às vagas destinadas a pessoas negras, principalmente, nos cargos de nível superior, os quais contam com maior prestígio social e remuneração (BULHÕES, 2020).

Por fim, destaca-se também a pesquisa “Trabalhadoras negras na Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da Lei 12.990/14?” desenvolvida pela pesquisadora Luciana Gomes da Luz Silva. A pesquisa teve como objetivo investigar a inserção de mulheres negras trabalhadoras nos cargos da carreira de Técnico-Administrativo em Educação, por meio da Lei 12.990/2014. Uma das conclusões que a pesquisadora destaca é que o ingresso no cargo público, por meio de cotas raciais, deve ser entendido como exemplo de resistência e, simultaneamente, tem viabilizado a mobilidade social de pessoas negras (SILVA, 2021).

Cabe destacar que o presente trabalho de dissertação dialoga com as quatro pesquisas descritas anteriormente, já que estas se propõem a realizar o monitoramento da Política Afirmativa. No entanto, o que vai diferenciar este estudo dos demais é a proposição do monitoramento da política pública, a partir das experiências e das histórias de vida de mulheres negras que usufruíram e que não usufruíram o direito garantido pela Lei 12.990/2014. Isso faz com que o presente estudo avance no sentido de problematizar questões que estão para além do acesso proporcionado pelas políticas de reserva de vagas, já que foca-se nas relações estabelecidas após o ingresso no serviço público.

Ressalta-se que nós, as sujeitas de pesquisa e eu, a pesquisadora, trazemos,

em nossos corpos e em nossas trajetórias, as marcas pautadas na raça, gênero e classe social. Tenho em comum, com parte das sujeitas da pesquisa, o ingresso no serviço público por meio de cotas raciais. Isso fundamentou a escolha por duas ferramentas conceituais e metodológicas, desenvolvidas por mulheres negras, para realização desta investigação, a saber: escrevivência e interseccionalidade.

Segundo a intelectual e escritora Conceição Evaristo (2020), a escrevivência é uma ferramenta em que o ato de escrita das mulheres negras tem como objetivo o desvencilhamento da imagem herdada do processo de escravização e reproduzidas pelo racismo e sexismo, no qual nós, mulheres negras, somos associadas ao exótico, à ingenuidade, à hipersexualidade ou à mãe preta, que cuida de todos. Assim a escreviência é a escrita de nós mulheres negras, e nesta dissertação terá como foco o contexto da universidade enquanto um espaço onde há a produção do conhecimento, que são repassados para a formação da sociedade, e onde nós, mulheres negras, desempenhamos nossas atividades laborais.

Nesta ordem de ideia, a escrevivência busca a apresentação de experiências e vivências enquanto mulheres negras diversas, de origem africana ou afrodiaspórica, que buscam afirmação de nossas origens usando a escrita como um ato de insubordinação. Por meio desta ferramenta, busca-se romper com a deslegitimação, com a invisibilidade nos lugares de prestígio e com a subordinação. Portanto, a "escrevivência, antes de qualquer domínio, é interrogação. É uma busca por se inserir no mundo com as nossas histórias, com as nossas vidas, que o mundo desconsidera." (EVARISTO, 2020, p. 35).

Já a interseccionalidade consiste em um instrumento teórico metodológico, desenvolvido por mulheres negras, que percebe a indivisibilidade dos marcadores sociais da diferença tais como raça, gênero e classe social, - que serão foco deste trabalho - além de outros como etnia, orientação sexual, idade, territorialidade, uma vez que se percebe "[...] a inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropartriarcado." (AKOTIRENE, 2019, p. 19). Esta noção, assim como a de escrevivência, busca conectar saberes produzidos fora e dentro da academia (COLLINS, 2017).

Neste ínterim, a presente pesquisa focaliza-se em promover o monitoramento das cotas raciais a partir da trajetória das mulheres negras, que usufruem ou não do direito a cotas raciais para ocupar os cargos na carreira de Técnico Administrativo em Educação – TAE –, da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Estas trajetórias serão pensadas a partir da percepção destas mulheres sobre as categorias inclusão e a mobilidade social.

Face ao exposto, este estudo tem o propósito de colocar a serviço da sociedade os conhecimentos e saberes advindos da realidade das trabalhadoras negras cotistas que as epistemologias eurocêntricas ignoram. Com efeito, trata-se de uma pesquisa que cria oportunidade a nós, mulheres negras cotistas, de falarmos sobre as nossas vivências, considerando e evidenciando os nossos saberes que foram construídos ao longo de nossa trajetória de vida. Segundo Gomes (2017), estes saberes classificam-se em: saberes identitários, saberes políticos e saberes estético corpóreos.

Os saberes identitários elevam ao grau de destaque o debate sobre a raça enquanto um marcador social importante para analisar as relações sociais no âmbito da realidade brasileira. Nesse contexto, incluem-se as reflexões sobre racismo, relações raciais, ação afirmativa[1], apropriação cultural e colorismo. No âmbito dos saberes políticos, a raça é (re)colocada nos debates públicos e passa a ser considerada nas demandas apresentadas pelos aparelhos estatais – tais como escolas e universidades públicas, ministérios –, e, no campo do direito, aparece em pesquisas científicas e nos planejamentos de políticas públicas.

Neste contexto, a (re)condução da raça no debate político busca combater as desigualdades raciais herdadas do sistema escravocrata. Isso faz com que intelectuais e profissionais de diversas áreas sejam impulsionadas e impulsionados a reconhecer sua ignorância sobre o assunto, e buscar estudos sobre a temática racial, de tal maneira que os conhecimentos produzidos pelas intelectuais negras e intelectuais negros, anteriormente ignorados pelos saberes hegemônicos, sejam reconhecidos.

Por sua vez, os saberes estético corpóreos buscam romper com a ideia de que o corpo negro é exótico – erotizado e associado à feiura. Mais do que exótico, contém o paradoxo: de um lado representar erotização e de outro ser símbolo de feiura como o cabelo crespo, cor da pele e nariz e lábios grossos. Portanto, os saberes estéticos estão associados à busca por afirmação da identidade enquanto pessoa negra. Nesse sentido, este saber (re)educa a sociedade para a valorização de símbolos da identidade negra. Estes saberes fundamentam-se nas junções das epistemologias e das práticas sociais e têm como objetivo a emancipação e a transformação social (GOMES, 2017; CAROLINE, 2019).

[1] A propósito do tema, mais a frente será apresentadas, de forma mais aprofundada, considerações acerca das relações raciais, do racismo e das ações afirmativas.

Ressalta-se que o interesse por desenvolver esta pesquisa ocorreu em razão de minha trajetória profissional, pessoal e acadêmica, iniciada no ano de 1986 e que se resume à luta pela sobrevivência e por empoderamento, travada pela maioria da população negra no Brasil. Sou mulher negra, filha única da união de Pedro Santos, policial reformado, e de Doralice Pimenta, ex-empregada doméstica, lavadeira e vendedora ambulante, ambos falecidos. Minha mãe faleceu em setembro de 1994, quando eu tinha oito anos de idade e, em decorrência deste fato e de conflitos familiares, fui morar com meus avós maternos, o que estabeleceu mudanças significativas na minha vida.

Em circunstâncias desfavoráveis ao atendimento de minhas necessidades de subsistência e em razão da carência socioeconômica da minha família, cursei os ensinos fundamental e médio em escolas públicas. No intuito de garantir boa educação, minha avó e minhas tias incentivaram-me a estudar e, a partir disto, graduei-me no curso de Serviço Social, em janeiro de 2009, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC MINAS, com bolsa de estudos ofertada pelo Programa Universidade para Todos – PROUNI[2]. Durante a graduação, tive apenas uma disciplina que focava em abordar as relações raciais e de gênero. No entanto, em função do tempo e da complexidade dos temas, muitas teorias não foram estudadas de forma mais aprofundada, e diversos intelectuais negras e negros nem sequer foram mencionados.

Entre os anos de 2009 e 2015, atuei como assistente social nas políticas públicas de Assistência Social e Saúde. Os vínculos empregatícios nestes trabalhos eram frágeis e as condições de trabalho eram precarizadas, em virtude de serem empregos regidos por contratos temporários, efetuados por empresas terceirizadas. Por fim, em 2015, após me candidatar a vários concursos públicos, ingressei no cargo público de assistente social no Município de Ibirité, localizado na Região Metropolitana de Belo Horizonte e, meses depois, solicitei exoneração, pois fui nomeada para ocupar o cargo de Assistente em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG.

Convém ressaltar que meu ingresso na carreira pública federal foi viabilizado por meio de dispositivos da Lei 12.990, de 2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos aos negros, no âmbito da Administração Pública Federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, controladas

[2]"O Programa Universidade para Todos (Prouni) do Ministério da Educação é um programa que oferece bolsas de estudo, integrais e parciais (50%), em instituições particulares de educação superior." Prouni http://prouniportal.mec.gov.br/ acessado em: 29 mar. 2021.

pela União. A escolha por ocupar este cargo, embora fosse de um nível hierárquico mais baixo - já que tinha, como exigência mínima, o ensino médio –, aconteceu em função da possibilidade de ampliação de horizontes. Em outras palavras, a escolha por ocupar o cargo de assistente em administração da carreira de TAE deu-se pela expectativa de que este pudesse me proporcionar um retorno, para além da condição financeira, de maior acesso ao conhecimento e a outras realidades que não tive chance de desfrutar, em função de questões relacionadas a gênero e à raça, e por condições socioeconômicas.

Ao longo de todo esse período, presenciei o estranhamento, o desconhecimento dos objetivos das políticas afirmativas, além de vivenciar o menosprezo sofrido por mulheres negras e por pessoas que ingressaram na universidade e/ou no serviço público por meio de cotas com recorte racial. Vê-se, logo, que tais opiniões e atitudes advinham da reprodução de pensamentos e discursos que se baseavam em uma ideologia racista, engendrada na estrutura da sociedade manifestada no âmbito institucional e nas relações interpessoais (ALMEIDA, 2018).

Essa situação me inquietou, porém, não detinha conhecimento teórico suficiente para refletir de forma crítica sobre os discursos, argumentos e comportamentos fundamentados no racismo. Isso me motivou a buscar teorias que me ajudassem a entender e contrapor a essas situações que me causavam indignação. Dessa maneira, assim como bell hooks[3], [...] “cheguei à teoria desesperada, querendo compreender – apreender o que estava acontecendo ao redor de mim. [...]. Vi na teoria, na época, um lugar de cura.” (hooks, 2013, p. 83).

Após ingressar na universidade pública como trabalhadora, tive a oportunidade de participar, como ouvinte, de alguns congressos, seminários, disciplinas da Pós-Graduação e do Programa “Ações Afirmativas na Pós-Graduação”, enquanto atividade de Pesquisa e Extensão da UFMG. Este foi o momento em que tive contato com as teorias que me estimularam a investigar, de forma mais aprofundada, as relações raciais e as políticas afirmativas. O ingresso na Comissão Complementar a Autodeclaração, que realiza o processo de heteroidentificação, na universidade onde trabalho, foi também um elemento relevante, que motivou esta investigação.

Ademais, um outro motivo que impulsionou a realização desta pesquisa foi o contato com dados analíticos que apontaram as condições socioeconômicas

[3]O nome bell hooks é apresentado em minúsculo porque é assim que a autora se autodenomina em suas obras.

desfavoráveis da maioria da população negra e, em especial, das mulheres negras. Sabe-se que elas ocupam a base da pirâmide da sociedade brasileira, ficando atrás dos homens brancos, das mulheres brancas e dos homens negros, respectivamente (IBGE, 2019).

Esse fenômeno ocorre em função da ação conjunta da opressão baseadas na raça, gênero e classe social, associadas a outras formas de discriminação – tais como homofobia, xenofobia, gordofobia etc. – que expõem as mulheres, sobretudo as negras, a situações de desemprego, precarização e informalidade de trabalho, bem como em condição de maior desigualdade e vulnerabilidade social (CAMPOS; FRANÇA; FERES JÚNIOR, 2018). Em que pese essa situação, contraditoriamente, as mulheres negras têm ocupado a posição de protagonistas nos contextos africanos e afrodiaspóricos na luta coletiva contra as formas de opressão, herdadas do sistema colonial (CARMO, 2020). De qualquer sorte, observa-se, nos últimos anos, a junção de mulheres negras – nas diversas universidades espalhadas pelo país e em diversas áreas do conhecimento – num movimento de reparação epistemológica, que busca incorporar nossas vivências e saberes na construção do conhecimento (FELISBERTO, 2020).

Frente ao exposto, é indispensável para esta pesquisa investigar a situação das mulheres negras, a partir de reflexões teóricas que interseccionam os marcadores sociais da diferença, tais como raça, gênero e classe, usados pelo processo de dominação. Assim, tomarei por base a interseccionalidade de raça, gênero e classe social. Nessa perspectiva, a raça será abordada no âmbito de categoria social, que ampara e valida a dominação de um grupo sobre o outro. Fundamentada pelo pensamento colonialista e imperialista, esta categoria, associada a outros marcadores sociais – tais como gênero e classe -, tem sido usada para ratificar o sistema de poder socioeconômico, a dominação e o extermínio de grupos taxados como inferiores (MUNANGA, 2004; HALL, 2006).

Neste sentido, faz-se importante destacar que o gênero será entendido como uma categoria analítica construída no âmbito histórico, social e político que resulta numa relação dicotômica – entre homem e mulher para atribuir a lógica construída socialmente de feminino e masculino e também homossexual e heterossexual (BRASIL, 2010). Diante disso, nos discursos ocidentais, o gênero é usado para construção de hierarquias sociais nas quais determinadas características do corpo, comportamentais e culturais determinam privilégios e desvantagens sociais. Com isso o gênero masculino é dotado de privilégios em detrimento do gênero feminino. E essas diferenças são construídas e mantidas pela ideologia e pela cultura da sociedade. (OYÊWÙMÍ, 2021)

Por sua vez, tem-se a compreensão de que a classe social se constrói a partir das relações sociais que são estabelecidas nas condições de produção do sistema capitalista, fruto da divisão social do trabalho, como consequência da subdivisão da sociedade em dois segmentos: a burguesia e o proletariado – classe trabalhadora. Com efeito, esses grupos possuem interesses antagônicos, distintos e inconciliáveis.

Assim, a classe burguesa, que ocupa o lugar de classe dominante, é proprietária dos meios de produção, compradores, exploradores da força de trabalho e detentores da maioria das riquezas socialmente produzidas. Em oposição, está a classe trabalhadora, que é composta por pessoas que vendem a força de trabalho, como única forma de sobrevivência – de maneira formal e informal –, sendo responsáveis por gerar as riquezas socialmente produzidas (VASCONCELOS, 2015).

Neste ponto da exposição, convém ressaltar que esta pesquisa se opõe à ideia de neutralidade do pesquisador. Assim, esta investigação discorre a partir da ideia de que a pesquisadora se torna objeto da investigação e, paralelamente, há um processo de formação do conhecimento a partir da teoria e dos dados empíricos. Em outras palavras, com a escuta da trajetória de vida das sujeitas da pesquisa, bem como minha experiência de vida, por meio da presente investigação, pretende-se contribuir com o campo do saber, com fortalecimento de estratégias de luta pela melhoria na situação socioeconômica da população negra e com a resistência contra o sistema opressor, que se sustenta na opressão de raça, gênero e classe. Essa pesquisa visa também fornecer elementos que contribuam para uma epistemologia contra-hegemônica. Portanto, apresenta como foco a contraposição da “[...] lógica do racismo estrutural e institucional, engendrado nos processos sociais da sociedade brasileira [que] ainda coloca o sujeito negro como um corpo estranho à academia.” (CAROLINE, 2019, p. 10).

Frente ao exposto, o problema de pesquisa que norteará este trabalho acadêmico pretende responder ao seguinte questionamento: A partir da aplicação da Lei 12.990/2014, enquanto forma de ingresso nos cargos da carreira de TAE, qual a percepção sobre inclusão e mobilidade social das trabalhadoras negras da UFMG? Destaca-se que a escolha da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) como campo de pesquisa deve-se ao fato esta ser uma instituição pública de ensino que se autodeclara: plural, diversa e inclusiva.

Nesta investigação, a categoria analítica “inclusão” pauta-se numa perspectiva interseccional que pretende refletir sobre as relações sociais no ambiente institucional, ponto essencial para o entendimento da discussão que se objetiva no âmbito desta pesquisa. Neste sentido, a inclusão pensada nesta dissertação se pauta em reconhecer

as diversidades e evidenciar as competências para proporcionar condições de aprimoramento e desenvolvimentos às pessoas que estão fora do padrão dominante (FRANCO et al., 2017).

Já no tocante ao indicador “mobilidade social”, propõe-se que tem, como foco, a transformação social pensar em relação à aquisição de vários tipos de capital e modificação da situação social, proporcionados pelo ingresso na carreira pública, por intermédio das cotas raciais. Com isso a mobilidade social foi pensada, nesta dissertação, numa perspectiva, que se pauta no movimento de (re)apropriação e interlocução dos vários tipos de capital, apontados por Bourdieu. O acesso a estes tipos de capital só é possíveis mediante a luta coletiva, da classe trabalhadora e que tem, como foco, a transformação social.

Nessa linha de desdobramento, tem-se como hipótese que o ingresso no serviço público por meio da Lei 12.990/2014 proporcionou às trabalhadoras cotistas a mobilidade social. No entanto, esta é limitada em função da não garantia de inclusão de grande parte de pessoas negras a determinados espaços da instituição, sobretudo nos cargos de maior remuneração e prestígio social, tais como os cargos de gestão (cargos comissionados de direção e assessoramento).

Face ao exposto, a conjectura é de que o ingresso no serviço público por cotas possibilitou um deslocamento ascendente às mulheres negras, e favoreceu melhores condições de trabalho, uma vez que a carreira pública garante o acesso a direitos trabalhistas, tais como a estabilidade, plano de carreira, licença maternidade de 6 meses, férias remuneradas, décimo terceiro, entre outros. Isso faz diferença, na condição de vida das trabalhadoras, principalmente em momentos de crise sanitária, econômica e política, como a que estamos vivendo atualmente, em função do contexto pandêmico da Covid-19. Além disso, possibilitou também, ao menos teoricamente, o acesso à elevação de escolaridade e qualificação, já que são critérios para progressão na carreira e o consequente aumento de remuneração.

Somado a isso, no âmbito econômico, a entrada no serviço público potencializa o poder de compra de bens de consumo duráveis e de serviços – moradia, veículos, eletroeletrônicos, planos de saúde, dentre outros. No entanto, pressupõe-se que o acesso a essa condição é insuficiente para uma mudança na estrutura da instituição e da sociedade, já que a dinâmica institucional não garante, de forma igualitária, o acesso a alguns espaços de poder. Este contexto leva a pressupor que tal fato ocorra em função dos racismos estrutural, institucional e do sexismo que estruturam as relações sociais na contemporaneidade.

Como bem disse Almeida (2018), o racismo estrutural constitui a ideia de que o racismo não possui apenas aspecto moral, mas está inserido no processo de exploração do capitalismo, ou seja, a lógica racista integra e organiza as áreas econômicas, políticas e sociais, sendo funcional para o sistema capitalista. Assim, o racismo não consiste em um fator isolado, mas se trata de um processo histórico e político que se conecta às estruturas sociais. Em outras palavras, o racismo é um dos pilares que sustenta a sociedade. Isso faz com que sua lógica seja considerada normal, fazendo com que a sociedade seja racista e naturalize as práticas racistas (ALMEIDA, 2018).

Desse modo, o racismo institucional decorre da atuação das instituições que reproduzem, mesmo que indiretamente, as desvantagens e os privilégios a partir do marcador social racial. Esta reprodução acontece de forma diversificada e aparece rearticulada e camuflada com a desigualdade e as relações de poder presentes nas instituições. Isso restringe oportunidades e inviabiliza a livre circulação da população negra, em várias funções na instituição, seja ela pública ou privada. Assim, o racismo institucional se manifesta em instituições de comunicação culturais, educacionais, religiosas, sociais, entre outras (ALMEIDA, 2018; KILOMBA, 2019).

Nessa ordem de ideias, esta pesquisa apresentará, como modelo epistemológico, ou seja, como fundamentação teórica do conhecimento, os paradigmas marxistas, a teoria crítica da raça e o pensamento de Bourdieu. As análises aqui presentes serão desenvolvidas a partir de uma abordagem qualitativa.

A escolha do delineamento epistemológico marxista ocorreu em virtude do entendimento de que ele dispõe de teoria que explica a relação de classes a partir do processo produtivo de dominação e exploração do sistema capitalista, no âmbito econômico, político e ideológico (VASCONCELOS, 2015; GALVÃO, 2011). Assim, resta claro que a escolha deste paradigma epistemológico favorece um conhecimento sobre o funcionamento da sociedade capitalista, que utiliza os sistemas de opressão baseados na raça, classe e gênero.

Neste prisma, o pensamento de Bourdieu também é utilizado, pois alguns conceitos e categorias se aproximam do pensamento fundamentado em Karl Marx, teóricos que corroboram com investigações sobre a categoria classe. Com efeito, o paradigma epistemológico teoria crítica da raça foi escolhido no intuito de completar as lacunas presentes em uma parte da corrente marxista, no que se refere a categoria raça. A teoria crítica da raça é um paradigma de pesquisa diferente do padrão dominante, já que resulta e reflete a insatisfação quanto aos estudos que ignoram ou diminuem a importância dos povos negos na sociedade. Ela foi desenvolvida nos Estados Unidos,

para se contrapor aos estudiosos críticos legais, que ignoravam o racismo nas críticas feitas à ideologia legal (LADSON-BILLINGS, 2006).

Perante o exposto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar, a partir da trajetória de mulheres negras, a Política de Ação Afirmativa enquanto meio de possibilitar a inclusão e a mobilidade social. No concernente aos objetivos específicos, são eles:

i) Identificar, nas diversas trajetórias, os fatos relacionados à inclusão, inserção, exclusão e mobilidade social ascendente, descrendente ou estável, entre as trabalhadoras negras da UFMG

ii) Refletir sobre a Política de Ações Afirmativas, a partir da percepção das TAEs negras, no que se refere ao favorecimento dessa política para inclusão e mobilidade social;

iii) Compreender as relações de poder, as estratégias de enfrentamento a opressões pautadas por raça, gênero e classe e aos tipos de capital adquiridos pelas trabalhadoras após o ingresso no serviço público.

Esta pesquisa está estruturada em quatro capítulos, além da introdução e das considerações gerais. O primeiro capítulo, intitulado *Ideologia, raça, gênero e classe no Brasil: uma abordagem teórica*, tem como objetivo apresentar os conceitos de raça, classe e gênero, além de racismo e ideologia racista que perpassam o contexto social brasileiro e que embasam esta investigação.

Para isso, será apresentada a definição de ideologia segundo a perspectiva de Gramsci e Hall, assim, o conceito de ideologia está associado ao resultado de lutas de classes. Ainda no mesmo capítulo, serão apresentadas as ideias que sustentam a ideologia do branqueamento, mito da democracia racial, interseccionalidade e racismo patriarcal, também conhecido como racismo genderizado. Tal fato se fez necessário para apresentação da relação entre o racismo e o capitalismo, bem como dos impactos do racismo sobre a população negra, sobretudo no tocante às mulheres negras.

No segundo capítulo, intitulado *Inclusão e Mobilidade Social da população negra e a questão das Mulheres Negras,* será apresentada a categoria analítica inclusão, no qual levar-se-á em consideração três fatores: a) a abrangência, já que pode ser pensada no âmbito social, político, econômico, educacional, cultural e institucional; b) a percepção da interseccionalidade, que envolve as relações entre os marcadores sociais da diferença, tais como raça, classe e gênero, dentre outros; e c) o embasamento em correntes teóricas críticas, que buscam propiciar mudança na sociedade a partir da diversidade, equidade e justiça social (GAIO; GÓIS, 2006).

Ademais, será abordado o conceito de mobilidade social, enquanto indicativo de evolução da sociedade, nos quais as perspectivas individual e social são consideradas

para apontar o nível de desenvolvimento social (PASTORE, 1979). Desse modo, haverá um subitem que abordará sobre o processo de mobilidade social das mulheres negras na sociedade brasileira, por meio de uma visão histórica e sociológica desses processos presentes na realidade concreta da população negra.

O terceiro capítulo, denominado *Estado brasileiro, Movimento Negro e a Política de Ações Afirmativas,* abordará a história de luta dos Movimentos Negros e dos Movimentos de Mulheres Negras, que resultou em uma inflexão do Estado geradora da conquista de uma política pública que, desde então, busca enfrentar e combater o racismo. O capítulo abordará, também, a postura do Estado brasileiro antes e depois da implementação da Política de Ação Afirmativa. Além disso, será exposto o processo de implementação da Lei 12.990/2014, a partir de sua promulgação, bem como os dados estatísticos que apontam o processo e a situação da população negra e das mulheres negras no serviço público federal.

O quarto capítulo, intitulado *Conquistas e desafios da Política de Ações Afirmativas: uma análise de dados e de trajetórias das trabalhadoras negras,* abordará sua aplicação da lei de cotas no serviço público no contexto da Universidade Federal de Minas Gerais. Além disso, serão apresentadas, também, a metodologia de pesquisa, as trajetórias e reflexões das entrevitadas [4] que assumirão o protagonismo desta investigação na geração de dados qualitativos. Estas as protagonistas foram associadas a dois grupos: às trabalhadoras que optaram concorrer por cotas raciais para ingresso no serviço público e às trabalhadoras negras que não se inscreveram para concorrer a vaga por cotas raciais, seja por escolha ou não existência da política de cotas, no período em que prestaram concurso. As informações básicas sobre elas encontram-se descritas na tabela 1.

[4] Importante se faz destacar que ao longo das análises dos dados as entrevistadas, serão chamadas também de protagonistas. Isso é uma forma de destacar a importância delas no processo investigativo, que resultou nesta pesquisa. Sendo assim, dividirei com elas o protagonismo deste estudo. Elas também serão chamadas ao longo deste estudo de sujeitas da pesquisa. Portanto os termos entrevistas, protagonistas e sujeitas da pesquisa serão utilizados como sinônimos neste estudo

Tabela 1 - Listas das sujeitas da pesquisa, protagonistas do processo investigativo

Trabalhadoras negras que ocupam cargos na carreira de TAEs e que se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra				
Nome fictício	**Idade**	**Tempo que trabalha na UFMG**	**Classe do cargo que ocupa**	**Escolaridade**
Antonieta da UFMG	39 anos	4 anos	C	Pós-graduação Especialização
Ruth da UFMG	34 anos	6 anos	C	Pós-graduação Especialização e Mestrado
Benguela da UFMG	30 anos	6 anos	D	Cursando a segunda Graduação
Lourdes da UFMG	38 anos	2 anos	E	Pós-graduação Especialização e Mestrado
Aurora da UFMG	34 anos	3 anos	E	Cursando o Mestrado
Maria da UFMG	32 anos	4 anos	E	Cursando Doutorado
Trabalhadoras negras que ocupam cargos da carreira de TAEs e que não se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra				
Neuza da UFMG	**Idade**	**Tempo que trabalha na UFMG**	**Classe do cargo que ocupa**	**Escolaridade**
Ivone da UFMG	50 anos	27 anos	C	Pós-graduação Especialização
	34 anos	7 anos	D	Cursando Doutorado
Regina da UFMG	34 anos	4 anos	E	Cursando Mestrado

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Isto posto, há de se destacar que esta pesquisa apresenta importante relevância quanto ao favorecimento da compreensão do processo de monitoramento da supracitada norma jurídica, bem como quanto à averiguação da inclusão e da mobilidade social das trabalhadoras negras, a partir de suas próprias percepções. Destaca-se o fato de que a pesquisa ocorreu em momento estratégico, uma vez que já

se passou mais da metade do período de vigência da Lei, que, segundo consta no artigo 6°, tem a previsão legal de duração de dez anos, portanto, com vigência até o ano de 2024.

Ademais, uma pesquisa dessa natureza consiste em um importante instrumento de reflexão para se (re)pensar as estratégias de resistência para manutenção das ações afirmativas, até que o racismo seja, de fato, extinto da sociedade. Isto porque a Política de Ações Afirmativas está sob ameaça em função dos ataques que vem sofrendo - por meio da retirada da agenda política intensificada após o Golpe de 2016[5] - mesmo com um cenário de exclusão e desigualdade, que se agravou com a crise econômica, política e sanitária proporcionada pelo contexto pandêmico vivenciado desde 2020.

Sob um risco de retrocesso, marcado pela retirada da Política de Ações Afirmativas, enquanto pauta da agenda política, está a Lei 12.711/2012, que prevê reserva de vagas aos estudantes de baixa renda, aos autodeclaradas negros e indígenas e pessoa com deficiência. A Lei no seu artigo 7° prevê revisão, após a vigência da lei completar dez anos, com isso sua reavaliação está prevista para acontecer neste ano de 2022. Mesmo em meio ao avanços há projeto de lei[6] tramitando na Câmera Legislativa, proposto pelo deputado federal Kim Kataguiri do partido DEM do Estado de São Paulo, que prevê a exclusão das cotas raciais, e a permanência apenas das cotas cujo recorte é a situação socioeconômica. (NOBRE, 2022).

A justificativa para isso não muda, ou seja alegam que as cotas raciais são inconstitucionais, mesmo o Supremo Tribunal Federal se posicionando por unanimidade e em mais de uma vez sobre a constitucionalidade dessa ação afirmativa. Importante de faz destacar que o destino da Lei 12.711/2012, interferirá diretamente na direção da Lei 12.990/2014 que como dito anteriormente também passará pelo processo de revisão dois anos depois, ou seja no ano de 2024.

---

[5]O Golpe de 2016 foi caracterizado pelo *impeachment* da primeira mulher eleita para o cargo de Presidenta da República. Além da retirada do poder de uma mulher legitimamente eleita, o Golpe de 2016 foi um ataque à frágil democracia brasileira e à cidadania social. O Golpe de 2016 fundamentou-se em argumentos que questionaram a integridade moral da então Presidenta, e este ato também desprestigiou os avanços iniciais promovidos pelo governo dos Partidos dos Trabalhadores no combate à histórica e estrutural desigualdade social presente no contexto brasileiro. Portanto, representou um ataque ao projeto social que visava a ampliação de oportunidades e direitos aos mais vulneráveis e excluídos da sociedade (GENTILI, 2016). Segundo Fagnann (2016, p. 22), este ataque à democracia brasileira foi uma forma de modificar as relações de forças sociais no intuito de favorecer o capital financeiro. “Esta es una nueva oportunidad para promover un cambio radical en la correlación de fuerzas en beneficio exclusivo del poder financiero.” (FAGNANN. 2016, p. 22)

[6] Trata-se do Projeto de Lei n° 4125/2021.

1- Ideologia, raça, gênero e classe no Brasil: uma abordagem teórica

"[...] esta mesma "ideologia" deve ser analisada historicamente, segundo a filosofia da práxis, como uma superestrutura"

Antonio Gramsci

1.1 Ideologia: uma abordagem teórica

A ideologia consiste em uma categoria que apresenta diferentes significados, influenciados pelas diversas possibilidades de formulações e de construção do conhecimento, de leituras da realidade e de lutas históricas, o que faz com que seja uma tarefa difícil a construção de uma definição geral e universal do termo (SILVA, 2014; EAGLETON, 1997). Assim, a palavra ideologia pode significar um conjunto organizado de crenças ou ideias que representam interesses de um determinado grupo ou classe social. A categoria também se refere ao cenário que envolve o discurso e o poder, mas pode se referir também à elaboração de significados, signos e valores da vida social.

O mesmo termo tem, como definição, falsas ideias sobre a realidade, podendo significar um meio utilizado pelos sujeitos sociais para entender o mundo. Ademais, a palavra ideologia pode se referir ao conjunto de ideias que auxiliam na legitimação do poder dominante. Dependendo do paradigma epistemológico utilizado, esses conceitos podem estar associados ou podem aparecer de formas incompatíveis entre si (EAGLETON, 1997). Com efeito, estas são algumas das denotações da palavra ideologia, revelando que, no campo do conhecimento, seu significado pode aparecer com outras definições, para além do que está aqui apresentado.

De tal sorte que, nesta pesquisa, o termo ideologia está associado aos paradigmas epistemológicos marxistas e à teoria crítica de raça. O primeiro utiliza o método histórico-dialético, para entender as relações sociais; e o segundo tem o intuito de completar as lacunas presentes em uma parte da corrente marxista, no que tange à categoria raça. Cabe destacar que, na teoria marxista, também há diferenças no entendimento sobre a categoria ideologia. Frente a isso, o significado abordado, nesta investigação, será fundamentado na perspectiva gramsciana, que, a partir da filosofia da práxis, entende a ideologia como instrumento de dominação usado para a busca da hegemonia pela classe burguesa. No entanto, ela pode ser também vista como um

instrumento de enfrentamento à dominação, a fim de garantir os interesses da classe trabalhadora e dos grupos subalternizados. Assim, o conceito de ideologia a ser utilizado está associado ao resultado das lutas de classes, em virtude de ser entendida como um produto da divisão social do trabalho, que tem, como característica, a separação do trabalho material/manual e do trabalho espiritual/intelectual (CHAUÍ, 1991).

O trabalho na perspectiva marxista é condição humana, um processo de interação/mediação entre o homem e a natureza. Neste processo, um modifica o outro, ou seja, por meio do trabalho, há modificação da natureza e, simultaneamente, há transformação do próprio ser humano, pelo conhecimento que ele adquiriu ao modificar a natureza (MARX, 1968). Alguns marxistas afirmam que o trabalho é categoria ontológica primordial para o ser humano, ou seja, "[é] a condição básica e fundamental de toda a vida humana." (ANTUNES, 2013, p. 13). Sendo assim, não existe sociedade humana sem trabalho (LUKÁCS,1978).

Ressalta-se que, com o surgimento da propriedade privada, o trabalho sofreu o processo de divisão social [7] entre trabalho material/manual e trabalho intelectual/espiritual, gerando a subdivisão da sociedade, que se intensificou com o capitalismo. Não se trata de uma simples divisão de tarefas, mas a divisão na existência histórica, ou seja, cisão do trabalho entre instrumentos/meios para atividade laboral e o próprio trabalho. Em outras palavras a divisão social do trabalho alcança seu auge quando estabelece dois grupos: de um lado estão os proprietários privados dos meios e instrumentos de produção, chamado de burguesia, e de outro estão os trabalhadores que têm como única fonte de sobrevivência a venda da força de trabalho para o primeiro grupo, chamados de proletariado ou classe trabalhadora.

Essa separação se mostra por meio de uma aparente autonomia do primeiro grupo sobre o segundo, já que a burguesia aparece como detentora dos meios de produção, produtor do conhecimento e do trabalho intelectual, ou seja, o detentor de capital. Por sua vez, a classe trabalhadora aparece como possuidora da força de trabalho, que é dominada e explorada para produção de riqueza para a burguesia. Neste contexto, incidem as relações de luta de classe e a origem da desigualdade de distribuição de riqueza socialmente produzida (BRAVERMAN 1974; CHAUÍ, 1991).

---

[7]A divisão social do trabalho é uma característica presente em todas as sociedades e pode fortalecer o indivíduo. No entanto, no contexto capitalista, ela subdivide a sociedade, tornando-se ligada ao mercado, apresentando características forçadas e caóticas. Os produtos da divisão social do trabalho, na sociedade capitalista, são permutados como mercadorias (BRAVERMAN, 1974).

Neste sentido a ideologia, ligada aos interesses da classe burguesa, é entendida como um importante instrumento de dominação das massas, pois impede a percepção da dominação e a exploração praticada pelos proprietários do capital contra os trabalhadores que vendem a força de trabalho. Em outros termos, a ideologia, ligada aos interesses da classe dominante, camufla a luta de classe (CHAUÍ, 1991). Isto acontece por meio da distorção da realidade, na qual a causa do problema vira sua consequência e vice-versa.

Isto significa que, aparentemente, a ideologia da classe dominante explica o real, já que se baseia no imediato e em acontecimentos de âmbito superficial da realidade. Partindo do imediato, a ideologia dominante cria formas abstratas que se tornam aparentemente naturais. Essa abstração acontece a partir do conjunto de ideias ou representações que parecem explicar a realidade. No entanto, estas explicações estão repletas de lacunas que escondem as diferenças políticas, econômicas e culturais, presentes nas estruturas da sociedade (HALL, 2006; CHAUÍ, 1991).

Assim, a ideologia, construída pela classe dominante, ignora a desigualdade que se intersecciona com as diferenças sociais, culturais, territoriais, econômicas, étnico-raciais, de gênero e de orientação sexual e fundamenta o sistema capitalista, para acreditar na ideia de que todos têm condições de avançar. Em suma, prega-se uma igualdade formal e ignora-se a desigualdade material. Com isso, quando questionadas, essas desigualdades são naturalizadas e consideradas como passíveis de superação pelo simples esforço pessoal. Portanto, entende-se que essas diferenças e dificuldades podem ser superadas por meio de características e atitudes individuais, tais como pelo talento, inteligência, capacidades individuais de cada sujeito, esforço e força de vontade, trata-se da ideia de meritocracia. (SILVA, 2014).

A ideia de meritocracia é utilizada pela classe dominante para manter a sua posição de dominação e para “justificar moralmente os critérios que validam a disputa” (CAVALCANTE, 2018, p. 113) entre a classe burguesa e a classe proletária. Neste sentido ela se fundamenta na ideia de que a pobreza ou a riqueza são reduzidas à capacidade individual das pessoas em transpor e ocupar posições “abertas”. Neste ínterim o mérito, foca-se apenas no resultado e não nas desigualdades estruturais e trajetória percorrida, estes dois últimos pontos são dissimulados, escondidos e naturalizados, e por isso não são abertamente passíveis à questionamento. Isso favorece uma base conveniente que mantem o poder da classe dominante. (CAVALCANTE, 2018)

Segundo a filósofa marxista Marilena Chauí (1991), a ideologia da classe dominante é elaborada em três momentos fundamentais. O primeiro perpassa pela busca da universalização das ideias e interesses de uma classe ascendente, ou seja, o interesse de um grupo aparece no discurso como interesse de todos. Lembrando que estas ideias e discursos estão embasados no real, mas não estão fundamentadas de forma profunda, sendo assim, não retratam e não explicam as contradições, as oposições e os conflitos presentes na estrutura social. Um outro ponto que merece ser relembrado é de que essa universalização das ideias é ilusória.

Já o segundo ciclo é marcado pela polarização do senso comum. Trata-se de um momento fundamental para o fortalecimento da ideologia, pois é neste estágio que as ideias e valores da ideologia emergente são assimilados pela massa que não pertence à classe hegemônica[8]. O terceiro e último momento é marcado pela consolidação e interiorização, no senso comum, da ideologia ascendente. Sendo assim, as ideias da classe dominante são, em cada época, as ideias dominantes. Importante destacar que a classe dominante não é homogênea, ou seja, tem contradições e conflitos de interesses. A cada ascensão de um grupo, é necessário mostrar que os interesses destes são coletivos, justos e verdadeiros. Isto faz com que a ideologia seja resultado de práticas sociais, já que se altera segundo a dinâmica social e conforme os interesses particulares do grupo dominante (ENGELS e MARX, 1996; KONDER, 2001; CHAUÍ, 1991).

Nesse prisma, cabe salientar que a ideologia não está ligada somente à relação do âmbito político-econômico, já que perpassa, também, as esferas sociais, culturais, de linguagem e de poder. Sendo assim, a ideologia é um potente instrumento de poder usado pela classe burguesa para dominação do proletariado, mas pode ser, além disso, um instrumento de consciência e de novas visões de mundo, da classe trabalhadora, num movimento contra-hegemônico. Segundo Hall (2006), a ideologia:

> Está relacionada, principalmente, com os conceitos e linguagens do pensamento prático que estabilizam uma forma particular de poder e dominação; ou que reconciliam e acomodam as massas em seu lugar subordinado na formação social. Está relacionada, ainda, aos processos pelos quais as novas formas de consciência e as novas concepções de mundo emergem, capazes de conduzir as massas em uma ação histórica contra o sistema dominante (HALL, 2006, p.. 267).

[8]Seguindo o conceito de hegemonia de Gramsci, a classe hegemônica é a que detém o poder do Estado e as propriedades dos meios de produção. A hegemonia é conquistada porque suas ideias se tornam dominantes (CHAUÍ, 2008).

Portanto, como se pode perceber, a ideologia está na trama dos jogos das lutas sociais presentes na sociedade. Isso acontece porque um de seus objetivos é a disseminação das ideias e das formas de pensar e agir, pois busca a universalização das ideias, que representam os interesses de um determinado grupo. Sendo assim, o senso comum[9] é um dos focos da ideologia (HALL, 2006).

O filósofo italiano Antônio Gramsci (1978) afirma que a ideologia deve ser analisada historicamente. Neste sentido, ela pode ser um poderoso instrumento de controle que impossibilita o sujeito histórico de se perceber como protagonista da história. No entanto, pode ser também uma ferramenta para organizar as massas humanas no intuito de movimentá-las rumo à consciência de sua situação e a lutas por melhores condições de vida. Consequentemente, ela poderá ser usada, pela classe dominante, para o alcance e manutenção da hegemonia, mas pode ser usada também pela classe dominada, enquanto movimento de oposição à dominação, ou seja, um movimento contra-hegemônico.

Neste prisma, a hegemonia envolve a sociedade civil, na qual o grupo dominante busca influenciar toda a sociedade e, com isso, as políticas públicas do Estado. Neste contexto, Gramsci (1991) afirma que:

> [...] pode-se fixar dois grandes "planos" superestruturais: o que pode se chamar de "sociedade civil" (isto é, o conjunto de organismo comumente chamados de "privados") e o da "sociedade política ou Estado", que correspondem à função de "hegemonia" que o grupo dominante exerce em toda a sociedade e àquela de "domínio direto" ou de comando, que se expressa no Estado ou no governo "jurídico". Essas funções são precisamente organizativas e conectivas (GRAMSCI, 1991, p. 10).

Já a contra-hegemonia é o movimento de negação do processo de dominação e envolve uma reforma intelectual e moral da classe dominada, na busca pela tomada do poder e da consciência para transformação da realidade (GRAMSCI, 1991; BRANDÃO; DIAS, 2007). Brandão e Dias (2007) reiteram o caráter "positivo" da ideologia, no pensamento de Gramsci, posto que "afirma ser a ideologia uma concepção de mundo definidora e constituidora do real." (BRANDÃO; DIAS, 2007, p. 82). Decerto, passa a ter materialidade ao se relacionar com a realidade da época e com os movimentos das

[9]"O senso comum é um produto e um devir histórico. Além disso, o senso comum é caracterizado por ideias dispersas e difusas herdadas da tradição cultural, que se repetem sem consciência." (Gramsci, 1978, pág. 14). O filósofo afirma ainda que não existe um único senso comum, mas vários.

forças sociais, presentes na sociedade. Desta perspectiva, a ideologia se torna múltipla, já que pode se expressar de vários modos e em vários espaços.

Neste prisma, um outro ponto que merece ser destacado é a importância do papel do Estado para difusão da ideologia dominante e como espaço de disputa da luta de classes. Isso faz com que este seja a manifestação das relações sociais, marcadas pela regulação e controle da vida das massas e pela busca de uma nova visão de mundo. Logo, o Estado não pode ser pensado como externo à sociedade civil, porque é formado por ela (GRAMSCI, 2005).

A regulação e controle da classe trabalhadora se fundamentam a partir dos interesses e visões da classe burguesa, que usa o Estado para promover uma aparência de neutralidade e justiça à classe trabalhadora e a grupos subalternizados. Ao mesmo tempo, organizações da sociedade civil – tais como: escolas, universidades, cinema, meios de comunicação, igrejas, dentre outras – formam o aparelho "privado" de hegemonia na sociedade civil. Por meio dela é difundida uma concepção de mundo associada aos interesses da burguesia, que buscam o consenso junto à classe e a grupos subalternizados.

Destaca-se que o Estado é usado para 'camuflar' o processo de dominação e para difundir a ideologia dominante, que dialoga com os interesses da classe burguesa. No entanto, o mesmo Estado torna-se, também, um espaço importante para difusão de uma nova concepção de mundo, ou seja, uma nova ideologia na direção de um movimento contra-hegemônico (CHAUÍ, 1991; BRANDÃO; DIAS, 2007).

Além disso, cabe destacar que a ideologia não perpassa somente a questão de classe porque se fundamenta também para fins de reflexão desta investigação – teor racial –, já que este marcador social apresenta uma relação de dominação (DOMINGUES, 2003). Perpassa, ainda, a questão de gênero, que se baseia em diferenças socialmente construídas e culturalmente repassadas, a partir dos papéis sociais associadas aos sexos biológicos (GARRAIO; TOLDY, 2020). Sendo assim, a ideologia correlaciona à questão da raça, gênero e classe. Diante do exposto, a definição de ideologia, adotada neste trabalho acadêmico, será pautada, no pensamento de Hall (2006), que incorpora o pensamento de Gramsci ao afirmar que:

> [...] Por ideologia, eu compreendo os referenciais mentais – linguagens, conceitos, categorias, conjunto de imagens do pensamento e sistemas de representação – que as diferentes classes e grupos sociais empregam para dar sentido, definir, decifrar e tornar inteligível a forma como a sociedade funciona (HALL 2006, p. 267).

Assim, a ideologia será entendida como uma forma de ver o mundo, a partir dos projetos sociais de classe, os quais interseccionam vários marcadores sociais e constroem significados ao longo da história, que poderá favorecer o processo hegemônico ou contra-hegemônico. Em outras palavras, pode-se dizer que a ideologia é definida, nesta pesquisa, como visão de mundo, fundamentada pelo entendimento de que raça, classe e gênero se articulam e auxiliam na compreensão das relações sociais.

Nesse sentido, estas relações podem se pautar em torno de projetos e lutas para manutenção da dominação, ou nortear um outro tipo de posicionamento que visa uma perspectiva contra-hegemônica. Partindo-se deste ponto, no próximo tópico, buscarei apresentar as visões de mundo da classe dominante no que tange ao marcador social raça, trazendo à tona a lógica que sustenta a ideologia racista.

1.2. Raça, racismo e ideologia racista

1.2.1- A categoria raça

Antes de adentrar propriamente na discussão sobre o racismo e a ideologia racista, faz-se necessário realizar uma breve contextualização histórica sobre o marcador social raça. Isso se faz importante pelo fato de a reflexão sobre racismo e ideologia racista perpassar o marcador social raça, já que a última está associada à história da humanidade e seu significado encontra-se atrelado ao tecido social. Certamente, a raça não pode ser pensada como uma simples palavra cujo sentido é fixo e estável, ela deve ser analisada enquanto uma categoria social (ALMEIDA, 2018).

Segundo o antropólogo Kabengele Munanga (2004), a etimologia da categoria raça tem origem no italiano, com a palavra *razza*, cuja gênese está no latim *ratio*, que "significa sorte, categoria, espécie." (MUNANGA, 2004, p. 1). Este conceito foi apropriado pelas ciências naturais e utilizado pelas áreas de Zoologia e Botânica, para a classificação de espécies do mundo animal e vegetal. No período medieval, o termo começou a ganhar um significado diferente, já que estava associado à descendência, à ancestralidade, ou seja, linhagem comum, marcado por apresentação de características semelhantes.

Entre os séculos XVI e XVII, o termo raça foi utilizado, na Europa, especificamente na França, para diferenciar grupos étnicos distintos – francos e gauleses. Nesta diferenciação, os primeiros se consideravam naturalmente diferentes dos segundos, já que acreditavam que tinham habilidades especiais de conduzir e liderar, enquanto os gauleses eram vistos como possuidores de características naturais para serem conduzidos e liderados pelo primeiro grupo (MUNANGA, 2004). No entanto,

entre os séculos XV e o XVII, um novo movimento é observado, na Península Ibérica, em função da exploração – conhecida como descobrimento - de novas terras e povos. Neste período, há um novo questionamento sobre o conceito de humanidade e, consequentemente, de raça.

Neste momento, o reconhecimento das humanidades dos novos povos – indígenas, ameríndios, melanésios, negros etc. – era submetido ao conhecimento da Teologia e das Escrituras. Significa dizer que a humanidade dos ditos outros só era aceita mediante a prova de sua relação com a descendência de Adão, ou seja, por meio da constatação em passagens bíblicas (MUNANGA, 2004). Além disso, neste período marcado pela expansão comercial burguesa e pelo Renascentismo, iniciou-se um movimento de hierarquização de povos, que, mais tarde, colocou o homem europeu como universal e os demais povos, não europeus, como menos evoluídos (ALMEIDA, 2018).

No século XVIII, com o Iluminismo, houve um movimento de busca do conhecimento a partir de uma razão que fosse universal e confiável. Nele, a história era interpretada de maneira cumulativa, linear e dicotômica, ou seja, não se abordavam a dialética, as contradições e a complexidade do movimento da história e das relações sociais. Este deslocamento interferiu na compreensão do conceito de raça, que, até então, era sustentado nas ciências naturais, para classificação dos seres.

Neste período, a espécie humana foi subdivida em três raças: a negra, a amarela e a branca, sendo que a classificação destas espécies se baseava, principalmente, na quantidade de concentração de melanina na pele, isto é, na cor da pele e nas características culturais. Nesse contexto, as distinções percebidas entre os povos passam a ser hierarquizadas entre civilizado e selvagem, ou avançados e primitivos (MUNANGA, 2004). Consequentemente “[...] a classificação de seres humanos serviria, mais do que para o conhecimento filosófico, como uma das tecnologias do colonialismo europeu para a destruição de povos nas Américas, da África, da Ásia e da Oceania.” (ALMEIDA, 2018, p. 22).

Em verdade, essas ideias foram influenciadas por muitos filósofos europeus da época, dentre eles está Immanuel Kant, que deixou, como herança, a inovadora ideia de dignidade da pessoa humana, no sistema jurídico. No entanto, contraditoriamente influenciou significativamente a ideia de superioridade e dominação europeia, a partir da teoria sobre as diferenças raciais (GONÇALVES, 2015). De forma resumida, esta teoria defendia a hierarquização das raças e que a colonização, pelos europeus, era necessária para a evolução natural da espécie humana, como pode ser observada no

trecho abaixo:

> Nós enumeramos quatro raças, sob as quais todas as variedades desse gênero devem ser compreendidas. Mas, todas as derivações precisam de um gênero fundamental [Stammgattung], que nós temos ou de fazer passar por já extinto ou selecionar aquele [gênero] das derivações presentes, com as quais nós melhor podemos comparar o gênero fundamental. Naturalmente, não se pode esperar encontrar, agora, em algum lugar no mundo, a feição [Gestalt] humana original inalterada. Justamente devido à essa propensão [Hange] da natureza de assimilar em longas procriações o solo em toda parte, a feição humana [Menschengestalt] em todo lugar tem de sofrer modificações locais. Contudo, a parte da Terra [situada] do 31º até o 32º grau 42 de latitude no velho mundo (o qual em vista da população também parece merecer o nome de velho mundo) é, com razão, tomada por aquela parte na qual é encontrada a mais afortunada mistura de influências das regiões frias e quentes, e também a maior riqueza em criaturas da terra; onde também o homem, porque a partir [desse lugar] ele está igualmente bem preparado para todos os transplantes, e teria de estar em menor medida suprimido da sua forma original [Urbildung]. Mas aqui, além de nós encontrarmos brancos, também [encontramos] habitantes morenos, cuja feição nós queremos assumir como aquela mais próxima do gênero fundamental. [A derivação] mais próxima desse gênero fundamental parece ser a feição loura pura de tenra pele branca, cabelo avermelhado, olhos azuis pálidos, que no tempo dos Romanos habitou a região norte da Alemanha e (segundo outros testemunhos) mais para o leste até as montanhas Altai, sempre com imensas florestas em uma região bastante fria (KANT, 2010, p. 24).

Conforme descrito no trecho acima, Kant entendia que, na humanidade, havia uma desigualdade “natural” das raças derivadas, e estas precisariam da interferência, por meio da dominação – colonização -, do gênero fundamental, enquanto um resultado natural, no qual o mais forte venceria. Assim, as raças derivadas poderiam chegar mais próximas da raça fundamental, que era composta pelo louro puro, e essa proximidade acarretaria na evolução da humanidade como um todo (GONÇALVES, 2015).

No século subsequente, o XIX, o critério de classificação da raça humana foi aprimorando e continuou a sustentar a ideia de hierarquização das raças. Estes procedimentos passaram a ter caráter dito “científico” – conhecido como racismo científico –, no qual intelectuais estabeleceram interconexão entre critérios morfológicos, clima territorial e forma de agir. Em suma, o racismo científico entendia a raça como princípio científico que associava o formato e tamanho do crânio, nariz e lábios ao clima territorial e aos comportamentos de determinados grupos. Essa ação pretendia justificar a “inferioridade” dos povos negros, indígenas, asiáticos e a “superioridade” de povos brancos.

Tal justificativa foi elementar para o contexto, já que, naquele momento, o mundo

vivia uma das grandes crises do Capitalismo, a crise de 1873, que veio acompanhada pelo aprofundamento do processo de imperialismo. Este processo foi caracterizado pelo domínio e exploração de diversas regiões do mundo, em especial na África e na Ásia, pelas potências capitalistas. Assim, a ideia de superioridade e inferioridade a partir da raça, associada à busca pelo enriquecimento e pelo poder, era uma combinação perfeita para justificar a invasão, a fragmentação e a extração de riquezas do território africano (ALMEIDA, 2018).

De forma antagônica, no início do século XX, os estudiosos concluíram que não existe raça para as ciências biológicas. Isso significa dizer que, atualmente, para a ciência natural, a raça não é um critério para classificar e justificar a diversidade humana. Esta conclusão inviabilizou a permanência de ideias de superioridade e inferioridade de humanos a partir da raça, que sustentava o racismo naquela época. Entretanto, isso não foi suficiente para derrubar as ideias racistas (MUNANGA, 2001 e 2017).

Este contexto fez com que a raça se tornasse um: “[...]um elemento essencialmente político” (ALMEIDA, 2018, p. 24). Como visto acima, isso ocorreu, ao longo da história, em que a ideia de raça ganhou aparência de ciência, sustentou e disseminou características doutrinárias, fazendo com que ganhasse aplicabilidade na realidade social e política e relevância no campo das Ciências Sociais e Humanas, já que se tornou uma “categoria social de dominação e de exclusão.” (MUNANGA, 2001, p. 4).

Como se pode perceber, a categoria raça, associada a categorias sociais – tais como classe, gênero, casta e territorialidade – foi usada, ao longo da história das humanidades, para designar o outro como “nativo e estrangeiro, conhecido e estranho, natural e exótico, amigo e inimigo.” (IANNI, 1996, p. 6). Assim, esta categoria é construída nas relações sociais, sob influência dos interesses materiais do poder hegemônico (IANNI, 1996).

Em outras palavras, as distorções ideológicas que acompanham a categoria raça serviram, ao longo da história, para amparar e validar a dominação ao invés de explicar a diversidade humana. Com roupagem de academia, filosofia e de intelectualidade, a raça foi adotada como categoria discursiva que se associa à lógica colonialista e imperialista e à ideologia nacionalista – tais como o nazismo. Decerto, essa associação legitima o sistema de poder socioeconômico, a dominação e o extermínio de grupos específicos de pessoas ditas inferiores (MUNANGA, 2001; HALL, 2006).

Outro ponto que merece ser destacado é que o uso da raça, assim como as outras categorias sociais – classe e gênero, por exemplo –, é corriqueiro em todos os

países do planeta. Tais marcadores sociais da diferença são vistos e usados para delinear formas de sociabilidade. No entanto, essas categorias podem apresentar conotações diferentes, que variaram segundo as características territoriais, contextos históricos, econômicos e sociais do país (IANNI, 1996). Frente a esta constatação, Munanga (2004) defende que os conceitos de negro, branco e mestiço podem se alterar, de acordo com cada país e cada local, pelo fato de o termo raça ser etnosemântico, ou seja, está associado às questões político-ideológicas de cada lugar:

> [...] no imaginário e na representação coletivos de diversas populações contemporâneas existem ainda raças fictícias e outras construídas a partir das diferenças fenotípicas, como a cor da pele e outros critérios morfológicos. É a partir dessas raças fictícias ou "raças sociais" que se reproduzem e se mantêm os racismos populares (MUNANGA, 2004, p. 4).

Assim, diante do breve resgate e da reflexão sobre o termo raça, faz-se necessário ponderar sobre a ideologia racista e o racismo, que foram e que continuam sendo usados pela classe dominante para naturalizar as desigualdades raciais e sociais.

1.2.2 Ideologia racista e o racismo

A ideologia racista é fundamentada pela lógica do racismo, que criou uma racionalidade binária e dicotômica entre brancos e não brancos. Segundo Fanon (2008), o racismo herdou a racionalidade do colonialismo e imperialismo – que deixam, como herança, a colonização das mentes –, com a criação de dois grupos distintos: um superior e outro inferior. O dito superior é composto pelos colonizadores, homens brancos europeus e representam os aspectos positivos da sociedade, pois sua marca principal é a superioridade estética, intelectual e moral. O segundo grupo, dito inferior, é composto pelos colonizados – negros, indígenas e asiáticos –, que são taxados como povos primitivos e dotados de estigmas que marcam a sua inferioridade intelectual, estética e moral, isto é, são considerados naturalmente inferiores pelo colonizador.

O racismo se desdobra e materializa de forma sistemática em duas vertentes: o preconceito e a discriminação. O preconceito está associado à assimilação de valores e estereótipos racistas, para sustentar as práticas e leituras do cotidiano referentes aos grupos racializados. Assim, ele não se concretiza de forma tão explícita (ALMEIDA, 2018). A discriminação, por conta da raça, manifesta-se de forma concreta pelo tratamento diferenciado a grupos racializados. Este comportamento envolve o poder e a possibilidade do uso da força para distribuir vantagens e desvantagens a determinada

pessoa ou grupo racial, e ela pode ser direta ou indireta (ALMEIDA, 2018).

A discriminação direta manifesta-se pelo repudio expresso e aberto aos grupos racializados, por meio de “xingamento, uma agressão física, um impedimento de circulação em determinados ambientes tidos como privilegiados, entre outros” (THEODORO, 2013, p. 4). A discriminação indireta acontece quando as especificidades dos grupos racializados são ignoradas, quando existem barreiras invisíveis, que impedem ou dificultam o acesso de pessoas negras a certos espaços ou são estabelecidas regras diferenciadas, taxadas como “neutras”, sem considerar as diferenças significativas apresentadas pelos grupos racializados (TELLES, 2003; THEODORO, 2013, AMEIDA, 2018).

Cabe destacar que o racismo não é específico apenas do contexto brasileiro, pois está presente em outras sociedades contemporâneas (MUNANGA, 2017). Assim como a raça, o racismo foi construído nas forças e relações sociais. Ele se manifesta “quando as características étnicas ou traços fenotípicos são transformados em estigmas.” (IANNI, 1996, p. 19). Como dito anteriormente, o racismo legitimou o processo de conquista dos países capitalistas centrais, por meio da extração das riquezas locais, da exploração, da escravização da força de trabalho e da expropriação de terras das colônias que, posteriormente, se tornaram, em sua maioria, países capitalistas periféricos.

Ademais, o racismo favoreceu também o processo de dominação ao infiltrar, na população dominada, o sentimento de inferioridade, fazendo com que o racismo se tornasse uma das formas de opressão favorável ao capitalismo (FANON, 2008). Segundo Kilomba (2019), o racismo apresenta três características que se associam, a saber: construção da diferença; estabelecimento de hierarquização das diferenças e concentração de poder no âmbito histórico, político e econômico, por parte de um grupo específico, o branco. Com isso, a pensadora afirma que “[...] o racismo é a supremacia branca.” (KILOMBA, 2019, p. 76). A ideologia racista foi favorável a toda a população branca, independente da classe e gênero, pois criou privilégios sociais a esse grupo[10]. Além disso, ela se torna um potente instrumento de dominação da classe burguesa, já que está ligada aos interesses da classe dominante.

[10] Isso não significa dizer que todas as pessoas brancas comungam desta ideologia - até porque existem diversas pessoas brancas verdadeiramente comprometidas na luta contra o racismo -, mas não se pode ignorar, que, mesmo de forma indireta e não intencional, essas pessoas usufruem de privilégios resultantes da relação hierárquica que fundamenta o racismo.

Face ao exposto, a ideologia racista centra-se nos significados atribuídos aos corpos negros e associa, a eles, um conjunto de significados que geram uma representação social de teor negativo. Essas interpretações danosas são estendidas a todos aqueles e aquelas que têm características negróides e essas representações são repassadas e ensinadas pelas instituições que compõem a superestrutura da sociedade, ou seja: pela cultura, sistema educacional, relações de trabalho, sistema jurídico, meios de comunicação, dentre outros.

Neste sentido, compreende-se que: "[...] ao mesmo tempo em que o racismo se realiza na prática discriminatória, o significado desta prática é dado pela ideologia." (ALMEIDA, 2018, p. 52). Em outras palavras, a ideologia racista não se nutre apenas no irracional e na essencialização – que afirma que os indivíduos nascem racistas ou antirracistas. Ela tem uma lógica que se propõe na realidade por meio da cultura popular – folclore, piadas e misticismos –, conhecimento acadêmico, religião, educação escolar, meios de comunicação, instituições públicas e privadas. Essas organizações favorecem a disseminação e a naturalização da discriminação racial no imaginário social (FANON, 2008; HALL, 2006; ALMEIDA, 2018).

Diante disso, o processo de construção da hegemonia, no que tange à questão racial, é atingida quando a imagem da pessoa negra é associada e naturalizada aos estigmas de escrava, criminosa, bandida, não confiável, selvagem, desprovida de beleza, ingênua, boba, hipersexuada, foco de chacota, dentre outros. Soma-se a isso, o fato de que essas representações eram reproduzidas, em grande parte, nos livros didáticos, em que a pessoa negra aparecia associada somente ao processo de escravização e ao sofrimento. Esses materiais ignoravam toda história anterior à chegada da população negra escravizada nas Américas, bem como os movimentos de resistência que essa população articulou na busca pela liberdade. Tal fato começa a ser modificado após a promulgação da Lei 10.639/03[11], e do Programa Nacional de Livros e Material Didático – PNLD[12].

Cita-se, também, a título de exemplo, as imagens reproduzidas na mídia massiva

[11]A Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003, acrescentou o artigo 26A à Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional para estabelecer a obrigatoriedade do ensino sobre História e Cultura Brasileira, "em especial nas áreas de Educação Artística e de Literatura e História Brasileira." (BRASIL, 2003).

[12]"o PNLD tem como objetivo levar material didático adequado para cada nível educacional para todos os estudantes da rede pública e, por isso, a escolha é minuciosa desde o momento da inscrição das editoras." (BRASIL ESCOLA, 2021).

– novelas, filmes, séries, programas de humor –, que associam a população negra aos estereótipos acima descritos, além de funções e papéis secundários. No âmbito religioso, observa-se a desvalorização das religiões de matrizes africanas, embora haja a apropriação de saberes e rituais dessas religiões. Ademais, a imagem angelical de poder e de santidade aparece associada à imagem de um homem branco ou de uma mulher branca.

A lógica da ideologia racista está fundamentada em se apegar à realidade e a ignorar a situação social, econômica, cultural e política, que fazem com que as pessoas negras ocupem, majoritariamente, determinados lugares na sociedade e sejam alvos de processos discriminatórios. Não obstante, esta realidade não é questionada, já que essa situação de desigualdade é percebida com naturalidade e com indiferença. Essa inércia em relação a questionamentos da realidade alimenta o imaginário social e reforça o processo de dominação.

Clóvis Moura (2019) destaca que, por meio de argumentos superficiais, a classe hegemônica deixa de analisar, de forma mais aprofundada, as estratégias e mecanismos que a sociedade desenvolveu para barrar a mobilidade social vertical massiva dos grupos historicamente excluídos e discriminados pela estrutura social. Em outras palavras, “esquecem-se de que esses segmentos populacionais eram componentes de uma estrutura escravista, inicialmente, e de capitalismo dependente, em seguida.” (MOURA, 2019, p. 71).

Nesse sentido, a ideologia racista adquire sua materialidade por meio do racismo estrutural (ALMEIDA, 2018). Entende-se por racismo estrutural a concepção de que o racismo não possui apenas o aspecto moral, ele está inserido no processo de exploração do capitalismo, ou seja, a forma racista de se pensar é funcional para o sistema capitalista (FANON, 2008; ALMEIDA, 2018). O marxista Silva (2016) afirma que a lógica racista possibilitou o acúmulo de capital:

> [...]o racismo se transforma em peça fundamental do sistema, na medida em que passou a ser utilizado para aumentar os lucros da burguesia, através de rebaixamento de salários, imposição de condições miseráveis de vida a amplos setores da população.” (SILVA, 2016, p. 27).

Outro ponto importante que prova que o racismo está na estrutura da sociedade e que se tornou funcional ao sistema capitalista é o fato de ele se transformar com o tempo, fazendo com que a ideologia racista também se renove, conforme a dinâmica das transformações sociais. Isto é, ao longo da história, o racismo passa por um complexo processo de modificação nos âmbitos culturais, sociais e argumentativos.

Assim, mesmo tendo uma mesma lógica – a hierarquização do “outro” –, a materialidade do racismo, isto é, a ideologia racista, modifica-se porque se estrutura na realidade, nas relações sociais e econômicas (MBEMBE, 2018; FANON, 2019).

Para exemplificar, observa-se que a diferença entre brancos e negros no século XV se fundamentou nas escrituras bíblicas. Já em meados do século XIX, a partir da prática imperialista, a hierarquização entre brancos e negros baseou-se na biologia – por meio do racismo científico, que fundamentou a suposta inferioridade da população negra. Assim, diante do exposto, o que se observa é que, a partir das modificações sociais, são “refinadas” as formas de hierarquizar as diferenças, portanto, “tais afirmações cruas e maciças, dão lugar a uma argumentação mais fina.” (FANON, 2019, p. 64). Em função destas modificações, faz-se necessário destacar que, para analisar e estudar o racismo e, consequentemente, a ideologia racista em uma determinada sociedade, é preciso que o pesquisador entenda o percurso histórico, a cultura e a estrutura de poder daquela sociedade a ser estudada (MUNANGA, 2017).

Por fim, pode-se concluir, de forma prévia, que a ideologia racista segue o mesmo ciclo das demais ideologias funcionais para o controle da classe dominante, já que faz parte dela. Desse modo, a ideologia racista parte de uma leitura material e superficial da realidade e esta forma de ver e interpretar os fatos sociais cria ideias distorcidas dessa realidade. Isso faz com que se justifique, *a priori,* o contexto supostamente analisado, tornando-se funcionais aos interesses da classe dominante.

No entanto, essas ideias são disseminadas, repassadas por instituições de ciclo de convivência – igrejas, escolas, terreiro, família, mídia etc. –, assimiladas pelo senso comum e entram nas mentes das massas, encerrando, assim, o ciclo. Este circuito vai se transformando na medida em que a realidade vai se modificando (GRAMSCI, 2005). Mesmo assim, essas mudanças não fazem com que a ideologia dominante – no nosso caso, a ideologia racista – perca a sua essência. Em suma, apesar das mudanças do contexto, conserva-se a percepção da realidade de forma superficial e abstrata para manutenção do processo de dominação. Este processo de mudança será o ponto de reflexão do próximo tópico deste trabalho.

1.2.3 – A metamorfose do racismo e da ideologia racial no Brasil

Conforme dito anteriormente, o racismo e a ideologia racista sofreram modificações ao longo da história e possuem especificidades, de acordo com as condições sociais, econômicas culturais e territoriais (FANON 2008). Decerto, mesmo

possuindo uma mesma lógica, ou seja, a hierarquização, a exploração, a exclusão e apropriação do “outro”, o racismo ganhou novas roupagens ao longo da história, pois se estrutura a partir das relações sociais, políticas e econômicas da sociedade. Fato é que a ideologia racista também se transforma, pois sustenta -– por meio de crenças, ideias e valores – a legitimação e a reprodução de práticas racistas, na realidade concreta (MUNANGA, 2017).

Efetivamente, essas mutações não alteram a essência do racismo que é a de ser funcional ao capitalismo, ao legitimar e naturalizar as desigualdades. Elas também não alteram a base da ideologia racista que é a legitimação de privilégios e a manutenção do processo de dominação, a partir do estigma associado à categoria raça. Nesta perspectiva, o antropólogo Munanga (2017) afirma que o racismo possui vários percursos e diversas histórias que precisam ser compreendidos.

> Ele tem um percurso e várias histórias que devem ser interpretadas de acordo com épocas, modelos culturais e estruturais de poder das sociedades que o praticam. Apesar de obedecer a uma mesma lógica de hierarquização dos “outros”, o racismo passa, no decorrer dos anos, por uma complexa mutação em suas figuras sociais, culturais e discursivas (MUNANGA, 2017, p. 33).

As particularidades da ideologia racista, segundo as especificidades territoriais, históricas, culturais, políticas e econômicas de cada país, serão denominadas de ideologia racial. Assim, neste subitem do trabalho, o cerne será a reflexão sobre as modificações apresentadas pela ideologia racista no contexto brasileiro, visto que o objetivo deste subtópico é ponderar sobre o racismo e ideologia racial à brasileira.

Cabe esclarecer que, por questões metodológicas e para auxiliar na compreensão do contexto brasileiro, as principais ideias da ideologia racista serão subdivididas em três partes principais, a saber: legitimação do sistema escravocrata por meio do preconceito e a discriminação racial; ideologia do branqueamento e o mito da democracia racial. Ressalta-se que estes três tópicos estão interligados, por isso, não podem ser analisados isoladamente, uma vez que articulados e reatualizados contribuem para o entendimento da forma como a sociedade brasileira lida com a questão racial atualmente.

O primeiro momento acontece preponderantemente no período colonial, quando o preconceito e discriminação racial foram incorporados para validar a escravização. Neste período, a forma de pensar a diversidade dos povos de maneira dicotômica e hierarquizada foi usada para justificar, no âmbito político e moral, a escravização dos povos africanos. Com isso, os negros, considerados naturalmente inferiores, foram

colocados em situação de trabalho forçado e tiveram, a princípio, a humanidade negada e, posteriormente, diminuída. Desse modo,

> O escravismo gerou uma ideologia para justificar-se política e moralmente. Legitimou sua existência usando os preconceitos nascidos do trabalho escravo, como fundamento ideológico que reduziam o negro a "ser inferior", garantindo o "direto ético" das classes dominantes de usá-lo sem considerar a condição humana (CHIAVENATO, 2012, p. 150).

Por meio da deturpação da teoria de evolução – do cientista antiescravista Darwin[13] – e de outras correntes de pensamento eurocêntricas e eugenistas – tais como da teoria das diferenças das raças de Kant e do pensamento de Hegel – a classe dominante escravista legitimou a escravização de povos negros de origem africana. Assim, a ideologia dominante brasileira – inspirada em pensadores europeus – foi difundia em um discurso de que a escravidão era benéfica para os africanos, pois assim eles estariam 'salvos' da selvageria, já que teriam contato com o progresso, propiciado pelo convívio com a chamada sociedade civilizada (ALMEIDA, 2018).

Esta ideia pode ser observada e exemplificada nos escritos de João Severino Maciel da Costa, mais conhecido como Marques de Queluz [14], que apesar de abolicionista, via a escravidão como "benéfica" à população negra oriunda do continente africano[15]. Ele entendia que a população negra africana era primitiva e a vinda dela para terras brasileiras, mesmo na condição de escrava, evitava guerras sangrentas e impiedosas na África. Entendia, também, que os escravizados e as escravizadas tinham ganhos ao virem para o Brasil, em função de receberem 'cuidados' dos senhores e de serem introduzidos na religião.

> O estudo imparcial das obras d'uns e d'outros, e nossa própria eisperiencía, nos decidem a suscentar 1° que o estado dos Africanos em sua triste patria (se é que este nome merece) é horrivel, porque vivendo sem asilo seguro, sem moral, sem leis, em continua guerra, e guerra de barbaros, vegetão quasi sem elevação sensível acima dos irracionais,

---

[13]Segundo Chiavenato (2012), o intelectual Charles Darwin (1808 – 1882) foi antiescravista.

[14] João Severino Maciel da Costa nasceu na cidade de Mariana em 1769 e foi magistrado e político. Durante sua trajetória política ocupou o cargo de Governador da Guiana França entre os anos de 1809 até 1817, durante a ocupação portuguesa. Foi Presidente da Província da Bahia no período de 1825-1826, Deputado da Assembleia Constituinte de Minas Gerais e Senador do Império. Faleceu em 1833.

[15]Para Marques de Queluz, os negros africanos eram povos primitivos, o que impedia o progresso nacional. Apesar de perceber como "benéfico" o regime escravocrata para os negros, ele defendia a abolição do tráfico e da escravidão, pois desejava que o Brasil progredisse sem a presença de pessoas negras (COSTA, 1821).

> sofrem cruel cativeiro, e são vitimas dos caprixos dos seus Desporas, a quem pagar com a vida as mais ligeiras faltas.
> 2° […] Sabe.se mais que a facilidade de eisportar os cativos feitos nas guerras têm evitado uma horrível carniçaria humana, porque sendo elas ordinariamente feitas por amor da segurança reciproca, o assassinato dos vencidos é de necessidade.
> 3° Que sendo inegavel que alguns Senhores maltratão seus escravos, tão bem o é que as leis os punem por eiscessos criminosos; que esses faros perdem-se na grande maioridade dos que ·praticão tanto outros Senhores em favor dos seus escravos, tratando-os como homens, e olhando para eles como para uma, parte principal de suas fortunas, que ninguem é tão desatinado que deseje arruinar e perder.
> 4° Que por toda parte os grandes proprietários que tem estabelecimentos regulares, como os Senhores de Engenho, nutrem, vestem, curão das infermidades seus escravos; não os obrigão a trabalhos superiores a suas forças; dão-lhes folgas para seus divertimentos, e até, conduzindo-se eles bem, os recompensão com a liberdade, e os ajudão depois a viver.
> 5° Que os escravos são instruídos nos deveres da Religião quanto permite sua capacidade e que muitos se axão, entre elles, tementes a Deus, inclinados ao bem, obedientes e afeiçoados a seus Senhores (COSTA,1821, p. 12-13).

O segundo momento acontece logo após a abolição do regime escravocrata, ou seja, final do século XIX e avançou no século XX, momento em que o Brasil inicia a transição para o predomínio de mão de obra livre e assalariada. Este período é marcado pela mudança da faceta da ideologia racial, já que, nesta época, o determinismo racial[16], aparece como elemento norteador para o processo de branqueamento da população brasileira. Segundo Theodoro (2008) e Martins (2012), com a abolição da escravatura e com a Lei de Terras – primeira lei que regulamentou a posse de terras no Brasil –, não houve nenhuma medida protetiva destinada à população liberta da escravização. Por sua vez, Florestan Fernandes (2013) [17] registrou o fato de que, em períodos subsequentes ao domínio republicano e da abolição da escravidão, houve um processo de despojamento da população negra, por parte dos dominantes nacionais. Esta situação baseava-se na exclusão dos negros da participação política e econômica da sociedade brasileira.

> Na verdade, a Abolição constitui um episódio decisivo de uma revolução

[16]O determinismo racial validou e justificou o sistema de dominação por meio da naturalização da expansão imperialista, que afirmava que as diferenças e hierarquias raciais estendiam-se ao comportamento e índoles dos sujeitos. Isto definia a superioridade e inferioridade de uns em relação aos outros (ROCHA, 2018). Este pensamento sustentou o racismo científico.

[17]Florestan Fernandes observa esses fatos a partir da análise da situação da cidade de São Paulo. Segundo Fernandes (2013, p.11), “esta cidade é mais tipicamente brasileira do que parece, no sentido do que foi tradicional ou, no oposto, do que é moderno, oferecendo um bom campo para o estudo do padrão brasileiro de relações raciais.” (FERNANDES, 2013, p. 11).

> social feita pelo branco e para o branco. Saído do regime servil sem condições para se adaptar rapidamente ao novo sistema de trabalho, à economia urbano-comercial e à modernização, o “homem de cor” viu-se duplamente espoliado. Primeiro, porque o ex-agente de trabalho escravo não recebeu nenhuma indenização, garantia ou assistência; segundo, porque se viu, repentinamente, em competição com o branco em ocupações que eram degradadas e repelidas anteriormente, sem ter meios para enfrentar e repelir essa forma mais sutil de despojamento social (FERNANDES, 2013, p. 27).

Neste período, o Brasil moldou o mercado de trabalho livre, fundamentado pela política de imigração, que tinha como objetivo a substituição de mão de obra negra pelos imigrantes arianos de origem europeia. Inerente a esta política e aos interesses econômicos, existia um projeto de nação que buscava o embranquecimento da população brasileira (MARTINS, 2012). Nesta época, o foco era incentivar a imigração de europeus e dificultar a vinda de pessoas não brancas ao Brasil, conforme pode ser observado nos artigos primeiro e sétimo do Decreto 585 de 28 de julho de 1890.

> Art. 1º É inteiramente livre a entrada, nos portos da República, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho, que não se acharem sujeitos à acção criminal do seu paiz, exceptuados os indigenas da Asia, ou da África que sómente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admittidos de accordo com as condições que forem então estipuladas.
>
> Art. 7º O Estado concederá ás companhias de transporte marítimo que o requererem a subvenção de 120 francos pela passagem de cada immigrante adultos que ellas transportarem da Europa para os portos da Republica e proporcionalmente, na razão da metade daquela quantia pelos menores de 12 anos até 8 inclusive, e a quarta parte pelos desta idade até 3 anos, uma vez que as mesmas companhias se obriguem a preencher as formalidades constantes deste decreto, e a não receber dos imigrantes mais do que a diferença entre a citada quantia e o preço integral das passagens; o que deverão provar com as declarações por eles firmadas, as quaes serão aqui verificadas no acto da chegada (BRASIL, 1890).

O discurso que pautava este processo era de que o branqueamento da população brasileira se tornava fundamental para evolução da nação, significando que a população brasileira, composta, em sua maioria, por pessoas indígenas, mestiças e negras, deveria clarear, pois o elemento negro simbolizava o mal, o retrocesso, o empecilho para evolução da nação. Já a raça ariana simbolizava a evolução, uma melhora na vida da população brasileira (CHIAVENATO, 2012; DOMINGUES, 2003; LIMA, 2021).

A ideologia do branqueamento foi sustentada por renomados intelectuais, tais como Joaquim Nabuco, Rui Barbosa, Euclides da Cunha, José Veríssimo e Oliveira Viana. A maioria deles era contrária ao sistema escravagista, mas, ainda assim, tinham

pensamentos racistas, já que acreditavam na hierarquia das raças e na inferioridade das pessoas negras (SILVA, 2007; CHIAVENATO, 2012). No trecho abaixo, Oliveira Viana (2005) explicita sobre a importância da raça ariana para a garantia da superioridade, pureza e superação do "retrocesso", provocados pelos negros, indígenas e mestiços:

> Esse caráter ariano da classe superior, tão valentemente preservado na sua pureza pelos nossos antepassados dos três primeiros séculos, salva-nos de uma regressão lamentável. Fazendo-se o centro de convergência dos elementos brancos, essa classe, representada principalmente pela nobreza territorial, se constitui entre nós no que poderíamos chamar o sensorium do espírito ariano, isto é, num órgão com a capacidade de refletir e assimilar, em nossa nacionalidade, a civilização ocidental e os seus altos ideais. O negro, o índio, os seus mestiços, esses não nos podiam, na generalidade dos seus elementos, dar uma mentalidade capaz de exercer essa função superior. Toda a evolução histórica da nossa mentalidade coletiva outra coisa não tem sido, com efeito, senão um contínuo aperfeiçoamento, por meio de processos conhecidos de lógica social, dos elementos etnicamente bárbaros da massa popular à moral ariana (VIANA, 2005, p. 179).

Cabe destacar que, para validar o seu discurso de dominação, é necessário sua assimilação pelo grupo dominado. Essa ação perpassa pela aceitação, incorporação e reprodução de valores, comportamentos, sentimentos, pensamentos e ação do grupo dominado, conforme preconizado pela ideologia do grupo dominante. Portanto, o branqueamento surge a partir da ideologia racista do grupo branco e sua proporção acontece entre os negros e não negros, atingindo várias facetas da sociedade.

Com isso, parte da população negra, para se inserir na sociedade contemporânea e se desviar do racismo presente na estrutura da sociedade, se autorrejeita, distancia-se da sua identidade, recusa a sua própria cultura, para que não seja associada ao estereótipo racista, que a impede de avançar (DOMINGUES, 2003; SILVA, 2007). Neste sentido, esta parcela da população negra afirma: "não quero ser reconhecido como *negro,* e sim como *branco."* (FANON, 2008, p. 69). No entanto, este desejo em se tornar branco exige um processo de alienação do negro e não garante que o objetivo seja atingido, já que ele não será percebido como branco (FANON, 2008).

Como uma forma de operacionalizar o racismo, a ideologia racista do branqueamento transpassa a todos – oprimidos e opressores – e em várias áreas da sociedade, tais como nos âmbitos estético, social e biológico. O branqueamento estético se expressa por meio das características físicas – fenótipo – e parte do entendimento de que o padrão de beleza ideal é o padrão branco. Isso faz com que impere a "crença" de que quanto mais próximo desse padrão mais aceito e mais próximo da beleza o

indivíduo estará. Já, por sua vez, o branqueamento social rejeita qualquer ato que remeta à cultura africana, perpassando também pela adoção de um comportamento mais regulado, controlado e puritano. O padrão de comportamento que impera é o padrão branco, tendo o negro que aderir a este tipo de comportamento para ser aceito pela sociedade.

Por fim, o branqueamento biológico tem como objetivo o alcance da brancura por meio do casamento inter-racial. A lógica é a de se casar com pessoas brancas ou mais claras para que os herdeiros nasçam mais claros (DOMINGUES, 2003). Assim, o branqueamento "foi um processo inventado e mantido pela elite branca brasileira, embora apontado por essa mesma elite como um problema do negro brasileiro." (BENTO, 2014, p. 6).

Cabe ainda destacar que a ideologia do branqueamento foi benéfica a toda a população branca, independentemente do gênero e da classe. Isso porque os brancos e as brancas pobres também se beneficiavam da exclusão de pessoas negras, visto que aqueles e aquelas usufruíram do privilégio simbólico e de influência que a ideologia do branqueamento lhes proporcionou. Assim, mesmo pertencendo à classe trabalhadora e tendo o poder aquisitivo menor, o branco e a branca pobre carregam os estigmas de superioridade, beleza e inteligência por serem da raça branca, o que favoreceu a ampliação de oportunidades. Além disso, grande parte deles e delas, desprovidos de uma percepção crítica, viam com indiferença e insensibilidade as aniquilações – no âmbito cultural, psíquico, físico e social - e as mazelas que a população negra vivia, chegando a culpabilizá-la pela situação em que se encontrava (SILVA, 2007).

O terceiro momento, caracterizado pelo mito da democracia racial, aconteceu em meados do século XX, com o advento do Estado Novo. Neste período, o contexto mundial foi marcado pela disputa de ideias baseadas na aristocracia e democracia. Mais tarde, esta disputa foi consagrada pela derrota do nazismo que se sustentou com base em teorias racistas. Tais ideias de teor eugenista, determinista e evolucionista, que defendiam a superioridade da raça branca pura para o avanço da humanidade, começam a ser desvalorizadas no contexto mundial (LIMA, 2021; FERREIRA, 2018).

Neste período, ganhou evidência a forma como os países lidaram com a diversidade racial de seus povos. Os Estados Unidos da América e a África do Sul ganharam destaque, no cenário mundial, em função do caráter explicitamente segregacionista, legitimado pelo sistema judiciário e político. Em síntese, a violência

fruto das Leis *Jim Crow*[18]*,* no primeiro país, e do *apartheid*[19]*,* no segundo; bem como o enfrentamento e resistência dos povos que tinham sua dignidade e direitos negados pelos seus respectivos sistemas jurídicos, ganharam evidência no cenário mundial (FERREIRA, 2018).

Nesta conjuntura, o Brasil, que estava sob vigência do "pacto nacional desenvolvimentista", passou a se apresentar ao mundo e a ser visto como um lugar diferente, um lugar sem preconceitos e discriminação racial. Essa ideia se fundamentou na aparência, ou seja, na análise da realidade de forma superficial e distanciada. Observando o Brasil de forma afastada, tem-se a ideia, num primeiro momento, da inexistência de diferenças sociais, políticas e raciais, em função da miscigenação do povo brasileiro.

Com efeito, a ausência de um sistema legítimo segregacionista, a ideia de misturas e a harmonia das raças, do pensamento de igualdade e integralização dos povos são vistos como algo específico do território brasileiro. Neste sentido, o movimento preponderante foi a difusão de uma integração simbólica e de uma harmonia da população negra, bem como divulgação do pensamento luso-brasileiro, que amenizava a tensão regional entre norte e sul do país (GUIMARÃES, 2002).

Essa ideia é posta em prática no Estado Novo – no governo Vargas -, por ser interessante para o novo projeto de identidade nacional, e defendida pelo governo, pela intelectualidade nacional e pela classe dominante brasileira. No entanto, foi no processo de disputa na segunda República do Presidente Getúlio Vargas[20] que a ideia de democracia racial ganhou maior intensidade. Assim, a partir da valorização do antagonismo equilibrado, ou seja, da ideia de harmonia, interação entre os ditos opostos, o Brasil se destacou, amenizou os conflitos internos e criou uma nova identidade nacional, que favoreceu o crescimento do país (LIMA, 2021).

Influenciados, principalmente, pelas ideias de Gilberto Freyre e pelo pensamento de Donald Pierson, o mito da democracia racial tornou-se uma ideologia, que ganhou conteúdo político e camuflou a presença do racismo nas relações sociais brasileiras ao esconder as desigualdades e as contradições entre o discurso e a prática, no que tange

---

[18] Leis *Jim Crow*: sistema de leis norte-americanas que proibia que pessoas negras frequentassem os mesmos ambientes que pessoas brancas (FERREIRA, 2018).
[19]*Apartheid:* política de Estado, que vigorou na África do Sul, que tinha como foco o isolamento e o não reconhecimento de direitos dos povos nativos (FERREIRA, 2018).
[20]A classe dominante brasileira é diversa e apresenta disputas e conflitos internos ao longo de sua história na busca de uma efetiva hegemonia.

ao marcador social raça (GUIMARÃES, 2002; CHIAVENATO, 2012; LIMA, 2021). Portanto, podemos dizer que: “o mito, no sentido antropológico, transforma-se facilmente em falsa ideologia, quando ganha a arena política, perdendo seus referentes históricos e sociais, [ofuscando] o jogo de interesse e de poder que lhe dá sentido em cada época” (GUIMARÃES, 2002, p. 19).

Essa falsa ideologia começa a ser desmascarada por pesquisas financiadas pela UNESCO que, a princípio, tinha o objetivo de compreender a dinâmica social e política do Brasil, e promover a integração e a harmonia de diferentes grupos raciais. Várias destas pesquisas, dentre elas a de Virgínia Bicudo - a primeira mulher negra a pesquisar e a escrever uma dissertação que focava em investigar as relações raciais no contexto brasileiro –, contrariavam a ideia de harmonia das raças. Neste prisma, a pesquisa de Bicudo foi uma das primeiras a apontar que a cor era um obstáculo para a ascensão social, contrariando o pensamento de seu orientador, Donald Pierson, uns dos pensadores do mito da democracia racial (SCHECHTER; VIDAL, 2020).

Dedicado a estudar e entender a falsa ideologia da democracia racial, destacou-se, também, Florestan Fernandes – intelectual militante – que apresentou análises que caminharam no sentido de gerar ideologia contra-hegemônica em relação à funcionalidade do mito da democracia racial no disfarce da realidade. Sua análise considera a articulação entre os elementos estruturais – raça e classe – associados às dinâmicas políticas, sociais, econômicas e culturais que colocam e deixam o Brasil na situação de capitalista dependente da economia mundial (LIMA, 2017).

Florestan Fernandes (2013) argumenta que o capitalismo dependente do Brasil, num processo de mercantilização e universalização do trabalho livre, incorporou a população negra ao sistema de classe, apenas no âmbito jurídico formal. O movimento – de transição do sistema escravocrata para trabalho livre - não sofreu mudanças estruturais, já que o Brasil: a) manteve-se na posição de subordinação frente aos países imperialistas; b) permaneceu com a concentração de renda, de prestígio e de poder ao grupo hegemônico; c) não combateu a exclusão de ampla parcela da população do acesso à ordem econômica, social e política, e d) conservou as estruturas econômicas externas e internas e a mentalidade do regime escravocrata do sistema colonial, que colocava a população negra nas fronteiras da animalidade, despossuída de renda, prestígio e poder. Neste sentido, o mito da democracia racial tornou-se uma farsa, pois pregava a inclusão e a possibilidade de mobilidade social – por meio da miscigenação - da população negra, mas ignorava a manutenção do pensamento racista e das estruturas escravagistas (LIMA, 2017).

> Neste contexto, Florestan Fernandes considera que o mito da democracia racial é uma distorção criada desde o sistema colonial diante da inclusão de mestiços nas famílias brancas, fazendo com que a miscigenação aparecesse como elemento de mobilidade social dos negros e omitindo o fato de que a miscigenação era construtora da estratificação social, oferecendo ao mestiço um lugar determinado social e economicamente pelo mundo dos brancos. O que a miscigenação proporcionou não foi a ascensão social dos negros, mas o fortalecimento da dominação racial, na medida em que trouxe o negro para a adaptação ao horizonte cultural hegemônico, ainda que nos limites da concentração racial da renda, do prestígio social e do poder (LIMA, 2017, p. 359).

Resta informar que o presente estudo se dará na perspectiva contra-hegemônica, tendo por base as ideias de interseccionalidade, a partir dos marcadores sociais raça e gênero, conceituada como racismo patriarcal, também conhecido como racismo genderizado. Esse recorte se faz necessário de modo a ampliar a discussão crítica sobre a ideologia racial brasileira – branqueamento e democracia racial –, associada aos impactos vivenciados atualmente pela população negra, sobretudo pelas mulheres negras que, muitas vezes, são invisíveis nos debates contra o racismo e contra o sistema patriarcal.

1.2.4. Mulheres negras e a opressão por raça, gênero e classe

A partir das transformações ocorridas com o tempo, a ideologia dominante ganhou novas roupagens, e associou outras formas de opressão, atingindo pessoas que não apresentam características físicas e culturais do padrão hegemônico, ou seja, o homem branco ocidental, heterossexual e judaico-cristão. Assim, essas ideologias focaram em atender aos interesses da classe burguesa, visando o alcance da hegemonia, e se manifestando de forma interseccionada.

Nesse sentido, a ideologia dominante pode se manifestar pela associação da ideologia racista e a ideologia fundamentada nos marcadores sociais de gênero e classe. A ideologia fundamentada no marcador social gênero se pauta na contraposição às ações e teorias que buscam a igualdade de gênero e focam no questionamento aos papéis sexuais impostos pela sociedade. Desse modo, a ideologia dominante que se baseia no gênero, dissemina um movimento contrário aos pensamentos feministas (GARRAIO; TOLDY, 2020).

Nesse prisma, o gênero é entendido como uma categoria analítica que conecta as relações sociais, políticas e simbólicas estabelecidas nas experiências vividas. O gênero está para além do sexo – ligado à biologia – e da sexualidade, já que cada uma

dessas dimensões pode ser experimentada de forma autônoma. Portanto, o gênero foca em traços construídos no âmbito histórico, social e político e que resultam numa relação dicotômica – entre o papel de homem e papel de mulher – construída socialmente na lógica de feminino e masculino - e, também, homossexual e heterossexual (BRASIL, 2010; GARRAIO; TOLDY, 2020). Sendo assim o gênero é uma das categorias usadas pela ideologia, para naturalizar as desvantagens das mulheres em função das opressões patriarcais, machistas e sexistas (OYÊWÙMI, 2021)

Nesta ordem de ideia, o gênero não pode ser pensado dissociado das categorias raça e classe, para se pensar as relações sociais marcadas pelo sistema de dominação e exploração patriarcal, sexista e racista. Por isso, será entendido, neste estudo, como "um conceito cujo conteúdo, se dissociado das relações sociais de classe e 'raça', e da luta pela erradicação das explorações e opressões daí decorrentes, pouco oferece como 'arma da crítica'" (CISNE, 2015, p. 21).

Ressalta-se que, no senso comum, o gênero está associado ao biológico e, portanto, é percebido como se fosse natural, em que impera um padrão preestabelecido preconceituoso e discriminatório – supremacista patriarcal branco – que define determinados comportamentos associados a certos grupo, bem como o rechaçamento de certas atitudes, em função do pertencimento a outros grupos, a saber: "homem não chora", "as mulheres são frágeis e sensíveis", "todo gay é fresco", "mulher durona e agressiva é sapatão", "homem sensível é bicha." (BRASIL, 2010, p.19).

Assim como a categoria raça, a categoria gênero foi alvo de diversas pesquisas, nos âmbitos da biologia, da zoologia, da teoria literária, ciências humanas e sociais. Outra semelhança dessa categoria com a raça é sua relevância na construção da história da humanidade e o seu caráter estruturante na sociedade capitalista, já que é importante para o entendimento das construções sociais e das relações de poder, além de favorecer reflexões que desnaturalizam as desigualdades entre homens e mulheres – os papeis masculino e o feminino -, por meio da teoria feminista (CISNE, 2015).

Segundo a filósofa Sueli Carneiro (2003), a teoria feminista sustenta o Movimento de Mulheres que é o responsável por protagonizar lutas importantes para este grupo, já que se pauta em denunciar as desigualdades fundamentadas pelo pensamento patriarcal e sexista. No Brasil, esse movimento protagonizou e contribuiu para a transformação do *status* jurídico das mulheres no ordenamento jurídico, já que, na Constituição Federal de 1988, as mulheres passaram ser consideradas cidadãs plenas, com os mesmo direitos e obrigações que os homens, conforme pode ser observado no trecho que segue:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988).

Este avanço modificou o campo das políticas públicas, que passaram a ter, como foco, a promoção da igualdade de gênero, ao atender demandas denunciadas pelo movimento de mulheres, tais como: violência doméstica e sexual; desigualdade no mercado de trabalho; acesso a direitos sexuais e reprodutivos, dentre outras - que se fundamentam na superioridade masculina em detrimento ao feminino. No entanto, este movimento reproduziu e priorizou, por muito tempo, em seu interior, visões eurocêntricas e universalizantes, que não reconheceram as desigualdades e diferenças presentes entre as mulheres (CARNEIRO, 2003).

Esta situação fez com que as experiências históricas, as demandas e as especificidades de mulheres negras e indígenas fossem silenciadas e invisibilizadas, em detrimento de demandas e privilégios de mulheres brancas majoritariamente oriundas da classe média. Essas últimas interiorizaram a ideologia do embranquecimento, o mito da democracia racial e se basearam, exclusivamente, na visão eurocêntrica que as colocavam como padrão hegemônico (GONZÁLEZ, 2020).

Segundo Sueli Carneiro (2003), esta tentativa de silenciamento e invisibilidade sofrida pelas mulheres negras, no interior do Movimento de Mulheres, é fruto do racismo que cria, entre as mulheres, uma hierarquia, em que as mulheres brancas são associadas a características positivas – belas, inteligentes, íntegras e competentes -, ao passo em que as mulheres negras são associadas às características negativas – desprovidas de beleza e inteligência, boa somente para relacionamentos sexuais e para executar serviços domésticas e tarefas mais simples.

Tal hierarquização impede a solidariedade intragênero e faz com que as mulheres negras enfrentem contradições e desigualdades dentro do próprio Movimento de Mulheres. Portanto, o racismo, dentro da categoria gênero, coloca a mulher branca como um padrão ideal, impossível de ser alcançado pelas mulheres racializadas e "superlativa os gêneros por meio de privilégios que advém da exploração e exclusão dos gêneros subalternos." (CARNEIRO, 2003, p. 119). Exemplos disso são descritos pela pensadora Lélia González (2020), que lembra a estratégia de algumas "senhoras" brancas oriundas da classe média que, fundamentadas pelo mito da mulher negra disponível, contratavam mulheres negras jovens como domésticas, porém, o objetivo

implícito da contratação era a iniciação sexual de seus filhos jovens.

No entanto, quando esta situação de racismo intragênero é denunciada, ou seja, a hierarquização entre as mulheres brancas e as mulheres negras e indígenas é apontada dentro do movimento feminista, as denunciantes – mulheres racializadas – são taxadas de emotivas ou revanchistas, conforme narrou González (2020)[21]

> Em recente encontro feminista realizado no Rio de Janeiro, nossa participação causou reações contraditórias. Até aquele momento, tínhamos observado uma sucessão de falas acentuadamente de esquerda, que colocavam uma série de exigências quanto à luta contra a exploração da mulher, do operariado etc. A unanimidade das participantes quanto a essa denúncia era absoluta. Mas no momento em que começamos a falar do racismo e suas práticas em termos de mulher negra, já não houve mais unanimidade. Nossa fala foi acusada de emocional por umas e até mesmo de revanchismo por outras; todavia, as representantes de regiões mais pobres nos entenderam perfeitamente (GONZÁLEZ, 2020, p. 61).

Em outro trecho, Gonzalez relata a repulsa de uma mulher branca oriunda de classe média a indicação de uma mulher negra oriunda de favela como representante em um Comício das Diretas, que aconteceu em 21 de março do ano de 1984, na cidade do Rio de Janeiro. A fala da senhorita feminista disseminadora de ideologia racista foi: “mulher de bica d’água não pode representar as mulheres” (GONZÁLEZ, 2020).

Outro ponto que merece ser destacado é que a variável racial, além de interferir na identidade feminina das negras, intervém também na identidade masculina dos negros, já que ambos – negras e negros - são estigmatizados pela visão racista. Isso faz com que a “variável” racial produza gêneros subalternizados que possui “[...] prestígio inferior ao do gênero feminino do grupo racialmente dominante (das mulheres brancas).” (CARNEIRO, 2003, p. 119).

As mulheres negras enfrentaram, também, a tentativa de invisibilidade e silenciamento nos Movimentos Negros brasileiros, por meio de manifestação da cultura machista e sexista, enquanto mecanismo compensatório da opressão racial (GONZÁLEZ, 2020). Estes movimentos, por muito tempo, priorizaram somente a questão racial e deixaram, para segundo plano, as dimensões de gênero como

---

[21]Lélia González (2020) destaca que este movimento de repulsa a demandas específicas das mulheres negras dentro o movimento feminista não foi unânime, já que, em alguns momentos, encontrou-se “a solidariedade da parte de setores mais avançados do movimento de mulheres que demonstraram interesse em não só divulgar nossas lutas como em colaborar conosco em outros níveis” (GONZÁLEZ, 2020, p.105).

marcador estruturante das relações de desigualdade presentes na sociedade. Além disso, havia tentativas de excluir as mulheres dos postos de decisão, por meio de direcionamento para as atividades ditas como “femininas” (CARNEIRO, 2003; GONZÁLEZ, 2020).

No entanto, a presença das mulheres negras neste movimento tem sido fundamental, já que muitas delas compreenderam a importância do combate ao racismo, do movimento dialético da sociedade e a importância de não abandonarem os homens negros em prol de um feminismo radical que apostava apenas na dicotomia entre homens e mulheres (GONZÁLEZ, 2020).

A intelectual Sueli Carneiro (2003) destaca que as mulheres negras enfrentaram uma dupla subvalorização, ou seja, no Movimento de Mulheres, pela condição racial, e no Movimento Negro, pela questão de gênero. Essa subvalorizarão das mulheres negras comprova a permanência na sociedade - porém com novos contornos – de uma cultura colonial racista e patriarcal, construídas no período da escravidão, que associa gênero e raça na tentativa de apagamento, silenciamento e não reconhecimento de grupos não hegemônicos (CARNEIRO, 2011; KILOMBA, 2019).

Essa situação coloca as mulheres negras em um terceiro lugar que é o espaço vazio, marcado pelo apagamento e contradições (KILOMBA, 2019). Em 2013, a coordenadora da Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileira (AMNB) deu entrevista à Débora Vaz (2013) e chamou essa interseção de opressão vivenciada pelas mulheres negras de racismo patriarcal; já Grada Kilomba (2019) conceituou como racismo genderizado. Independendo dos conceitos, o significado é o mesmo, ou seja, as mulheres negras “permaneça[m] como o setor mais explorado e oprimido da sociedade [principalmente a] brasileira, uma vez que sofrem uma tríplice discriminação (social, racial e sexual)” (GONZÁLEZ, 2020, p. 217).

Esse contexto interfere nas relações sociais, sobretudo, na saúde física e mental, no mercado de trabalho e nos meios de comunicação, que expõem as mulheres negras a intensas situações de vulnerabilidade, exclusão social e de discriminação. Na área da saúde uma das lutas do movimento de mulheres negras é pelo reconhecimento das diferenças raciais e étnicas para se pensar a promoção, proteção e recuperação da saúde mental e física.

Para isso, uma das pautas principais de luta das mulheres negras tem sido de inclusão do quesito cor nos sistemas de classificação da população e o adequado preenchimento deste campo, a fim de favorecer estudos que apresentem dados epidemiológicos que auxiliem no diagnóstico e orientem medidas de controle de

doenças que afetam majoritariamente a população negra (CARNEIRO, 2003). A luta perpassa também pelo combate à diferença de tratamento nos serviços de saúde - como manifestação do racismo institucional – e pela superação do alto índice de mortalidade materna, que, para as mulheres negras, é 7,4 vezes maior do que as brancas (PRESTES; VASCONCELLOS, 2013).

No mercado de trabalho, observa-se que a mulher negra é associada a dois tipos de qualificação profissional, a doméstica, que serve a todos e é tida como sendo “quase da família” – como uma forma de tentar amenizar a explorações e comprovar a harmonia racial - e a mulata, do tipo exportação, que se tornou uma distorção e comercialização de uma das expressões populares e de resistência da comunidade negra: as escolas de samba (GONZÁLEZ, 2020). Quando não são associadas a estes papéis, as mulheres negras são encontradas, em sua maioria, em postos de trabalho de baixa remuneração, onde ocupam, em sua maioria, a função de serventes, assistentes, auxiliares e ajudantes. Em outras palavras, “toda atividade que significa lidar com o público “seleto” exclui a trabalhadora negra [...]” (GONZÁLEZ, 2020, p. 218).

Essa situação demonstra a desigualdade no mercado de trabalho enfrentada pelas mulheres negras, que, a partir das categorias raça e gênero, se expressa também em processos seletivos que expõem a força de trabalho feminina negra a postos de trabalho mais precários não cobertos pelos direitos trabalhistas. Essa desigualdade permanece em meio a condições educacionais equivalentes, pois o quesito “boa aparência" faz diferença. É um eufemismo que busca camuflar as discriminações no mercado de trabalho e é responsável por barrar as aspirações de mulheres negras a ocupar outros postos de trabalho, que não sejam restritos somente a ocupações subalternas e de subserviência (CARNEIRO, 2003; PRESTES; VASCONCELLOS, 2013; GONZÁLEZ, 2020).

No que tange aos meios de comunicação, observa-se a reprodução e a perpetuação de imagens construídas por estereótipos e estigmas racistas e sexistas, que reforçam o imaginário social e favorecem a não representação e a exclusão simbólica das mulheres negras (CARNEIRO, 2003). Associações essas que as vinculam à força física e psíquica, que supostamente é capaz de suportar dores, à ausência de subjetividade, à excessiva sexualidade, bem como à imagem de uma mulher ingênua que exerce, com primor, somente as tarefas domésticas. Estes papéis estereotipados afetam o reconhecimento profissional, interferem nos relacionamentos afetivos e na forma como estas mulheres percebem a si mesmas (CARNEIRO, 2011; PRESTES; VASCONCELLOS, 2013; KILOMBA, 2019; GONZÁLEZ, 2020).

Para além destas áreas, um outro ponto que é pauta de luta do movimento de mulheres negras é o combate à violência invisível fundamentada pelo racismo, patriarcado e sexismo, que aflige o direito de representação positiva da população negra, que estabelece limites para encontros afetivos, inibe o pleno exercício da sexualidade e rebaixa a autoestima (CARNEIRO, 2003). Resumindo, a intersecção entre racismo, patriarcado e sexismo gera:

> [...] uma espécie de asfixia social com desdobramentos negativos sobre todas as dimensões da vida [das mulheres negras], que se manifestam em sequelas emocionais com danos à saúde mental e rebaixamento de autoestima; em uma expectativa de vida menor, em cinco anos, em relação à mulheres brancas; em um menor índice de casamentos; e sobretudo no confinamento nas ocupações de menores prestígios e remuneração (CARNEIRO, 2011, p. 127-128).

No entanto, num movimento dialético, as mulheres negras têm desenvolvido, desde quando foram trazidas à força para as terras do continente americano, estratégias de sobrevivência, resistência e (re)existência a esta formação social capitalista patriarcal, sexista e racista. Estas estratégias decorrem da organização de grupos que preservam a cultura e a religião, buscando a superação de dilemas e barreiras encontradas na sociedade que tem como espinha dorsal o racismo, já que é ele que alimenta as outras formas de opressão (PRESTES; VASCONCELLOS, 2013, DAVIS, 2017).

Fato é que essa estratégia perpassa também pela prevalência da solidariedade, coletividade e diversidade em desfavor da competição, individualismo e padronização (GONZÁLEZ, 2020). Para isso, é fundamental, conforme apontado por hooks (2019), o aprendizado por meio de histórias de outras mulheres negras que não se conformaram com as políticas de dominação que acarretam desigualdades. Em outras palavras, é necessário aprender com histórias de mulheres que ousaram e desenvolveram estratégias de combate e resistência a este sistema opressor, ao se organizarem coletivamente para reivindicar políticas públicas de enfrentamento a estas opressões e desigualdades.

São necessários, também, estudos sobre as biografias, obras e críticas desenvolvidas por essas mulheres, bem como o compartilhamento de informações, conhecimento e troca de afeto entre mulheres negras. O desenvolvimento de uma consciência crítica racial e feminista, para pensar a associação entre raça, gênero, classe e outros marcadores sociais da diferença, também é crucial neste processo (hooks, 2019).

Frente ao exposto, o movimento de mulheres negras funda o feminismo negro, por entender que a luta das mulheres deve ter como base a solidariedade viabilizada pelos atravessamentos comuns que perpassam a experiência histórica (GONZÁLEZ, 2020). Deve considerar também a interseccionalidade na busca pela superação da histórica desigualdade social e por entender que a opressão de raça, gênero, classe e outros marcadores da diferença vêm ministrando novos contornos nas formas de opressão e desigualdade. Portanto, o movimento feminista negro traz

> para a cena política as contradições resultantes da articulação das variáveis de raça, classe e gênero, promove a síntese das bandeiras de luta historicamente levantadas pelo movimento negro e de mulheres do país, enegrecendo de um lado, as reivindicações das mulheres, tornando-as assim mais representativas do conjunto das mulheres brasileiras, e, por outro lado, promovendo a feminização das propostas e reivindicações do movimento negro (CARNEIRO, 2003, p. 2).

Um outro ponto que faz parte desse movimento contra-hegemônico de reivindicação das mulheres negras é caracterizado pela valorização social da educação para as pessoas negras, pois logo se percebeu que se tratava de um potente instrumento de luta contra o sistema social marcado pela exploração e subalternidade (CAROLINE, 2019).

Esta demanda por conhecimento vem desde o regime escravocrata, quando os escravizados perceberam que a educação os tornava sujeitos, ou seja, pessoas inapropriadas a escravidão. Davis (2016), ao citar Frederick Douglas, afirma que este reconhecimento da educação como um importante instrumento de resistência e enfrentamento ocorre também por parte do opressor, quando este afirma que o “estudo vai estragar o melhor preto do mundo.” (DAVIS, 2016, p. 108). Isso explica a resistência, por parte da classe hegemônica, à disseminação das teorias críticas e da ideia de educação como prática libertadora - defendida por vários intelectuais, dentre eles Paulo Freire – entre a classe trabalhadora e, especificamente, entre os grupos historicamente oprimidos.

A partir deste contexto, observa-se, nos últimos anos, que as mulheres negras têm intensificado o movimento de autoafirmação que busca resistir e lutar por melhores condições para romper com a situação, que aloca e nos alocou por muito tempo, como maioria na base da pirâmide social. Este movimento de autoafirmação perpassa pela educação, pela melhora nas condições socioeconômicas e pela reconstrução simbólica da imagem dos grupos historicamente oprimidos e da população racializada. Perpassa também pela compreensão e estudos sobre as bases das opressões a fim de enfrentá-

las, para que possamos “erguer-nos enquanto subimos.” (DAVIS, 2017 p. 17).

Assim, em consonância com várias pensadoras negras como Sueli Carneiro (2011), Lélia González (2020), Clélia Prestes e Esdra Vasconcellos (2013), bell hoocks (2019), Ângela Davis (2016; 2017) e Grada Kilomba (2019), a presente pesquisa entende raça, gênero e classe como categorias inseparáveis. Com efeito, é exatamente nesse lugar que está o entrecruzamento de moldes de opressão que “leva às formas de racismo únicas que constituem experiências de mulheres negras e outras mulheres racializadas.” (KILOMBA, 2019, p. 99).

1.3. As sequelas da ideologia racista sobre a população negra brasileira

Conforme destacado por Octavio Ianni (2004), as relações envolvendo a questão racial estão presentes na sociedade há muito tempo, embora pareça um desafio apenas do presente, o que ocorre em função das modificações influenciadas pelas relações de forças de diferentes grupos sociais, pelas formas de sociabilidade e pelo acaso em relação às situações (IANNI, 2004). A partir de visão ampla, a questão que envolve as relações raciais é percebida como um desafio da modernidade, interseccionado com outros elementos, tais como as relações pautadas no gênero, além do conflito de classes.

O antropólogo Munanga (2017) destaca que, no contexto brasileiro, as relações raciais têm característica própria, como a ideia de que o racismo não existe. Isso faz com que haja o reconhecimento da existência de discriminação e preconceito, mas estes são associados somente em relação à situação econômica, ou seja, à classe social. Essa situação evidencia a ambivalência que permeia o racismo e a mestiçagem, enquanto símbolo de identidade nacional do Brasil. Isso faz com que pesquisas que apontem a presença do racismo na conjuntura da sociedade brasileira sejam, muitas vezes, rechaçadas, desqualificadas e ignoradas no âmbito acadêmico, político e jornalístico, refletindo a forma sutil como o racismo aparece na sociedade brasileira.

Frente a isso, o pesquisador aponta que, no Brasil, a denúncia e o flagrante de comportamentos discriminatórios sempre se “transformam” em complexo da pessoa segregada. Este contexto traz cicatrizes psíquicas às pessoas negras, tais como: sentimento de inferioridade, o desejo de embranquecer – perder a cor e negar as tradições negras –, dificuldade para falar sobre o assunto e de se autodeclarar como pessoa negra, além da autocobrança em sempre ser a melhor ou o melhor – fato que

acarreta exaustão física e psíquica (SOUZA, 1983).

É marcante a posição de Fanon (2019) quando afirma que o pensamento racista se fundamenta em uma lógica de inferiorização do ser humano que apresenta algumas características diferentes do dito “normal”. Sendo assim, o psicanalista martinicano afirma que “não é possível subjugar [seres humanos] sem logicamente os inferiorizar por completo. E o racismo não é mais do que a explicação emocional, afetiva, algumas vezes intelectual, desta inferiorização.” (FANON, 2019, p. 72).

Tal ideia de “inferioridade” da população negra e dos traços negróides é praticada por pessoas brancas, sendo reproduzida e assimilada por uma parte das pessoas negras, de forma acrítica e imperceptível[22]. Isso impossibilita a compreensão de maneira instantânea dos impactos que tal fenômeno causa ao indivíduo e à sociedade como um todo. Portanto, não se percebe, de imediato, o peso da opressão nos corpos negros, causada pela violência provocada pelo racismo, já que este acarreta traumas e feridas interiores (NOGUEIRA, 2006; KILOMBA, 2019).

Diante desse quadro, Fanon (2008) alerta que a violência e a rejeição à pessoa negra é tamanha e traz tanto sofrimento que, como tática para se livrar desta dor, pensa-se e executa-se o apagamento de traços negróides, a fim de acabar com o infortúnio de ser uma pessoa pertencente a raça negra. No entanto, o branqueamento não é capaz de aniquilar por completo a cultura, o corpo e as identidades do grupo oprimido, porque a alienação, provocada pelo processo de racismo e branqueamento, não é total (FANON, 2019).

Outra estratégia utilizada é o controle, a negação e o silenciamento no que tange ao racismo. Esta tática pode ser usada por todos, pessoas negras e brancas. Alguns negros e negras utilizam desta estratégia para não reforçar a dor e a raiva que sentem. Já os brancos e brancas podem utilizá-la como controle do comportamento do indivíduo que pertence ao grupo dos oprimidos, e/ou como forma de não serem incomodados com experiências de racismo que perturbam “o conforto da sociedade branca” (KILOMBA, 2019, p.72). Por isso, no Brasil, existe uma cultura de se esquivar de assuntos ligados à questão racial, porém, quando há conflito, a origem étnico-racial é a primeira a ser lembrada, e ela aparece como forma de ofensa, conforme aponta Nogueira (2006) no

[22]Cabe destacar que nem todas as pessoas negras reproduzem e assimilam da mesma forma a ideologia do branqueamento e a ideia de inferioridade da população negra. Observa-se, ao longo da história, um movimento de resistência a essas ideologias, já que há diversas pessoas, grupos e movimentos sociais que se colocam, de forma incisiva, contra este tipo de pensamento.

trecho abaixo.

> Evita-se a referência à cor, do mesmo modo como se evitaria a referência a qualquer outro assunto capaz de ferir a susceptibilidade do interlocutor – em geral, diz-se que “em casa de enforcado, não se fala em corda”. Em contraposição, em qualquer contenda com uma pessoa de cor, a primeira ofensa que se lhe assaca é a referência a sua origem étnica (NOGUEIRA, 2006, p. 299)

Ademais, um outro ponto que merece destaque refere-se à estratégia individual adotada pelas pessoas negras de ser a melhor em tudo que faz (NOGUEIRA, 2006). Esta tática vem acompanhada por um sentimento de que não se pode errar e/ou fracassar. Isto porque, a partir da ideologia racista, os erros/fracassos serão associados à sua cor e expandidos a todos os membros de seu grupo racial/étnico que o sucederem. Como bem destacou Fanon (2008),

> Sabia, por exemplo, que se um médico negro cometesse um erro, era seu fim e o dos outros que o seguiriam. Na verdade, o que é que se pode esperar de um médico preto? Desde que tudo corresse bem, punham-no nas nuvens, mas atenção, nada de bobagens, por preço nenhum! O médico negro não saberá jamais a que ponto sua posição está próxima do descrédito. Repito, eu estava murado: nem minhas atitudes polidas, nem meus conhecimentos literários, nem meu domínio da teoria dos quanta obtinham indulto (FANON, 2008, p. 109).

Cabe destacar que este desejo e a cobrança de ser o melhor não é aspecto vivenciado exclusivamente por pessoas negras, ela perpassa o contexto da classe trabalhadora como um todo, pois, na lógica de exploração, competição individualista, que sustenta o sistema capitalista, não ser o melhor ou estar entre os melhores expõe a trabalhadora e o trabalhador a uma situação vulnerável, que pode acarretar maior risco de perder o emprego. No entanto, direcionada à população negra, este desejo será catalisado pelo racismo e estendido a toda a área – não apenas no mercado de trabalho (SOUZA, 1983).

Desta forma, a autocobrança surge a partir do desejo de contrariar o estigma colocado pela ideologia racista. Com isso, busca-se demonstrar, de forma inquestionável a superioridade em determinada área, por meio da busca por ser o melhor e atingir constantemente a perfeição, para o alcance da aceitação e o respeito. Isto pode favorecer a aceitação desse indivíduo como uma exceção, no entanto, essa aceitação não se estende a outras pessoas que apresentam as mesmas características fenotípicas da pessoa aceita (NOGUEIRA, 2006). Além do mais, a cobrança por ser perfeito o tempo todo pode favorecer ao desequilíbrio na saúde mental – principalmente

das trabalhadoras negras – em função da sobrecarga de atividades e responsabilidades, o que pode acarretar exaustão, sentimento de insegurança, crise de ansiedade e, em casos mais graves, levar à depressão.

Interessante se faz notar que, além dos efeitos na psiquê, o racismo, a ideologia racista e a opressão pela interseção de raça, gênero e classe também estabelecem impactos nas condições e qualidade de vida da população negra e, consequentemente, mais notadamente nas condições de vida das mulheres negras. Biroli e Miguel (2015) reconhecem que outros determinantes, tais como a geração, etnia, localização geográfica e tipo de deficiência também interferem na posição social de pessoas e grupos, podendo ser empecilho ou facilitador nas relações sociais.

No entanto, os autores destacam as três variáveis – raça, gênero e classe – por entenderem que as hierarquias atribuídas a elas, bem como as relações assimétricas de entrelaçamento que as envolvem, muitas vezes, são deficitárias para a análise das desigualdades presentes nas relações sociais contemporâneas. Essa análise deficitária diminui o potencial de estudo e de transformação, favorecendo a redução na eficácia de se criticar e explicar as correntes que fundamentam o pensamento de dominação e das desigualdades.

Nesse sentido, Gomes e Spolle (2020) destacam que o contexto brasileiro é marcado pela diversidade e pela profunda desigualdade nos âmbitos cultural e socioeconômico, que se mostra mais evidente e estrutural quando se articula a outros marcadores sociais - como idade e orientação sexual. Em contexto de crise, essas desigualdades tornam-se escancaradas e afetam ainda mais os segmentos sociais, que sofrem injustiças e violências (SILVA, 2016; GOMES, 2020). Outro ponto que merece ser destacado é que os graus de desigualdade e mobilidade, tanto individuais quanto conjuntos, são dimensões que caracterizam de forma intensa e significativa as oportunidades – ou a falta delas – em curto e longo prazo (MARIÓ; WOOLCOCK, 2005).

Frente a toda esta perspectiva, cabe evidenciar alguns dados estatísticos que elucidam e apresentam breve diagnóstico da situação da população negra e da mulher negra no contexto brasileiro, sobretudo no mercado de trabalho. Ao longo dos anos, diversos veículos de comunicação e institutos de pesquisas de órgãos públicos, como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA – e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE –, vêm desenvolvendo pesquisas estatísticas que dão suporte à investigação acadêmica, ao aprimoramento de políticas públicas e denunciam a situação de desvantagem em que se encontra a população negra, sobretudo as mulheres negras.

Elas também comprovam que as análises críticas apresentadas, até então, são retratos detalhados da realidade que a ideologia dominante busca esconder, dissimular e naturalizar por meio da unificação simbólica. Esta unificação, conforme pontuaram Ferreira (2017) e Guimarães (2002), é difundida pela ideologia racial brasileira – que visava o embranquecimento da população e a disseminação da ideia de existência de uma democracia racial, que difunde a ótica da harmonia das raças.

Nesse sentido, um ponto essencial para o entendimento da discussão que se objetiva travar no âmbito desta pesquisa são os dados estatísticos apresentados. Em 2011, na contramão do discurso do mito da democracia racial, o IPEA apresentou dados estatísticos que embasaram a análise da desigualdade racial e de gênero associado ao contexto de desigualdade socioeconômica e da pobreza no país. Os dados apontaram que existiam diferenças nas condições de vida e de acesso ao mercado de trabalho, ao se comparar a situação de pessoas negras, pessoas brancas, mulheres e homens.

> As desigualdades de gênero e raça são estruturantes da desigualdade social brasileira. Não há, nesta afirmação, qualquer novidade ou qualquer conteúdo que já não tenha sido insistentemente evidenciado pela sociedade civil organizada e, em especial, pelos movimentos negro, feminista e de mulheres, ao longo das últimas décadas. Inúmeras são as denúncias que apontam para as piores condições de vida de mulheres e negros, para as barreiras à participação igualitária em diversos campos da vida social e para as consequências que estas desigualdades e discriminações produzem não apenas para estes grupos específicos, mas para a sociedade como um todo (RETRATO, 2011, p. 7).

Mais recentemente, a Pesquisa por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD-C), publicada no ano de 2019, aponta que, em 2018, essa situação ainda permanecia. Os dados demonstraram a existência de uma parcela de 57,7 milhões de negros na força de trabalho, correspondendo a 25,2% a mais que a população branca. No entanto, quando se analisa os postos de trabalho que possuem o maior poder de decisão, como os cargos gerenciais e de planejamento, o percentual de ocupação de pessoas brancas é superior ao de pessoas negras.

Enquanto os brancos ocupam 68,6% dos cargos de gestão, os negros, por sua vez, estão em apenas 29,9% dos cargos gerenciais. Além disso, os dados sinalizam que a população negra é a maioria, com percentual de 60%, nas categorias de desocupada, subocupada e de força de trabalho potencial (IBGE, 2019). Este cenário é bastante parecido quando analisamos os dados a partir do recorte de gênero. Segundo os dados do IBGE, 53,8% da população de mulheres está na situação de desocupada, sendo que esse percentual diminui para 46,2% em relação aos homens (IBGE, 2019a).

Os dados também demonstraram que o rendimento médio de pessoas brancas foi superior ao de pessoas negras, isto é, pretas e pardas, e maior do que a média nacional. Enquanto o rendimento de pessoas brancas foi de R$ 2.897, a média nacional de rendimentos foi de R$ 2.234, e de pessoas pardas e pretas foi respectivamente R$ 1.659 e R$ 1.636. Isso significa que a população negra – pretas e pardas – recebeu rendimentos menores do que a média nacional (IBGE, 2019).

Ao se analisar a distribuição de rendimento da população preta e parda em 2018, observa-se que as pessoas negras compõem 55,8% do contingente populacional brasileiro, entretanto ela aparece sub-representada, com percentual de 27,7%, entre as pessoas que possuem os maiores rendimentos. Isto faz com que as pessoas negras representem apenas 10% do grupo de pessoas que possuem os maiores rendimentos do país. A situação se inverte, quando se analisa a porcentagem de pessoas que recebem os menores rendimentos.

Os dados apontam que 75,2% dos indivíduos pretos e pardos estão no grupo de pessoas que recebem as menores receitas (IBGE, 2019a). Consequentemente, percebe-se grande diferença do rendimento médio domiciliar *per capita* entre negros e brancos. Assim, observa-se que, em 2018, a renda *per capita* do segundo grupo foi maior – quase o dobro – do que a do primeiro grupo. Enquanto a população branca recebeu o equivalente a R$ 1.846, a população negra recebeu uma média de R$ 934 (IBGE, 2019a). Quando se analisa o contingente populacional de pessoas que estão abaixo da linha de pobreza, segundo os critérios estabelecidos pelo Banco Mundial, observa-se que a população negra aparece numa proporção maior – pouco mais que o dobro – se comparada à população branca.

> No tocante à pobreza monetária, a proporção de pessoas pretas ou pardas com rendimento inferior às linhas de pobreza, propostas pelo Banco Mundial, foi maior que o dobro da proporção verificada entre as brancas . Em 2018, considerando a linha de US$ 5,50 diários, a taxa de pobreza das pessoas brancas era 15,4%, e 32,9% entre as pretas ou pardas. Considerando a linha de US$ 1,90 diários, a diferença também foi expressiva: enquanto 3,6% das pessoas brancas tinham rendimentos inferiores a esse valor, 8,8% das pessoas pretas ou pardas situavam-se abaixo desse patamar (IBGE, 2019, pág. 4-5).

Ao se analisar o rendimento a partir de marcadores sociais, como raça e gênero, a diferença se agrava. Os dados apontaram que os homens brancos estão em vantagem em relação aos outros grupos, que aparecem na seguinte sequência: mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Cabe destacar as mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do rendimento dos homens brancos,

ou seja, ganham o equivalente a 44,4% do rendimento deles (IBGE, 2019).

A pesquisa sobre indicadores sociais das mulheres no Brasil, desenvolvida pelo IBGE, aponta que, em 2019, o tempo destinado para os cuidados e afazeres domésticos era maior entre as mulheres em comparação aos homens, visto que, enquanto elas dedicavam uma média de 21,4 horas, eles destinavam cerca de 11 horas. Neste indicador também há diferença no que se refere ao quesito cor/raça, pois se observou que as mulheres negras dedicavam mais tempo a estas atividades, com média de 22 horas, do que as mulheres brancas, com média de 20,7 horas (IBGE, 2021).

No que tange ao nível de ocupação profissional entres as mulheres de 25 e 49 anos, que possuem crianças com até 3 anos de idade no domicílio, observa-se que o índice de ocupação entres mulheres brancas é maior em comparação às mulheres negras. O primeiro grupo aparece com porcentagem de 62,6% e o segundo com percentual de 50,0%. A diferença permanece entre as mulheres com ocupação que não possuem crianças menores de 3 anos em casa. Assim sendo, 72,8% das mulheres brancas estão ocupadas em comparação a 63,0% de mulheres negras com atividade profissional (IBGE, 2021).

Segundo Gomes (2020), atualmente, a pandemia do novo Coronavírus e a crise sanitária presentes no contexto brasileiro mostraram, de forma mais evidente, as ambiguidades do racismo brasileiro, caracterizado pelo agravamento da situação de exclusão da população negra. No entanto, esta situação é camuflada, invisibilizada, ignorada e naturalizada, já que não promove incômodo em grande parte da sociedade, nas autoridades sanitárias e no poder público.

Segundo Pinheiro, Tokarki e Vasconcelos (2020), a chegada do Coronavírus no Brasil se deu por meio da população de alta renda, que viajou para o exterior. No entanto, as primeiras mortes aconteceram entre trabalhadoras e trabalhadores que ocupavam postos de trabalhos precarizados, pouco reconhecidos e valorizados, ou seja, lugares sócio-ocupacionais deixados pela herança escravocrata, marcado pelo contexto de desigualdade e exploração. Estes trabalhadores e trabalhadoras, em sua maioria negros e negras, tornam-se mais vulneráveis ao contato com o vírus, em função de suas condições de pobreza, por viverem em condições de moradia precárias, com pouco acesso a atendimento de saúde e medidas sanitárias (PINHEIRO; TOKARKI; VASCONCELOS, 2020; GOMES, 2020).

A situação se agrava quando se observa a articulação das categorias raça, classe e gênero. Segundo o Pinheiro, Tokarski e Vasconcelos (2020), com a crise da pandemia do Coronavírus, cerca de 6 milhões de mulheres brasileiras ocuparam a vaga

de trabalhadoras domésticas. Geralmente, o perfil das empregadas domésticas é de mulheres negras, pobres e com baixa escolaridade. Para além dessa descrição, elas:

> [...] assumem o trabalho doméstico de famílias mais abastadas, possibilitando que os homens sigam se desresponsabilizando por este trabalho e que outras mulheres, em geral brancas e com maiores recursos, possam "resolver" sua sobrecarga de trabalho doméstico, tanto para a entrada no mercado de trabalho quanto para outros fins, entre os quais apaziguar eventuais tensões e conflitos causados por um estremecimento da divisão sexual tradicional do trabalho. A terceirização do trabalho doméstico cria, portanto, uma oposição de classe e raça entre as próprias mulheres, ao mesmo tempo que se configura em uma solução privada para um problema público, sendo, portanto, acessível apenas àquelas famílias com mais renda (PINHEIRO; TOKARKI; VASCONCELOS, 2020, p.7).

Contudo, não se pode ignorar que o emprego doméstico para um número expressivo destas trabalhadoras torna-se uma única alternativa de renda. Este fato fez com que um número significativo de mulheres negras estivesse em condições de maior vulnerabilidade, pois muitas destas são as únicas fontes de renda da família e não têm garantido o direito à vida e ao trabalho digno (GOMES, 2020). Em outras palavras, muitas destas pessoas não têm acesso ao trabalho decente cunhado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT –, a saber:

> constitui uma estratégia que permite avançar em direção à obtenção de uma maior participação dos pobres e dos socialmente excluídos nos frutos do crescimento econômico, assim como ao fortalecimento da democracia e à superação da pobreza, da desigualdade e da exclusão, nos marcos de uma globalização mais justa (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. IX).

Frente a este contexto, será analisado no próximo tópico a situação da população negra no serviço público, que aparentemente, poder se ter a ideia de existência de maior igualdade em comparação ao setor privado. No entanto o que se percebe é a reprodução das desigualdades.

1.4. Serviço Público e a situação da população negra

Como citado anteriormente, a formação do mercado laboral da sociedade brasileira se origina no período da escravização, no qual a ordem social é mantida pelo pertencimento da população negra como força de trabalho explorada e violentada (SILVA, 2016; ALMEIDA, 2018).

Tal fato resultou na exclusão de boa parte da população negra do mercado de

trabalho formal, o que favoreceu a permanência destas pessoas em trabalhos subalternizados ou em situação de desemprego. Neste contexto, as mulheres negras tiveram mais chances de obter empregos, decorrentes da demanda por trabalhos domésticos e de quitandeiras. No entanto, por outro lado, essas mulheres sofriam com as condições de trabalho que exerciam, já que eram caracterizadas pelo baixo salário, alta carga horária de atividades laborais e, em alguns casos, exploração sexual por parte dos patrões.

Estas situações conservam o selo da escravização, pois estão subsidiadas pela lógica colonial patriarcal e pela ideologia racista e sexista, as quais entendem que as mulheres negras são associadas aos serviços braçais e que devem estar em posições de baixo *status* social (DAVIS, 2016; GONZÁLEZ, 2020). Essas condições, enfrentadas pela população negra, acabaram engendrando um processo de reprodução de pobreza e miséria no seio de boa parte das famílias negras, e fez com que as novas gerações tivessem uma enorme dificuldade em romper com as condições sociais e econômicos a que seus pais foram submetidos.

Na tentativa de enfrentar e superar essa situação, algumas pessoas negras optam por ingressar no serviço público[23], na condição de ocupante de cargo estatutário e/ou militar, viabilizada por meio de aprovação em concurso público. Conforme a Constituição Federal de 1988, art. 37, inciso II, para se tornar servidor público, ou seja, para a investidura no cargo ou função pública, é necessária a prévia aprovação em exame de provas ou de provas e títulos – concurso público – e posterior nomeação no serviço público, que será variável de acordo com a complexidade do cargo ou emprego público.

Ao ocupar este cargo, o servidor público usufrui de estabilidade, após três anos, desde que aprovado no estágio probatório. A investidura em cargo público também pode acontecer por meio de nomeação para cargos de comissão, para execução de função de confiança. Neste último caso, não é necessário se submeter ao concurso público, já que Carta Magna não especifica os procedimentos de seleção, porém, a pessoa que ocupa cargo comissionado não usufrui da estabilidade, isto é, pode ser nomeada e exonerada a qualquer momento, sem prévia justificativa (BRASIL, 1988).

[23]O conceito de serviço público, neste trabalho, está pautado nas ideias de ação prestada pelo Estado para atendimento das necessidades essenciais e secundárias de âmbito coletivo ou por conveniência do Estado, fundamentada por um sistema normativo (VOLPE; SILVA,2016 apud ALEXANDRINO; PAULO).

Quando se analisa o texto da Lei em uma perspectiva “micro”, pode-se pensar que o ingresso no serviço público, conforme definido pela Constituição, estabelece igualdade entre as pessoas, independente de raça, classe e gênero. Desta forma, a partir da perspectiva de meritocracia, tem-se a compreensão de que há igualdade entre os servidores públicos, já que passaram pelo mesmo critério e processo seletivo e receberam a mesma base salarial, que varia de acordo a escolaridade do cargo ocupado, conforme previsto em edital do concurso (VOLPE; SILVA, 2016; SILVA, 2021). Em outras palavras, a princípio, se tem a ideia de que o ingresso em um trabalho por meio do concurso público “protegeria” ou “minimizaria” as experiências pautadas nas desigualdades vivenciadas contidamente no campo laboral e em outras áreas.

No entanto, não podemos esquecer que o racismo, a opressão por gênero e classe estruturam a sociedade, por isso, estão presentes nas relações sociais, manifestadas nos altos índices de desigualdades, e isso inclui os serviços públicos (SILVA; LOPES, 2021). Considerando que a ideologia do grupo dominante tende a ser (re)produzida no âmbito sistêmico e institucional, surgem alguns questionamentos: as pessoas negras estão incluídas ou inseridas no serviço público? O que mudou na vida dessas pessoas negras ao ingressarem no serviço público? Pode-se dizer que, ao ingressar no serviço público, houve uma mobilidade ascendente deste grupo? Acontece a inserção ou inclusão de pessoas negras cotistas no serviço público? As mulheres negras estão incluídas em instâncias de poder? Quais cargos a população negra ocupa no âmbito do serviço público?

Para se ter ideia, os estudos de Silva e Lopez (2021) apontam que o setor público no âmbito municipal, estadual e federal – contando com os funcionários públicos civis em regime de estabilidade, militares e outros vínculos - representa 12,5% do total de vínculos formais e informais do país. Neste setor do campo laboral, a população negra está sub-representada, como percentual de 49,6%, se comparada ao percentual de força de trabalho de pessoas pretas e pardas de todo o país, que corresponde a 55,4%.

Observa-se, também, a desigualdade pela intersecção de gênero e raça, pois, dentre os ocupantes de cargos com estabilidade no funcionalismo público/ militar, evidencia-se sobrerrepresentação de homens brancos, principalmente em cargos mais altos e no âmbito Federal, em que se observam cargos com maior remuneração. Em contraste, há uma relevante sub-representação de mulheres negras nos mesmos cargos. Portanto, pode-se concluir que, no serviço público federal, “são os homens brancos os mais sobrerrepresentados.” (VOLPE; SILVA, 2016, p. 21.) Dados mais detalhados sobre essa situação serão apresentados no capítulo 3 desta dissertação.

Marió e Woolcoock (2005) destacam que estes altos índices de desigualdade socioeconômica no Brasil e nos demais países da América Latina são conhecidos. No entanto, eles destacam a existência de poucos estudos que abordam a inclusão/exclusão e a mobilidade social, a partir de dados empíricos. Nas palavras dos pensadores: “no Brasil, [...] poucos estudos buscam verificar empiricamente se e como das formas de inclusão/exclusão social e as oportunidades de mobilidade (ou limitação a ela servem para compensar ou talvez consolidar) a desigualdade.” (MARIÓ; WOOLCOOCK, 2005, p. 12). São restritos também estudos que focam na avaliação e monitoramento dos resultados alcançados pelas ações, de âmbito público e privado, que buscam combater a desigualdade – fundada na raça, gênero e classe – no campo laboral, incluindo a esfera do serviço público.

Partindo-se dessa premissa e entendendo a situação que a população negra se encontra, especificamente as mulheres negras, apresentarei, nos próximos capítulos, uma reflexão sobre o significado de inclusão e mobilidade social enquanto indicadores para avaliar as modificações ou não da sociedade brasileira ao longo da história. Serão expostas também reflexões sobre as estratégias de resistência e (re)existência adotadas pelo Movimento Negro, que pressionaram o Estado a adotar ação de promoção de igualdade racial enquanto política pública, e a descrição dos dados referentes à situação da população negra no serviço público, no que tange ao acesso, progressão e promoção nas carreiras e cargos públicos.

2 - Inclusão e mobilidade social da população negra e a questão das mulheres negras

Não existe imparcialidade. Todos são orientados por uma base ideológica, a questão é se sua base ideológica é inclusiva ou exclusiva.
Paulo Freire

2.1- O que o termo inclusão tem a nos dizer?

A inclusão, considerada como categoria analítica, é abordada em uma série de trabalhos acadêmicos na perspectiva educacional ou econômica liberal – economicista, mercadológica –, ou seja, aquela que se concentra nas condições de consumo da população. Ressalta-se que são reduzidos os estudos que analisam a inclusão associada à política de igualdade racial na perspectiva de ação afirmativa com ênfase no mercado de trabalho e focada nas relações institucionais.

Nesse domínio, o presente trabalho busca colaborar com o campo de conhecimento ao propor a compreensão da inclusão a partir da interseção de vários marcadores sociais, associada ao contexto institucional. Portanto, não serão considerados apenas os aspectos educativos e econômicos para se pensar a inclusão, mas serão referenciados, também, aspectos que compõem os contextos sociais, políticos e culturais, avançando, assim, nesta área do conhecimento.

De acordo com Freire (2008), a inclusão está associada ao direito de participação de maneira consciente e responsável, na qual as diferenças são aceitas e respeitadas na sociedade em que o indivíduo faz parte. Dessa forma, “a inclusão é um movimento educacional, mas também social e político.” (FREIRE, 2008, p. 5).

Paradoxalmente, Freire (2008) afirma que a definição de inclusão é imprecisa e abre margem para diversas interpretações e variados princípios, que podem tornar as medidas inclusivas em ações isoladas e fundamentadas em circunstâncias. A pesquisadora destaca que, “a inclusão é mudança.” (FREIRE, 2008, p. 7). Essa mudança envolve transformações estruturais, institucionais que incluem modificações em privilégios que historicamente estão restritos ao grupo hegemônico (ARAÚJO, 2019).

Diante dessa ideia surge o seguinte questionamento: quais mudanças a perspectiva inclusiva busca? Para responder a esta indagação, faz-se necessário recorrer a Sposati (1998) que, fundamentada pela concepção marxista, afirma que “o

modo de produção capitalista é estruturalmente excludente" (SPOSATI, 1998, p. 1). Isso ocorre em função da criação e expansão da propriedade privada, e do desenvolvimento de mecanismos de poder que se legitimaram na Europa (PAULA, 2014). Para a Sposati (2014), o fenômeno exclusão ocorre em razão do processo de acumulação, que fundamenta este sistema capitalista. Nesse contexto, a concepção de exclusão é naturalizada e o processo de seleção é percebido como sendo um processo natural. Dessa forma a exclusão é vista como um "produto do funcionamento do sistema." (SAWAIA, 2011, p. 9).

Associada a esta ideia está a ideologia da competitividade, do individualismo e da meritocrática que invocam exclusivamente o esforço individual e o mérito para fundamentar e explicar a diferença entre dominados e dominantes - incluídos e excluídos -, fato que vai em direção contrária a ideia de inclusão abordada nesta pesquisa (COLEN; JESUS, 2018; ARAÚJO, 2019). Neste sentido, o termo exclusão nos remente ao carácter negativo associado a um sentimento de rejeição, invisibilidade, discriminação e não reconhecimento de um grupo ou indivíduo, a partir da classificação atribuída por meio de estereótipos, que resulta em ridicularização, limitação de acesso, depreciação, desconfiança e desvalorização do excluído.

Dessa forma, a exclusão é uma ferramenta de violência no âmbito simbólico, pois o excluído é colocado no lugar do: "desnecessário, o incômodo, [que] representa constante ameaça e, portanto, pode ser fisicamente eliminado, visto que já se encontra afastado de seus direitos" (PAULA, 2014, p. 27). Assim, pensar sobre a exclusão exige a conexão entre os contextos social, econômico, político e cultural, numa perspectiva interdisciplinar.

Já a ideia que acompanha a inclusão está relacionada ao sentido agregador, pois está associado ao pertencimento e ao respeito às diferenças, sem hierarquizá-los. Isso faz com que o incluído seja percebido em sua totalidade. Em outras palavras: "o papel atribuído ao incluído é o de filiação a uma dimensão social, cultural, psicológica e, sobretudo, política [...]" (PAULA, 2014, p. 19).

Paradoxalmente, a categoria inclusão aparece, em alguns debates, de forma simplificada e sem objetividade sobre o que realmente se refere. Isso ocorre em função de concepções superficiais e metódicas, que

> tentam, de forma simplificadora, transmitir conceitos complexos, que na verdade não conseguem entender sem nos aprofundarmos em discussões que caminham para o atendimento do ser humano em diversas dimensões para além de suas necessidades básicas de sobrevivência (GAIO; GÓIS, 2006, p. 15).

Para não cair neste equívoco e pensar a inclusão de forma mais ampla e complexa, é preciso levar em consideração três fatores: a) a abrangência, já que pode ser pensada no âmbito social, político econômico, cultural, educacional e institucional; b) a percepção da interseccionalidade, que envolve as relações entre os marcadores sociais da diferença, tais como raça, classe, gênero, dentro outros - orientação sexual, idade, lugar de habitação e; c) o embasamento em correntes teóricas críticas, que buscam propiciar mudança na sociedade a partir da diversidade, equidade e justiça social. Dessa maneira, a categoria inclusão "[...] perpassa por todo espaço de socialização e trocas entre sujeitos e o contexto que o cerca" (FRANCO et al., 2017, p. 46).

A observação desses fatores faz com que a categoria inclusão amplie as interpretações de princípios legais e ideológicos da sociedade (FREIRE, 2008; VEIGA-NETO, LOPES, 2007). Isso ocorre em função de suas complexidades e abrangências que favorecem a problematização de questões do contexto social, econômico, político, cultural, educacional e institucional que permanecem aparentemente resolvidos ou quase que invisíveis como problema (VEIGA-NETO; LOPES, 2007).

Ressalta-se que, se não considerarmos todos estes fatores, a ação inclusiva pode transformar-se em ações isoladas e circunstanciais. Tal fato pode gerar o que a pesquisadora Virgínia Fontes (2003) chama de inclusão forçada, entendida como estratégia que assegura a manutenção de privilégios, da desigualdade e da sobrevivência do capitalismo. Isso ocorre em função da inclusão forçada favorecer a inserção de grupos, que estão à margem da sociedade, em certos espaços, mas a incorporação não rompe com o processo de exclusão e subalternidade.

Em outras palavras, essa inserção não garante a efetiva participação em todas as instâncias institucionais, ela se restringe, praticamente, a uma estratégia de marketing. Nas palavras da intelectual, a inclusão forçada é a "incorporação da população através de processos disciplinadores e hierarquizantes, gerando permanentemente exclusão interna." (FONTES, 2003, p. 40).

Neste contexto, a exclusão interna pode ocorrer por indiferença ou por extermínio. A primeira é caracterizada pela tolerância ao diferente, mas esta será acompanhada pelo abandono da pessoa tida como diferente, ou seja, será a "admissão de diferenças e de uma coexistência pacífica, mas de profundo desprezo por suas condições de existência." (FONTES, 2003, p. 53). Exemplo disso são instituições e organizações de caráter privado e público que levantam a bandeira da diversidade, mas que permanecem com as mesmas estruturas opressoras e excludentes, que

condicionam o excluído a assimilação de um conjunto de padrões e promove o controle de perfil do público “diverso” (PAULA, 2014). Assim, “a diversidade, [...], só é desejada na medida em que está dentro dos critérios definidos pela *intelligentsia* [...].” (ARAÚJO, 2019, p. 2204). Já a exclusão por extermínio acontece de forma mais radical, ou seja, para evitar inserção, haverá “a eliminação, direta, pura e simples dos Outros” (FONTES, 2003, p. 53).

Franco et al. (2017) desenvolveram estudos em que a categoria inclusão foi referenciada para se pensar as relações estabelecidas no âmbito organizacional. Isso porque não se pode esquecer que as relações estabelecidas nas organizações refletem as relações sociais, marcadas por preconceitos, discriminação, exclusões e expressivas contradições. No estudo, os pesquisadores identificam que, na gestão da diversidade desenvolvida pela organização investigada [24], há um discurso que promulga a valorização dos seres humanos, da diversidade e das potencialidades como características fundamentais da instituição. No entanto, na prática, observa-se que as ações se pautam em valores, crenças e modos de conduta que não estão comprometidos com a transformação do *status quo,* já que as ações estão circunscritas pelo processo de hierarquização e dominação, fundamentados pelos padrões hegemônicos, bem como pela desigualdade de oportunidade e acesso (FRANCO et al., 2017).

Neste ínterim, infere-se que a inclusão não apresenta o mesmo sentido de inserção. Isso porque a primeira reconhece as diversidades e, concomitantemente, evidencia as competências, fato que proporciona condições para o aprimoramento e desenvolvimento das pessoas que estão fora do padrão dominante – homem, branco e heterossexual (FRANCO et al., 2017). Em outras palavras, a inclusão busca alcançar o multirracial e o pluricultural, em que as diferenças sejam percebidas como equivalência e não como marcador utilizado para inferiorizar, oprimir e limitar o acesso (CARNEIRO, 2003).

Associado a isso, a busca pela inclusão deve ser acompanhada por um efetivo movimento de modificação das estruturas institucionais e sociais em desfavor da opressão e exclusão de grupos historicamente oprimidos (PAULA, 2014; ARAÚJO, 2019). Já a inserção, não supera o contexto de desigualdade e exclusão, logo “[...] as diferenças [continuam] evidenciadas na demarcação das possibilidades de ascensão”

[24] No estudo, os autores não revelam o nome da instituição pesquisada.

(FRANCO et al., 2017, p. 47).

Frente ao exposto, no próximo tópico serão apresentadas reflexões sobre o racismo no âmbito institucional enquanto prática de exclusão da comunidade negra, que, muitas vezes, usa o discurso de inclusão, mas, na realidade concreta continua restrito apenas à prática de inserção da população negra e dos demais grupos historicamente oprimidos, não raro em uma lógica eminentemente mercantil e de consumo, típica do modo de produção capitalista.

2.2. Racismo Institucional: barreira para inclusão da população negra

Conforme apontado no Capítulo 1, o racismo se desdobra de forma sistemática em duas vertentes: o preconceito e a discriminação. Além disso, o racismo não está restrito apenas a comportamentos individuais e morais, mas está presente, também, no âmbito estrutural e institucional. No âmbito estrutural, o racismo está inserido no processo de exploração típico do capitalismo, fato que o torna funcional para o sistema. Sua lógica faz com que a sociedade seja racista e naturalize as práticas racistas (ALMEIDA, 2018).

Importante se faz destacar que as instituições têm um papel importante na sociedade, pois elas interferem no comportamento humano, seja por meio de decisões tomadas, sentimentos, preferência e até mesmo planejamento e execução de recursos financeiros e humanos. Portanto não se pode ignorar o fato de que as instituições por meio de suas regras são responsáveis pela formação dos indivíduos, sofrem influência e interferem na estrutura social (ALMEIDA, 2018,)

No âmbito institucional, o racismo é reproduzido nas desvantagens, nas barreiras invisíveis e nos privilégios que são pautados pelo marcador social raça. Esta reprodução, muitas vezes, aparece rearticulada com o gênero e a classe e camufla a desigualdade no que tange às relações de poder presentes nas instituições. Isso inviabiliza a livre movimentação da população negra, sobretudo, as mulheres negras (KILOMBA, 2019).

O conceito de racismo institucional foi desenvolvido na década de 1960 por Stokely Carmichael e Charles Hamilton, integrantes do grupo Panteras Negras e, desde então, vem sendo estudado nos Estados Unidos e na Inglaterra. No primeiro país, ele surgiu em meio ao contexto de luta pela conquista de direitos civis e pela implementação de políticas afirmativas. No segundo, o conceito de racismo institucional foi abordado nos anos 1980, como resposta à ineficiência do sistema de justiça em responder às

demandas da população racializada que, naquele período, estava crescendo na Inglaterra (GONZAGA 2011; SILVA 2017).

Segundo os criadores do conceito, o racismo institucional se refere à falha de caráter coletivo das instituições em oferecer profissionais e serviços adequados para atendimento das especificidades da cor, etnia e cultura de determinados grupos. Nas palavras dos autores, o racismo institucional é a "falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica" (CARMICHAEL, S. e HAMILTON, C, 1967 apud. GELEDÉS, 2013). Sendo assim, o racismo institucional atinge clientes, pacientes, usuários e trabalhadoras e trabalhadores de uma instituição.

O Brasil se apropria deste conceito somente em meados dos anos 1990, com objetivo de se formular programas e políticas públicas que visavam à promoção da igualdade racial. Segundo Gonzaga (2011), a experiência brasileira que pode ser citada nos últimos anos, cujo foco foi o enfrentamento ao racismo institucional, foi o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), desenvolvido em 2006, pelo Ministério da Saúde em parceria com organizações internacionais.

O Programa apresentou um conceito de racismo institucional semelhante ao desenvolvido pelos precursores estadunidenses e teve como objetivo "contribuir para redução das iniquidades raciais em saúde, colaborando na formulação, implementação, avaliação e monitoramento de políticas que promovessem a igualdade racial no Sistema Único de Saúde (SUS)" (SILVA, 2017, p. 132).

Cabe destacar que este conceito vem sendo cada vez mais abordado e aprofundado pela academia, por influência significativa do Movimento Negro e pelo Movimento de Mulheres Negras, que, por meio de pressão e investigações minuciosas, expõem, ao cenário político e acadêmico, as manifestações e consequências do racismo institucional na vida da população negra (GONZAGA, 2011).

O documento *Racismo Institucional: uma abordagem conceitual* entende o racismo institucional como uma forma de subordinar os direitos de pessoas negras, sobretudo as mulheres negras, aos interesses de grupos hegemônicos. Assim:

> O racismo institucional é um dos modos de operacionalização do racismo patriarcal heteronormativo - é o modo organizacional - para atingir coletividades a partir da priorização ativa dos interesses dos mais claros, patrocinando também a negligência e a deslegitimação das necessidades dos mais escuros. E mais, [...], restringindo especialmente e de forma ativa as opções e oportunidades das mulheres negras no exercício de seus direitos. Dizendo de outro modo o racismo institucional é um modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de

> barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação deste último (WERNECK, 2013, p. 17-18).

Neste prisma, é importante destacar que o racismo institucional acontece em organizações privadas e públicas, tem uma natureza coletiva e é parte integrante das relações desiguais estabelecidas no âmbito institucional e estrutural. Ele atua no plano macro e micro, como "[...] o principal responsável pela reprodução ampliada da desigualdade no Brasil" (THEODORO, 2013, p. 5).

Portanto, o racismo institucional pode subsidiar, em graus de intensidades diferentes, a prática cotidiana das instituições privadas, públicas e o órgão governamental, por isso, ignorá-lo ou restringi-lo a apenas comportamento moralizador desviante, isolado e individual atrapalha e dificulta a identificação do seu caráter coletivo (FONSECA, 2015). Importante se faz destacar que o racismo institucional tende subsidiar, de forma mais enfática, instituições cuja gestão é pautada em posturas autoritárias, hierarquizantes e que apresentam a meritocracia como essência do projeto institucional.

Nesta ordem de ideia, é importante dizer que o racismo institucional também se encontra presente em algumas políticas públicas liberais, pois, direta e indiretamente, gera padrões excludentes, discriminatórios e iniquidades entre grupos sociais, segundo o critério de raça (FONSECA, 2015; SILVA, 2017) - associado a gênero e classe.

Isso favorece a existência da subcidadania ou da minicidadania que é caracterizada pelo anonimato e pelo reconhecimento restrito apenas aos deveres e obrigações prescritos pela sociedade e normas jurídicas. Em outras palavras, na prática, essa subcidadania é caracterizada pela carência de direitos, exigindo investir uma energia emocional psicológica e até mesmo física exacerbada para conquistá-lo, isso quando há conquista (PAULA, 2014).

Fato é que o racismo institucional se dispõe de um mecanismo velado e de flexibilidade, geralmente disfarçado pela ideia de meritocracia e "inserção", que estabelece barreiras amplas, invisíveis e singulares de teor discriminatório, por meio de mecanismo de controle, omissão e subordinação, que favorece a seleção, exclusão profunda e até extermínio dos grupos historicamente oprimidos, de forma a manter o privilégio e o *status quo* da branquitude e do grupo hegemônico (TELLES, 2003; WERNECK, 2013; SILVA, 2021).

Identifica-se que estas barreiras discriminatórias são materializadas em forma:

- De linguagens, que utilizam palavras e vocabulários restritos ao ambiente hegemônico;

- De processos e procedimentos, que se tornam mais específicos ou superficiais quando direcionado à população negra;
- De documentos necessários que são mais criteriosos quando apresentados por uma pessoa negra, com exigência de complementação;
- De não representatividade, seja pela observação de inexistência de pessoas negras ou de ser a única negra, ou o único negro, no ambiente organizacional ou, até mesmo, de perceber que pautas voltadas para população negra não são consideradas;
- De ausência em lugares de comando e chefia, já que, geralmente, as pessoas negras estão presentes, de forma mais concentrada, em lugares sociais distantes dos espaços de decisão;
- De recurso e custos, pois, geralmente, as ações e políticas destinadas a pessoas negras tendem a não receber auxílio, e, quando recebem, são insuficientes para execução das ações propostas;
- De etiquetas e atitudes que se manifestam pela exigência de se ter determinados comportamentos e se apresentar de uma determinada forma estética, com cabelos presos ou lisos, por exemplo;
- De operações policiais truculentas restritas a indivíduos que apresentam fenótipo associado aos elementos da negritude e um perfil de território – favelas, vilas e comunidades socioeconomicamente vulneráveis, dentre outras formas (WERNECK, 2013; SILVA, 2021).

Essas barreiras tornam-se mecanismos seletivos que são acionados a qualquer tempo e sem nenhum controle ou constrangimento, para dificultar ou impedir a realização plena dos direitos da pessoa negra ou grupo não pertencente ao grupo hegemônico. Isso porque tais mecanismos estão impregnados na cultura institucional, fato que a torna “neutra” e “natural”, nem sempre passível de questionamentos (WERNECK, 2013). Isso dificulta a sua identificação e a desmistificação do teor discriminatório da prática, mesmo produzindo efeitos físicos, psíquicos e sociais - tais como exclusão, adoecimento e até a morte física e simbólica, expressa pela falta de esperança e autoestima - à população negra (GONZAGA, 2011).

Diante do exposto, é pertinente afirmar que “o racismo institucional equivaleria a ações e políticas institucionais capazes de produzir a vulnerabilidade de indivíduos e grupos sociais vitimados pelo racismo” (WERNECK, 2013, p. 18). Isso produz efeitos perversos que interferem no âmbito da representatividade, na hierarquia institucional e nos grupos e indivíduos racializados, sobretudo entre as mulheres negras (WERNECK

2013).

No âmbito da representatividade, observa-se que as pessoas negras ocupam, de forma majoritária, os lugares desvalorizados no âmbito simbólico, social e econômico, fato que favorece a exclusão e desigualdade entre homens brancos, mulheres brancas comparativamente aos homens negros e mulheres negras, já que os dois primeiros grupos usufruem de privilégios sociais, sendo a maior vantagem entre os homens brancos e a maior desvantagem entre as mulheres negras (WERNECK, 2013; GONZÁLEZ, 2020).

No que tange à hierarquia institucional, pode-se perceber o racismo institucional na baixa proporção de pessoas negras ou, até mesmo, na ausência de pessoas negras, sobretudo mulheres negras, em postos de destaque e liderança da hierarquia organizacional. Fato é que se sentir a única negra, ou o único negro, no ambiente organizacional, dificulta o sentimento de pertencimento racial, já que “é importante reconhecer-se nos iguais [..] e que eles estejam representados nos mais diversos ambientes” (SILVA, 2021, p. 121).

Os efeitos do racismo institucional a grupos e indivíduos racializados pode ser percebido pela não ascensão profissional de pessoas negras, em função de sua competência profissional, pois o racismo institucional estabelece barreiras que limitam e comprometem as condições de mobilidade social que, associadas a outros fatores, como pobreza, miséria, situações de constrangimento e violações de direito, conduzem à alienação e até mesmo à morte (THEODORO, 2013).

Tal situação faz com que a mobilidade social ascendente de parte da população negra seja caracterizada em termos individuais, a partir da assimilação de ideias pautadas pelo individualismo e competitividade, disseminadas pelas ideologias dominantes. Conforme apontado por Lélia Gonzalez (2020, p. 60), “a mobilidade social ascendente do negro brasileiro se caracterizaria por ocorrer em termos individuais, que se pense no tipo de lavagem cerebral a que ele é submetido.”

Silva (2017) defende que o desenvolvimento do conceito racismo institucional trouxe avanços teóricos para pensar as políticas públicas e organizacionais, pois favoreceu uma melhor percepção dos mecanismos de produção e reprodução das desigualdades sociais e raciais. Isso possibilitou estudos e compreensão sobre a desigualdade, bem como favoreceu a identificação e enfrentamento de injustiças no que tange ao acesso aos direitos e a livre circulação da população negra, que se torna limitada em função da opressão por raça, que se articula com gênero e classe.

No entanto, este tema ainda ocupa posição marginal nas instituições públicas e

privadas, assim como outras temáticas relacionadas à questão racial, que, embora tenham um caráter transversal, majoritariamente, quando são abordadas, ficam restritas a apenas uma área, a cultural e a um período do ano – mês de novembro, quando se comemora, no dia 20, o Dia da Consciência Negra. Ironicamente, tal fato torna-se sintoma e exemplifica mais uma forma de manifestação do racismo institucional (FONSECA, 2015).

Outro ponto que precisa ser apontado é que o racismo institucional tem se manifestado de novas formas, na medida em que há avanços na luta antirracista e em prol da igualdade racial. Por meio da busca pelo reconhecimento da instituição enquanto não racista, - para se ter boa imagem diante da sociedade - e por meio da ideia de inserção de pessoas negras no ambiente institucional – seja como trabalhadoras, clientes, estudantes ou colaboradores – há a difusão de pensamento e discursos de que o racismo foi superado, ou que há uma efetiva política de inclusão, pois houve a "incorporação" dos grupos historicamente oprimidos, enquanto discurso e prática política (FONSECA, 2015; ARAÚJO, 2019). Trata-se da "inclusão forçada", ou melhor, da inserção como estratégia de marketing. No entanto, tais discursos não fazem menção à mudança nas estruturas e muito menos se observa a erosão das bases institucionais "que mantêm essa maquinaria de moer corpos negros" (ARAÚJO, 2019, p. 2209).

Com isso, pode-se afirmar que, em meio ao racismo institucional, pensar em inclusão enquanto política da instituição se faz necessário, além de questionar e levar em consideração os efeitos opressores do racismo, materializados em práticas discriminatórias - excludente e omissas – e preconceituosas que, associadas ao patriarcado, sexismo e ao preconceito de classe, geram e reproduzem a exclusão. Em outras palavras, para uma efetiva política de inclusão, no âmbito institucional, é necessário reconhecer e mudar a lógica das estruturas institucionais que praticam, reproduzem ações discriminatórias e preconceituosas, e mantêm os privilégios de determinados grupos em desfavor de outros (COLEN; JESUS, 2018).

Sabe-se que modificar estas estruturas que praticam e reproduzem ações excludentes e limitadoras e que estão impregnadas nas práticas burocráticas institucionais é uma tarefa árdua, penosa e difícil de ser executada, pois mexe diretamente com o privilégio de grupos historicamente hegemônicos. No entanto, esta é a única maneira de se efetivar ações que impulsionem e proporcionem mudanças que, verdadeiramente, incluam a população negra e os demais grupos historicamente oprimidos e construam um caminho em favor de uma sociedade justa, igualitária e, de fato, democrática.

Se a proposta de inclusão estiver restrita somente ao discurso e não estiver acompanhada de ações efetivas e concretas, continua-se a reproduzir o racismo e outras formas de opressão ao invés de combatê-las. Portanto, ações e políticas pautadas e comprometidas com a ideia de inclusão perpassam o enfrentamento na realidade concreta das desigualdades e por mudanças reais na estrutura institucional que, de forma simultânea, é objeto de ação e empecilho a ser superado (THEODORO, 2013; SILVA, 2017).

2.3. O que o conceito de mobilidade social tem a nos dizer?

Segundo o geógrafo Márcio Rocha (2011), o termo mobilidade está presente em vários discursos científicos, porém, algumas vezes, o presente termo aparece com imprecisão na definição. Ao consultar o significado da palavra mobilidade no dicionário, tem-se a seguinte afirmativa: “Qualidade ou propriedade do que é móvel ou do que obedece às leis do movimento.” (SILVEIRA, 2007, p. 518).

Nas ciências humanas, a expressão mobilidade aparece com várias definições. O que definirá a diferença de significados do termo serão os adjetivos que o acompanham. Como exemplo, tem-se a mobilidade social, a mobilidade da cidade, a mobilidade ocupacional, a mobilidade urbana, a mobilidade econômica, dentre outras. No entanto, independente do adjetivo e da complexidade do termo, a ideia que, geralmente, acompanha a palavra mobilidade, nas ciências humanas, é o deslocamento do ser humano (ROCHA, 2011).

Neste sentido, Rocha (2011) pontua que os estudos sobre a mobilidade devem considerar as complexidades e os marcadores sociais da diferença que envolvem estes deslocamentos, já que a mobilidade acontece a partir das relações destes, sendo assim: “[a] complexidade dos movimentos destes corpos se dá devido às inúmeras *mediações* para o seu deslocamento, além das escalas diferenciadas de manifestações” (ROCHA, 2011, p. 58). Neste prisma, independente dos adjetivos que acompanham o termo mobilidade, não se pode perder de vista a percepção sobre as formas e os motivos de deslocamento de um indivíduo, grupo ou de uma sociedade, já que estes deslocamentos estão: “[...]relacionado[s] a vários aspectos de ordem política, social, afetiva, moral etc. Estes aspectos interagem, construindo, para cada indivíduo, um perfil destas ordens de fatores” (ROCHA, 2011, p. 58).

O termo que terá enfoque nesta dissertação é a mobilidade social. De acordo com Telles (2003) a mobilidade social está pautada num processo no qual observa-se

mudanças nos níveis de desigualdade social. Segundo Pastore (1979) e Cordeiro (2013), a mobilidade social é caracterizada pela mudança de *status* social e esta mudança pode ser ascendente, descendente ou estável, dependendo da estrutura social. A mobilidade ascendente expressa a melhoria no âmbito social, ou seja, maior acesso aos recursos educacionais, econômicos e sociais. A mobilidade decrescente manifesta-se pela piora das condições no campo socioeconômico. Pode haver também a estagnação das condições socioeconômicas, assim, uma sociedade paralisada reitera a estrutura social e faz com que essa sociedade não tenha mobilidade (PASTORE, 1979; CORDEIRO, 2013).

Fato é que o termo mobilidade social será compreendido como um importante indicador de deslocamento, em que as perspectivas individual e social são consideradas. Trata-se de um importante indicador que aponta o nível de desenvolvimento social, dinâmica e ritmo das transformações que acontecem na estrutura da sociedade ao longo do tempo (PASTORE, 1979; CORDEIRO, 2013). Em função disso as pesquisas sobre mobilidade social têm potencial e qualidade em demostrar mudanças de forma profunda e por um longo prazo (PASTORE; SILVA, 2000). Assim, os estudos sobre a mobilidade social, geralmente, buscam refletir sobre as direções e intensidades de transformações do espaço social, a fim de demonstrar a dinâmica social naquele momento. Além disso, o estudo sobre mobilidade social tem como pressupostos fundamentais analisar a desigualdade social que interfere no acesso às riquezas socialmente produzidas e ao poder, já que eles estão vinculados às condições sociais (SCALON, 1999).

Geralmente, os estudos sobre mobilidade social apontam para dois tipos de investigação. O primeiro tipo é denominado como mobilidade intrageracional, que compara a posição social do indivíduo no decorrer do tempo, ou seja, compara a situação de entrada no mercado de trabalho (origem) até o presente momento (destino). O segundo tipo de pesquisa é denominado de intergeracional. Geralmente, estudos desta natureza se dedicam a comparar a sociedade de décadas anteriores - normalmente a época de pais e mães - com a atual. Este tipo de análise permite descrever as grandes tendências e as transformações ocorridas na sociedade, e evidencia os retrocessos e avanços que ocorreram ao longo do tempo (PASTORE, 1979; PAIXÃO et al., 2013).

Com frequência, as pesquisas que se propõem a investigar a mobilidade social se pautam em duas correntes convencionais, a funcionalista e a teoria de classe. Os estudos pautados pela perspectiva funcionalista consideram que o status social é a base

da estratificação da sociedade[25], já que ele vem acompanhado de um valor funcional que estabelece a hierarquia da sociedade. Já pesquisas que se pautam na teoria de classe entendem a sociedade como uma relação entre passado e as contradições do presente que demonstram as expressões das desigualdades no que tange ao acesso ao poder e ao lucro. Geralmente as abordagens pautadas na teoria de classe se baseiam no pensamento weberiano ou marxista (SCALON, 2019).

Ribeiro (2000) compreende que as duas abordagens, funcionalistas e pautadas na teoria da classe, são assertivas, já que há momentos em que é apropriado falar sobre hierarquia e em outros é oportuno falar sobre oposição de classe. Ele defende também que ambas as abordagens apontam, mesmo que em intensidades diferentes, para o mesmo assunto, ou seja, hierarquia e oposição de classes.

No entanto, cabe pontuar que as duas abordagens percebem a mobilidade social de forma diferente, pois apresentam limites no que tange a complexidade das relações sociais que envolvem a questão da mobilidade social. Exemplo disso é a abordagem funcionalista, que apresenta limites para explicar as diferenças sociais pautadas na raça, gênero e classe, que, nas relações sociais, estabelecem barreiras à mobilidade social ascendente para grupos historicamente oprimidos.

Já a abordagem da teoria de classe pautada na teoria weberiana trabalha a mobilidade social numa perspectiva focada num caráter individual e mais próximo de ideias de estratificação social e isso não evidencia o movimento dialético e os processos contraditórios que perpassam as relações de classe. Em outras palavras, sob a ótica individual mais evidente, a mobilidade é pensada dentro dos limites estabelecidos pela reprodução das relações de classe e as relações institucionais (HASENBALG, 1979).

A princípio, pode haver um questionamento de que, em uma sociedade constituída pela divisão social do trabalho, na qual, teoricamente, as posições são igualmente relevantes para produção e apropriação de riqueza material socialmente produzida, estudos sobre mobilidade social podem não fazer muito sentido. Entretanto, cabe destacar que pensadores clássicos como Karl Marx, Émile Durkheim, Max Weber, dentre outros, apontaram as diferenças de níveis existentes entre as ocupações

[25] A estratificação social é entendida como um “processo dinâmico de obtenção de status individual” (HASENBALG, 1979, p. 103). Este processo envolve a relação de variáveis, como ocupação, escolaridade, renda, habilidade mental, origem social, dentre outros. Ele é pautado na lógica individual e por interesses que variam segundo os recursos e meios acessíveis ao indivíduo “dentro de uma estrutura de oportunidades nem inteiramente fechada nem completamente aberta” (HASENBALG, 1979, p. 103).

laborais, seja pela remuneração, seja pelo padrão de vida vivenciado por determinados grupos, seja pelo status social e possibilidade de acesso a instâncias de decisão referentes a participantes de cada classe social (PAIXÃO et al., 2013). Frente ao exposto, é possível dizer que: “toda a produção teórica nas áreas de estratificação, classe e mobilidade foi e é informada pelas teorias de Marx e Weber.” (SCALON, 1999, p. 37).

Neste ínterim, cabe destacar que, apesar de Karl Marx não ter apontado de forma direta sobre a temática mobilidade, o teórico reconhece a possibilidade de deslocamento dentro da classe trabalhadora em direção à classe privilegiada, por mais que seja difícil, é alcançado por uma quantidade ínfima de trabalhadores. Trata-se de um deslocamento interno, isto é, dentro da classe trabalhadora[26] - que pode ser chamado de intraclasse - cujo horizonte, apesar de restrito à realidade concreta, é a chegada à classe burguesa.

Este desejo por ascender em direção à classe dominante torna-se um meio de manutenção do sistema capitalista de estabilizar a ordem social, de funcionar como um processo que fragiliza a luta de classe e favorece um processo individualista, competitivo e antirrevolucionário. (SCALON, 1999). Neste sentido,

> Marx, embora não abra espaço em sua teoria para discussão explícita do tema “mobilidade”, reconhece nas possibilidades de movimentação ascendente às classes mais privilegiadas em mecanismo de sobrevivência do capitalismo, promovendo a estabilidade da ordem social e funcionando como um processo anti-revolucionário. Ao catalisar as ideias de ascensão da classe trabalhadora, a mobilidade [social] cria condições para a consolidação do sistema capitalista através da assimilação, pela elite, daqueles indivíduos que estão na base da estrutura social [...]. Além disso, a constante troca de posição dificulta a transformação da “classe em si” em “classe para si”, ou seja, torna-se difícil o desenvolvimento de consciência de classe e a organização de classe. As possibilidades de mudança de posição na estrutura social reforça as perspectivas e aquisição individuais em detrimento de conquistas coletivas (SCALON, 1999, p. 13-14).

O pesquisador Pastore (1979) afirma que a mobilidade social afeta relações

[26]É importante destacar que a classe trabalhadora não é homogênea, portanto, em seu interior, observa-se uma diversidade de ordem material, subjetiva e de luta, que está associada a condições políticas, sociais, econômicas e culturais, morais, dentre outras. No entanto, entende-se que estes fatores não devem ser separados e nem ignorados, ou seja, o reconhecimento da heterogeneidade da classe trabalhadora não pode perder de vista “seus nexos e relações com a totalidade, a partir da qual é possível identificar a sua unidade” (DALMAGRO, BAHNIUK, 2019, pág. 43).

sociais e as transformações políticas, já que ela está relacionada aos grupos de referência e ao sentimento de perda. Assim, a mobilidade social pode ser percebida como um processo de distribuição de riqueza, e, diante disso, há um temor de que ocorra 'superlotação' no espaço destinado à elite em função da "invasão" dos que compõem a base da pirâmide. Em outras palavras, há um "receio de os excluídos invadirem o território dos incluídos, de facturarem o *numerus clausus.*" (SERRA, 2014, p. 10).

Isto faz com que as experiências de ganhos e gratificações ou perdas e frustrações dependam das relações e dos parâmetros estabelecidos pelo seu grupo de referência, o que implica que a mobilidade social gere satisfação ou descontentamento. Em razão disto, ela pode provocar tensões sociais e apontar capacidades de acesso e de rigidez, pois: "a mobilidade social, ao mesmo tempo em que indica os canais de acesso para uns, aponta as rigidezes para outros. Em consequência, emergem vários tipos de tensões sociais que inexistiam no estágio anterior" (PASTORE, 1979, p. 6).

No entanto, em determinadas condições, a mobilidade social pode ser responsável por reduzir tensões, ao promover a satisfação temporária, por meio da amenização de conflitos e a "harmonização de interesses". Portanto, segundo Pastore (1979), a mobilidade social apresenta efeitos variados a nível individual. Podemos dizer que, numa perspectiva macro, a mobilidade social interfere também a nível social, pois ela tem um papel de reconciliação, de regulação, e de gerar expectativas na classe oprimida, explorada e excluída.

Impulsionada pelos aparatos ideológicos disseminados pela classe burguesa, e associada ao individualismo, à meritocracia, à competitividade e à igualdade de oportunidades, a classe dominada desenvolve hábitos e estratégias de convivência e sobrevivência que aspiram à mudança, em que as condições de vida sejam próximas a da classe dominante. No entanto, este aparato ideológico esconde os abismos gerados pelo processo de divisão racial, patriarcal, sexista e social do trabalho. Somado a isso, quando a classe dominada ensaia um movimento de ascensão social, ou quando há um movimento em reação à mobilidade decrescente, ou até mesmo estável, identifica-se incômodo e intensificação das tensões sociais como movimento de reação à interferência nas estruturas da sociedade (HASENBALG, 1979).

Cabe destacar que a mobilidade social compõe um dos temas mais relevantes da teoria social, seja ela moderna ou contemporânea. Os primeiros estudos que surgiram sobre o tema foram na tradição sociológica norte-americana, em meados da década de 1920, em que o termo mobilidade social foi discutido a partir de dados

empíricos (SCALON, 1999). A maioria destes estudos adotaram, como estratégia metodológica, a abordagem quantitativa e a divisão da sociedade em grupos baseados pela “ocupação dos homens adultos economicamente ativos.” (PAIXÃO et al., 2013, p. 145).

Os estudos da pesquisadora Maria Celi Scalon (1999) expandem a possibilidade de se pensar a mobilidade social a partir de novas abordagens metodológicas e de novos debates teóricos, pois a pesquisa apresenta a mobilidade social a partir da relação entre gênero e as classes[27], seguindo a tradição do sociólogo norte-americano John H. Goldthorpe (1987). Assim, a estrutura de classe pensada pela autora é pautada em oposição de classes e não em hierarquia, para retratar as formações, as decomposições de classes sociais e para se pensar sobre a flexibilidade e a rigidez das estruturas de classes.

Frente ao exposto, a pesquisa demonstra que estudos sobre mobilidade social são essenciais para descrição das desigualdades da sociedade industrial e para redefinição de questões centrais que norteiam as teorias sociológicas, sejam elas marxistas, weberianas, pautadas na estratificação social ou na teoria geral (RIBEIRO, 2000). Aponta ainda que, com o processo de industrialização, marcado por uma significativa mudança na estrutura social, as mulheres foram as mais afetadas, já que se observou um significativo aumento da participação delas no mercado laboral. Este fato indica a existência de uma mobilidade social ascendente, ou seja, um deslocamento de classe para as mulheres, no entanto, este movimento não significou a diminuição da mobilidade de homens e isso fez com que os homens continuassem ocupando as melhores posições em comparação às mulheres (SCALON, 1999; RIBEIRO 2000).

A pesquisa de Maria Celi Scalon (1999) também destaca que, por muito tempo, os estudos sobre mobilidade social foram produzidos e basearam suas análises em dados referentes somente aos homens. Foi somente na década de 1960, a partir do movimento feminista - que teve como uma das pautas a crítica ao demasiado uso de

[27]Cabe destacar que a classe abordada por Scalon não está fundamentada na perspectiva marxista, em que a sociedade é dividida entre classe burguesa e classe trabalhadora. Assim, a perspectiva da pesquisa está pautada no conceito weberiano de classe, já que, para sua análise, a autora estabelece a divisão de classe em nove subgrupos, saber: “I- Profissionais; II - Administradores e gerentes; III - Proprietários e empregadores (urbanos); IV Não-manual de rotina (em geral, pessoal de escritório, venda e comércio); V- Proprietário por conta própria (pequenos proprietários sem empregados); VI - Manual qualificado; VII - Manual não qualificado; VIII - Empregadores rurais; IX - Empregados (trabalhadores) rurais” (RIBEIRO, 2000, pág. 178).

mão de obra de homens e a desconsideração do crescimento de participação das mulheres no mercado de trabalho -, que se iniciaram estudos sobre a mobilidade social com enfoque na participação das mulheres no mercado laboral. Fato é que a pesquisadora afirma:

> A ausência de dados sobre mulheres nas análises de mobilidade social está relacionada à perspectiva convencional, que toma como unidade de análise da estratificação social a família. Dentro dessa conceituação, as mulheres têm uma posição de classe derivada, uma vez que a definição da classe social se baseia na posição do chefe do domicílio, que é geralmente homem. Assim a posição social das mulheres é determinada pela de seus maridos ou pais (SCALON, 1999, p. 19).

A ausência de dados se agrava quando a mobilidade social é pensada a partir da realidade de mulheres negras, que, neste tema e em outras áreas, têm a realidade invisibilizada, - conforme denunciado pelo feminismo negro - mesmo sendo um dos grupos que mais sofre com os efeitos da exclusão e da desigualdade social, mas que vem aprimorando a forma de organização para enfrentamento desta situação.

Frente ao exposto, Sueli Carneiro (2013) aponta sobre a dupla subalternização das mulheres negras, no que tange à questão de gênero e raça. Essa situação coloca essas mulheres em desvantagem, pois elas são as que mais padecem com os efeitos da desigualdade, já que, em sua maioria, vivem as piores condições se comparadas a homens brancos, mulheres brancas e homens negros. Fato é que, para que grande parte das mulheres negras chegarem ao nível de diferença entre homens e mulheres da raça branca, seria necessária uma melhora de vida significativa da população negra, sobretudo das mulheres, conforme apontou Sueli Carneiro:

> [...] para as mulheres negras atingirem os mesmos níveis de desigualdade existente entre homens e mulheres brancos significaria experimentar uma extraordinária mobilidade social, uma vez que os homens negros, na maioria dos indicadores socais, encontram-se abaixo das mulheres brancas (CARNEIRO, 2003, p.119).

Dessa maneira, cabe refletirmos sobre a mobilidade social no contexto brasileiro, a partir de uma abordagem qualitativa em que as categorias, raça, gênero e classe são considerados. Com isso, busca-se pensar a mobilidade social na relação de raça, gênero e classe enquanto indicador da luta coletiva da classe trabalhadora pelo acesso a diversos tipos de capital - conforme apontado pela teoria de Bourdieu – num movimento em busca da mudança da sociedade.

Neste prisma, cabe pontuar o entendimento sobre o que será mobilidade social para esta pesquisa. Para além de mudanças de *status* social, como apontado em

Pastore (1973) e Cordeiro (2013), ou como mudança de classe, numa perspectiva weberiana, como apontado por Scalon (1999), ela será relacionada ao acesso ao capital cultural, capital social, capital simbólico e o capital econômico.

Dito de outra forma, a mobilidade social está sendo pensada, nesta dissertação, numa terceira perspectiva, que é um movimento de (re)apropriação e interlocução dos vários tipos de capital, apontados por Bourdieu, que só são possíveis mediante a luta coletiva, da classe trabalhadora e que tem, como foco, a transformação social. Portanto, a mobilidade social não é percebida como a desvinculação de grupo de origem, mas a história de atuação construída coletivamente, em busca de acesso aos vários tipos de capital, com pretensão de estabelecer mudanças sociais.

Segundo Oliveira e Kulaitis (2017), os vários tipos de capital pensados por Bourdieu foram inspirados na teoria marxista, na qual o intelectual estendeu o conceito de capital econômico para a dimensão do âmbito cultural e simbólico. Sendo assim, ele aponta para a existência de vários tipos de capital. Dentre eles, estão o capital cultural, o capital social, o capital simbólico e o capital econômico.

O conceito de capital cultural foi desenvolvido com a intenção de se pensar sobre os diferentes resultados escolares observados entre crianças de classe sociais distintas. Sendo assim, o conceito se propõe a romper com a percepção de sucesso e fracasso baseada exclusivamente no mérito ou capacidade naturais, ou seja, associada ao dom. Fato é que a ideia de capital cultural identifica e considera as desigualdades entre classes sociais para associá-las ao desempenho escolar das crianças (BOURDIEU, 1987; OLIVEIRA; KULAITIS, 2017).

Neste sentido, Bourdieu (1987) afirma que o capital cultural está interligado ao capital material e o capital simbólico. Assim, o capital cultural se manifesta de três formas, a saber: pelo estado incorporado, pelo estado objetivado e pelo estado institucionalizado. O estado incorporado se refere à aquisição pessoal, que exige tempo, trabalho de manifestação, assimilação, esforço do sujeito por si mesmo e torna-se um hábito. Sua aquisição nem sempre é direta e consciente.

Além disso, apresenta como característica a intransmissibilidade - seja por compra, herança ou troca -, e isto faz com que haja debilidade após a morte do portador deste capital. O estado objetivo do capital cultural está associado a questões materiais e pode ser adquirido socialmente, trata-se de acesso a livros, obras de artes e monumentos. Dito de outra forma, são obras que permitem ser apropriadas de forma material, isso faz com seja possível herdar ou transmitir o seu valor comercial a outrem.

O estado institucionalizado faz com que o capital cultural tenha validade e

reconhecimento social. Ele está associado aos títulos escolares conquistados. Sendo assim, confere à pessoa que detém o título, um status e o acesso a determinados espaços no mercado de trabalho. Além disso, favorece a aquisição de outros tipos de capital (BOURDIEU, 1987; OLIVEIRA; KULAITIS, 2017). Portanto, a partir da integração destes três estados, o "capital cultural pode ser adquirido ou herdado, medido ou comparado." (OLIVEIRA; KULAITIS, 2017, p. 28).

O capital social, segundo o pensamento de Bourdieu, é composto pela rede de relações construída pelo sujeito, e envolve os círculos familiares, de amigos e colegas. Essa relação pode ser construída por intermédio de uma instituição, grupo ou dos próprios agentes. Ela é essencial e, por isso, precisa ser mantida por meio da relação de reciprocidade, interconhecimento e conhecimento mútuo (PINHEIRO et al., 2013; OLIVEIRA; KULAITIS, 2017,).

O capital simbólico está relacionado à ideia de reputação, ao reconhecimento social, à representação social associado a intensidades de privilégio e à recompensa. Ele é influenciado pelo conjunto de crenças socialmente construídas e repassadas que classificam a posse ou não de certas propriedades ou certas condutas como honrosas ou desonrosas (BOURDIEU, 1996). "Assim, tem-se mais capital simbólico quanto mais a sociedade acredita, privilegia e recompensa o conhecimento que se possui ou que se apresenta ter" (OLIVEIRA; KULAITIS, 2017, p. 28). Outro ponto destacado é que o capital simbólico influencia outros tipos de capital, já que ele pode cobrir de prestígio e reconhecimento, por exemplo, o capital econômico e o capital social (OLIVEIRA; KULAITIS, 2017).

Por fim, o capital econômico refere-se aos bens e posses materiais, ou seja, recursos econômicos, proveniente das fontes de renda tais como: terra, venda da força de trabalho e propriedade privada dos meios de produção. Está relacionado ao poder de compra e de consumo (BOURDIEU, 1996; PINHEIRO et al., 2013).

Frente ao exposto, um movimento de mobilidade social, nesta perspectiva, pauta-se no acesso e na ampliação ou redução e restrição destes tipos de capital. Assim, a busca por melhoria nas condições de vida perpassa pelo acesso e ampliação a todos estes tipos de capital, concomitantemente. A piora nas condições de vida é caracterizada pelo não acesso, restrição ou perda dos tipos de capital apresentados.

2.4. Mobilidade Social da população negra brasileira e a situação das mulheres negras

No Brasil, os primeiros estudos sobre a mobilidade social aconteceram no final da década de 1970, com José Pastore (1979), autor do estudo que gerou o livro *Desigualdade e Mobilidade no Brasil*. Posteriormente o mesmo pesquisador em parceria com o sociólogo Nelson do Valle Silva (2000) desenvolveu outra pesquisa que gerou o livro *Mobilidade no Brasil*. Ambos os estudos tiveram, como base de investigação, os dados apresentados pela PNAD do ano de 1973, cujo foco de análise foram os homens economicamente ativos. Cabe destacar que, no contexto acadêmico da sociedade brasileira, a mobilidade social tem ganhado destaque nos últimos anos, porém, ainda apresenta escassez no que tange à quantidade de reflexões teóricas.

Nesse sentido, um exemplo desta afirmativa pode ser encontrado na produção do IBGE que, das suas 40 edições publicadas até o ano de 2013, apenas cinco apresentavam dados sobre a mobilidade social (SCALON, 1999; PAIXÃO et al., 2013). Frente ao exposto, cabe relembrar que as bases de dados se tornam menores quando a mobilidade social é pensada a partir da interseccionalidade de marcadores sociais de raça, gênero e classe, fato que traz maior dificuldade para um estudo baseado nestes três marcadores sociais da diferença.

Em meados de 1940, a socióloga, psicanalista e mulher negra, Virgínia Bicudo, realizou a pesquisa de mestrado intitulada “Atitudes raciais de pretos e mulatos em São Paulo”, orientada pelo sociólogo Donald Pierson[28]. Embora não tenha discutido diretamente sobre o tema mobilidade social[29], ela apontou que a cor da pele era uma barreira para ascensão social da população negra. Além disso, a pesquisa de Bicudo identificou que, mesmo quando a pessoa negra conquistava a ascensão social, as limitações impostas pela cor da pele não promoviam o mesmo *status* social que brancos. Em outras palavras, ela identificou que, quando a ascensão social acontecia para a pessoa negra, ela era insuficiente para derrubar o preconceito e discriminação fundamentados na raça. Isso impulsionava a luta coletiva, por parte de algumas pessoas negras, em prol de uma consciência racial que os impulsionava a se organizar politicamente (SCHECHTER; VIDAL, 2020).

---

[28]Cabe destacar que as conclusões de Virgínia Bicudo se contrapunham à tese de Donald Pierson, um dos pensadores do mito da democracia social.

[29]O objetivo da pesquisa estava pautado em entender atitudes de pretos e mulatos em relação ao branco (SCHECHTER; VIDAL, 2020).

No entanto, em função das barreiras raciais - sustentadas pela ideologia racista -, alguns negros ignoram a luta coletiva e aderem à ideologia do branqueamento, na tentativa de serem aceitos. O mito da democracia racial também interfere neste processo, pois, embora seja uma forma de disfarçar as práticas racistas, a aceitação pragmática, acrítica e ambivalente desta ideologia dominante, por parte de algumas pessoas negras, pode anestesiar, de forma provisória e superficial, o estigma associado à raça (HASENBALG, 1979). Cabe destacar que todas estas estratégias estão presentes até hoje.

O sociólogo Florestan Fernandes (2013) faz uma reflexão semelhantes à de Virgínia Bicudo ao discordar de alguns cientistas sociais que defendiam a ideia de que a ascensão social era um indicativo de inexistência do preconceito e discriminação racial na sociedade brasileira. As justificativas destes pensadores, que ignoravam a interferência do marcador social da raça nas relações sociais, se pautavam na ideia de democracia racial e na inexistência do sistema de um sistema de estratificação sociorracial no Brasil.

Diante disso, eles afirmam que não se observa, neste país, um sistema que promova a eliminação da possibilidade de mobilidade social vertical, também chamada de ascendente. Complementam dizendo que, quando ela acontece, não há um complexo ritual de purificação aos novos membros, como ocorre no sistema de castas. No entanto, segundo Fernandes (2013), diversas pesquisas realizadas em várias sociedades nacionais, incluindo o Brasil, destacaram que o preconceito e a discriminação racial são fatores que dificultam a mobilidade social vertical de negros, indígenas, ou seja, grupos racializados (FERNANDES, 2013).

Nesta ordem de ideia, destaca-se que, mesmo em meio às dificuldades, como discriminação e preconceito racial, enquanto vertentes do racismo, a mobilidade ascendente pode acontecer. Assim, existe um pequeno estrato de pessoas negras que está no estrato médio da sociedade, mas a proporção deste grupo é muito menor, ou seja, está aquém da proporção de pessoas brancas de classe média (HASENBALG, 1979). Isso ocorre tanto em sociedades nacionais, como os Estados Unidos, que se organizam de forma birracial, quanto no Brasil em que se diz contrária a critérios de segregação racial, pelo menos nos discursos oficiais (FERNANDES, 2013).

Entretanto, este grupo de pessoas negras que conseguiram fugir da situação de pobreza é considerado “anormal” por apresentar incoerência de status. Isso porque a maioria tem educação superior e uma realização ocupacional e de renda, diferentemente do “esperado”. Tal fato não os exime de enfrentar diversas dificuldades

para preservar sua própria posição social, a ser passada aos seus filhos (HASENBALG, 1979). Em outras palavras, quando acontece a ascensão social de pessoas negras, observa-se a permanência de interferências do racismo, e podemos dizer, também, do sistema patriarcal e sexista.

Florestan Fernandes destaca, além disso, que o processo de escravização, no contexto brasileiro, se desenvolveu de forma diversificada ao longo da história, principalmente em regiões que ampliaram a economia exportadora, associadas ao trabalho escravizado. Essa mesma diversidade foi observada mais tarde, quando o crescimento econômico de uma determinada região foi interligado à ordem social competitiva, proporcionada pela expansão do trabalho livre de imigrantes. Sendo assim, as regiões que apresentaram um dinamismo econômico tiveram a prerrogativa de proporcionar oportunidade de trabalho para ex-escravizados e ex-escravizadas libertas e pessoas livres.

Mesmo em momentos de estagnação econômica, a participação de pessoas negras na estrutura ocupacional não era impedida, já que a população negra participava de forma intensa das atividades laborais, seja como escravizada, liberta ou nascida livre. No caso dos dois últimos grupos – libertos e nascidos livres - a participação na estrutura ocupacional também acontecia de forma bastante precarizada, e era voltada à "[...] economia de subsistência, ao artesanato urbano, ao pequeno comércio e outros serviços de pequena importância." (FERNANDES, 2013, p. 27).

Fernandes destaca que, em algumas regiões que incorporam a economia exportadora de forma tardia, - como na região Sul do país e em São Paulo - observou-se uma crise de âmbito econômico, no final do século XIX, que atingiu os ex-agentes de trabalho escravo, as pessoas ex-escravizadas, libertas e as pessoas nascidas livres. Isso porque a concorrência com os imigrantes colocou estes grupos em situação desvantajosa, que os impedia de ocupar novos espaços e de usufruir de novas oportunidades. A situação melhora um pouco para a população negra após alguns destes serem integrados a atividades laborais que aumentaram com o desenvolvimento urbano industrial e a expansão agrícola, no entanto, estas atividades tendiam a ser ocupadas, em sua maioria, por trabalhadores imigrantes brancos (FERNANDES, 2013).

Com isso, Fernandes (2013) afirma que as regiões que prosperaram economicamente no período colonial tiveram a emancipação política e os lugares que tiveram várias formas de economia de subsistência apresentaram melhores condições de adaptação a pessoas negras. Por outro lado, as regiões que tiveram a economia desenvolvida de forma rápida e intensa proporcionaram aos negros e negras menores

oportunidades de ocupação em novos espaços e de usufruir de novas oportunidades. Essa situação expôs a população negra a condições penosas e inflexíveis. Nas palavras do autor:

> Esse rápido esboço permite assinalar alguns aspectos essenciais da situação de contato racial imperante no Brasil. As áreas que atingiram seu clímax de prosperidade econômica no período colonial ou em conexão com a emancipação política do país ofereceram melhores condições adaptativas às populações negras e mulatas. Doutro lado, as áreas que permitiram a preservação ou a instalação das várias formas de economia de subsistência, conhecidas no Brasil, também ofereceram boas condições adaptativas a essas populações. As áreas afetadas por modernização súbita e intensa, como sucedeu com o Sul, por exemplo, tornaram-se menos favoráveis ao elemento negro e mulato, que ou retorna para as regiões de origem (no período de desagregação do trabalho servil e de consolidação do trabalho livre) ou precisa aceitar condições de existência extremamente duras, em particular se vivesse nas cidades (FERNANDES, 2013, p. 27).

Lélia González (2020) destaca que, ao longo de toda a história do Brasil, se destacou, enquanto questão nacional, um pensamento e uma prática político-social pautada na exclusão da população negra no que tange ao planejamento da nação brasileira. Este projeto gerou uma divisão racial do espaço não oficial, no qual a população negra esteve de forma majoritária em condições de extrema desvantagem, em comparação à população branca. Isso gerou a polarização do Brasil, ou seja, uma segregação velada, que pode ser observada em meados de 1872, período em que a maioria da população branca - ou seja 66,6% - se encontrava na região Sudeste, a mais desenvolvida. Já a população negra, da mesma região, correspondia a 29,5%.

Nas demais regiões do país, o cenário se invertia, pois a população negra aparecia na proporção de 57,1% e a população branca no percentual de 38,2% (HASENBALG, 1979; GONZÁLEZ, 2020). O teórico Carlos Hasenbalg (1979) explica que isso ocorreu em função da região Sudeste, principalmente São Paulo, ter introduzido, de forma tardia, o sistema escravagista. Além disso, ela foi a região que deu os primeiros passos rumo a uma sociedade urbana industrial e isso estabeleceu dependência das demais regiões do país ao Sudeste. A consequência disso foi que por “mais de três séculos de escravidão, à época da abolição, a grande maioria da população afro-brasileira permanecia em grande parte fora da região onde uma sociedade urbana industrial estava em formação.” (HASENBALG, 1979, p. 148).

Neste contexto, o Brasil, enquanto país capitalista e periférico, o que Florestan Fernandes chama de capitalismo dependente, desenvolveu um modelo de modernização com caráter conservador e excludente, que favoreceu o desenvolvimento

desigual e combinado, marcado pelo colonialismo interno e pela dependência neocolonial. Associada a isto, está também a divisão social e racial do trabalho, que, por meio da teoria colonial[30], estabeleceu, na cultura, no imaginário social e nas relações sociais a ideia de que certas atividades eram voltadas para pessoas brancas e outras atividades, geralmente as mais simples e pesadas, deveriam ser executadas por pessoas negras.

Isso manteve a força de trabalho extremamente estratificada porque a força de trabalho das pessoas negras estava restrita a ocupar, na maioria das vezes, uma posição marginal ou enquanto exército de reserva no sistema capitalista monopolista (HASENBALG, 1979; MOURA, 2019; GONZÁLEZ, 2020). Em outras palavras, nas Américas, a população negra recém-saída do sistema escravagista cumpriu o papel de retaguarda da Revolução Industrial - e do capital monopolista -, concentrando-se majoritariamente nas regiões onde predominava o trabalho agrícola sob condições de trabalho mais morosos, em que desempenhavam a função de camponeses, pequenos arrendatários, parceiros e moradores. Quando a população negra penetrava na classe trabalhadora industrial, permanecia nas camadas inferiores, em trabalhos não qualificados e em mercados laborais instáveis e irregulares (HASENBALG, 1979).

Exemplo disso são os dados apresentados por Hasenbalg (1979), baseados no Censo do IBGE do ano de 1940. Nele, é possível perceber que a população negra estava super-representada nas atividades primárias da economia no setor rural e extrativo, compondo 40% da força de trabalho do referido setor; 41% como autônomo e apenas 22% dos empregadores. Na década seguinte, ou seja, em 1950, o percentual de pessoas negras no setor rural e extrativo aumentou 1,5%, passando para 42,5% de trabalhadores que exerciam atividades primárias da economia. O aumento também foi percebido entre os autônomos que passaram para o percentual de 43%, contudo, a porcentagem de trabalhadores negros empregadores permaneceu a mesma, ou seja, 22% (HASENBALG, 1979).

No que tange aos dados sobre o avanço da industrialização, ocorrida entre os anos de 1940 e 1950, observou-se uma menor participação das pessoas negras. Sendo

[30]A teoria colonial é pautada pelo racismo - e outras ideologias dominantes, como o patriarcado, machismo e sexismo –, já que ela “dirige a atenção para os ganhos cumulativos (tanto econômico quanto não econômico) dos brancos, advindo da dominação racial” (HASENBALG, 1979, pág. 111). Portanto, ela tem raízes na relação de exclusão e opressão, que foi estabelecida pelo colonizador e colonizado, opressor e oprimido, fruto da expansão europeia imperialista e do contexto de descolonização ocorrido após a Segunda Guerra (HASENBALG, 1979).

assim, os dados mostram que o percentual da força de trabalho oriunda da população negra, nos setores industriais, era 24%, enquanto a população branca aparece com o percentual de 51%, no estado de São Paulo e Distrito Federal. No que tange ao percentual de pessoas negras que trabalhavam como autônomos, observa-se o percentual de 43%. Já entre os empregadores, a porcentagem de pessoas negras era de apenas 7% em todo o país (HASENBALG, 1979).

Nas atividades comerciais e de serviço, - como comércio, imóveis, atividades sociais e na administração pública - o Censo de 1940 e 1950 apontou que a população negra aparece sub-representada, com percentual de 11,7% no ano de 1940 e de 16,4% no ano de 1950. Hasenbalg (1979) destaca que os requisitos para as vagas, nestas atividades, eram a escolaridade e o atendimento direto ao público, ou seja, consumidores e clientes. Tais requisitos criavam barreiras para o acesso da população negra. Um outro ponto destacado pelo pesquisador foi o alto grau de concentração de mulheres negras no emprego doméstico. “Em 1950, 89% das mulheres de cor empregadas fora das atividades primárias e industriais concentravam-se nos serviços pessoais, principalmente no emprego doméstico” (HASENBALG, 1979, p.172).

Após um pouco mais de duas décadas, os dados da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD), no ano de 1976, apontaram que concentração da força de trabalho feminina aconteceu, de forma mais significativa, na área de prestação de serviço, social e de comércio de mercadorias – como balconistas, enfermeiras, professoras e empregadas domésticas. No entanto, as mulheres negras permanecem, em sua maioria, ou seja, 69%, no trabalho agrícola ou na prestação de serviços. As que trabalhavam na agricultura quase sempre não recebiam remuneração, pois acabavam por ajudar o marido (GONZÁLEZ, 2020).

Na década seguinte, no ano de 1983, Gonzalez (2020) realizou uma pesquisa com mulheres negras e de baixa renda e constatou que a situação pouco mudou, pois a maioria das entrevistadas declararam que começaram a trabalhar ainda crianças, por volta de oito e nove anos. “Desnecessário dizer que, nos centros urbanos, começaram a trabalhar ‘em casa de família’, além de tentar frequentar alguma escola. Pouquíssimas conseguiram ‘fazer o primário.” (GONZÁLEZ, 2020, p. 100).

O pesquisador Telles (2003) destaca que na sociedade brasileira o limite de ascensão das mulheres negras se centraliza em trabalhos sem qualificação ou com pouca qualificação. E isso está associado às limitações impostas pelas barreiras invisíveis que demarca limites a mobilidade da população negra, sobretudo as mulheres negras, a apenas uma posição. Com isso, o pesquisador conclui que a estrutura

excludente que associa raça gênero e classe, estabelece desvantagem às mulheres negras já que estas permanecem limitadas à base ocupacional.

Outro estudo que apontou a condição da população negra no campo laboral foi a investigação desenvolvida por José Pastore e Nelson Valle Silva, publicada no livro “Mobilidade Social no Brasil”, no ano 2000. O estudo pode ser definido como investigação da mobilidade de status ou até mesmo de hierarquias socioeconômicas, que focam nas análises das transformações na mobilidade na estrutura ocupacional brasileira entre as décadas de 1970 e 1990.

Neste ínterim, a sociedade brasileira foi pensada em um “esquema de status” que foi hierarquizado segundo o critério de classificação de renda e educação. Uma das considerações apontadas no estudo foi de que as pessoas pretas e pardas, ou seja, pessoas negras têm menores possibilidades de ascensão, e essa desvantagem se agrava quando se observam “os padrões de aquisição educacional.” (RIBEIRO, 2000, p. 181).

No que tange ao campo sociológico, Fernandes (2013) destaca que, na década de 1970, quando escreveu o livro “O negro no mundo dos brancos”, a população negra ainda não havia atingido um patamar que proporcionasse oportunidade de uma aceleração na integração às estruturas da sociedade brasileira no que dizia respeito ao âmbito ocupacional e socioeconômico, que foram desenvolvidos com o surgimento e expansão do capitalismo.

Atualmente, os dados apontam pouca modificação nas condições de vida da população negra, sobretudo para as mulheres negras. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - Dieese (2021), entre os anos de 2019 e 2020, a taxa de desemprego aumentou 3,2% entre as mulheres negras, chegando ao percentual de 19,8%. Com a pandemia, o trabalho doméstico foi um dos mais afetados, fato que fez com que 1,6 milhões de mulheres perdessem seu emprego. O contingente de trabalhadores informais também diminuiu de 13 milhões para 10 milhões de pessoas que perderam o emprego e a renda. A diferença de renda entre homens e mulheres, negros e brancos, continua gritante. Em 2020, a renda média das mulheres negras foi de R$ 10,95 por dia, a de homens negros foi de R$11,95, a das mulheres brancas de R$ 18,15 e dos homens brancos de R$ 20,79 (DIEESE, 2021).

Todos estes dados apontam que a sociedade racista impõe limites na motivação e na aspiração da população negra, por meio de práticas preconceituosas e discriminatórias de forma aberta ou sutil, que podem estabelecer, no decorrer do tempo, um bloqueio, em consequência da internalização de uma autoimagem desfavorável.

Essa complexa situação normalmente induz as pessoas negras a regularem suas aspirações, segundo o que lhes é imposto e definido como “lugar apropriado”.

Assim, uma pessoa que vive sob poucas oportunidades, tende a reduzir as necessidades, as pretensões e as ambições às condições vivenciadas. Isso faz com que ela reaja segundo as expectativas, sanções e recompensas estabelecidas pelo dominador, pois esta estratégia garante a sua sobrevivência nas condições em que vive. Por outro lado, o limite imposto pelo dominador serve para definir a si mesmo, enquanto um grupo que usufrui de supremacia estrutural em si mesmo (HASENBALG, 1979).

Fato é que a população negra vivencia uma dupla desvantagem que se combina e se complementa em relação à mobilidade social ascendente; a saber: a baixa origem social e a desvantagem competitiva que incide nos níveis de saúde, educação, habitação, renda, aspiração, dentre outros e resultam nas barreiras impostas em função da raça (HASENBALG, 1979) e também em razão do gênero e da classe.

Isso significa que a mobilidade ascendente ou mobilidade vertical da população negra aponta duas dimensões: a primeira é que a aparente ascensão pode ser uma “mera incorporação ao sistema de classe” (FERNANDES, 2013, p. 28). A segunda remete a entender que a verdadeira mobilidade social ascendente da população negra, em meio ao sistema capitalista, não deve ser de forma individualizada ou atingir apenas a grupos restritos que tiveram mais oportunidades para “melhorar de vida”. Ela deve fazer parte do processo histórico e ser uma realidade coletiva, por isso, precisa repercutir na forma como a sociedade percebe a população negra.

Dessa maneira, a mobilidade social ascendente da população negra somente ocorrerá de forma efetiva após as alterações dos padrões que norteiam as relações raciais, ou seja, com a superação do racismo. Bem como a emancipação da classe trabalhadora aconteceria por meio da superação da opressão por classe (FERNANDES, 2013). Podemos acrescentar à análise a relação de gênero, assim, a emancipação somente acontecerá com a superação das opressões pautadas na raça, na classe e no gênero. Pode-se concluir, com isso, que a mobilidade social da população negra é um dos percursos que se deve atravessar para se atingir a emancipação.

Para dialogar com Fernandes (2013), destaca-se o pensador Abdias do Nascimento e a pensadora Lélia González, que apontam a importância da luta coletiva para (re)existência e avanço das conquistas da população negra. O primeiro intelectual afirma que a *práxis* coletiva negra, ou seja, a transformação social pela organização e mobilização coletiva, deve ser incorporada no processo de luta por melhores condições de vida da população negra, e esse movimento é chamado de quilombismo

(NASCIMENTO, 2019).

Já Lélia González resgata a história de luta, as formas de organização e a resistência da população negra, sobretudo as mulheres negras, comprometida com a transformação social. Nas reflexões por ela apresentadas - a partir de sua trajetória de vida, acadêmica e de militância - são destacadas a constituição e resistência do Movimento Negro e do Movimento de Mulheres Negras no combate ao racimo, sexismo e à exclusão, bem como o apontamento das características comuns que marcam as populações negra e indígena presentes em toda a América. Neste sentido, González desenvolveu o conceito de *amefricanidade* enquanto um processo que aponta os quilombos como referências alternativas de organização social (BARRIOS, 1999).

Frente ao exposto, o próximo capítulo abordará a história coletiva de luta do Movimento Negro brasileiro, bem como sua relação com o Estado brasileiro que é marcado por resistência, luta e embate político para implementação das Políticas de Ações Afirmativas.

3 - Estado brasileiro, Movimento Negro e a Política de Ações Afirmativas

Ao fazer-se opressora, a realidade implica a existência dos que oprimem e dos que são oprimidos. Estes, a quem cabe realmente lutar por sua libertação juntamente com os que com eles em verdade se solidarizam, precisam ganhar a consciência crítica da opressão, na práxis desta busca.

Paulo Freire.

3.1. Movimento Negro e o Estado brasileiro.

Entende-se por Movimento Negro as ações de teor político exercidas no âmbito coletivo que têm como objetivo o enfrentamento e combate ao racismo na busca pela emancipação cultural, social e econômica da população negra (MARÇAL, 2018). Em outras palavras, o Momento Negro é entendido como o conjunto diversificado de formas de organização e articulação, de caráter coletivo, que se posiciona a favor da luta e da superação do racismo, sendo assim:

> Participam dessa definição os grupos políticos, acadêmicos, culturais, religiosos e artísticos com objetivo explícito de superação do racismo e da discriminação racial, de valorização e afirmação da história e da cultura negra no Brasil, de rompimento das barreiras raciais impostas aos negros e às negras na ocupação dos diferentes espaços e lugares na sociedade (GOMES 2017, p. 23-24).

Segundo Gomes (2017), foi o Movimento Negro o maior responsável pela produção, coordenação, disseminação de saberes contra-hegemônicos e emancipatórios voltados para a população negra brasileira. Foi também o principal articulador que provocou e tensionou, no campo de disputa política, a inclusão da pauta racial em políticas públicas desenvolvidas pelo Estado brasileiro. Sabe-se que o Estado é um aparelho político administrativo que promove ações influenciadas pelo jogo político em disputa por diferentes grupos. Esta disputa visa a aplicação das concepções de mundo sobre as tomadas de decisão no que concerne aos problemas sociais (MARÇAL, 2018).

Neste sentido, o Movimento Negro torna-se sujeito político, responsável por produzir diversas experiências sociais ao longo da história, que geraram e geram novos significados e conhecimentos de teor contra-hegemônicos no que tange a questão

racial. Esses conhecimentos foram relevantes para sensibilizar a comunidade negra e os setores não negros, no que se refere a especificidade da pauta racial.

É importante destacar também que as ações destes grupos não se eximem de se posicionar em possíveis embates contra a hierarquia pautada em etnia, gênero, sexualidade, e orientação sexual, e em questionar a sociedade capitalista, patriarcal, LGBTfóbica (GOMES, 2017; GONZÁLEZ, 2020). Isso tudo faz com que “o Movimento Negro [seja] um educador.” (GOMES, 2017, p.13).

Importante destacar que a trajetória do Movimento Negro, enquanto uma mobilização contra-hegemônica, se modificou ao longo do tempo, assim como as ações e ideologias dominantes. A evolução histórica do movimento negro não foi linear e não foi totalmente ilesa às manifestações da ideologia dominante no interior no movimento. Isso fez com que apresentasse marcas de contradição, de avanços, retrocesso e estagnação (DOMINGUES, 2007). No entanto, este ponto não deslegitima os ensinamentos, a força, as conquistas e a capacidade intelectual do movimento, fato que evidencia a acumulação de experiências adquiridas ao longo da trajetória de luta em favor de uma sociedade onde o racismo fosse erradicado.

Fato é que o Movimento Negro mobilizou várias ações que favoreceram a concretização e efetivação da Política de Ações Afirmativas, por meio de sua estratégia de enfrentamento, resistência e articulação. Estas estratégias envolvem apresentação de reivindicações por meio de manifestos, criação do Teatro Experimental do Negro (TEN), proposição de Projetos de Lei – como o Projeto de Lei 1332/1983, apresentado pelo então deputado federal Abdias do Nascimento -, realização de Convenções Nacionais e organização de curso de alfabetização, capacitação e de eventos de âmbito nacional e internacional (TRAPP, 2011; GOMES, 2012). Estas estratégias e algumas conquistas do Movimento Negro serão pauta do próximo subtópico, que apresentará, de forma resumida, alguns passos percorridos por este movimento ao longo da história da sociedade brasileira.

3.2. Movimento Negro e Movimento de Mulheres Negras: protagonistas da resistência, da luta contra o racismo e em favor da Política de Ações Afirmativas

Desde quando foram capturados, raptados nas terras africanas, trazidos à força para o Brasil e submetidos ao regime de escravização, negras e negros têm desenvolvido estratégias de luta e resistência. Estas estratégias visam a liberdade e o combate ao processo de exploração de todas as formas de violência – de âmbito físico,

simbólico, cultural, psicológico e moral – que têm como interesse a expansão do poder econômico e político dos colonizadores europeus e da cultura colonial (GONZAGA, 2011).

Estas ações de luta e resistência foram fundamentais para abalar as estruturas do sistema escravista, porém, na história contada pelo colonizador, foram negadas, invisibilizadas e diminuídas. Destaca-se o processo de organização e mobilização de negras africanas e negros africanos que geraram vários quilombos, dentre eles, o Quilombo do Palmares. Salientam-se, ainda, os diversos grupos de caráter religioso e civil que eram taxados como “clandestinos” – como irmandades cristãs e congregações de matriz africana (SILVA, 2010).

Neste prisma, destacam-se também as revoltas que ocorreram no período da escravidão, como a Revolta dos Alfaiates[31] e a Revolta dos Malês[32] que, por meio de articulação e alianças, enfrentaram, desafiaram e abalaram as organizações políticas, sociais e econômicas do país, por dentro e por fora do sistema, em prol da abolição e da liberdade (SILVA, 2010, GONZAGA, 2011).

Após a abolição da Escravatura no ano de 1888, e depois da promulgação da República no ano de 1889, a população negra se manteve excluída e às margens da recente sociedade republicana. Na busca por modificar estas condições de exclusão e marginalização, desenvolveu, em vários estados do país, diversos grupos de caráter assistencialista, recreativo, cultural e sindical, que agregaram um número considerável de pessoas negras:

> Em São Paulo, apareceram o Club 13 de Maio dos Homens Pretos (1902), o Centro Literário dos Homens de Cor (1903), a Sociedade Propugnadora 13 de Maio (1906), o Centro Cultural Henrique Dias (1908), a Sociedade União Cívica dos Homens de Cor (1915), a Associação Protetora dos Brasileiros Pretos (1917); no Rio de Janeiro, o Centro da Federação dos Homens de Cor; em Pelotas/RS, a Sociedade Progresso da Raça Africana (1891); em Lages/SC, o Centro Cívico Cruz e Souza (1918). Em São Paulo, a agremiação negra mais antiga desse período foi o Clube 28 de Setembro, constituído em 1897. As maiores delas foram o Grupo

[31]Também conhecida como as Revoltas de Búzios, ela aconteceu no ano de 1798, na cidade de Salvador. A insurreição teve como objetivo o término do regime escravista e o estabelecimento de um regime republicano, em que todas as pessoas fossem livres e independentes. Este movimento foi protagonizado pelos pardos forros, escravizados, pequenos artesãos e alfaiates (GONZAGA, 2011).

[32]A revolta dos Malês também aconteceu na cidade de Salvador, no ano de 1835. Ela foi uma importante insurreição, pois mostrou, aos proprietários de terras e donos de pessoas escravizadas, que havia um processo consolidado de luta da população escravizada contra as opressões sofridas e em prol da liberdade (GONZAGA, 2011).

> Dramático e Recreativo Kosmos e o Centro Cívico Palmares, fundados em 1908 e 1926, respectivamente. [...] Algumas delas tiveram como base de formação “determinadas classes de trabalhadores negros, tais como: portuários, ferroviários e ensacadores, constituindo uma espécie de entidade sindical”. Pinto computou a existência de 123 associações negras em São Paulo, entre 1907 e 1937. Já Muller encontrou registros da criação de 72 em Porto Alegre, de 1889 a 1920,10 e Loner, 53 em Pelotas/RS, entre 1888 e 1929 (DOMINGUES, 2007, p. 103-104).

Destacam-se também as organizações lideradas e compostas estritamente por mulheres negras, “como a Sociedade Brinco das Princesas (1925), em São Paulo, e a Sociedade de Socorros Mútuos Princesa do Sul (1908), em Pelotas.” (DOMINGUES, 2007, p. 104). Estas organizações demonstram a longa trajetória do processo de resistência das mulheres negras, que em meio às adversidades buscavam de forma coletiva a superação da exclusão social e melhores condições de vida.

Ao mesmo tempo, surgiu também a denominada *imprensa negra*, como uma imprensa alternativa construída por pessoas negras que publicavam jornais com conteúdos que tratavam da questão racial - tema que não era tratado em outros jornais de grande circulação. Na cidade de São Paulo, o primeiro jornal da imprensa negra que surgiu foi *A Pátria*, publicado no ano de 1899. Posteriormente, surgiram vários outros jornais, em diversos locais do país, a saber:

> *O Combate*, em 1912*; O Menelick*, em 1915; *O Bandeirante*, em 1918; *O Alfinete*, em 1918; *A Liberdade*, em 1918; e *A Sentinela*, em 1920. No município de Campinas, *O Baluarte*, em 1903, e *O Getulino*, em 1923. Um dos principais jornais desse período foi o *Clarim da Alvorada*, lançado em 1924, sob a direção de José Correia Leite e Jayme Aguiar. Até 1930, contabiliza-se a existência de, pelo menos, 31 desses jornais circulando em São Paulo. [...] Surgiram jornais dessa mesma natureza em outros estados, como *a Raça* (1935), em Uberlândia/MG, *o União* (1918), em Curitiba/PR, *O Exemplo* (1892), em Porto Alegre/RS, e *o Alvorada*, em Pelotas/ RS. Este último – publicado com pequenas interrupções de 1907 a 1965 – foi o periódico da imprensa negra de maior longevidade no país (DOMINGUES, 2007, p. 104).

Estes jornais tinham como objetivo a mobilização, a organização e a conscientização dos “homens de cor”, por meio de matérias que mostravam a participação da população negra em atividades sociais – festa, casamento, dentre outros. Focavam também na situação de mazela vivenciada pela população negra, no que dizia respeito às questões relacionadas ao trabalho, moradia, educação e saúde (GONZAGA, 2011; DOMINGUES, 2007).

Seus editores percebiam que a educação das pessoas negras era uma importante ferramenta para superação das desigualdades, fato que fez com que estes

jornais se tornassem “tribuna privilegiada para se pensar em soluções concretas para o problema do racismo na sociedade brasileira.” (DOMINGUES, 2007, p. 105). Dessa forma, estes periódicos funcionavam como instrumento de elevação da autoestima da população negra e como ferramenta de denúncia da “segregação racial” não reconhecida pelo Estado brasileiro que colocava a população negra em situação de desvantagem (DOMINGUES, 2007; GONZAGA, 2011).

Esta mobilização provocada pela *imprensa negra* brasileira, principalmente pelo periódico *Clarim da Alvorada,* abriu caminhos para que uma nova forma de mobilização da população negra acontecesse, o que favoreceu um avanço significativo no movimento de luta e resistência da população negra. Trata-se da fundação do Movimento Frente Negra Brasileira (FNB), que aconteceu no ano de 1931, na cidade de São Paulo (GONZAGA, 2011). Esta organização foi, no século XX, uma das primeiras a apresentar reivindicações de caráter deliberativo e político a partir da pauta racial. Tal fato a colocou como uma das entidades negras mais importantes do país, já que constituiu várias delegações em diversos estados brasileiros e com um número significativo de associados:

> Com “delegações” – espécie de filiais – e grupos homônimos em diversos estados (Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo, Pernambuco, Rio Grande do Sul e Bahia), arregimentou milhares de “pessoas de cor”, conseguindo converter o Movimento Negro Brasileiro em movimento de massa. Pelas estimativas de um de seus dirigentes, a FNB chegou a superar os 20 mil associados (DOMINGUES, 2007, p. 207).

A importância da entidade favoreceu o avanço no nível de organização, que, por meio de escolas, grupos de música e teatro, times de futebol, assistência jurídica, oferta de serviços médicos e odontológicos e de oferta de cursos de formação política, artes e ofícios, estimulava a população negra a se organizar coletivamente, para defesa de seus interesses específicos e enfrentamento dos preconceitos vivenciados diariamente (DOMINGUES, 2007; GONZAGA, 2011).

Isso tudo fez com que a Frente Negra Brasileira (FNB) se destacasse como um movimento coletivo que expressava “as inquietações e ansiedades do negro que, nesses anos, manifestava-se com vigor contra o preconceito racial e por sua elevação à cidadania” (GONZAGA, 2011, p. 29). Dada a sua importância, cabe destacar que os representantes da entidade chegaram a ser recebidos por Getúlio Vargas, então Presidente de República e tiveram algumas requisições atendidas, como, por exemplo, a aceitação de homens negros na guarda civil de São Paulo (DOMINGUES, 2007).

Interessante destacar que as mulheres negras tiveram um papel importantíssimo neste Movimento, pois, além da importância simbólica, elas eram a maioria e as mais assíduas nas lutas em prol da população negra. Elas assumiram diversas funções na FNB, como mobilização de pessoas para realização de trabalhos assistenciais e compunham comissões que tinham, como tarefas, as organizações de variados eventos, bailes e festivais artísticos (DOMINGUES, 2007).

Em 1936 a Frente Negra tornou-se um partido político com objetivo de mobilizar o voto da população negra e planejar a participação nas futuras eleições. No entanto, no ano de 1937, com a instauração da ditadura do Estado Novo, a Frente Negra Brasileira foi extinta junto a outras organizações do país de caráter político. Neste período, observou-se, no interior do movimento, a influência internacional do nazifascismo e a proposição de programa político e ideológico de caráter ultranacionalista e autoritário (DOMINGUES, 2007).

Salienta-se que, durante o período de 1930 a 1937, surgiram outras entidades pelo país que também tinham como objetivo a integração da população negra. Algumas dessas organizações foram: “o Clube Negro de Cultura Social (1932) e a Frente Negra Socialista (1932), em São Paulo; a Sociedade Flor do Abacate, no Rio de Janeiro, a Legião Negra (1934), em Uberlândia/MG, e a Sociedade Henrique Dias (1937), em Salvador.” (DOMINGUES, 2007, p. 107). Fato é que as ações destas organizações coincidiram com o período de publicação do livro Casa Grande e Senzala, cujo autor, Gilberto Freyre, foi precursor da ideia de democracia racial (GONZAGA, 2011).

Durante a ditadura do Estado Novo, que perdurou dos anos de 1937 até 1945, não se observou movimento contestatório, em função da repressão política vigente no período. Com a queda da ditatura liderada por Getúlio Vargas, em 1945, reapareceram, no cenário político nacional, movimentos contestatórios, dentre eles o movimento organizado em prol de ações que questionam o preconceito e a discriminação praticados contra a população negra. Estes movimentos mantiveram a pauta de combate ao preconceito e discriminação racial que ainda permaneciam na sociedade brasileira, denunciando a situação de exclusão e marginalidade que a população negra continuava submetida.

Assim, criticavam o não acesso de grande parte da população negra à educação e ao trabalho formal, bem como a ausência de solidariedade por parte de alguns que conseguiram conquistar uma maior ascensão social, em detrimento dos que não conseguiram. Frente ao exposto, buscavam medidas que tinham, como objetivo, a

ascensão social da população negra como um todo e a superação do estigma de inferioridade, ao qual era associada (SILVA, 2003; GONZAGA, 2011).

Neste período, identificou-se uma teia de organizações espalhadas pelo país. Dentre elas, destacaram-se duas entidades em função da visibilidade de suas ações: a União dos Homens de Cor, chamada de Uagacê ou UHC e o Teatro Experimental do Negro (TEN). O historiador Petrônio Domingues (2007) destaca que, apesar da grande importância no cenário nacional e dos avanços empreendidos por ambas as organizações para a comunidade negra, estes movimentos não tiveram o mesmo poder de aglutinação, como aconteceu no período da Frente Negra Brasileira.

É importante destacar que, ao longo de toda a história, estes movimentos sofreram represália, já que várias vezes líderes negros destas organizações eram interrompidos em falas que denunciavam mazelas vivenciadas pela população negra. Tais interrupções se pautavam na tensão e no medo de se perder a "paz", já que o discurso oficial era a inexistência de racismo, conforme apontado abaixo:

> Todo este cenário de redes, articulações e discussões em torno das relações entre negros e brancos no país, pulsantes a partir dos anos 40, pode ser percebido através dos periódicos negros. Havia, entretanto, uma constante tensão entre a denúncia do racismo, a discriminação racial, a exclusão em que eram colocados os negros e a reiterada afirmação da especificidade racial do Brasil, no que tangia à miscibilidade cultural e racial garantidoras de paz entre negros e brancos. As declarações de diversos líderes negros eram entrecortadas por linhas que procuravam deixar claro a ausência de práticas racistas [...] (SILVA, 2003, p. 223).

A entidade União dos Homens de Cor (UHC) foi fundada em 1943, na cidade de Porto Alegre, por sete membros sendo seis homens e uma mulher, cujas profissões eram médico, farmacêutico, advogados, funcionários públicos e uma doméstica (SILVA, 2003). Após a segunda metade da década de 1940, o UHC se expandiu para mais dez estados do país, a saber: Maranhão, Ceará, Piauí, Bahia, Minas Gerais, Espírito Santo, São Paulo, Paraná, Santa Catariana e Rio Grande do Sul. Foi possível observar também sua atuação em diversos municípios do interior, com destaque para o estado do Paraná, que, no ano de 1948, contou com a presença do UHC em 23 cidades.

A organização UHC tinha como objetivo a elevação do nível econômico e intelectual da população negra brasileira, a fim de favorecer o ingresso e a participação ativa deste grupo na dinâmica administrativa e social da sociedade brasileira (SILVA, 2013; DOMINGUES, 2007). Para isso, a organização adotava, como estratégia, o desenvolvimento de atividades educacionais "cuja meta principal era a integração do

negro na sociedade através da ascensão social e intelectual, a fim de permitir sua inclusão" (SILVA, 2003, p. 226).

Importante destacar, conforme apontado pela pesquisadora Joselina da Silva (2003), que estava previsto, no estatuto da organização UHC, o apoio mútuo entre os membros, isto é, os membros alfabetizados, por intermédio da organização, deveriam ter um compromisso de alfabetizar pelo menos uma pessoa ligada à organização, assegurando, assim, que, com o decorrer do tempo, todos os filiados estivessem alfabetizados.

O movimento adotava também ações que garantiam a saúde e a moradia dos associados, além de ações assistenciais aos pobres por meio de doações de alimentos, medicamentos e roupas. Somado a isso, a organização fortalecia-se politicamente em nível local e nacional, por meio de convites a pessoas com visibilidade social e política, para que estes fizessem parte do movimento, conforme pode ser observado:

> A UHC valia-se da estrutura política já estabelecida nos locais em que estivesse presente. Assim, deputados, médicos, advogados, jornalistas e homens negros com visibilidade social e política eram convidados a integrar a organização e tinham na rede um sustentáculo. Vários são os exemplos que poderiam ser dados para registrar este fato de que homens negros socialmente destacados são incluídos na rede. Um deles, o Presidente da UHC do Paraná em 1948, Nilton Oliveira Condessa, era advogado, jornalista e professor da Faculdade de Ciências Econômicas do Estado. O médico baiano, radicado em Londrina e deputado estadual, Justiniano Climático da Silva, também era membro da organização. O outro exemplo é o de Antenor Pantilo dos Santos, vereador em Curitiba, em 1948, pelo PSD (SILVA, 2003, p. 226).

O Teatro Experimental do Negro (TEN) foi fundado em 1944 na cidade do Rio de Janeiro e teve como liderança o intelectual Abdias do Nascimento. O objetivo inicial do TEN foi resgatar da tradição cultural de origem africana - que era negada e invisibilizada pelos padrões culturais dominantes -, além constituir um grupo de teatro composto por atores e dramaturgos negros (GONZAGA, 2011).

Entretanto, em função da dinâmica social o TEN foi desenvolvendo ações de caráter mais amplo que perpassaram pela: publicação do jornal O Quilombo; oferta de cursos de alfabetização, corte e costura; fundação do Instituto Nacional dos Negros e do Museu do Negro; organização do I Congresso do Negro Brasileiro; organização de concursos de artes plásticas; e defesa de criação, ordenamento jurídico de caráter antidiscriminatório – dentre eles, esteve a demanda por regulamentação do trabalho doméstico (SILVA,2003; DOMINGUES, 2007, GONZAGA, 2011).

O Teatro Experimental do Negro assumiu um protagonismo ao liderar atividades que recriaram o espírito de coletividades da população negra, impulsionados pelo desejo de transformações na sociedade (SILVA, 2003). Além disso, o TEN foi também uma das primeiras organizações a apresentar ao Brasil a ideia do movimento de *negritude* (DOMINGUES, 2007). Um outro ponto pouco narrado, mas que contribuiu com o coletivo, foi a existência do Departamento Feminino do Teatro Experimental do Negro, que teve, como integrantes, as atrizes e dançarinas Ruth de Souza, Mercedes Baptista, Arinda Serafim, Marina Gonçalves, Elza de Souza, Ilena Teixeira, Neusa Paladino, Maria D'Aparecida e Agostinha Reis (VILLEROY, 2021).

Frente ao exposto, o TEN com o passar do tempo, ampliou sua atuação e objetivo para a defesa dos "direitos civis dos negros na qualidade de direitos humanos" (DOMINGUES, 2007, p. 109). Assim, este coletivo contribuiu com significativos avanços para construção de uma estética negra, que divergia do Brasil mestiço, disseminada pelo mito da democracia racial. O movimento também foi significativo para avançar nos debates sobre as questões raciais, e por ações afirmativas (VILLEROY, 2021).

Neste período, além destas duas entidades, destacaram-se também outros grupos e organizações espalhadas pelo país, como: a "União Cultural dos Homens de Cor (UCHC), que era dirigida por José Pompílio da Hora, no Rio de Janeiro, e a fundação da União Catarinense dos Homens de Cor (UCHC), em Blumenau, em 1962." (DOMINGUES, 2007, p. 109). Destaca-se também a articulação em 1950 do Conselho Nacional de Mulheres Negras[33] e outros grupos e entidades tais como:

> Em Minas Gerais, foi criado o Grêmio Literário Cruz e Souza, em 1943; e a Associação José do Patrocínio, em 1951. Em São Paulo, surgiram a Associação do Negro Brasileiro, em 1945, a Frente Negra Trabalhista e a Associação Cultural do Negro, em 1954, com inserção no meio negro mais tradicional. No Rio de Janeiro, em 1944, ainda veio a lume o Comitê Democrático Afro-Brasileiro – que defendeu a convocação da Assembleia Constituinte, a Anistia e o fim do preconceito racial –, entre dezenas de outros grupos dispersos pelo Brasil (DOMINGUES, 2007, p. 110).

Neste período, a imprensa negra obteve novo impulso, pois emergiram novos jornais e revistas cuja pauta eram as condições da população negra, como "Alvorada (1945), O Novo Horizonte (1946), Notícias de Ébano (1957), O Mutirão (1958), Níger (1960), em Curitiba; o União (1947), no Rio de Janeiro; o Redenção (1950) e A Voz da

[33]Segundo Villeroy (2021), o Conselho Nacional de Mulheres Negras foi fundado em 18 de maio de 1950, por Maria do Lourdes o Vale da Nascimento, jornalista, assistente social que, na época, era companheira de Abdias do Nascimento.

Negritude (1952) [...], além da revista Senzala (1946), em São Paulo" (DOMINGUES, 2007, p. 110). A década de 1950 merece ser destacada por um acontecimento relevante para a causa da população negra: a aprovação da Lei Afonso Arinos, a primeira lei de teor antidiscriminatório do país que foi inspirada pelo Programa do TEN, e aprovada pelo Congresso Nacional em 1951, depois da repercussão internacional do episódio de racismo envolvendo duas dançarinas estadunidenses em um hotel na cidade de São Paulo (DOMINGUES, 2007; GONZAGA, 2011).

Esta década destacou-se também pelo movimento de retomada das irmandades negras que aconteceram por meio das associações e clubes sociais, e buscavam resgatar a solidariedade observada entre os escravizados como forma de autopreservação e encorajamento de negras e negros. Por meio de atividades de lazer, recreação, esportiva, assistência social e jurídica, buscava-se cultivar laços de solidariedade e suporte para o enfrentamento de dificuldades e de situações de racismo. Além disso, buscava-se preservar os valores religiosos e culturais herdados dos ancestrais africanos (GONZAGA, 2011).

Estas associações desenvolveram vários papéis na socialização da população negra e tinham diretorias, regimentos, corpo associado e até código de conduta e tinham como objetivo a produção de uma nova imagem da população negra na sociedade. Simultaneamente a este movimento, observou-se também o crescimento de associações que carregavam a música como um dos fundamentos, como: os blocos carnavalescos, os blocos de batuque, os blocos afoxés e as escolas de samba (SILVA, 2010).

Em Belo Horizonte, destacaram-se a Turma Auri-Verde, o Grêmio Literário Cruz e Souza e a Associação Cultural, Beneficente e Recreativa José do Patrocínio (SILVA, 2003). Esta última foi criada em 31 de maio de 1952 e teve um papel importante no enfrentamento às barreiras discriminatórias estabelecidas pelas elites brancas à população negra, sobretudo a de classe média, no que tange ao acesso a seus clubes.

A associação definia-se como apolítica e aberta a aceitar pessoas, independente de classe social, sexo, raça, cor e religião. Entretanto, as pessoas que ali se reuniam eram, em sua maioria, pessoas negras com condição de classe média. Além disso, a maioria era "escolarizada e algumas com ensino superior" (SILVA, 2010, p. 45). A associação declarava ter como finalidade a prestação de serviços gratuitos como ação beneficente, recreação, assistência social e cultural. Assim, a Associação José do Patrocínio foi um clube recreativo que:

> Constituiu-se como entidade civil de âmbito municipal. Seguindo os preceitos que regiam esse tipo de associação, a José do Patrocínio em seu estatuto se define como apolítica, reiterando que seu quadro social seria formado por elementos de todas as classes sociais, sem distinção de sexo, raça, cor ou religião, desde que preenchesse as exigências do seu estatuto. Este tinha por finalidade ampliar e cultivar os conhecimentos da coletividade brasileira, proporcionando-lhe, gratuitamente, assistência social, cultural, beneficente e recreativa (SILVA, 2010, p. 45).

No decorrer do tempo, a formação intelectual de seus membros passou a fazer parte da meta da associação, por meio da construção de bibliotecas e por palestras que abordavam a história da África, além da contribuição dos povos africanos no Brasil e a situação da população negra (SILVA, 2010).

A associação obteve um importante aporte de uma mulher negra, a senhora Mariza Santos, que contribuiu significativamente com o Departamento de Cultura e constituiu uma imagem inspiradora[34] para os que ali frequentavam, principalmente as mulheres negras.

> Mariza Santos teve um papel importante na construção de uma "nova imagem" do negro, próxima ao ideário estético dominante na década de 1950. Sua trajetória, pelo menos tal qual foi registrada na memória de ex-membros da José do Patrocínio, é um exemplo típico de ascensão social dos negros no Brasil. Foi empregada doméstica na casa de famílias ricas. Posteriormente, estudou, se formou e mudou seu status. Foi funcionária da Biblioteca Pública de Belo Horizonte (SILVA, 2010, p. 47).

Na década de 1960, o Golpe de Estado, que acarretou no regime militar, no ano 1964, trouxe sequelas significativas, mesmo que temporárias, para o movimento negro. Em função do caráter repressor do regime, observou-se a desarticulação das coalizações que tinham como foco o enfrentamento ao racismo, materializado em preconceito e discriminação racial. Em outras palavras, observou-se um movimento de desmobilização da população em prol da pauta racial, o que acarretou no isolamento político e no esvaziamento do movimento, pois as pessoas que ousavam levantar a pauta racial eram acusadas, pelos militares, de criar problemas, já que o discurso oficial era de que não existia racismo no Brasil (DOMINGUES, 2007; GONZAGA, 2011).

---

[34]Silva (2010) destaca que esta imagem construída pela senhora Mariza Santos se fundamentou na imagem negra, a partir dos padrões de branqueamento, que esteve muito presente na época. No entanto, isso não diminui o papel de inspiração e a importância da senhora Mariza Santos para as pessoas negras que frequentavam a Associação.

Por outro lado, observaram-se iniciativas tímidas e fragmentadas que funcionavam em uma espécie de semiclandestinidade, em que uma pequena parte população negra se reunia. Fato é que estas ações não tinham uma finalidade de estabelecer um enfrentamento direto, mas de forma discreta, determinada pelo momento, estabeleceu-se o enfrentamento político. Tratavam-se de atividades culturais como, por exemplo, a formação do Centro de Cultura e Arte Negra (CECAN), fundada em 1972 por estudantes e artistas; o Grupo Palmares[35] fundado em Porto Alegre, no ano de 1971; a fundação o Instituto de Pesquisa das Culturas Negras (IPCN) em 1976; do movimento Black Rio – ambos na cidade do Rio de Janeiro - e da atuação discreta da imprensa negra com os periódicos: "Árvore das Palavras (1974); O Quadro (1974), em São Paulo; Biluga (1974), em São Caetano/SP, e Nagô (1975), em São Carlos/SP" (DOMINGUES, 200 7, p.112).

É neste período que surge também o bloco afro-baiano Ilê- Aiyê[36], criado em 1974. Ele tem atuado enquanto uma importante manifestação negra que se pauta no movimento contra-hegemonico, ao assumir o protagonismo dentro e fora do carnaval, no que se refere aos âmbitos sociais, culturais, políticos e econômicos. Segundo Santos (2019) a atuação deste bloco incentivou e favoreceu a construção de identidade enquanto pessoas negras de jovens negros, por meio do empoderamento e a elevação da auto estima. Neste sentido, por meio da música , o bloco afro-baiano atua de forma ampla:

> o bloco afro-baiano Ilê Aiyê surge com a proposta de, através da música e como resposta aos conflitos políticos, econômicos e sociais vividos pelos negros em Salvador, coagular identidades baianas e africanas, o que confere um duplo processo, já que as identidades estão em constante movimento e devem ser pensadas dentro de processos sociais e, por isso, históricos. (SANTOS, 2019, p.29)

[35]Segundo Domingues (2007, p. 112), o Grupo Palmares foi "o primeiro no país a defender a substituição das comemorações do 13 de maio para o 20 de Novembro."

[36] Segundo Santos (2019) o bloco afro-baiano Ilê Aiyê foi fundado nos fundos do terreiro da yalorixá Hilda Jitolú. O objetivo de seus fundadores era criar um espaço na festa de carnaval de Salvador destinado a população negra, já que esta era impedida de frequentar os grandes clubes e blocos carnavalesco de Salvador – a cidade mais negra fora do continente africano. A exceção à regra nestes espaços eram a presença de pessoas negras na condição de trabalhadoras" [...] aos homens negros era concedida a participação enquanto porta-estandarte ou percursionista, enquanto para as mulheres negras era concedida a participação enquanto costureira ou cozinheira. Essa participação negra demonstra como o racismo, a discriminação e o preconceito racial estavam presentes na sociedade soteropolitana em 1970." (SANTOS, 2019, p.23)

A articulação e organização coletiva em prol da luta antirracista ganha maior força em 1978 com a fundação do Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial (MUCDR). O ato público aconteceu no dia 07 de julho de 1978, nas escadarias do Teatro Municipal de São Paulo e contou com a presença de cerca de 2 mil pessoas. Segundo Domingues (2007), o ato registrou também o repudio à discriminação racial que quatro jovens negros sofreram no Clube paulista Regatas Tietê e a tortura seguida de morte do jovem negro, trabalhador e pai de família, Robson Silveira da Luz, que aconteceu no batalhão do 44°Distrito de Guaianases (DOMINGUES, 2007; GONZAGA, 2011).

No dia 23 de julho, na 1° Assembleia Nacional do MUCDR, cuja finalidade era a organização e estruturação da entidade, foi decidido por acrescentar a palavra “Negro” ao nome do movimento. Desde então, ele passou a ser chamado Movimento Negro Unificado Contra Discriminação Racial (MNUCDR), e, tempos depois, para simplificar o nome, ele passou a ser chamado Movimento Negro Unificado (MNU) (DOMINGUES, 2007).

Cabe destacar que, nos dois primeiros anos de atuação no MNU, ou seja, entre os anos de 1978 e 1980, observou-se a extensão dos movimentos nos estados do Sudeste, Nordeste e Sul do país, por meio de uma série de atividades que instigavam a consciência antirracista, democrática e anticolonial da população. Neste percurso, a presença das mulheres negras foi de grande importância, seja na criação, direção das atividades, e na participação destas (GONZÁLEZ, 2020).

Neste mesmo período foi distribuída, à população uma carta aberta que estimulava negras e negros a se organizar nos espaços em que frequentavam, tais como: nos bairros, escolas, vilas, trabalho, prisões, terreiros e igrejas para o combate à marginalização, opressão, exclusão e discriminação racial, materializadas pela violência policial, desemprego, subemprego, falta de moradia, educação, dentre outros (DOMINGUES, 2007).

Surgiram, neste momento, diversas associações de moradores nas favelas e nos bairros suburbanos. O movimento nas favelas foi caracterizado pela organização do subproletariado urbano, de maioria negra, e contou com a presença significativa de mulheres negras (GONZÁLEZ, 2020). As exigências do movimento ao Estado pautavam melhores condições de vida, e foram diversas. Iam “desde a exigência de melhores condições de habitação/saneamento básico, de transporte, educação, saúde etc., ao título de propriedade do solo urbano” que ocupavam (GONZÁLEZ, 2020, p. 102). Importante se faz destacar que este movimento nas favelas acabou influenciando o

movimento de bairros suburbanos e de classe média, que criaram as associações de moradores (GONZÁLEZ, 2020).

Fato é que o Movimento Negro Unificado recebeu influência do contexto externo e interno. A conjuntura externa foi influenciada pela luta da comunidade negra estadunidense, que estava mobilizada na luta por direitos civis da população negra daquele país. Destacaram-se, nesta luta, as lideranças Martin Luther King, Malcolm X e os Panteras Negras, organização negra que se baseava no pensamento marxista. Houve também influência do movimento de países africanos de língua portuguesa, tais como Angola, Moçambique, Guiné Bissau, pela libertação das interferências dos colonizadores. (SILVA, 2003;DOMINGUES, 2007)

Na conjuntura interna, o Movimento Negro Unificado foi influenciado pela Convergência Socialista, uma escola de formação política e ideológica onde estudaram vários fundadores do movimento. Houve também influência de organizações marxistas e trotskistas. Neste momento, os militantes negros interpretaram que a luta contra o racismo tinha de ser acompanhada pela luta revolucionária contra o sistema capitalista, pois este sistema se alimentava e se beneficiava do racismo (DOMINGUES, 2007).

Em 1982, o Movimento Negro Unificado apresentou uma série de demandas que perpassaram pela área da política nacional e internacional, ideológica, laboral, educacional, cultural, social e econômica, expressas nas seguintes reinvindicações:

> desmistificação da democracia racial brasileira; organização política da população negra; transformação do Movimento Negro em movimento de massas; formação de um amplo leque de alianças na luta contra o racismo e a exploração do trabalhador; organização para enfrentar a violência policial; organização nos sindicatos e partidos políticos; luta pela introdução da História da África e do Negro no Brasil nos currículos escolares, bem como a busca pelo apoio internacional contra o racismo no país (DOMINGUES, 2007, p. 114).

Além disso, o MNU propôs o rompimento de adesão aos valores da sociedade branca, a valorização da identidade e cultura negras, a condecoração de Zumbi dos Palmares como símbolo de resistência e o reconhecimento da mestiçagem como uma ideologia alienadora, já que esteve a serviço da branquidade, para dividir a população negra (DOMINGUES, 2007).

Isso provocou a sociedade a pensar uma outra imagem em relação à população negra, que passa a ter um representante para se inspirar e orgulhar. Somada a isso houve também o questionamento da ideologia dominante, em detrimento de uma ideologia contra-hegemonica no qual a categoria raça ganha evidências.

Um outro avanço trazido pelo MNU, para a história da luta da população negra brasileira, foi a proposta de unificação da luta de todos os grupos, cuja pauta baseava-se no combate ao racismo. Esta estratégia foi adotada como forma de fortalecer o poder político do movimento. Além disso, o movimento também adotou, como estratégia, a combinação da luta da população negra com os grupos historicamente oprimidos, já que o objetivo era contestar o sistema vigente e denunciar publicamente a existência do racismo na sociedade brasileira (DOMINGUES, 2007).

No entanto, esta última estratégia encontrou barreiras em alguns movimentos e partidos recém-criados de esquerda, já que a pauta racial foi considerada identitária e específica de minorias. Isso, segundo eles, desviava do foco maior que era a luta de classe. Tal fato fez com que a pauta racial fosse deixada de lado por partidos de esquerda e alguns movimentos sociais (GONZAGA, 2011).

Neste mesmo período, observou-se também o retorno mais ativo da imprensa negra, e os periódicos mais relevantes da época foram:

> SINBA (1977), Africus (1982), Nzinga (1984), no Rio de Janeiro; Jornegro (1978),41 O Saci (1978), Abertura (1978), Vissungo (1979), em São Paulo; Pixaim (1979), em São José dos Campos/SP; Quilombo (1980), em Piracicaba/SP; Nêgo (1981), em Salvador/BA; Tição (1977), no Rio Grande do Sul, além da revista Ébano (1980), em São Paulo (DOMINGUES, 2007, pág. 114)

Na mesma linha de atuação do MNU, surgiram outros grupos pelo país. Em Belo Horizonte, destaca-se o Grupo de União e Consciência Negra (GRUCON), fundado em 1981 e os Agentes de Pastoral Negros (APNs), fundado em 1983 (GONZAGA, 2011). Nesta ordem de ideia, observou-se também, a partir da segunda metade da década de 1970 até o presente contexto, a expansão de outros movimentos sociais e da ampla participação da população brasileira exigindo do Estado uma intervenção política, democrática, direta e a garantia de direitos.

Neste prisma, surge o Movimento das Mulheres Negras a partir das indagações ao MNU, que não entendi as demandas específicas das mulheres negras que associavam questão pautadas no gênero e na raça. Uma situação parecida acontecia no movimento feminista, que não entendia as pautas referentes as especificidade da questão racial associada ao gênro. Isso fará com que houvesse a ampliação de Movimento de Mulheres Negras dentro e fora do MNU. As pautas apresentadas pelas mulheres negras, de forma geral, denunciavam a situação de inferioridade que vivenciavam nos diversos espaços sociais, incluindo nos movimentos que contestavam o sistema opressor e excludente (GONZAGA, 2011). Destacam-se, neste contexto, as

entidades, organizadas e fundadas pelas mulheres Negras: Casa de Cultura da Mulher Negra e o Instituto Geledés, ambos situados na cidade de São Paulo; Casa das Pretas e o Criola, localizados no Rio de Janeiro, e o Coletivo de Mulheres Negras Nzinga, em Belo Horizonte e no Rio de Janeiro, dentre outras entidades espalhadas por estas cidades e em outros municípios do país (GONZAGA, 2011; GONZÁLEZ, 2020).

3.3 Movimento Negro e Movimento de Mulheres Negras – a trajetória desde 1988 até a Conferência de Durban

O ano de 1988 foi de grande importância para a história da sociedade brasileira e para a luta antirracista. Foi o ano em que aconteceu a promulgação da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, conhecida como Carta Magna ou Constituição Cidadã, que foi caracterizada pelo reestabelecimento do Estado Democrático do Direito e por conter alguns pontos reivindicados historicamente pelo movimento negro na luta antirracista, a saber:

> - Reconhecimento da igualdade de todos perante a Lei, independentemente de raça, cor, crença religiosa, etc.;
> - Prescrição do racismo como crime inafiançável e imprescritível - inciso XLII, artigo 5º (Até então, este era considerado, pelo ordenamento jurídico, como crime de contravenção);
> - Educação como direito de todos e dever do Estado;
> - Reconhecimento dos territórios e direitos das comunidades quilombolas (GONZAGA, 2011, p. 38).

Neste mesmo ano, foi criada também a Fundação Cultural Palmares (FCP) pela Lei Federal 7668/1988. Esta instituição teve um importante papel para a luta protagonizada pelo movimento negro em prol da luta antirracista, pois ela representava o reconhecimento do Estado no que tangia as questões de preservação da cultura negra. Gonzaga (2011) destaca que a Fundação Cultural Palmares foi a primeira instituição criada pelo governo federal que teve, como finalidade principal, a proteção dos valores sociais, econômicos e culturais, construídos pela história da população negra. Portanto, conforme previsto no artigo segundo da referida lei, compete à Fundação Cultural Palmares[37];

[37]Em função da sua importância e representatividade, a Fundação Cultural Palmares tem sido alvo de um processo de esvaziamento de pauta e ação, por uma gestão que é indiferente e deslegitima a importância das pautas apresentadas pelo movimento negro.

> I - promover e apoiar eventos relacionados com os seus objetivos, inclusive visando à integração cultural, social, econômica e política do negro no contexto social do País;
> II - promover e apoiar o intercâmbio com outros países e com entidades internacionais, através do Ministério das Relações Exteriores, para a realização de pesquisas, estudos e eventos relativos à história e à cultura dos povos negros.
> III - realizar a identificação dos remanescentes das comunidades dos quilombos, proceder ao reconhecimento, à delimitação e à demarcação das terras por eles ocupadas e conferir-lhes a correspondente titulação (BRASIL, 1988, p.1).

Foi também em 1988 que as autoridades brasileiras e setores conservadores comemoraram os cem anos da tardia Abolição da Escravatura, assinada pela "bondosa" [38] princesa Isabel. Por outro, neste mesmo período, as militantes e os militantes comprometidos com a luta antirracista organizavam-se para publicizar e denunciar a situação de exclusão, marginalização e desigualdade que colocavam a população negra na condição de subcidadania (GONZAGA, 2011). Isso porque a maioria da população negra, ao longo da história da sociedade brasileira, foi privada ou enfrentou barreiras, em função da raça, para ter acesso a: emprego, moradia, lazer, segurança, saúde e educação de qualidade e pública, dentre outros elementos que colocam a população em condições de dignidade e de plena cidadania (DOMINGUES, 2007; GONZAGA, 2011; GONZÁLEZ, 2020). Este movimento passou a intensificar a denúncia a respeito da falsa ideia de existência de uma democracia racial, difundida por toda a sociedade brasileira e no âmbito internacional. Envolveu também o desenvolvimento de estratégias que mostrassem à sociedade os efeitos perversos e destruidores do racismo sobre a vida da população negra (GONZAGA, 2011).

Este movimento foi tão significativo e intenso que alguns setores da Igreja Católica, que pregava pensamentos progressistas, viu-se pressionada a mostrar coerência entre seu discurso e prática. Isso fez com que ela adotasse, na campanha da Fraternidade, daquele ano de 1988, o emblema "Ouvi o clamor deste povo! [39] "

---

[38] O termo bondosa foi adotado de forma crítica e irônica, pois para a ideologia dominante a Abolição de pessoas escravizadas, no território brasileiro, aconteceu pela "compaixão" da princesa Isabel. Essa ideia de teor racista ignora o intenso processo de pressão, luta e resistência do povo negro, iniciado desde quando os primeiros negros e negras sequestrados, pisaram no Brasil.

[39] A proposta inicial do lema da campanha da Fraternidade de 1988 era "Ouvi o clamor deste povo negro!", no entanto em função das disputas de ideologias, que estão presentes também na Igreja Católica, a palavra "negro" foi suprimida. Embora textos internos dos cadernos fizessem referência ao povo negro, não se pode ignorar que a retirada da palavra negro no título da

(GONZAGA, 2011). Fato é que isto trouxe repercussão e intensificou o debate sobre a discriminação em função da religião praticada, em destaque para as de origem africana, o que deu maior visibilidade ao assunto, mas não extinguiu manifestações explicitas de intolerância religiosa.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, dois grandes eventos protagonizados pelo Movimento Negro e pelo Movimento de Mulheres Negras ganharam destaque no que tange a luta pela implementação de políticas públicas pautadas pela questão racial, a saber: “Marcha Nacional Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida” e a III Conferência Mundial Contra Racismo a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância (MARÇAL, 2018).

A Marcha Nacional Zumbi dos Palmares ocorreu no dia 20 de novembro de 1995, em Brasília. Ela mobilizou várias entidades e organizações negras e contou com cerca de trinta mil participantes de várias regiões brasileiras. Neste ato, as lideranças do movimento entregaram, ao Fernando Henrique Cardoso, Presidente da República da época, o projeto para o Programa para Superação do Racismo e da Desigualdade Étnico-Racial. No documento, dentre outros pontos, estava presente a declaração de que o mito da democracia racial, na sociedade brasileira, era uma falácia em operacionalização, fato que poderia ser percebido pelas desigualdades, permeadas pela raça, presentes em território brasileiro.

Além disso, exigiram ações efetivas do Estado no combate ao racismo e reivindicação por ações afirmativas que visassem o acesso da população negra à educação e a melhores postos no mercado de trabalho (GOMES, 2012; MARÇAL, 2018). Esse evento pressionou a movimentação do governo federal da época e fez com que este criasse o Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra. No ano seguinte, aconteceu o “Seminário Internacional Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos Estados democráticos contemporâneos”, na Universidade de Brasília (UnB). O evento foi relevante, pois foi a primeira vez em que um chefe de Estado reconheceu, de forma oficial e pública, a existência do racismo no Brasil contra a população negra (MARÇAL, 2018).

No ano de 2000, o Movimento Negro e o Movimento de Mulheres Negras se articularam e intensificaram suas ações com o objetivo de se preparar para participação

---

campanha, aponta a demarcação de poder de alguns setores da Igreja Católica (GONZAGA, 2011)

ativa na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, organizada pelas Organizações das Nações Unidas (ONU). O evento aconteceu, em Durban, na África do Sul, no ano de 2001 (GOMES, 2012; MARÇAL, 2018).

Um ano antes do evento, foi criado um Comitê, em âmbito nacional, que tinha como responsabilidade a organização e preparação de pré-conferências a nível local, regional e da Conferência Nacional[40]. Essas solenidades tinham como objetivo a realização de discussão, o levantamento de demandas e estratégias de ações na atuação em Durban. Após os eventos, foi elaborado um relatório emitido pelo Comitê Nacional, no qual constavam 23 propostas referentes ao direito da população negra. Dentre as proposições apresentadas, estava a demanda por Política de Ações Afirmativas no âmbito da educação e no mercado de trabalho. Cabe destacar a importância deste documento, já que ele subsidiou o Plano de Ação de Durban emitido pelo governo brasileiro (MARÇAL, 2018).

Em Durban, a delegação oficial brasileira foi uma das maiores, em termos de quantidade de representantes, além das mais de 200 pessoas de diversas organizações que foram para acompanhar o evento. Esta participação ativa pressionou o Estado brasileiro a reconhecer, em âmbito internacional, a existência do racismo no Brasil e pressionou o Estado brasileiro a se comprometer em adotar medidas para superação do racismo (GOMES, 2012).

Além disso, Durban foi importante para o Movimento Negro, pois provocou redefinição de estratégias de ações de questionamento, enfrentamento e proposições no âmbito político, como incorporação de linguagem acadêmica e de conceitos mobilizados pelo Movimento, em documentos oficiais. Possibilitou também a apresentação de novos dados e argumentos que comprovaram a existência do racismo, no intuito de reafirmar a necessidade de investimento do Estado em políticas para o enfrentamento da desigualdade, exclusão e opressão a que a população negra estava submetida (TRAPP, 2011).

Fato é que o movimento negro continua liderando a luta por uma efetiva política pública abrangente e inclusiva, por meio do aperfeiçoamento intelectual, para entendimento das transformações ocorridas na sociedade e por posicionamentos veementes em defesa do que já foi conquistado. Tudo isso para proporcionar avanços

[40]A Conferência Nacional aconteceu no Rio de Janeiro, entre os dias 6 e 8 de julho de 2001 (MARÇAL, 2018).

na consolidação da Política de Promoção da Igualdade Racial e das Ações Afirmativas no Brasil (GOMES, 2016).

3.4. Institucionalização da Política de Promoção da Igualdade Racial

Na transição de gestão do governo do segundo mandato do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso e primeiro mantado de Luiz Inácio Lula da Silva, observou-se avanço nas ações voltadas para a questão racial, com a nomeação de três ministros negros: Gilberto Gil, enquanto ministro da Cultura, Joaquim Benedito Barbosa, como ministro do Supremo Tribunal Federal, e Matilde Ribeiro, para ocupar o posto de secretária na Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)[41].

Em março de 2003, após intensa pressão do Movimento Negro, foi anunciada a criação a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), no entanto foi somente em maio que aconteceu a publicação da Lei 10.678/2003. Esta lei estabelecia à SEPIR o *status* de Ministério e a vinculava à Presidência da República. Este órgão foi resultado de organização e reivindicação do movimento negro e tinha como finalidade a formulação, coordenação e articulação de políticas de igualdade racial de forma transversal, descentralizada e democrática, junto aos demais Ministérios. Nesse sentido,

> [...] hierarquicamente a SEPPIR como órgão vinculado à Presidência da República esta[va] acima de todos os ministérios, ela, na teoria, [tinha] o poder de dialogar com os diversos ministérios e articular com os mesmos para criarem políticas de PIR [Política de Igualdade Racial] (SOUZA, 2019, p. 51).[42]

Importante destacar que, em termos reais, essa hierarquia da SEPPIR não foi tão facilmente respeitada, pois, na prática, todos os ministérios estavam subordinados

---

[41] Apesar do avanço no que tange a representatividade de pessoas negras em postos de comando do Estado brasileiro, é importante destacar que isso não foi suficiente para romper efetivamente com o racismo que estrutura a sociedade. Exemplo materializado disso é a presença, em sua maioria, de pessoas brancas nos cargos do alto escalão do Estado brasileiro, apontando um descompasso entre o perfil étnico racial da população e os profissionais que ocupavam o alto escalão.

[42] Em sua dissertação de Mestrado, a pesquisadora Marina Souza (2019) analisa atuação da SEPPIR enquanto órgão que constituiu a transversalidade da política de igualdade racial e destaca algumas estratégias de desvio e enfrentamento desenvolvidas pela SEPPIR às barreiras impostas pelo racismo institucional tão presentes no contexto brasileiro.

ao Ministério da Fazenda e o Ministério do Planejamento, órgãos que compunham o núcleo duro das classes dominantes no interior do aparelho do Estado. Sob a organização da SEPPIR, foram desenvolvidas, em meio às barreiras impostas pelo racismo estrutural e institucional, as seguintes ações:

- Criação do órgão democrático de caráter consultivo, denominado Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR), por meio da Lei 10.678/2003 e regulamentado pelo Decreto 4.885/2003;
- Preparação e execução, em parceria com CNPIR, da I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR), que aconteceu em Brasília em 2005, na qual se estabeleceu um diálogo entre o governo federal e a sociedade civil organizada, em busca de estratégias de combater o racismo;
- Organização do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR), enquanto espaço de articulação de ações conjuntas estabelecidas pelas três esferas dos três entes federados, a saber: União, Estados e Municípios;
- Elaboração do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), enquanto instrumento orientador do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR);
- Formulação de projetos e participação em discussões em defesa da ampliação dos direitos trabalhistas das empregadas domésticas (SOUZA, 2019).

Simultaneamente, foi promulgada a Lei 10639/2003 que incluiu os artigos 26-A, 79-A e 79-B na Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional – Lei 9.394/96 - ao estabelecer a obrigatoriedade da temática racial nas escolas, por meio do ensino de História e Cultura Afrobrasileira e Africana, bem como a luta e contribuição da população negra para o Brasil. Tratava-se de uma demanda antiga do Movimento Negro.

González (2011) e Gomes (2016) destacam que o objetivo desta lei contribuiu para uma mudança de paradigma eurocêntrico, já que provocou a construção de um novo olhar sobre os povos africanos e seus descendentes, para que fossem percebidos como protagonistas de sua história. Interessante se faz destacar que, cinco anos depois, a referida legislação foi alterada pela Lei 11.645 de 2018.

Nesta última, está prevista também a obrigatoriedade do ensino de História, Cultura e contribuição dos povos indígenas para construção do Brasil (GOMES, 2016). Em 2003, foi publicado também o Decreto 4887/2003 que regulamentava procedimentos administrativos usados para identificação, regulamentação, demarcação e titulação de terras ocupadas por remanescentes de comunidades quilombolas (BRASIL, 2003).

Em 2006, o Ministério da Saúde, juntamente com a SEPPIR, atuou na Política

Nacional de Saúde da População Negra, enquanto diretriz do governo federal no Sistema Único de Saúde (SUS). Por meio de capacitação dos profissionais de saúde; divulgação de informações; apoio e fomento à produção de estudos, a ação teve como objetivo a melhora na qualidade dos atendimentos prestados ao cidadão (SAÚDE, 2010; SOUZA, 2019).

Outro marco importante foi a promulgação da Lei 12.288 de 2010, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, que passou a ser base jurídica complementar à Constituição de 1988, para o cumprimento das Políticas de Promoção Igualdade Racial nas três esferas de governo, a saber União, Estados e Municípios (BRASIL, 2010)

Nos anos seguintes, foram publicadas duas leis que prevêem cotas raciais nos cursos de graduação à população negra nas Instituições Federais de Ensino e no serviço público federal do Poder Executivo. Tratam-se, respectivamente, da Lei 12.711 de 2012 e da Lei 12990 de 2014. Neste contexto, observou-se a intensificação do debate e da pressão contra e a favor da implementação das Políticas de Ações Afirmativas enquanto umas das estratégias da Política de Promoção da Igualdade Racial.

3.5 História da Política de Ações Afirmativas no contexto brasileiro

As ações afirmativas representam o conjunto de políticas, de caráter público ou privado, que possuem o propósito de combater discriminações as mais variadas possíveis – de raça, etnia, religião, classe social, gênero, orientação sexual etc. –; bem como corrigir as consequências de práticas reiteradas de discriminação e preconceito engendradas ao longo da história (MUNANGA, 2001; FERES JÚNIOR; CAMPOS, 2016).

Nesse aspecto, vale dizer que as estratégias de ações afirmativas se destinam a perfis de pessoas historicamente subalternizadas e excluídas em termos sociais, tais como negros/as, mulheres, população LGBTQIA+, deficientes físicos, indígenas, imigrantes e afins (PIOVESAN, 2005). Seu propósito é o de coibir as práticas de exclusão, de modo a contribuir para o reconhecimento e o respeito das especificidades em termos culturais e identitários das pessoas, visando o processo de inclusão de todos os sujeitos na sociedade (GUIMARÃES; ANDRADA; PICANÇO, 2019).

Na realidade, as ações afirmativas, de uma maneira geral, podem assumir diversas configurações, dentre as quais se assinalam: definição de um quantitativo de vagas a serem ocupadas por públicos específicos – em universidades, instituições

públicas, organizações do terceiro setor ou mesmo em empresas privadas; criação de programas de bonificações; especificação de recompensas sejam materiais e/ou pecuniárias; além da estipulação de critérios mínimos de participação de determinados perfis de pessoas em instituições políticas ou de representação coletiva (CAMPOS *et al*., 2018).

Nesse contexto, a implementação dessas políticas justifica-se quando a igualdade formal – garantia dada pelo ordenamento jurídico de que todos são iguais perante a lei – mostra-se insuficiente para proporcionar efetiva justiça social às minorias, vítimas da discriminação estrutural da sociedade (GOMES, 2007). Em síntese, o jurista Joaquim Barbosa Gomes (2007) define a política de ação afirmativa como um agrupamento de políticas públicas e privadas de cunho compensatório, facultativo e voluntário, que tem como finalidade o combate à discriminação racial, de gênero e de outros marcadores sociais da diferença, por isso:

> [...] trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidos por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido – o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito (GOMES, 2007, p. 55).

Além da inclusão, a política de ação afirmativa apresenta mais quatro objetivos, a saber: a promoção da mobilidade social ascendente; a viabilização de igualdade de oportunidades entre os indivíduos; a eliminação dos efeitos das desigualdades estruturais sofridas pela população negra e o favorecimento da diversidade e pluralidade nos espaços, no âmbito público e privado (GOMES, 2007). Dessa forma, trata-se de uma ação de natureza coletiva que tem como finalidade a reversão do quadro material e simbólico e a proteção dos direitos dos grupos historicamente discriminados, por meio de enfrentamento e remoção de barreiras materiais e simbólicas construídas e impostas pelos sistemas de opressão que estruturam a sociedade. Com recorte racial, as ações afirmativas buscam enfrentar as barreiras impostas pelo racismo estrutural e institucional (JESUS, 2011; GONZAGA, 2017; MARÇAL, 2018).

A pesquisadora Gonzaga (2017), citando o intelectual cubano Carlos Moore, destaca que o precursor do sistema de cotas, enquanto ação afirmativa, foi o indiano Bhimrao Ramji Ambedkar, liderança da casta dos *Dalits,* grupo que sofria diversos tipos de preconceito e discriminação, por ser considerado “classe atrasada” pela classe dominante, os Brahmin. Desde 1920, foi travada uma luta contra o sistema de castas, que impedia os *Dalits* de acessar empregos públicos e o ensino superior (GONZAGA, 2017).

Moehlecke (2002) lembra que a expressão ação afirmativa com recorte racial surgiu nos Estados Unidos, ao longo da década de 1960, sobretudo em localidades do Sul do país. Momento em que os afroamericanos se organizaram para combater as discriminações aos negros, decorrentes da aplicação das leis de *Jim Crow*, que os impedia de ocupar determinados espaços físicos e posições sociais.

No Brasil, as primeiras ações de teor afirmativo, enquanto política pública, aconteceram na década de 1930, no governo de Getúlio Vargas, com o Decreto 19.482 de 12 de dezembro de 1930, conhecido como "Lei dos Dois Terços" (GONZAGA, 2011 e 2017). Esta lei, com característica nacionalista e eugenista, determinava a reserva de dois terços das vagas das empresas instaladas no Brasil - nacionais e estrangeiras – aos trabalhadores brasileiros e limitava a contratação de estrangeiros - a porcentagem de um terço das vagas, conforme pode ser observado no artigo terceiro.

> Art. 3º Todos os indivíduos, empresas, associações, companhias e firmas comerciais, que explorem, ou não, concessões do Governo federal ou dos Governos estaduais e municipais, ou que, com esses Governos contratem quaisquer fornecimentos, serviços ou obras, ficam obrigadas a demonstrar perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro do prazo de noventa dias, contados da data da publicação do presente decreto, que ocupam, entre os seus empregados, de todas as categorias, dois terços, pelo menos, de brasileiros natos.
> *Parágrafo único.* Somente na falta, de brasileiros natos, e para serviços rigorosamente técnicos, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, poderá ser alterada aquela proporção, admitindo-se, neste caso, brasileiros naturalizados, em primeiro lugar, e, depois, os estrangeiro (BRASIL, 1930, p.1).

Embora não tivesse recorte racial explícito, já que, no discurso oficial, essa legislação tinha como foco o controle da imigração, o combate ao desemprego e a proteção ao trabalho nacional, observa-se, no decreto, um viés eugenista. Isso porque logo no artigo primeiro torna-se explícito o objetivo de limitar "a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe" (BRASIL, 1930, p.1). Em meio à característica excludente e eugenista, pode-se afirmar que esta ação foi uma das primeiras iniciativas na sociedade brasileira que previa "cotas" no campo laboral.

Posteriormente, em plena Ditadura Militar, observou-se também uma outra modalidade de ação afirmativa materializada no formato de cota, que não apresentava recorte racial, tratava-se da Lei 5.465/68[43], chamada de Lei do Boi (GONZAGA, 2017).

[43]A referida Lei foi revogada pela Lei 7.423 de 1985.

Ela previa reservas de vagas no ensino agrícola, que contemplava ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária mantidas pela União. Assim o percentual de reserva era:

> de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos dêstes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos dêstes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio (BRASIL, 1968, p.1).

As primeiras proposições, no contexto brasileiro, de ações afirmativas com recorte racial, enquanto ação discriminatória positiva executada pelo Estado, foram pautadas na década de 1940, após um período de intensificação de consciência política no que tangia o racismo, por parte do Movimento organizado por pessoas negras. Isso fez com que a política de Ações Afirmativas, no formato que se observa atualmente, fosse fruto de uma histórica reivindicação do Movimento Negro (MARÇAL, 2018).

Neste ínterim, cabe destacar que as políticas públicas de ação afirmativa exigem o reconhecimento das desigualdades sociais e raciais, pois se trata de pensar sobre o grau de inclusão que se pretende estabelecer, já que é uma ação de caráter redistributivo. Assim, as ações afirmativas, enquanto política de âmbito público e privado, são decisões pautadas em ações de “tratamento especial a determinados grupos em razão de sua marginalização, de modo a lhes permitir o direito fundamental de igualdade, uma vez que se encontram em condições desiguais de competição” (VOLPE; SILVA, 2016, p. 9). Isso esbarra no jogo de poder e de interesses dos grupos sociais e políticos, que pautam as agendas de governo (VOLPE; SILVA, 2016) e as agendas institucionais.

Outro ponto que merece ser destacado é que, ao planejá-la e executá-la, surgem conflitos de dois grupos. Os que exigem a manutenção de privilégios, e a permanência “invisível” das desigualdades pautadas na raça - com justificativa de inexistência do racismo ou por acreditarem que as desigualdades são fruto de apenas questões de mérito e das situações socioeconômicas, ao passo que há, também, um outro grupo que exige a mudança destas estruturas, já que reconhece as mazelas provocadas pelo racismo e percebe a ação afirmativa como um perfil de política construído coletivamente, que favorece “um novo senso de justiça multirracial e multiétnico entre os brasileiros.” (JESUS, 2018, p. 42). Portanto, há disputa de projetos de sociedade e nação (JESUS, 2018).

3.5.1 Ações Afirmativas nas instituições de ensino superior privadas e públicas

Por influência dos acordos celebrados em Durban, algumas iniciativas de ações afirmativas com recorte racial surgiram no Brasil. Como exemplo, cito o Programa Diversidade na Universidade, no âmbito do Ministério da Educação, criado pela Lei Federal nº 10.558/2002. O Programa tinha como finalidade "implementar e avaliar estratégias para a promoção do acesso ao ensino superior de pessoas pertencentes a grupos socialmente desfavorecidos, especialmente dos afrodescendentes e dos indígenas brasileiros" (BRASIL, 2002, s/p). No entanto, não estabeleceu grandes modificações no cenário nacional, fato que o colocou na condição mais próxima de ação exclusivamente simbólica.

No ano de 2004, foi criado o Programa Universidade para Todos (PROUNI), pela medida provisória 213/2004 e, posteriormente, foi sancionada a Lei n° 11.096/2005. O Programa previa bolsas integrais e parciais de 50% ou 25% em universidades particulares para estudantes egressos de escolas públicas ou particulares com bolsa integral ou parcial e que fossem oriundos de família com renda per capita de até três salários-mínimos. Além disso, atendia também pessoas com deficiência e professores da rede pública de ensino. Em contrapartida, os beneficiários, para continuar recebendo a bolsa, deveriam ter aprovação mínima nas disciplinas que estavam matriculados em cada período letivo do curso, e as universidades filiadas ao Programa recebiam isenção fiscal.

Importante destacar que, no artigo sétimo da Lei que criou o PROUNI, estava previsto um percentual de reserva de vagas para estudantes autodeclarados negros:

> Art. 7º As obrigações a serem cumpridas pela instituição de ensino superior serão previstas no termo de adesão ao Prouni, no qual deverão constar as seguintes cláusulas necessárias:
>
> I - proporção de bolsas de estudo oferecidas por curso, turno e unidade, respeitados os parâmetros estabelecidos no art. 5º desta Lei;
>
> II - percentual de bolsas de estudo destinado à implementação de políticas afirmativas de acesso ao ensino superior de portadores de deficiência ou de autodeclarados indígenas e negros.
>
> § 1º O percentual de que trata o inciso II do caput deste artigo deverá ser, no mínimo, igual ao percentual de cidadãos autodeclarados indígenas, pardos ou pretos, na respectiva unidade da Federação, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (BRASIL, 2005, p. 2).

Segundo Gonzaga (2017), o Prouni foi alvo de debate público entre os trabalhadores das universidades federais sob alegação de que o governo estava conciliando a demanda popular por reforma da educação superior aos interesses do setor empresarial do ramo da educação. Houve também argumentos de que o Programa atendia aos interesses de instituições privadas e à lógica de mercado em detrimento de ampliação de financiamento e condições de funcionamento das universidades públicas. Assim, as críticas se pautaram no argumento de que:

> [o] sistema político introduz e incentiva um processo competitivo no campo educacional, deixa de se preocupar com a qualidade e volta-se para atender os interesses do mercado que é a produção de mão de obra. Diante dessa demanda e da necessidade do diploma de curso superior, os empresários começaram a ver nas instituições privadas, uma fecunda área de investimento financeiro [...] (LEITE, 2009, p. 81).

Também houve pressuposto de que:

> A vocação da universidade que é para ser um espaço de formação, reflexão e criação crítica para atender as demandas sociais na produção de saberes democráticos para o bem social, transformou–se em um saber operacional de mão-de-obra para ser contratada pelo mercado, ou seja, em prestadora de serviço (LEITE, 2009, p. 81).

Uma outra crítica ao Programa foi a existência de regras específicas e diferenciadas para a adesão ao Programa, segundo o modelo institucional (LIMA; CAMPOS, 2020). Isso fez com que as instituições de baixa qualidade aderissem ao programa. Tal fato potencializou o processo de mercantilização do ensino superior através de uma grande quantidade de cursos graduação ofertados pela iniciativa privada, recém-criadas e que não tinham reconhecimento no campo educacional.

Associado a isso, o Prouni enfrentou adversidades relacionadas à qualidade de algumas instituições filiadas ao programa (LIMA; CAMPOS, 2020). Isso porque muitos estudantes bolsistas se matriculavam em faculdades e universidades em cursos que não eram reconhecidos pelo MEC e/ou eram desqualificados no mercado de trabalho, em função de sua qualidade. Essas pessoas acabavam sofrendo com isso, já que após se formarem, percebiam que o seu diploma que não tinha prestígio e influência no mercado de trabalho. Houve, inclusive, casos extremos em que os anúncios de oferta de emprego divulgavam a rejeição a candidatos formados em determinadas instituições de ensino. Entretanto, em meio a contradições, não se pode ignorar que o Prouni foi um programa que favoreceu a expansão do ensino superior no país.

Fato é que em meio a todas estas críticas, o Prouni ganhou visibilidade e legitimidade nos quase 10 anos de existência, já que concedeu aproximadamente 1.043.351 bolsas de estudos (LIMA; CAMPOS, 2020). Além disso, o programa favoreceu alguns estudantes de baixa renda e, de forma indireta, ofereceu à população negra a oportunidade de ter acesso ao diploma de um curso de graduação e de estudar em algumas universidades de qualidade, apesar de serem privadas (GONZAGA, 2017).

No ano de 2000, iniciativas pautadas na Política de Ação Afirmativa sem recorte racial, na área da educação, foram implementadas em nível estadual. O estado do Rio de Janeiro – RJ, por meio da promulgação da Lei estadual n° 3.524 de 28 de dezembro de 2000, previa a reserva de 50% de vagas nos cursos de graduação das Universidades Estaduais - Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e na Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF) - para estudantes que cursaram integralmente o ensino fundamental e médio na rede pública de ensino, vinculada ao Município e/ou Estado. A medida causou polêmica em vários aspectos, dentre eles por ter sido aprovada pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro e não pelo órgão superior deliberativo das Universidades (GONZAGA, 2017).

No ano seguinte, foi sancionada a Lei n° 3.708 de 09 de novembro de 2001, que previa a reserva de 40% das vagas nos cursos de graduação das universidades estaduais aos estudantes pretos e pardos, independente da situação socioeconômica e de terem ou não estudado nas escolas da rede pública de ensino ou em rede particular com ou sem auxílio de bolsas de estudos, como se pode observar no artigo primeiro da Lei:

> **Art. 1º –** Fica estabelecida a cota mínima de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda[44] no preenchimento das vagas relativas aos cursos de graduação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ e da Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF (RIO DE JANEIRO, 2001).

Esta lei foi considerada um marco histórico, pois foi a primeira vez que se registrou, no país, a modalidade de política de ação afirmativa, cujo critério fosse exclusivamente o racial. Tal ação fez com que as universidades estaduais do Rio de Janeiro, UERJ e UENF, se tornassem as primeiras universidades públicas do país a implementar as ações afirmativas, com recorte racial (GONZAGA, 2017; LÁZARO;

[44] Importante se faz destacar a confusão que o legislador fluminense comentou, pois segundo o IBGE a população negra é composta, por pretos e pardos. Importante se faz destacar que esta confusão é muito frequente no senso comum.

QUEIROZ, 2018; BULHÕES, 2020). Dois anos depois, foi promulgada a Lei nº 4.151/2003, que dispõe sobre a reserva de 20% das vagas a estudantes autodeclarados negros ou indígenas e com insuficiência financeira comprovada, nos vestibulares da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ – e na Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF (RIO DE JANEIRO, 2003).

No âmbito federal, a primeira a apresentar e implementar a Política de Ação Afirmativa com recorte racial, valendo-se da prerrogativa legal da autonomia universitária, foi a Universidade de Brasília (UnB). No dia 8 de março de 2002, os professores José Jorge de Carvalho e Rita Laura Segato registraram, no Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) da UnB, o "Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial". A construção do documento foi acelerada pelo episódio ocorrido no ano de 1999 conhecido como caso Arí[45] (ASSUNÇÃO, 2015; GONZAGA; 2017).

O "Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial" tinha como objetivo "atender à necessidade de gerar, na Universidade de Brasília, uma composição social, étnica e racial capaz de refletir minimamente a situação do Distrito Federal e a diversidade da sociedade brasileira como um todo" (CARVALHO; SEGATO, 2002, p.1). Portanto, previa o acesso e permanência de pessoas negras e indígenas no ensino superior, enquanto Política de Ação Afirmativa e Programa de Apoio ao Ensino Público do Distrito Federal.

Para isso, o documento previa três ações, a saber: a) a reserva de 20% das vagas nos cursos de graduação para estudantes negros; b) disponibilidade de vagas para estudantes indígenas enquanto reposta à demanda específica da população indígena; c) desenvolvimento de ação afirmativa de cunho social, em que houvesse um Programa de Acolhimento permanente aos estudantes de baixa renda que tinham o desejo de ingressar em cursos de alta competitividade, tais como Medicina e Direito.

O foco era promover a igualdade de oportunidades para estudantes oriundos de escola pública e privada (CARVALHO; SEGATO, 2002). Mediante aprovação do Plano, pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da UnB, o sistema de cotas começou a ser implementado no segundo semestre de 2004 (ASSUNÇÃO, 2015). Este fato foi um marco para a Política de Ações Afirmativas no Brasil, já que foi a

[45]O Caso Ari envolveu o estudante negro Ariovaldo Santos Lima, o primeiro aluno a ser reprovado em uma disciplina obrigatória do curso de Doutorado no Departamento de Antropologia da UnB em 20 anos do Programa. O estudante recorreu à decisão do professor que ministrou a disciplina, e a situação se prolongou por anos, até que o Conselho Acadêmico deliberou a mudança de nota e aprovação do estudante (ASSUNÇÃO, 2015; GONZAGA, 2017).

concretização de um histórico anseio, idealizado pelo Movimento Negro.

Posteriormente, valendo-se da mesma prerrogativa legal da autonomia universitária, a Universidade Federal da Bahia – UFBA – editou, em 2004, a Resolução nº 1 que estabeleceu a reserva de vagas na seleção para os cursos de graduação realizados por meio do vestibular (UFBA, 2004). Destacou-se também, neste cenário, a reitora da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), a senhora Ivete Sacramento, que, sensibilizada com as discussões que aconteceram em Durban, mobilizou a instituição de ensino para a criação de uma comissão que tinha a missão de planejar e implementar políticas de ação afirmativa cujo parâmetro fosse o modelo adotado pela UERJ e UENF (GONZAGA, 2017). Naquele período, a Universidade do Estado da Bahia disponibilizou 40% das vagas nos cursos de graduação aos alunos egressos da rede pública de ensino (BULHÕES, 2020).

Desde então, até o ano de 2011, 129 instituições de ensino superior já haviam implementado políticas de ações afirmativas para acesso e permanência de estudantes, segundo os dados divulgados no Mapa das Ações Afirmativas do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT) vinculado à UnB (JESUS, 2018). Interessante mencionar que as referidas iniciativas de âmbito institucional e estadual integraram o ordenamento jurídico antes mesmo da promulgação, em nível federal, do Estatuto da Igualdade Racial – Lei nº 12.228/2010 (BRASIL, 2010) – e da Lei de Cotas no Ensino Superior em Instituições Federais de Ensino – Lei Federal nº 12.711/2012 (BRASIL, 2012).

Em meio a todo este contexto que abalou as estruturas da sociedade brasileira, observou-se, simultaneamente, um movimento grande e organizado, liderado pelo grupo hegemônico - mas não somente compostos por eles[46] - contrários aos avanços proporcionados a política de ações afirmativas. Por meio de deliberadas tentativas de teor ideológico nos conselhos superiores, da grande mídia e de ações em âmbito administrativo e na justiça, expunham argumentos contrários, que deslegitimavam as ações afirmativas. Estes argumentos pautavam-se basicamente em quatro alegações, listadas a seguir.

A primeira pautava-se no mito da democracia racial, em que a mestiçagem não era percebida como um problema, mas como uma vantagem. A partir disso,

[46] Destaca-se que, neste período marcado por ampla discussão de ações que visavam a promoção da igualdade racial, dentre elas a Politica de Ações Afirmativas, o grupo contrário a estas ações foi composto por intelectuais, artistas e por alguns ativistas integrantes do Movimento Negro. Por outro lado, artistas intelectuais e grande parte de ativistas o Movimento Negro também compuseram o grupo de favoráveis as cotas raciais (JESUS, 2018).

argumentavam que as ações afirmativas estimulariam rancores em grupos e pessoas que se sentissem rejeitadas (GONZAGA, 2017; JESUS, 2018). No entanto, tal argumento ignorava que a mestiçagem era valorizada apenas no âmbito cultural em função do folclore, festas e carnaval, mas os corpos mestiços continuavam submetidos ao lugar de exótico e "ao assumir a identidade negra e requer[er] os seus direitos, como acontece[u] no caso das A.A [Ações Afirmativas], o mestiço torna[va]-se invisível." (GONZAGA, 2017, p. 45-46).

O segundo argumento pautava-se no discurso do mérito, pois, segundo eles, a universidade deveria ser acessada por aqueles que têm maior competência, e a entrada de pessoas diferentes deste perfil – negros, povos indígenas, quilombolas e pobres - colocaria em risco a qualidade de ensino e conhecimento produzido pela universidade. A professora Petronilha Beatriz, citada pela pesquisadora Yone Gonzaga (2017), contra-argumenta este discurso ao afirmar que o mérito não deve ser imposto ao indivíduo, mas à instituição formadora, pois:

> se a entrada de novos sujeitos consegue trazer consequências tão marcantes e negativas para o processo de formação acadêmica, isso demonstra a incompetência dos docentes e, num plano mais elevado, dos gestores institucionais, que não souberam selecionar ou não se preocuparam em capacitar os seus profissionais para trabalhar a diversidade (GONZAGA, 2017, p. 46)

A terceira justificativa pautava-se no argumento de que os ingressantes na universidade por meio de políticas de Ações Afirmativas poderiam ser alvo de processo discriminatório, pois estes estavam em um ambiente desconhecido. No entanto, esse pretexto ignora o papel educador e transformador da universidade, por meio da equidade (GONZAGA, 2017; LÁZARO; QUEIROZ, 2018). Além disso, a formação de qualidade associada à elevada autoestima é um componente para transformação destes em sujeitos sociais (GONZAGA, 2017).

O quarto e último argumento baseava-se no fato de que a baixa frequência de pessoas negras na universidade era exclusivamente em função da situação econômica desta população, já que esta não tinha condições de frequentar boas escolas e cursinhos preparatórios. Assim, fazia-se necessário o investimento de políticas de caráter universalista e para a melhoria da qualidade de ensino nas formações básicas.

No entanto, este argumento não considerava que as políticas de ações afirmativas nas instituições públicas de ensino não eram um impedimento para melhoria das escolas de ensino básico da rede pública. As ações poderiam ser concomitantes, até porque existia um quantitativo significativo de jovens negras e negros que, depois

de concluído o ensino médio, tinham o direito a requerer sua vaga em universidades públicas, bem como fazer jus a uma ação emergencial fundamentada no princípio da equidade, para corrigir o fluxo de desvantagem ao qual estes estavam submetidos em função de sua raça e da situação socioeconômica (GONZAGA, 2017).

Usando estes argumentos, os opositores às cotas raciais alegavam a inconstitucionalidade dessas medidas em universidades públicas e se utilizaram de medidas judiciais para tentar legitimar seu posicionamento. Tratava-se da Medida Cautelar em Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186-2, impetrada pelo Partido Democrata (DEM) no Supremo Tribunal Federal (STF), que considerava inconstitucional a ação de cotas raciais na UnB e na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Em meio às discussões sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade da matéria, destacou-se um fato desrespeitoso e violento que demonstrou a manifestação desavergonhada do racismo patriarcal - também conhecido como racismo genderizado - em praça pública, ou melhor, em Audiência Pública. Trata-se da fala do ex-senador Demóstenes Torres, autor da medida cautelar impetrada no STF, que inferia que os estupros sofridos por mulheres negras escravizadas não eram atos violentos, mas consensuais.

No entanto, esta é uma velha e conhecida estratégia usada pelos opressores para se eximir das responsabilidades por meio da culpabilização da vítima pelas atrocidades sofridas. Importante destacar que tal ato não foi ignorado, já que, na época, vários artigos em repúdio e essa violência foram publicados em jornais, revistas, sites e blogs (JESUS, 2018).

Destaca-se que, no julgamento da matéria, ocorrido no ano de 2012, o STF decidiu por unanimidade que “as cotas da UnB não se mostravam desproporcionais ou irrazoáveis. [...] [porque tinham] o objetivo de superar distorções sociais históricas, empregando meios marcados pela proporcionalidade e pela razoabilidade” (BRASIL, 2012, s/p). Assim, a adoção das ações afirmativas foi entendida como um impulsionador que sinalizou para a população negra as possibilidades de ascensão, e de estabelecer uma oportunidade de surgimento de novas lideranças negras, que defendessem as pautas em favor da população negra e da igualdade racial, em espaços de poder. Isso porque, segundo o ministro Marco Aurélio, “a universidade [é um] reconhecido espaço de formação de lideranças, [e] não pode esquivar-se para seu próprio êxito e da sociedade, de contemplar a diversidade e alteridade” (VOLPE; SILVA, 2016, p.14).

Por outro lado, a vitória nos tribunais não significou, em contrapartida, o amplo

acesso da população negra aos direitos ora conquistados, nem representou superação da divergência no que tange às relações raciais. Isto porque continua imperando a disputa de projetos de sociedade e nação que acreditam no mito da democracia racial e outros que o contrapõem, denunciando o racismo enquanto sistema de opressão que estrutura as relações da sociedade brasileira (JESUS, 2018). Em outras palavras, ainda permanece a disputa nas "formas como [se] concebem a própria nação (representação interna sobre a nação)" (JESUS, 2018, p. 53).

Finalmente, em 2012, por significativa influência da decisão do STF, foi sancionada a Lei Federal nº 12.711/2012. Ela determinou a reserva de vagas nos cursos superiores das universidades federais e em cursos técnicos de nível médio dos institutos federais – composto pelos Institutos Federais (IFs) e Centro Federal de Educação Tecnológica CEFETs - para os estudantes que: cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas, eram oriundo de famílias com renda per capita igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo e os que se autodeclararam pretos, pardos (negros), indígenas e pessoas com deficiência.

Importante destacar que o critério de percentual de vagas destinadas a estes grupos estava condicionado à proporção de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência em cada Unidade da Federação, conforme os levantamentos do perfil da população realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2012). Outro ponto que merece ser destacado é que a questão racial não se tornou o foco da lei, assim ela passou a ser um marcador social coadjuvante, ou seja, a questão racial passou a ocupar o papel de subcota, portanto:

> [...] o espírito das reservas parece ter se concentrado na dimensão socioeconômica das desigualdades. Portanto, ainda que a dimensão racial tenha sido incorporada, ela o foi como elemento condicionado às trajetórias em escolas públicas de ensino. Assim, ao mesmo tempo em que a tese sobre a existência de desigualdades raciais e consequente necessidade de criar políticas públicas de enfrentamento foram admitidas no âmbito do Poder Judiciário, ela foi relativizada no âmbito do Poder Executivo [...] (JESUS, 2018, p. 55).

Em que pese todo o histórico apresentado, observou-se também que a reserva de vagas destinadas às pessoas negras no Prouni foi alvo de poucas críticas, se comparada à proposta de reserva de vagas em universidades públicas. Esse fato induz a pensar que a universidade pública foi pensada para ser ocupada, enquanto espaço de saber, poder, prestígio e influência, por um grupo hegemônico, cujo perfil padrão é homem, branco e com maior poder aquisitivo. Isso aponta para as formas de opressão ideológicas que estruturam a sociedade, que embasam o surgimento e manutenção da

universidade, dentre eles está o racismo, o sexismo, bem como a questão voltada à classe social (GONZAGA, 2017).

3.5.2 Adoção do sistema de reserva de vagas no serviço públicos brasileiro e a aplicação da Lei Federal nº 12.990/2014

Após a Constituição de 1988, o primeiro grupo que obteve previsão de reserva de vagas para ingresso no funcionalismo público foi o das pessoas com deficiência. Esta ação afirmativa teve previsão legal no artigo 37, inciso VIII da Carta Magna e em duas legislações federais: a Lei n° 7.853/1989 e a Lei n° 8112/1990 (VOLPE; SILVA, 2016).

As ações afirmativas com recorte racial, no serviço público, vão surgir apenas na década de 2000, sob influência da Conferência de Durban e pressão das organizações antirracistas, sobretudo do Movimento Negro e do Movimento de Mulheres Negras que denunciavam a exclusão de boa parte da população negra do mercado de trabalho. Diante deste contexto, intensificaram-se, pelo país, propostas de cunho afirmativo, com recorte racial, no campo do mercado de trabalho. Isso ocorreu porque se percebeu que o campo laboral, juntamente com o campo educacional, eram áreas em que a desigualdade pautada na raça fazia-se expressiva, ou seja, apontavam as disparidades que impactavam o contexto social, econômico, político e cultural da sociedade brasileira (VOLPE, SILVA, 2016).

O ano de 2002 foi marcado por algumas ações de âmbito municipal que instituíram reserva de vagas para pessoas negras na administração pública[47]. Têm-se, como exemplo, os municípios de Jundiaí e Cubatão no Estado de São Paulo e Ibiá no Estado de Minas Gerais, que publicaram leis e decretos que previam a reserva de 20% das vagas para pessoas negras em concursos municipais e empresas terceirizadas (VOLPE, SILVA, 2016). No mesmo ano, foi publicado também o Decreto 4.228 de 13 de

[47] As pesquisadoras Volpe e Silva (2016) citam o jurista Di Pietro para destacar que a Administração Pública possui duas vertentes: a subjetiva e a objetiva (material e funcional). A primeira tem o sentido orgânico, já que se refere aos entes que operacionalizam as políticas, isto é, os agentes públicos, as atividades administrativas, portanto, este perspectiva e engloba todos os agentes de Estado, independente dos poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e das esferas administrativas (órgãos da administração direta e entidades da administração indireta – autarquias, fundações, sociedade de economia mista). Já a segunda vertente trata da administração pública no sentido funcional, ou seja, pauta-se na natureza das atividades desenvolvidas pelo Estado, ou seja, foca na própria função administrativa que é predominantemente executada pelo Poder Executivo. O presente estudo pauta-se na ideia desta segunda vertente.

maio de 2002, que criou o Programa Nacional de Ações Afirmativas, sob coordenação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, vinculada ao Ministério da Justiça.

O decreto estabeleceu, no âmbito da Administração Pública Federal, ações que previam, ao menos no papel, o cumprimento de metas de participação de pessoas negras, mulheres e pessoas com deficiência nos cargos de comissão da administração pública federal; a previsão de critérios adicionais, no processo licitatório, destinados a fornecedores que comprovassem política compatível com o Programa e a contratação de empresas prestadoras de serviço, técnicos e consultores a partir de estabelecimento de percentuais de participação de pessoas negras, mulheres e pessoas com deficiência (BRASIL, 2002). Fato é que essas ações foram pontuais e descontínuas, o que desfavoreceu e enfraqueceu a política afirmativa verdadeiramente comprometida com a inclusão e com uma sociedade plural e multirracial.

Impulsionadas pelos debates e pressões das organizações sociais, surgiram iniciativas no âmbito estadual e municipal que pautavam a reserva de vagas em concursos públicos. Importante destacar que os debates sobre cotas raciais no serviço público não foram isentos de polêmicas e rechaços, porém, tiveram menos repercussão, pelo menos no que tange aos registros, se comparados aos debates sobre reserva de vagas para as pessoas negras nas universidades públicas. Isso fez com que as ações afirmativas, no serviço público, desenvolvessem "trajetórias próprias nos processos decisórios em estados e municípios, recomendadas por iniciativas do Legislativo ou do próprio Executivo, com diferentes formatos" (VOPE; SILVA, 2016, p. 7).

Exemplo disso foi que, diferente das universidades públicas que previam recorte social e racial, as leis de cotas no serviço público em todas as suas instâncias – municipal, estadual e federal – previam exclusivamente a raça como critério de seleção. Isso estabeleceu um avanço para a política afirmativa, pois, ao restringir o público-alvo, ampliam-se as possibilidades de alcançar o objetivo da Política de Ações Afirmativas, que é a inclusão dos que estão marginalizados em função da raça (VOPE; SILVA, 2016).

Neste contexto, no ano de 2003, o Estado do Paraná foi o primeiro a prever as cotas raciais no funcionalismo público estadual, por meio da edição da Lei Estadual n.º 14.274, que reservava 10% das vagas em cargos do poder público estadual a negros autodeclarados (PARANÁ, 2003). No ano de 2008, o Estado do Mato Grosso do Sul promulgou a Lei Estadual nº 3.594/2008, que institui, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, o programa de reserva de vagas para negros e para indígenas, nos concursos públicos, para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder

Executivo do Estado (MATO GROSSO DO SUL, 2008).

Já o Estado do Rio de Janeiro, em 2011, editou o Decreto nº 43.007, que dispunha a reserva de vagas para negros e indígenas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Executivo e das entidades da administração indireta. As justificativas que pautavam este decreto são: o reconhecimento da desigualdade entre a população fluminense, que expôs a população negra e indígena à condições de desvantagem; a tentativa de promover inclusão social em favor de estudantes carentes; busca pelo estabelecimento de igualdade de oportunidades no mercado laboral e para garantir o exercício da plena cidadania (RIO DE JANEIRO, 2011).

O Estado do Rio Grande do Sul, em 2012, promulgou a Lei nº 14.147/2012**,** que assegurava aos pretos e aos pardos o mesmo percentual apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística − IBGE −, referente a sua representação na composição populacional do Estado do Rio Grande do Sul. Assim o número de vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pela Administração Pública Direta e Indireta de quaisquer dos Poderes do Estado, para provimento de cargos efetivos, deveria ser proporcional ao percentual de negros no Estado. (RIO GRANDE DO SUL, 2012). Dois anos depois houve também a publicação do Decreto nº 52.223, de 2014, que regulamentava o sistema de cotas raciais para negros(as) em concursos públicos no serviço público estadual (RIO GRANDE DO SUL, 2014).

Com isso, no ano de 2012, dois anos antes da promulgação da Lei 12.990/2014, identificaram-se 46 iniciativas de Estados e Munícipios brasileiros que previam cotas raciais para grupos étnicos e raciais historicamente discriminados como negros e indígenas. Nesta ordem de ideias, as regiões onde se identificaram maior difusão de legislações municipais e estaduais, que previam cotas raciais, foram as regiões Sul e Sudeste, sendo que:

> No Sul, são dois estados (Rio Grande do Sul e Paraná) e dezenove municípios (um em Santa Catarina, nove no Paraná e nove no Rio Grande do Sul). No Sudeste, apenas um estado (Rio de Janeiro) e 24 municípios (três no Rio de Janeiro, um no Espírito Santo, treze em São Paulo e sete em Minas Gerais. O Centro-Oeste tem apenas um estado (Mato Grosso do Sul) e um município (Mato Grosso) e o Nordeste, apenas dois municípios possuem legislação neste sentido (VOLPE, SILVA, 2016, p. 27).

No entanto, cabe destacar que nem todas as localidades tiveram implementada a política de reserva de vagas, visto que, em alguns casos, a ação foi suspensa por

decisão judicial, em função de questionamentos pautados na formalidade e/ou materialidade da norma, ou por revogação do próprio poder público, a partir de critérios políticos e discricionários, por parte do poder Legislativo e Executivo. Neste sentido, Minas Gerais e São Paulo foram os estados onde mais se identificou suspensão de legislações que previam cotas raciais em concursos, contrato de terceiros, estagiários, ou designação de cargos comissionados no âmbito municipal (VOLPE; SILVA, 2016).

Em 2014, por meio da edição da Lei Federal nº 12.990/2014, instituiu-se a reserva de vagas para pessoas negras em concursos realizados no âmbito do Governo Federal. Esta é conhecida como lei de cotas no concurso público, e em seu art. 1º determinou a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos a nível federal e em âmbito do Poder Executivo, desde que a quantidade de vagas constante do edital fosse igual ou superior a 3 (três) (BRASIL, 2014).

Cabe destacar que a lei não obrigava pessoas negras a se inscreverem no certame concorrendo à reserva de vagas. Desta forma, tratava-se de um ato facultativo, ou seja, um direito dos candidatos e candidatas negros e negras em inscrever-se ou não no concurso público para concorrer nessa modalidade. Ressalta-se, ainda, o fato de não haver qualquer distinção de prova e conteúdo do certame aos que concorrem às vagas reservadas, comparativamente à ampla concorrência.

Cabe pontuar também a possibilidade, prevista em Lei, de concorrência simultânea às vagas destinadas à ampla concorrência e à cota. Sendo assim, como bem destacou Santos (2015 s/p), “os candidatos negros [que se inscreveram para concorrer a reserva de vagas para cotas se] aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas”. Assim como o ordenamento jurídico previa cotas nas instituições públicas de ensino, a Lei 12.990/2014 também foi pauta de disputa que apontava sobre os projetos de sociedade e de nação. Por isso, não eram raras as manifestações e ações contrárias que buscavam deslegitimar a política e a legislação.

Outro ponto que merece destaque é que, logo nos primeiros anos da aplicação da Lei 12.990/14, era suficiente a autodeclaração por parte dos candidatos atestando sua autopercepção enquanto pessoa negra, para que fizessem jus ao direito às cotas raciais. Nesse sentido, levava-se em consideração a perspectiva do pertencimento racial manifestado pela própria pessoa, o que suscitou, na sociedade, o temor de que poderiam haver supostas fraudes de pessoas não negras nesse processo (PALMA, 2019).

Não demorou muito para aparecerem denúncias em relação a fraudes de cotas

raciais em universidades e concursos públicos. Sob pressão dos Coletivos de Estudantes Negros, ativistas dos Movimentos Negros, bem como pesquisadores e intelectuais comprometidos com a causa antirracista, alguns destes supostos fraudadores foram penalizados, com expulsão e cassação de diplomas em julho de 2020 – pela Universidade de São Paulo (USP) e pela Universidade de Brasília (UnB) (MOREIRA, 2020). No que tange a fraudes em cotas em concurso público, o caso que ganhou maior repercussão nacional foi de um servidor público do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) que alterou as características físicas, chegando a pintar o corpo e modificar o formato do nariz e textura do cabelo para tentar fazer jus à reserva de vagas, de modo notadamente fraudulento.

Fato é que, pressionado pelas organizações da sociedade civil, entre eles o Movimento Negro e visando reduzir essa possibilidade de ação de má fé, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão do Governo Federal editou, em 2016, a Orientação Normativa nº 03, que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei Federal nº 12.990/2014 e instituiu as “bancas de heteroidentificação étnico-racial” ou “bancas de aferição fenotípica” (BRASIL, 2016).

Dois anos depois, uma outra orientação foi publicada. Tratava-se da Orientação Normativa n° 4, de 6 de abril de 2018, que aprimorou a portaria anterior no que tange às composições dos membros das bancas de heteroidentificação (BRASIL, 2018). Tais bancas contam com a presença de membros distribuídos, equilibradamente, por critérios de cor, raça, gênero e naturalidade, e foram criadas com o objetivo de avaliar o conjunto das características fenotípicas – cor da pele, cabelo e aparência do rosto, particularmente dos lábios e dos olhos – dos candidatos inscritos para as cotas raciais (NUNES, 2018). Ressalta-se o relevante fato de que, uma vez constatadas eventuais tentativas de fraude, é prerrogativa dessas bancas a exclusão do candidato dos processos seletivos para os cargos públicos, salvaguardada a possibilidade de ampla defesa e do contraditório (BRASIL, 2018).

Para além de tentativas individuais para confundir os preceitos da Lei, observa-se também, no âmbito institucional, condutas que lesam o direito de investidura em cargos públicos pela população negra, garantido pelo ordenamento jurídico. Essas tentativas foram apontadas em estudos realizados pelos pesquisadores Mello e Rezende (2020), Bulhões e Arruda (2020) e Gomes e Spolle (2020) que investigaram o processo de implementação de cotas em concursos públicos em âmbito federal e observaram as assimetrias no processo de execução da Lei de cotas no serviço público.

O primeiro estudo intitulado “Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros” investigou o certame para ocupação do cargo de docentes em instituições federais de ensino do país. Os resultados da pesquisa basearam-se no mapeamento de editais dos concursos públicos para docentes realizados por 63 universidades federais e 38 institutos federais das cinco regiões do país, após a publicação da Lei de Cotas (MELLO; REZENDE, 2020)

O segundo estudo, que tem como título “Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo” pesquisou os concursos para o cargo de Técnico Administrativo em Educação na Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ (BULHÕES, ARRUDA, 2020). Por fim, a terceira investigação intitulada “Mapeando as assimetrias da Lei 12.990/2014” buscou apontar a influência da perspectiva institucional, e as assimetrias no processo de execução da Lei de cotas no concurso público, a partir do estudo comparativo entre a Universidade Federal de Pelotas (UFPel) e a Universidade Federal do Rio Grande (FURG) (GOMES; SPOLLE, 2020).

Interessante se faz notar que os três estudos apresentaram dois dados semelhantes, a saber: a) o percentual de 20% das vagas, previsto em lei, nem sempre era atingido e respeitado pelas instituições (MELLO; REZENDE, 2020; BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SPOLLE, 2020); b) há incongruência na forma de aplicar a Lei Federal nº 12.990/2014 por parte de algumas instituições investigadas porque elas têm adotado a subdivisão de vagas em editais, conforme áreas específicas, por turno de trabalho ou até mesmo por público atendido. Com isso, o número de vagas publicadas em edital, para um mesmo cargo que executa a mesma atribuição, fica inferior a três, quantidade mínima exigida por lei para que se estabeleçam as cotas (MELLO; REZENDE, 2020; BULHÕES; ARRUDA, 2020); c) a adoção de metodologias distintas para se calcular as vagas destinadas a cotas raciais, ou seja, em alguns casos se tem, como base, o número total de vagas disponíveis em edital e em outros a quantidade de vagas reservadas se pauta em cargos específicos, fato que implica em menor número de vagas, ou até mesmo na não efetivação da política em função do número de cargos previstos no certame (GOMES; SPOLLE, 2020).

Cabe ressaltar que a estratégia jurídica de enfraquecer essa política afirmativa foi frustrada pelo STF que declarou novamente, por unanimidade, a constitucionalidade das cotas raciais, por meio da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, requerida pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB –, em 2017, no Supremo Tribunal Federal – STF. Nesse sentido, ao julgar a procedência da referida Ação Declaratória de Constitucionalidade, avançou-se na decisão, ao vetar a prática de

fracionamento de vagas por especificação, “(iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especificação exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas.” (BRASIL, 2017, p. 2).

Resta claro que a decisão STF reforça a constitucionalidade e a legitimidade da Política Afirmativa, no entanto, como todo ato jurídico, isoladamente, apresenta limites. Isso porque não interfere na discricionariedade e suposta neutralidade do grupo responsável pela gestão da instituição que justifica seus posicionamentos e execução da política. Muitas vezes, esta discricionariedade está conduzida por percepções ideológicas e subjetividades construídas nas trajetórias de socialização.

Somado a isso, não se pode esquecer que a política não é isenta de fatores subjetivos, ela é formulada a partir de diferentes perspectivas em relação ao que está normatizado. Assim, o posicionamento institucional pautado nos elementos raciais, de gênero, socioeconômicos e políticos faz com que a mesma política seja operacionalizada de formas diferentes: em direção a uma política mais ampla e efetiva, que se empenha em promover mudanças institucionais, ou rumo a uma política restritiva, ineficaz, com caráter estritamente simbólico, que reforça, ao invés de combater, as barreiras impostas pelo racismo estrutural e institucional (GOMES; SPOLLE, 2020).

Outro ponto que merece ser destacado é que em 2018, foi publicado o Decreto Federal nº 9.427/2018, que estabeleceu 30% de cotas para pessoas negras em vagas de estágio em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Assim como a Lei de cotas nos concursos públicos de âmbito federal, ela estabelece a aplicação deste percentual a casos em que a quantidade de vagas seja superior a três. Prevê também a eliminação do processo seletivo em casos de fraudes e possibilidade de concorrer de maneira concomitante às vagas pelas cotas raciais e pela ampla concorrência (BRASIL, 2018).

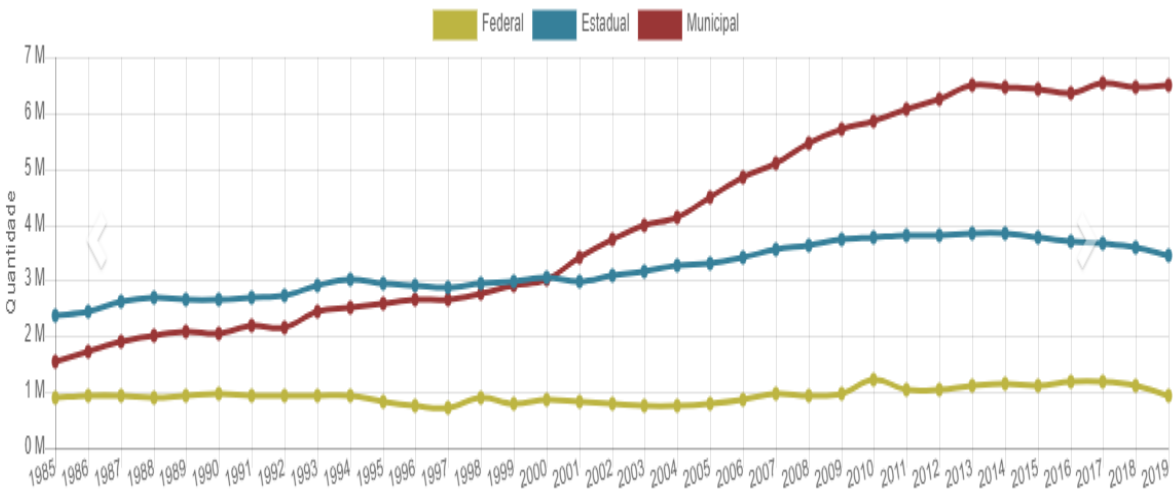
3.6 A situação da população negra no serviço público federal: quantos somos e onde estamos?

O artigo produzido por Silva e Lopez (2021) apresenta um panorama inicial e indicativo referente à distribuição de pessoas negras nos cargos do serviço público civil

de âmbito federal entre os anos de 1999 e 2020[48]. Os dados da referida pesquisa e de outras, mencionadas ao longo deste subtópico, têm como base os dados estatísticos disponibilizados pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), e apresenta como finalidade a gestão de informações do quadro de trabalhadoras e trabalhadores do governo federal. Cabe destacar que a sistematização dos dados referentes a cor e raça, disponíveis no SIAPE, não é de fácil acesso, já que não estão disponíveis para consulta pública (SILVA, LOPEZ, 2021), portanto, os dados apresentados foram retirados de órgãos públicos responsáveis por pesquisas estatísticas.

Conforme dito anteriormente, o setor público representa 12,5% do total de vínculos formais e informais do país. Fato é que, se a análise dos dados se pautar em recorte dos cargos públicos civis do Poder Executivo nos três entes federados, ou seja, União, Estados e Municípios, observa-se que o setor público municipal é o que apresenta maior contingente de servidores – ver gráfico 1.

Gráfico 1 – Vínculo de trabalho no setor público por ente federativo



Fonte: Elaboração Atlas do Estado Brasileiro, IPEA, 2020

[48]Para análise, a pesquisa exclui os vínculos temporários que englobam professores substitutos, estagiários e servidores que possuem vínculos somente em função de ocupar um cargo comissionado (SILVA; LOPEZ, 2021).

Nesta ordem de ideia, é no setor público municipal em que se observa a maior concentração de pessoas negras no funcionalismo, com percentual de 55,3%, seguido dos setores estaduais e federais, com 30,1% e 14,6%, respectivamente, de pessoas pretas e pardas ocupando os cargos públicos. Em outras palavras, no funcionalismo público, a quantidade de pessoas negras é maior no âmbito municipal, em que são mais frequentes atividades de implementação e execução de políticas públicas e são as menores médias de remunerações do serviço público.

De certo, “enquanto 59,8% dos vínculos civis ativos no nível municipal recebem até 2,5 mil reais, esta é a realidade de apenas 14,4% dos ocupados no nível federal.” (SILVA; LOPEZ, 2021, p. 3). É também no funcionalismo público municipal em que está a maior concentração de mulheres, com representação de 65,3%, sendo o percentual de 35,2% de mulheres negras e 30,1% de mulheres brancas nos cargos públicos. Por sua vez, no serviço público federal civil, a participação de mulheres e, sobretudo, de negras, é diminuta, já que o quadro do funcionalismo público federal é ocupado por cerca de um quarto de homens brancos e apenas 7% de mulheres negras (VOLPE; SILVA, 2016, SILVA; LOPEZ, 2021).

Essa sub-representação de pessoas negras no serviço público civil federal não é recente. No ano de 2003, foi realizado um estudo sobre a representação de ocupação no serviço público civil federal no que tange ao quesito cor/raça. A pesquisa apresentou dados levantados no SIAPE e teve como foco a análise do percentual de servidores que ingressaram no cargo público por meio de aprovação em concurso público, conforme determina a Carta Magna de 1988[49] (OSÓRIO, 2006).

A pesquisa supracitada constatou que a proporção de homens negros e de mulheres negras no serviço público era inferior, se comparada à proporção de pessoas negras do país, em idade entre 20 e 69 anos, bem como com o contingente da População Economicamente Ativa – PEA. De acordo Osório (2006, p. 58), “homens negros e mulheres negras se encontravam sub-representados no serviço público civil [...]”

Segundo Silva e Lopez (2021), no ano de 2020, o serviço público civil federal

[49] Cabe destacar que essa pesquisa ocorreu antes da promulgação da Lei Federal nº 12.288/2010, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, e da Leis Federais nº 12.711/2012, - que estabelece cotas raciais no ingresso ao ensino superior oferecida pelas Instituições Federal de Ensino Superior - e da Lei 12.990/2014 - que estabelece cotas raciais em concursos público no âmbito federal. Realizou-se outro estudo sobre a representação da população negra em cargos públicos no Poder Executivo Federal.

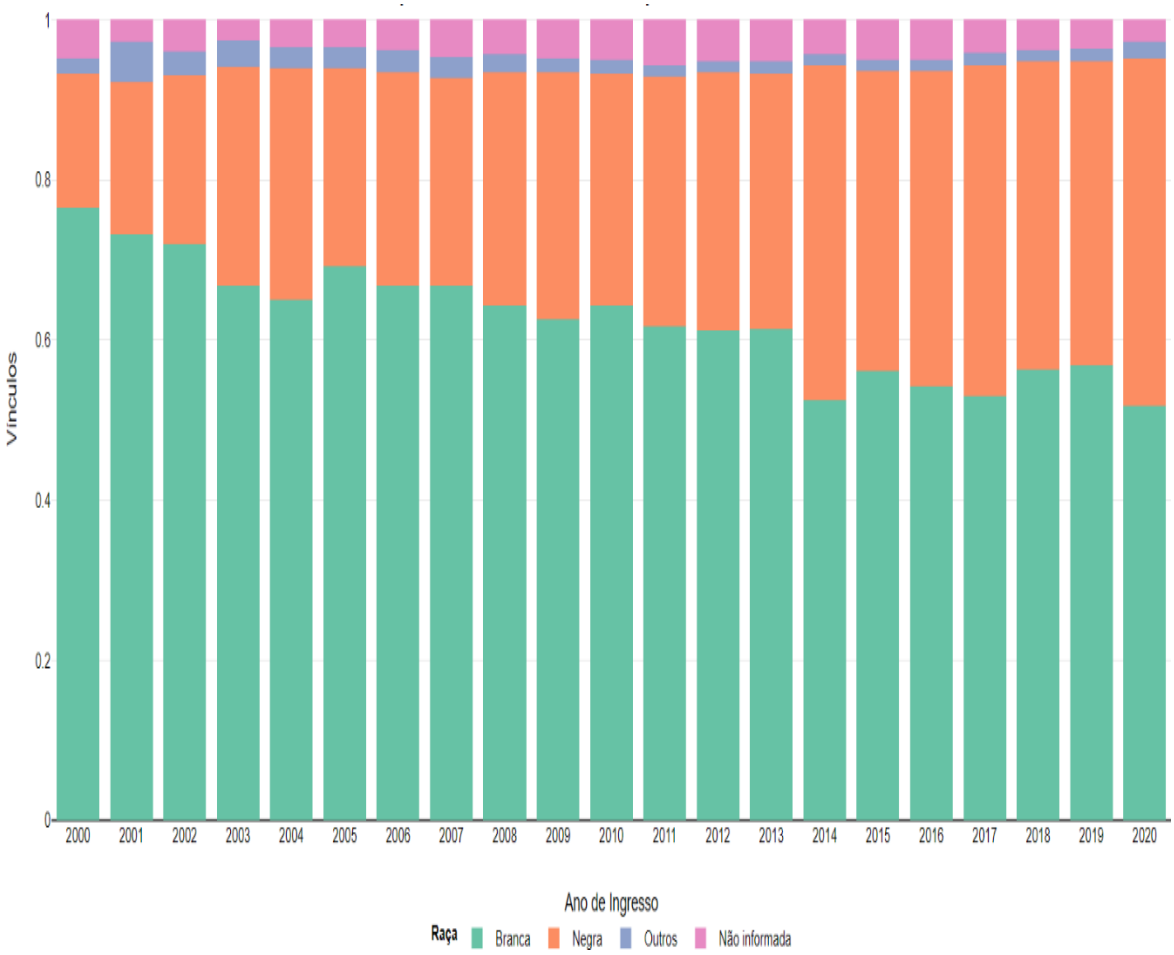
representou 10,4% do emprego público formal do país, e os cargos que compõem o funcionalismo público civil federal do Poder Executivo, - em que se encontram todas as Instituições Federais de Ensino (IFE) - corresponderam a 9% do total de cargos que integram o Poder Executivo dos demais entes federados, ou seja, Estados e Municípios.

Ao longo de 22 anos, no intervalo entre os anos de 1999 e 2020, observou-se um aumento de 4,3% de pretos e pardos na ocupação de cargos públicos civis do Executivo federal, que era 30,8% em 1999, e passou a 35,1% em 2020. No que concerne ao percentual de acesso de pessoas brancas aos cargos públicos preenchidos por civis do Poder Executivo do âmbito federal, neste mesmo período, identificou-se um aumento de 8,4%.

Em 1999, o percentual era 48,2%, já em 2020 este passa para 56,6%. Isso significa que houve um aumento de pessoas negras e brancas no serviço público civil do poder Executivo Federal, mas o maior aumento percentual foi entre pessoas brancas. Neste interim, cabe destacar que, neste mesmo intervalo de tempo, a participação de mulheres negras permaneceu a menor se comparada aos demais grupos - homens negros, mulheres e homens brancos (SILVA, LOPEZ, 2021).

A partir do ano de 2014, identifica-se uma tendência de ampliação de pessoas negras no serviço público do Poder Executivo Federal, conforme apontado no gráfico 2. Decerto isso aconteceu por influência da Lei 12.990/2014 que passou a ser implementada nos concursos para ingresso em órgãos da Administração Direta, Autarquias e Fundações. Entre os anos 2000 e 2013, o maior o percentual de pessoas negras que ingressaram no serviço público civil do Poder Executivo Federal foi de 32,3%, em 2013, ano anterior à promulgação da Lei de cotas no serviço público federal. Esta porcentagem é inferior ao menor percentual de integrantes negros, 37,5%, que ingressaram no ano de 2015 no funcionalismo público federal, após a publicação da Lei 12.990/2014 (SILVA; LOPEZ, 2021).

Gráfico 2 – Vínculos civis do Executivo Federal em 2020, por cor e raça e ano de ingresso no serviço público



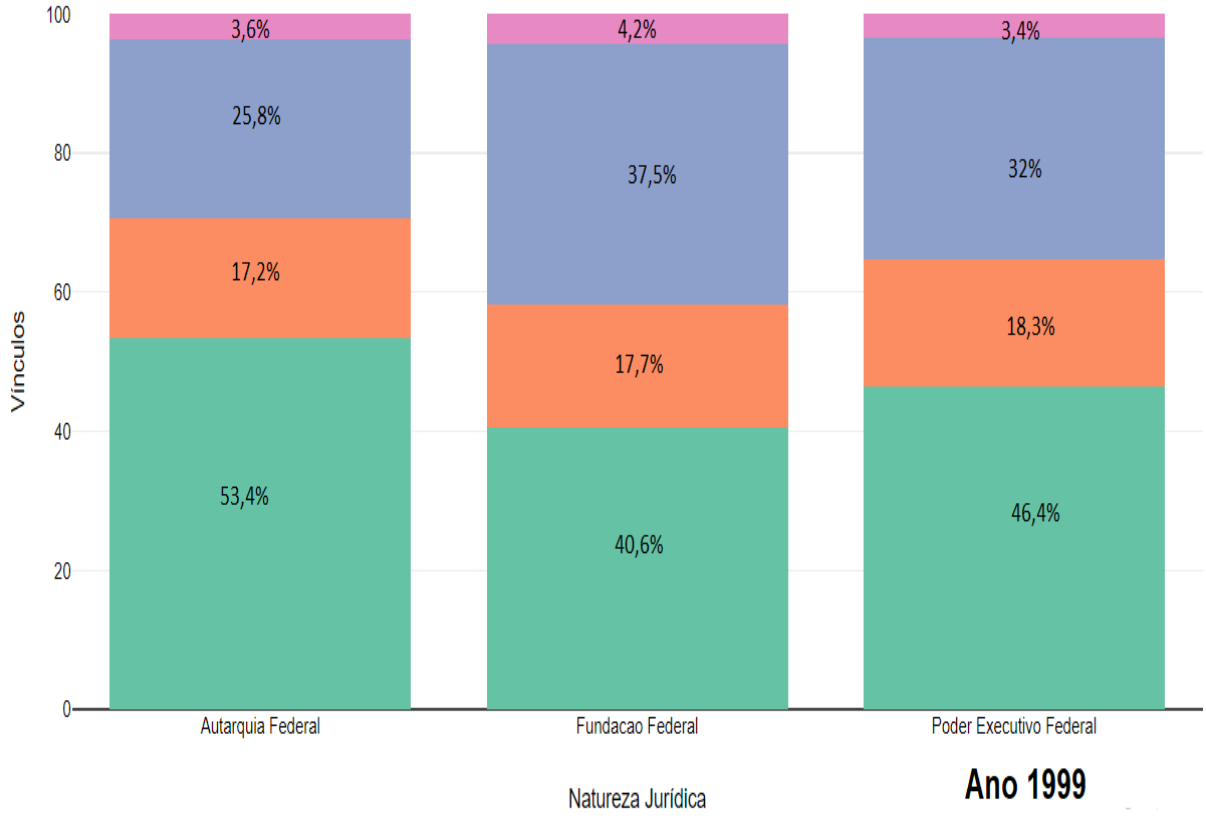
Fonte: Siape/ME. Elaboração Atlas do Estado Brasileiro, IPEA, 2020

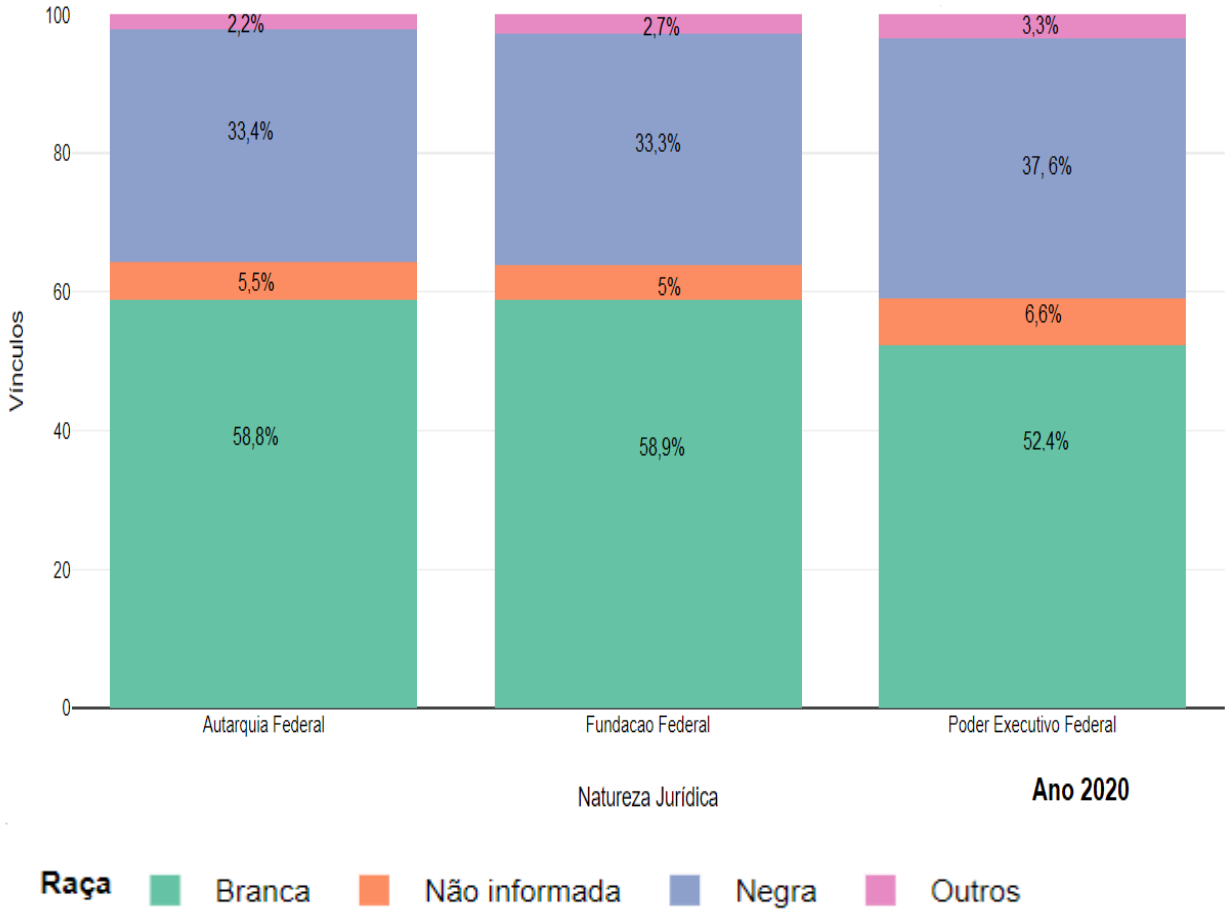
No funcionalismo público civil federal do Poder Executivo, a distribuição de pessoas negras, de acordo com a natureza jurídica do órgão – Administração direta, Autarquias e Fundações -, no ano de 2020, também aparece de forma sub-representada. O maior percentual de pessoas pretas e pardas que estão vinculadas à administração direta aparece na proporção de 37,6%. Em seguida, vêm as autarquias, com percentual de 33,5%, seguida das Fundações Federais, com percentual de 33,4%.[50](SILVA; LOPEZ, 2021). Nos anos de 1999 e 2020 observou-se a participação preponderante de pessoas brancas e uma ampliação de vínculos de pessoas negras em órgãos da administração direta – de 32% para 37,6% - e em autarquias – de 25,8%

[50]Segundo Silva e Lopes (2021), a composição jurídica das Universidades, dos Centros Tecnológicos e dos Institutos Federais pode ser tanto Autarquia como Fundação.

para 33,4%. Observou-se também decréscimo no percentual de pessoas negras nas Fundações Federais – era 37,5% e passou a ser 33,3%, conforme pode ser observado no gráfico 3.

Gráfico 3 - Trajetória dos vínculos civis ativos do Executivo Federal, por cor ou raça e natureza jurídica do órgão (1999 e 2020)





Fonte: Siape/ME. Elaboração Atlas do Estado Brasileiro, IPEA, 2020 /Adaptado pela pesquisadora

Ao associar os marcadores sociais raça e escolaridade, os dados apontaram que as pessoas negras têm maior participação em cargos que exigem menor escolaridade. Importante destacar que a escolaridade, que se evidencia neste momento, é a exigida para ocupação do cargo, e isso não impede que a titulação do servidor seja maior que o nível exigido para o cargo.

Outro ponto que merece destaque é que, ao longo desses 22 anos, observou-se uma inversão na quantidade de cargos que exigiam escolaridade intermediária (nível médio), em detrimento de vagas que exigiam o ensino superior completo. Prova disso foram os decretos 9.262/2018 e 10.185/2019, que, recentemente, extinguiram vários cargos vagos do quadro da Administração Pública Federal que, em sua maioria, exigem escolaridade intermediária e fundamental (BRASIL, 2018 e 2019).

Segundo Silva e Lopez (2021), no ano de 1999, 57% dos cargos do Executivo Federal tinham como exigência de escolaridade o nível intermediário e 35,9% dos

cargos exigiam o ensino superior. Em 2020, observou-se uma inversão, já que 56,7% dos cargos públicos do Poder Executivo têm como exigência o nível superior e 37,1% exigem o nível intermediário.

Esta inversão na quantidade de cargos que exigem nível intermediário em detrimento de cargos de nível superior aconteceu entre os anos de 2011 e 2012. Neste mesmo período, observou-se um aumento de pessoas brancas em cargos de nível superior e, desde então, isso permanece. O mesmo estudo aponta, que “em 2020, os cargos de nível superior apresentam 65,1% de pessoas brancas e apenas 27,3% de negros e negras” (SILVA; LOPEZ, 2021, p. 6).

Destaca-se que 5,6% dos servidores ocupantes de cargos superiores no Poder Executivo Federal não informaram o seu pertencimento racial. Nos cargos de nível intermediário, as pessoas negras ocupam 43,9% dos cargos e as pessoas brancas ocupam 46,4% das vagas. Importante destacar que, nos cargos de nível intermediário, 6,4% dos servidores públicos não informaram o pertencimento racial (SILVA, LOPEZ, 2021).

Em pesquisas mais antigas, observa-se a mesma situação. Os dados levantados e apresentados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), no ano de 2014, também se fundamentaram nas informações disponíveis no SIAPE, e apontam números semelhantes. Observou-se que 50,7% de pessoas negras ocupavam cargos de auxiliar que exigiam menor qualificação – ensino fundamental. Já os cargos intermediários, ou seja, de nível médio, bem como os cargos de nível superior, eram ocupados, respectivamente, por 31,9% e 20,1% de pessoas negras.

Em relação à população branca, continuou-se observando um maior percentual de servidores públicos que ocuparam cargos intermediários e de nível superior, sendo 41,1% no primeiro caso e 61,1% no segundo. Já entre os cargos de menor qualificação – ensino fundamental - que eram ocupados pela população branca, o percentual foi de 23,5% (ENAP, 2014).

Quando o recorte acontece a partir da interseccionalidade de gênero e raça, observou-se que, em 2020, 26,8% das mulheres negras estavam ocupando cargos de nível superior no Poder Executivo Federal. Este percentual aumentou para 27,7%, se comparada à de homens negros que ocupavam o mesmo cargo. Já entre a população branca, observou-se que 65,9% das mulheres brancas ocupavam os cargos de nível superior e 64,6% dos homens brancos ocupavam o mesmo cargo.

Importante destacar que, ao se observar os dados, a partir da escolaridade nível médio exigida pelos cargos, identifica-se um percentual de 55,5% de mulheres negras,

seguido de 51,6% de homens negros, 40.6% de mulheres brancas e 44,2% de homens brancos que ocupavam estes cargos (IPEA, 2020). Estes dados chamam a atenção em função da inversão da pirâmide da sociedade brasileira, que tem a mulher negra na base e o homem branco no topo.

Frente aos dados apresentados, pode surgir a justificativa, fundamentada na ideologia racista, de que os negros são menos representados em cargos de nível superior porque, estatisticamente, têm menor escolaridade. No entanto, Duarte e Ferreira (2017, p.2018) apontam que “os negros com maior escolaridade acabam ocupando cargos que exigem menor qualificação”. Essa perspectiva dialoga com aos dados apontados pelo DIEESE (2013) que afirmam que a escolarização é benéfica a todos, mas há “aumento dos ganhos do trabalho[...] de maneira mais expressiva para os não negros.” (DIEESE, 2013, p. 10).

Isto posto, como se pode observar, a ocupação de pessoas negras nos cargos públicos federais ocorre majoritariamente em postos de menor qualificação e, consequentemente, de menor remuneração e poder de decisão (ENAP, 2014; SILVA; LOPEZ, 2021).

Se comparamos a escolaridade dos servidores - não a exigida para investidura no cargo -, observa-se que:

> os servidores negros e indígenas apresentam remuneração média inferior aos servidores com a mesma qualificação. Essa diferença é ainda mais expressiva entre os servidores com nível superior. A remuneração média dos servidores negros com ensino básico e ensino médio completo correspondia à, respectivamente, 87% e 85% da remuneração dos servidores brancos com mesma qualificação. Entre os servidores com ensino superior, a remuneração média dos negros correspondia à 78% da remuneração percebida pelos brancos (em 2020).” (SILVA, LOPEZ, 2021, p. 12).

O estudo destaca que esta diferença pode ser atribuída ao racismo institucional e estrutural, que geram desigualdades sistêmicas, e refletem na ocupação dos espaços do funcionalismo público, que coloca a população negra em situação de sub-representação nos cargos de maior escolaridade e estabelece desigualdades nas ocupações de cargos de carreira de maior destaque e em cargos comissionados e em função de direção, chefia e assessoramento (SILVA; LOPEZ, 2021).

Neste ínterim, um outro ponto que merece destaque é o percentual de trabalhadores negros em cargos comissionados e em função de direção, chefia e assessoramento. Nesse contexto, observa-se, nas repartições públicas, que a presença de trabalhadores negros e mulheres em instâncias de maior poder de decisão e de maior

status social são menores, se comparada à população branca e de homens. Em outras palavras, percebe-se um menor percentual de mulheres e menos ainda de pessoas negras nos altos escalões da Administração Pública, se comparada à média desses contingentes na população brasileira.

Conforme a Lei Federal nº 8.112/1990, que regulamenta o Regime Jurídico de Servidores Públicos Civis no Âmbito da União, em autarquias e fundações públicas, os cargos comissionados são de livre nomeação e exoneração. Sendo assim, a exemplo das funções de direção, chefia e assessoramento, o preenchimento do cargo em comissão é um ato discricionário da autoridade competente, ou seja, depende da vontade, da oportunidade e da conveniência da Administração (BRASIL, 1990).

Na prática, o que se observa é que, na maioria das vezes, os dois primeiros requisitos – vontade e confiança – são os que mais influenciam a indicação e a escolha da pessoa que ocupará o cargo no alto escalão da Administração Pública. No entanto, não podemos esquecer que o racismo, que estrutura a sociedade, influencia as decisões institucionais, pois perpassa pela ideologia, ideias e forma de perceber o mundo por parte das autoridades destas instituições. Essa ideologia faz com que, no imaginário social, as pessoas brancas sejam vistas a partir do prisma da proatividade e confiabilidade e as pessoas negras como não tão confiáveis e proativas quanto as brancas. Isso mostra mais uma das facetas do racismo institucional, que nem sempre é percebido pela sutileza que atua em termos individuais (ALMEIDA, 2018).

Segundo a ENAP (2018) e Silva e Lopez (2021), os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) apresentam o nível de responsabilidade e remuneração equivalente à sua numeração. Assim os cargos níveis 5 e 6 são os mais altos na hierarquia dos cargos DAS e os níveis de 1 a 4 são os mais baixos. Para ocupar estes cargos não é exigida a submissão ao concurso, portanto, eles são de livre nomeação e livre exoneração.

Até o ano de 2014, identificou-se um processo de expansão destes cargos no funcionalismo público. Desde então, vem se observando uma recomposição destes no quadro funcional, com significativa redução de nível hierárquico mais elevado, com maior concentração de postos como nível hierárquico mais baixo, isto é, de nível 1 até o nível 4. Um dos motivos para essa redução foi a mudança dos cargos DAS para Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE), voltadas para servidores públicos que passaram pela seleção do concurso público, ou seja, ocuparam cargos efetivos e exerciam função de confiança (SILVA; LOPEZ, 2021).

No que concerne aos dados apontados pelo relatório da ENAP (2018), observa-

se que, em média, 29,6% dos cargos DAS são ocupados por pessoas negras, sendo 17% composto por homens e 12,6% mulheres. Os mesmos cargos são ocupados por 66,89% de pessoas brancas, sendo 38,02% homens e 28,87% mulheres. Nos cargos DAS nível 6, classificados como “alto escalão”, as pessoas negras estão em 14,9%, sendo 11,2% ocupados por homens negros e 3,7% por mulheres negras. No mesmo cargo, as pessoas brancas aparecem com a porcentagem de 82,88% com percentual de 71,12% de homens e 11,76% de mulheres (ENAP, 2018).

No ano de 2020, observou-se que a média de pessoas negras que ocupavam cargos DAS foi de 26,1%, sendo que 16,8% dos ocupantes eram homens negros e 9,3% eram mulheres negras. Este percentual se inverte significativamente em relação à população branca, que ocupou 67,6% dos cargos comissionados DAS, sendo que 42,1% destes eram ocupados por homens brancos e 25,5% por mulheres brancas. Na tabela 1, é possível observar, de forma mais detalhada a distribuição percentual em cada nível dos cargos DAS.

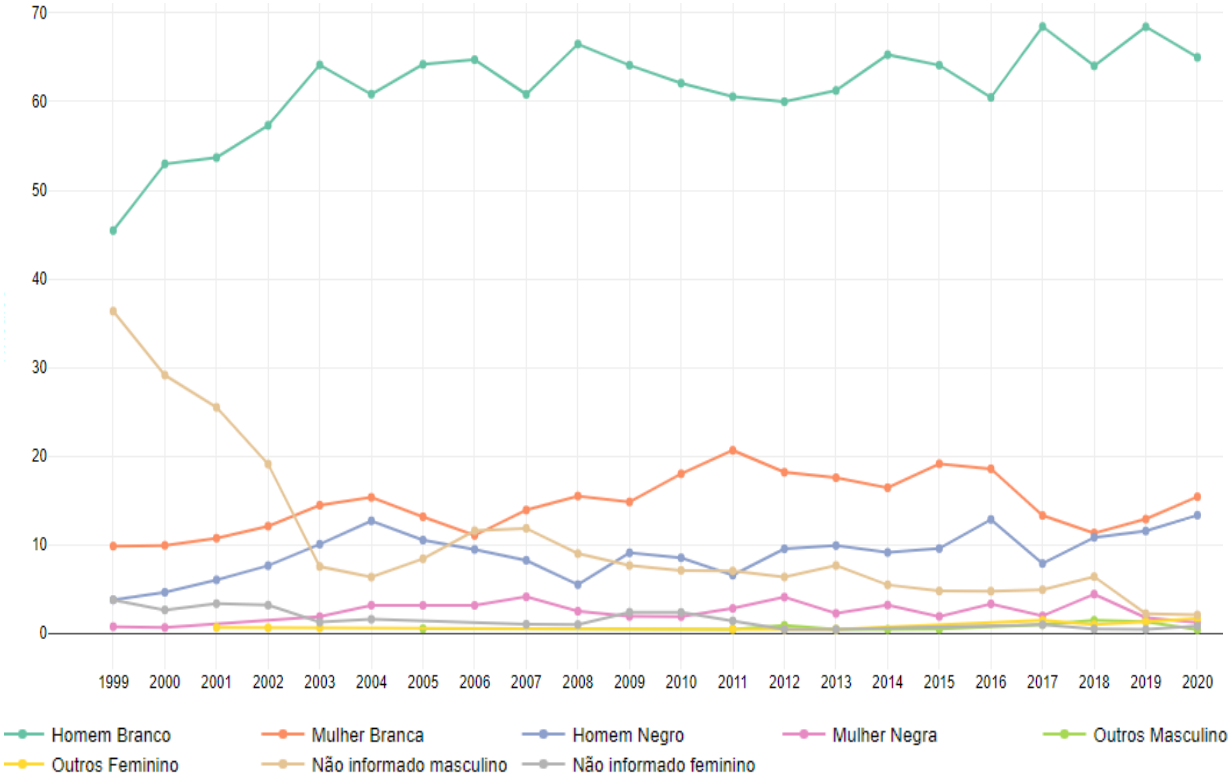
Tabela 1 – Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos em comissão por sexo e cor ou raça (2020)

	DAS-1	DAS-2	DAS-3	DAS-4	DAS-5	DAS-6	Média nos cargos DAS
Homem Branco	29,4	29,1	33,9	40,2	55,1	65,0	42,1
Homem Negro	20,9	20,1	15,3	17,1	14,4	13,3	16,8
Mulher Branca	26,6	30,3	31,1	29,1	20,6	15,4	25,5
Mulher Negra	14,7	15,0	13,6	8,2	4,1	1,3	9,3

Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA,2020. Adaptado pela autora

No que tange aos cargos DAS nível 6, identifica-se uma diferença maior com uma média de 80,4% de pessoas brancas ocupantes destes cargos, sendo 65% de homens brancos e 15,4% de mulheres brancas. Já entre a população negra, observa-se a presença de 14,6%, neste nível de cargo, sendo 15,4% de homens negros e 1,3% de mulheres negras. Conforme pode ser observado no gráfico 4, essa situação pouco se alterou ao longo dos anos.

Gráfico 4 – Percentual de vínculo em função DAS nível 6, por cor e raça no ano de 2020



Fonte: SIAPE/ME: Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro, 2020/IPEA.

No que tange o percentual de pessoas negras que ocupam as Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE), o percentual de pessoas negras é de 30,1%, sendo que 19,4% são homens e 10,7% são mulheres. Já o percentual de pessoas brancas é de 72,98%, sendo 51,75% homens brancos e 21,23% mulheres (ENAP, 2018). A partir dessa realidade, percebe-se que “a distribuição racial dos ocupantes de DAS, no entanto, não atenua desigualdades. Ao contrário, as exacerba. Quanto mais alto o nível hierárquico, menor é a presença de negros” (SILVA; LOPEZ, 2021, p. 9). A desigualdade se torna maior se observarmos a situação das mulheres negras.

Dessa forma, a “promoção” no serviço público não acontece na mesma proporção entre negros e brancos, mulheres e homens. Mesmo que ela ocorra pelo reconhecimento da competência e de seu trabalho, observa-se um empenho maior do trabalhador negro em relação ao trabalhador branco, para o alcance deste cargo de confiança. Essa situação se agrava quando os marcadores sociais de raça e gênero estão associados. Conforme apontado pelos pesquisadores Duarte e Ferreira (2017),

as relações políticas continuam sendo influenciadas pelo racismo estrutural, pela supremacia branca e pelas relações de gênero.

A partir das reflexões acima, faz-se necessário pensar também os “lugares” onde estão os servidores negros e mulheres, ou seja, a unidade administrativa em que estão lotados, tais como ministérios, secretarias, pró-reitorias, departamentos, diretorias, setores, dentre outros, bem como as carreiras vinculadas aos cargos ocupantes. Por meio dos dois aspectos, ou seja, lugar de lotação e carreira vinculada, observa-se que a população negra e mulheres estão mais presentes em unidades administrativas e em carreiras em que prevalecem as atividades de execução e de atendimento ao público dito “não seleto”. Melhor dizendo, predomina a presença de pessoas brancas em unidades administrativas e em carreiras em que prevalecem as atividades de planejamento e de gestão.

Quando se observa a presença de pessoas negras, especificamente mulheres negras, nessas atividades, nas unidades e nas carreiras que atendem ao público “seleto”, elas têm maior possibilidade de ser invisibilizadas e “confundidas” com colaboradores terceirizados, estagiários ou usuários do serviço público, já que estes grupos, sobretudo os trabalhadores terceirizados, em sua maioria, trazem, no corpo, os traços negroides e ocupam os postos de trabalho menos prestigiados do serviço público.

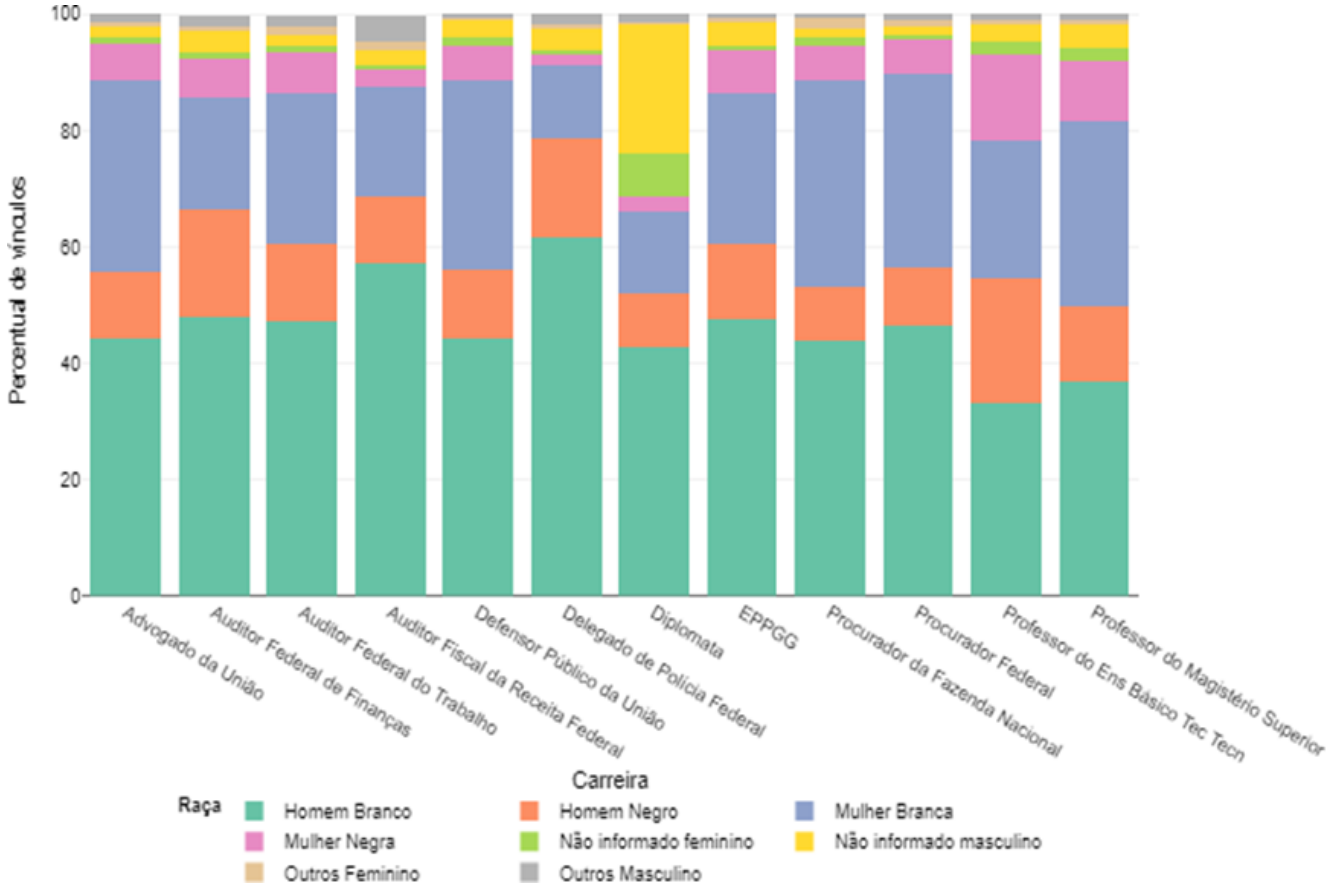
Os dados apontados pela Atlas do Estado Brasileiro elaborado pelo IPEA, no ano 2020, identificam o menor percentual de pessoas negras na Presidência da República, com percentual de 23,7% negros, no Ministério da Ciência Tecnologia e Inovação (MCTIC), como percentual de 24,9% e na Controladoria Geral da União, com porcentagem de 28,4%.

Dentre as carreiras com cargos de maior remuneração inicial e com maior número de servidores, observa-se a menor presença de pessoas negras, a saber: Diplomata, com percentual de 11,7% de pretos e pardos; Auditor Fiscal da Receita Federal, na proporção de 14,5% de negros e negras; Procurador da Fazenda, com porcentagem de 15% de pessoas pretas e pardas e Procurador Federal, com percentual de 15,8% de pessoas negras. Os homens são maioria em todas as carreiras com esse perfil, com destaque para os cargos de Delegado da Polícia Federal, com 84,5% de homens.

A carreira em que aparece o menor percentual de homens é o de magistério superior, com percentual de 54,9%. A maior preponderância de homens negros é na carreira de Professor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT), com representação de 21,5% dos docentes. Já entre as mulheres negras, o maior percentual

de participação está nas carreiras de magistério de Professor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT) e magistério superior, na proporção, respectivamente, de 14,9% e 10.2% (SILVA; LOPEZ, 2021), como se pode observar no gráfico 5.

Gráfico 5 – Vínculo civil ativo do Executivo Federal, por cor e raça e carreira selecionada (2020)



Fonte: SIAPE/ME: Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro, 2020/IPEA.

O gráfico aponta também que a representação de mulheres negras é a menor nas carreiras de Auditor da Receita Federal (3,4%), Delegado da Polícia Federal (11,9%) e Diplomata (10,3%).[51]

A partir dos dados apresentados ao longo deste subcapítulo, foi possível

[51]Um dos dados que chamaram a atenção na pesquisa foi o percentual de “não informados”. Atualmente, é obrigatório o preenchimento, no SIAPE, do quesito “raça/cor”, pelo servidor ou servidora, com a apresentação das seguintes opções: branco(a), amarelo(a), pardo(a), indígena, preto(a) e não informado. Neste sentido, o item “não informado”, se preenchido, é reconhecido como válido pelo sistema (SILVA; LOPEZ, 2021).

observar um aumento na participação de negros e negras no funcionalismo público do Executivo civil Federal ao longo dos anos, principalmente após a promulgação da Lei de Cotas. No entanto, ainda se observa a desigualdade no que tange à remuneração, à qualificação, ao poder e à autoridade favorecidos pelas carreiras, cargos e lugares de lotação, já que a presença de pessoas negras, sobretudo das mulheres negras, ainda é reduzida.

Diante dos dados apontados e da previsão de avaliação da Lei de Cotas no serviço público que será daqui a 3 anos (isso considerando o ano de 2022, período em que esta dissertação foi finalizada), é importante pensar sobre a continuidade da Lei, bem como outras ações complementares de âmbito institucional e Estatal, que interfiram nessas desigualdades, fruto do racismo institucional e estrutural.

Face ao exposto, serão apresentados, no próximo capítulo, os dados e relatos no que tange o contexto da Universidade Federal de Minas Gerais e das trajetórias das trabalhadoras cotistas da UFMG.

4 - Conquistas e desafios da Política de Ações Afirmativas: uma análise de dados e trajetórias das trabalhadoras negras

A questão é que uma universidade deste tamanho tem que ter negro em todas as funções, em todos os cargos, em todas as unidades, em termos, assim, numéricos

Regina, da UFMG, 2021

4.1. Alguns dados sobre o campo de pesquisa: a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Segundo o Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a instituição é classificada como autarquia federal provida de autonomia didático-científica, administrativa, disciplinar e de gestão financeira e patrimonial (UFMG, 1999). Foi fundada em 7 de setembro de 1927 com o nome de Universidade de Minas Gerais, e é considerada a mais antiga universidade do estado mineiro (UFMG, 2021).

Em 16 de dezembro de 1949, a instituição foi transformada em instituição federal de ensino pela Lei 971/1949 (BRASIL, 1949). Atualmente, ela possui *campus* nas cidades de Belo Horizonte, Montes Claros, Diamantina e Tiradentes, onde são ministrados cerca 91 cursos de graduação e 90 programas de pós-graduação – sendo 90 mestrados e 69 doutorados. A sede da instituição localiza-se no município de Belo Horizonte no *campus* Pampulha[52]. Neste ano de 2022, a Universidade celebra 95 anos de existência.

Conforme consta na Resolução 04/1999, conhecida como Estatuto da instituição, a UFMG tem como fim o desenvolvimento de ações, de forma gratuita voltadas para o ensino, de pesquisa e extensão, conforme pode ser observado:

> Art.5° A Universidade Federal de Minas Gerais, comunidade de professores, alunos e pessoal técnico e administrativo, tem por objetivos precípuos a geração, o desenvolvimento, a transmissão e a aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, de forma indissociada entre si e integrados na educação do cidadão, na formação técnico-profissional, na difusão da cultura e na criação filosófica, artística e tecnológica.

[52] https://ufmg.br/a-universidade/apresentacao/ufmg-em-numeros

> § 2º É assegurada a gratuidade de ensino, entendida como não-cobrança de anuidade ou mensalidade nos cursos regulares de Ensino Básico, de Graduação, de Mestrado e de Doutorado (UFMG, 1999).

No ano de 2019, em um ranking mundial, produzido pela Agência *Times Higher Education* (THE), a UFMG esteve entre as três melhores universidades brasileiras. A mesma agência a classificou entre as 10 melhores universidades da América Latina, no período de 2018 e 2019, quando ocupou, respectivamente, o nono e o oitavo lugar no *ranking*. O critério de avaliação baseou-se em 13 indicadores tais como: ensino, pesquisa internacionalização e troca de conhecimento (DESTAQUE, 2019).

No segundo semestre de 2021, a UFMG foi classificada pela *AD Scientific Index* 2021 como uma das oito melhores universidades dentre os países que fazem parte do Brics, bloco composto pelos países: Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul. Isso ocorre em função de ter, em sua comunidade acadêmica, cerca de 150 pesquisadores, dentre os 10 mil que mais possuem produtividade. O critério de seleção para este *ranking* foi a combinação de diferentes índices e bancos de dados, que avaliaram o desempenho na produção de pesquisas científicas e o impacto de seus estudos para o campo do conhecimento[53]. (UFMG, 2021)

Neste momento de enfrentamento da pandemia da Covid 19, a UFMG tem se empenhado em diversas ações, tais como: desenvolvimento de pesquisas sobre a Covid-19 em diversas áreas do conhecimento; atendimentos nos hospitais universitários e em equipamentos da saúde da Rede SUS de Belo Horizonte; realização de parcerias no âmbito local, nacional e internacional; participação e apoio ao movimento de cientistas para combate a notícias falsas[54] e desenvolvimento de sete projetos de imunizantes contra a Covid 19, com 100% de tecnologia brasileira[55] (UFMG, 2021)

Esses fatos contribuem, de forma significativa, para a política vacinal do país, já que favorecem a independência e soberania nacional para o combate da doença, conforme apontado pela Professora da Faculdade de Farmácia Ana Paula Fernandes e pela Reitora Sandra Regina Goulart Almeida. Dentre as sete vacinas desenvolvidas pela

---

[53] https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-e-a-melhor-federal-em-ranking-que-conta-cientistas-mais-produtivos-e-influentes

[54] https://ufmg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/release/cientistas-se-unem-para-combater-noticias-falsas-durante-a-pandemia

[55] https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-tem-sete-projetos-em-andamento-na-corrida-pela-vacina-brasileira-contra-a-covid-19

UFMG, destaca-se a SpiN-Tec que, no dia 30 de julho de 2021, teve protocolado – enquanto primeira vacina brasileira - o pedido de autorização para realização de testes clínicos na Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA)[56] (UFMG, 2021)

A comunidade acadêmica da Universidade em tela é composta pelo corpo técnico administrativo em educação, corpo discente dos cursos de graduação e pós-graduação e do corpo docente. Estes grupos totalizam aproximadamente 52.486 pessoas, segundo os dados referentes a maio de 2021[57]. São cerca 4.246 servidores na carreira de técnico-administrativo em educação; 34.482 estudantes da graduação; 10.556 discentes da pós-graduação e 3.202 servidores da carreira de docência. (UFMG, 2021)

Segundo Gonzaga (2018), a forma como a UFMG se organiza no âmbito de modelo organizacional é semelhante à grande parte das universidades públicas brasileiras, que estão vinculadas ao Sistema Federal de Ensino. Assim, as decisões institucionais perpassam por, pelo menos, um dos três Colegiados superiores, a saber: Conselho Universitário, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), e o Conselho de Curadores.

O primeiro conselho é um órgão de deliberação máxima que tem a função de formular a política geral da universidade no que tange ao âmbito acadêmico, administrativo, financeiro, patrimonial e disciplinar. O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) tem o papel de supervisionar e deliberar assuntos relacionados ao ensino, pesquisa e extensão. Por fim, o Conselho de Curadores tem a função de fiscalizar a situação econômico-financeira da universidade (UFMG, 1999).

Os órgãos da administração superior da UFMG são compostos pela Reitoria, Órgãos Auxiliares, Conselho Diretores e a Procuradoria Federal da UFMG. A Reitoria tem a função de supervisionar e controlar a efetivação das atividades administrativas, é constituída pela Reitora, pelo Vice-Reitor, pelos Pró-Reitores, por e Órgãos Suplementares. Os Órgãos Auxiliares são instituídos pela Reitoria e precisam de aprovação do Conselho Universitário.

Neste momento em que está sendo escrita esta dissertação, os Órgãos Auxiliares são constituídos pelo Gabinete; Diretoria de Tecnologia e Informação (DTI);

---

[56] https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-protocola-pedido-na-anvisa-para-realizar-testes-clinicos-com-a-spin-tec

[57] https://ufmg.br/a-universidade/apresentacao/ufmg-em-numeros

Departamento de Registro e Controle Acadêmico (DRCA); Diretoria de Arquivos Institucionais (Diarq); Imprensa Universitária e Centro de Comunicação (Cedecom). Os Conselhos Diretores têm a função de elaborar normas operacionais que foram aprovadas pelo Conselho Universitário e têm também a função de assessoria à Reitora ou ao Reitor[58] (UFMG, 2021).

4.2. Política de Ações Afirmativas na UFMG

Antes do final da primeira década do Século XXI, observava-se uma predominância de um único perfil de estudantes, corpo docente e técnico da UFMG e de outras universidades públicas do país. Tratavam-se de pessoas brancas, homens e jovens, oriundos de famílias da classe burguesa ou da classe média trabalhadora, que tinham pais com alto grau de escolaridade. Entre os estudantes isso se evidenciava ainda mais, principalmente em cursos mais seletivos, ou seja, com maior prestígio social (NONATO et al., 2020).

Em número restrito, havia alguns estudantes, docentes e trabalhadores técnico-administrativos que se diferenciavam deste perfil, mas o percentual deste grupo era significativamente desproporcional ao perfil fenotípico e socioeconômico de grande parte da população brasileira. Além disso, estes grupos estavam presentes, em sua maioria, em lugares de menor prestígio social (SILVA, 2021). Desde 2012, quando foi promulgada a Lei 12.711/2012, que rege a reserva de vagas em cursos das universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico, segundo critério socioeconômico e racial, observaram-se modificações das características dos estudantes das universidades públicas e, na UFMG, isso não foi diferente.

Os dados apresentados em diversas pesquisas - tais como: a tese “Gestão universitária, diversidade étnico-racial e Políticas Afirmativas: o caso da UFMG”, defendida pela pesquisadora Yone Gonzaga; o artigo “Autodeclaração e heteroidentificação racial no contexto das políticas de cotas: quem quer (pode) ser negro no Brasil?” escrito por Rodrigo Ednilson de Jesus; bem como o artigo “Mudança no perfil dos estudantes da UFMG: desafios para a prática docente”, de autoria dos pesquisadores Brescia Nonato, Cláudio Nogueira, Lilian Lima e Shirley Otoni, apontam uma significativa mudança no perfil dos estudantes da UFMG, incluindo os cursos de

[58] https://ufmg.br/a-universidade/estrutura/administracao-superior

maior prestígio social - como Direito, Medicina, Engenharias - após a implementação da Lei de Cotas nas instituições federais de ensino. Assim observa-se um número maior de estudantes universitários oriundos da classe trabalhadora de origem pobre, negras e negros. Além disso, neste grupo, grande parte é composto por pessoas que eram as primeiras do grupo familiar a ingressar no ensino superior (GONZAGA, 2017; JESUS, 2018a; NONATO et al., 2020).

Antes mesmo da mudança recente do grupo de estudantes da UFMG, observou-se o movimento coletivo de alguns membros da comunidade acadêmica, destaca-se a participação de 10 docentes de diferentes faculdades, dentre eles a Professora Nilma Lino Gomes[59], que idealizaram ação com perspectiva inclusiva. Trata-se do Programa de Ações Afirmativas na UFMG, cuja sede é na Faculdades de Educação. O Programa foi criado em 2001, com o apoio da Fundação Ford e tinha, como finalidade, a garantia de permanência de estudantes negros e negras na universidade.

Em seu primeiro ano de funcionamento, apresentava duas linhas de atuação: i) suporte ao estudante do ponto de vista material e acadêmico e ii) incentivo ao desenvolvimento da identidade étnico racial, por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão. O Programa[60] incentivava a produção de pesquisas que abordavam a temática étnico-racial e foi importante na defesa da democratização do ensino no âmbito interno da UFMG, ao participar do movimento de tensionamento para implementação de ações com características inclusivas, tais como as cotas raciais na graduação e na pós-graduação (SANTOS, 2018).

Em 2003, em meio aos debates acirrados e ao surgimento de iniciativas de ações afirmativas pelo país, sobretudo entre as instituições de ensino superior, a UFMG optou por promover debates sobre a democratização de acesso à Universidade, a partir das experiências de outras instituições de ensino superior. Isso aconteceu por meio do Seminário “Ampliação do Acesso à universidade pública: uma urgência democrática”. Em 2006, três anos depois, um outro seminário foi promovido, desta vez, com o tema inclusão social. Assim, o seminário teve como título “Universidade Pública e Inclusão Social – Experiência e Imaginação”.

Cabe pontuar que este último seminário foi criticado por alguns professores que

[59]A professora Nilma Lino Gomes foi fundadora e a primeira Coordenadora do Programa.
[60] Atualmente, uma das linhas de atuação deste Programa é a execução de cursos para elaboração de projetos de pesquisa, para concorrer a vagas de Programas de Pós-graduação, na UFMG e em outras instituições de ensino do país.

estavam à frente do debate sobre as políticas de ações afirmativas na universidade. Estes docentes alegavam que o evento acadêmico teve divulgação restrita, fato que não favoreceu a articulação e a participação dos movimentos sociais, grupos que interessavam à discussão e que poderiam enriquecer o debate com a apresentação de novos pontos de vista.

Por outro lado, o mesmo seminário contou com a presença de estudiosos da UFMG e de outras instituições, que apresentaram reflexões sobre o tema a partir da avaliação das experiências de outras instituições públicas de ensino superior. Dentre eles, esteve o ex-reitor Tomaz Aroldo da Mota Santos (gestão de 1994 até 1998), o primeiro e único reitor negro da UFMG, nestes quase 95 anos de existência da universidade (GONZAGA, 2017; SANTOS, 2018, SILVA, 2021).

Em meio a este contexto de debate, a UFMG resistiu fortemente a adotar política pautada na reserva de vagas, principalmente, com recorte racial (JESUS, 2016). Prova disso foram os posicionamentos dos reitores e reitoras em entrevistas e declarações a jornais e sites oficiais da UFMG enquanto estiveram à frente da gestão da Universidade, entre os anos de 2002 até 2014.

Segundo os pesquisadores Natália Colen e Rodrigo Ednilson de Jesus (2018), no artigo “Um debate sobre as disputas e tensões em torno da democratização da Universidade: o posicionamento institucional da UFMG”, foi consenso nos discursos dos reitores a importância de mecanismos de inclusão para a democratização de acesso de estudantes negros e pobres ao ensino superior, gratuito e de qualidade. No entanto, ao longo das entrevistas estes posicionamentos não se sustentavam, já que os discursos eram pautados na “lógica elitista e meritocrática da universidade” (COLEN; JESUS, 2018, p. 80).

Diante deste contexto, no ano de 2007, por iniciativa do Programa de Ações Afirmativas, foi encaminhada à reitoria uma carta assinada por 47 professores de diferentes áreas do conhecimento, que cobravam a adoção, por parte da UFMG, de ações mais consistentes em relação às cotas raciais. Estas reivindicações foram reforçadas em artigos de opinião que circulavam em um dos veículos de informação da universidade, o *Boletim UFMG*[61]*.* Neste mesmo veículo, também foram publicados

[61] O Boletim UFMG é uma publicação jornalística sobre assuntos relacionados à produção científica, atos produzidos pela Administração Central e por sua comunidade acadêmica. Ele circula na universidade desde 27 de setembro de 1974, tem uma periodicidade semanal, é distribuído gratuitamente em unidades da UFMG e pode ser acessado também em uma versão *online*. As publicações são produzidas pela Diretoria de Divulgação e Comunicação Social.

artigos e textos de opiniões contrárias às cotas (SANTOS, 2018). Estes artigos foram analisados pela pesquisadora Juliana Silva Santos, no artigo “A adoção de ações afirmativas de recorte racial para universidades brasileiras: uma arena de embates discursivos”.

Além de posicionamento contrário às cotas raciais, observou-se também o silenciamento em muitos momentos sobre o assunto, dentro da comunidade acadêmica da UFMG. No entanto, tais comportamentos foram enfrentados com intensidade por alguns membros dos grupos de docentes, trabalhadoras e trabalhadores técnico-administrativos em educação e corpo discente (GONZAGA, 2017).

Fato é que, em 2007, o Governo Federal criou o projeto de Reestruturação e Expansão das Universidades - REUNI - que teve, como objetivo, a expansão de vagas em cursos de graduação nas universidades federais para favorecer a ampliação de acesso ao ensino superior. Assim, a UFMG optou pela expansão de vagas nos cursos noturnos, como forma de auxiliar estudantes que não tinham condições de estudar durante o dia por terem que trabalhar. Houve também a criação dos cursos Licenciatura em Educação do Campo e Formação Intercultural para Educadores Indígenas (SILVA, 2021).

No ano de 2008, após intenso debate e pressão da comunidade acadêmica, a UFMG deliberou a adoção da política de bônus aos estudantes candidatos oriundos de escola pública e que se declarassem negros. O mecanismo previa a concessão de adicional de 10% da pontuação no exame de Vestibular dos candidatos que frequentaram a escola pública da 5° série do ensino fundamental até o término do ensino médio. O acréscimo seria de mais 5% aos estudantes negros. Assim estudantes negros que frequentaram a escola pública poderiam ter um acréscimo de 15% na pontuação na prova do vestibular. Esta política esteve em vigência nos exames de seleção do ano de 2009 até 2012 (NONATO et al., 2020).

A pesquisadora Luciana Silva (2021) destaca que esta política teve, como característica, pouca efetividade aos estudantes negros que pretendiam ingressar na UFMG. Isso porque não se pensou em ações institucionais que favorecessem a permanência destes estudantes e, além disso, neste contexto, eram intensos os argumentos que se sustentavam em critérios meritocráticos e discriminatórios.

Havia certo “temor” de que a entrada de pessoas diferentes dos padrões do grupo majoritário da universidade poderia acarretar perda da qualidade da instituição. Ressalta-se que este tipo de pensamento não contribuiu para uma política efetivamente inclusiva, cujo foco deveria ter sido o acesso e permanência de estudantes que

apresentassem diferentes características (COLEN, JESUS, 2018).

Desde o ano de 2012, com a promulgação da Lei 12.711/2012, a UFMG implementou, de forma gradual, a reserva de vagas para os estudantes que: cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas, oriundos de famílias com renda per capita igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo e os que se autodeclararam pretos, pardos (negros), indígenas ou pessoas com deficiência. O ano de 2016 foi o primeiro em que foi destinada, de fato, a reserva mínima de 50% ao público elegível prevista pela Lei em tela (NONATO et al., 2020).

Um avanço para as Políticas Afirmativas na UFMG foi a aprovação, pelo CEPE, da Resolução 02/2017 que previa a reserva de vagas nos processos seletivos da Pós-Graduação stricto sensu para as pessoas negras (pretas e pardas), indígenas e pessoas com deficiência. No artigo 3°, a resolução estabelece que o percentual de vagas reservadas a pessoas negras seria de 20% a 50% nos Mestrados Profissionais, Acadêmicos e no Doutorado.

Importante destacar a mobilização da comunidade acadêmica que, antes da aprovação da Resolução, se articulou para pressionar a aprovação de mais uma ação que tinha como objetivo a promoção da igualdade de oportunidades. Ressalta-se que, no dia em que estava prevista a votação da proposta pelo CEPE, observou-se um movimento composto por grupos de discentes, docentes e TAEs, que se manifestaram no saguão do prédio da reitoria, em favor da aprovação da referida norma.

Este movimento foi um exemplo dos efeitos das Políticas de Ações Afirmativas que, além de diversificar o corpo discente, favoreceu o fortalecimento e emergência de diversos coletivos de acadêmicos negros, os quais segundo Lima e Campos (2020) apresentam militância consolidada, cujas organizações são caracterizadas por novas estratégias de mobilização e articulação que envolvem o uso de redes socias e instrumentos digitais. Além disso, esses coletivos lideram diversas ações, como:

> [reivindicação de] concursos voltados a professores negros, a organização de cursos preparatórios para os processos seletivos dos cursos de pós-graduação, a inclusão de temáticas raciais e de autores negros nas disciplinas correntes e a pressão por políticas de permanência. Mas é a fiscalização das chamadas “fraudes raciais” que mobiliza prioritariamente tais coletivos, mostrando que eles operam não apenas para expandir essas políticas, como também para avaliar e fazer eventuais críticas (LIMA; CAMPOS, 2020, p. 251).

Na UFMG, a organização e articulação protagonizadas por estes coletivos de estudantes negros foram impulsionadores para a instauração de processos disciplinares que tinham como objetivo a avaliação de casos de supostas fraudes para ingressos em

cursos de graduação, fazendo jus aos direitos às cotas raciais. O processo de averiguação iniciou em 2017 e, no ano de 2021, o Conselho Universitário deliberou pelo desligamento de 22 estudantes e a suspensão por um semestre de 7 estudantes[62] (UFMG, 2021).

Em 2014, é promulgada a Lei 12.990, que prevê a reserva de vagas a pessoas negras, para acesso a cargos públicos da administração pública federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista que estão sob controle da União. Assim, esta Lei passa a ser seguida pela UFMG, nos certames realizados após a publicação da lei. No entanto, ao contrário do que aconteceu na graduação, pouco se ouviu dizer, na UFMG, sobre a aplicação e implementação da Lei de cotas no concurso público.

4.3. Aplicação da Lei 12990/2014 no contexto da UFMG

Segundo dados da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, a UFMG possui, atualmente, cerca de 7.448 servidores, contando a carreira de docência e de Técnico Administrativo em Educação. Destes, 4.246 são trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação que ocupam cargos da classe C, cuja exigência mínima de escolaridade é o ensino fundamental completo; classe D cujo requisito mínimo e o ensino médio completo e a classe E, em que a exigência mínima é o ensino superior completo (UFMG, 2021).

Após a promulgação de Lei 12.990/2014, a UFMG publicou seis editais de concursos públicos para investidura em cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE) - ver Tabela 2 - e cinco processos de seleção simplificada[63] para contratação de profissionais técnicos com especialização em linguagem de sinais. Todos previam reserva de vagas para negros (pretos e pardos). O edital mais recente é o de número 1410, de 13 de setembro de 2021. Todos os editais são publicados no Diário Oficial da União e no site da UFMG, onde se encontram disponíveis para consulta.

---

[62] https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-decide-por-desligamento-de-22-estudantes-que-fraudaram-sistema-de-cotas

[63] Destaca-se que o foco desta pesquisa são os concursos públicos, por isso, os dados apresentados não farão menção aos processos seletivos simplificados.

Tabela 2 - Lista de Editais de Concurso da UFMG com previsão de cotas raciais

Nº do Edital de abertura	**Ano do Concurso**	**Quantidade de vagas prevista em Edital reservadas para pessoas negras**	**Total de vagas previstas em Edital[64]**
Edital 255 de 24 de dezembro de 2014	Concurso do ano de 2015	29 vagas	143 vagas
Edital 358 de 28 de julho de 2016	Concursos do ano de 2016	23 vagas	111 vagas
Edital 683 de 22 de dezembro de 2017	Concurso do ano de 2018	7 vagas	67 vagas
Edital 645 de 03 de dezembro de 2018	Concurso do ano de 2019	4 vagas	33 vagas
Edital 358/2019 de 23 de maio de 2019	Concurso do ano de 2019	0 vagas	5 vagas
Edital 1410/2021 de 13 de setembro de 2021	Concurso do ano de 2021	4 vagas	20 vagas
TOTAL	----------	68	379

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Estima-se que foram previstas, em Edital, - desde quando implementadas cotas raciais nos concursos públicos da UFMG, 68 vagas reservadas a pessoas negras, num total de 379 vagas – somando a ampla concorrência, as reservadas para pessoas com deficiência e as de cotas raciais. Observa-se que a quantidade de vagas foi diminuindo ao longo dos anos e isso reflete na quantidade de vagas reservadas a pessoas autodeclaradas negras, que também diminuiu.

Suspeita-se que esta significativa diminuição de cargos seja consequência dos decretos como os de n° 9.262/2018 e 10.185/2019, que extinguiram vários cargos vagos do quadro da administração pública federal e vedaram a investidura em alguns cargos – Ver Anexo 1. Geralmente, estes cargos extintos, em sua maioria, eram da classe C, tais como Cozinheiro, Contramestre-ofício, Motorista, Locutor, Encanador, Porteiro, Recepcionista, Telefonista, dentre outros.

[64]O total de vagas engloba a soma de vagas destinadas à ampla concorrência, a reservas de vagas destinadas a pessoas com deficiência e pessoas negras.

Além disso, os referidos decretos vedaram a abertura de concursos e preenchimento de vagas adicionais a diversos cargos, tais como Auxiliar em Administração, Auxiliar de Biblioteca da classe C, Diagramador, Técnico em Refrigeração da classe D; Secretário Executivo e Tradutor Intérprete da classe E. Um dos efeitos disso é que nos dois concursos ocorridos nos anos de 2019 e 2021 houve previsão de cargos apenas para as classes D e E, além da diminuição de reserva de vagas para pessoas negras.

O primeiro concurso com previsão de cotas raciais para ocupação de cargo da carreira TAE ocorreu no ano de 2014, regido pelo Edital n° 522 de 23 de dezembro de 2014, que previa 29 vagas reservadas a pessoas negras, segundo a determinação da Lei 12.990/2014, e 96 vagas disponíveis para ampla concorrência (SILVA. 2021).

Importante destacar que, neste certame, alguns cargos não previam a quantidade de vagas reservadas aos autodeclarados negros, já que o edital estabelecia uma quantidade de vagas inferior a 3. Salienta-se que a Lei 12.990/2014 determinou a reserva de vagas aos autodeclarados negros quando o número de vagas fosse superior a 3. Suspeita-se que isso pode ter interferido na decisão de algumas pessoas, alvos dessa Política Afirmativa, a optar por concorrer às vagas destinadas a pessoas autodeclaradas pretas e pardas.

Prova disso foi que, para os cargos como Enfermeiro, Médico Psiquiatra, Químico, Secretário Executivo, Técnico em Assuntos Educacionais e Produtor Cultural, da Classe E, todos os inscritos habilitados à vaga, ou seja, aprovados, não optaram pela reserva de vagas a pessoas negras. Foram 557 pessoas aprovadas para estes cargos da classe E[65] que recebem maior remuneração e nenhuma delas optou pela reserva de vagas a pessoas negras. Isso não aconteceu somente com os cargos da classe E. Observou-se esta mesma situação nos cargos das classe D e C, tais como Técnico de Laboratório/Biologia (86 aprovados); Técnico de Laboratório/Eletrotécnica (37 aprovados); Técnico de Laboratório/Mineração (23 aprovados); Técnico de Laboratório/Mecânica (51 aprovados); Afinador de Instrumentos Musicais/Piano (5 aprovados); Contramestre Civil (6 aprovados) e Contramestre de Instalação (2 aprovados).

[65] Foram 170 pessoas aprovadas para os cargos de Enfermagem; 15 candidatos/as habilitados/as para o cargo Médico Psiquiatra; 53 aprovados/as para o cargo de Químico; 67 pessoas aprovadas para investidura no cargo de Secretário Executivo; 156 candidatos/as aprovados/as para ocupar o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais e 96 habilitados para os cargos de Produtor Cultural.

Uma das hipóteses para explicar essa situação é a falta de informação, divulgação e esclarecimentos aos candidatos sobre a aplicação da Lei 12.990/2014, que havia sido recentemente publicada. A outra refere-se ao medo de “olhares atravessados”, pelo fato de ter usufruído do direito de entrar no serviço público por meio de cotas. Estes “olhares” de teor preconceituoso e discriminatório, muitas vezes, buscam silenciar, subalternizar e desqualificar a conquista da aprovação no concurso público (SILVA, 2021).

Ainda analisando esse certame, observou-se que houve nomeação além do previsto em edital para investidura nos cargos descritos anteriormente durante o período de validade do concurso, isto é, aconteceram nomeações de número superior à quantidade de vagas previstas em edital, em função do surgimento de novas vagas durante o período de vigência do concurso. Este procedimento está previsto no ordenamento jurídico que rege a Administração Pública, incluindo os editais que regem os certames, fato que se torna comum em seleções de concursos públicos.

Nesse contexto, a nomeação de candidatos excedentes aconteceu nos cargos em que não se identificaram inscritos para cotas raciais, citados anteriormente. Até outubro de 2017, foram nomeados candidatos até a colocação 13° para o cargo de Enfermeiro, 10° para a vaga de Secretário Executivo, 9° para o cargo de Técnicos em Assuntos Educacionais e 8° para a vaga de Técnico em Mineração. Importante dizer que, se houvesse inscritos para vagas em cotas que tivessem sido aprovados na seleção, ou seja, atingido a pontuação mínima para aprovação na prova, estes teriam ampliadas as chances de serem nomeados aos cargos pleiteados.

Esta situação aponta uma das lacunas da Lei 12.990/14, que é o não estabelecimento de diretrizes aos editais que estipulam vagas inferiores a três nos certames, mas durante a vigência dos cursos há quantidade de cargos vagos e nomeações superiores ao quantitativo previsto em edital. Essa lacuna faz com que a responsabilidade por nomear pessoas inscritas e aprovadas pelas cotas raciais, seja um poder discricionário do gestor ou gestora, e como visto anteriormente, estas decisões dependerão de ideologia e percepção subjetiva desta autoridade.

A Lei 12.990/2014 estabelece que os candidatos que se inscreverem para concorrer a reserva de vagas às pessoas autodeclaradas negras, poderão concorrer, simultaneamente, às vagas destinadas à ampla concorrência e à cota racial. Isso está previsto também em todos os Editais analisados. Desta forma,

> 4.4 Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas a pessoas com deficiência, se atenderem a essa condição, e

> às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.
>
> 4.41 Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido à ampla concorrência não preencherão as vagas reservadas a candidatos negros.
>
> 4.4.2 Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido às vagas reservadas à pessoa com deficiência não preencherão as vagas reservadas a candidatos negros.
>
> 4.4.3 Os candidatos negros que perderam o direito de concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência figurarão na lista de candidatos negros (EDITAL 255/2014, p. 10).

Como pode ser observado nestes Editais, além de preverem a concorrência simultânea para as vagas da ampla concorrência e para vagas destinadas a cotas, eles preveem também, a candidatos com deficiência e negros, a concorrência simultânea de vagas reservadas a pessoa com deficiência e a cotas raciais. No entanto, o candidato aprovado que atenda às condições estabelecidas preencherá apenas uma vaga, a de cotas para pessoas com deficiência. Tal ação amplia a sua chance de aprovação.

No Edital n° 358/2016, o segundo publicado após a Lei de cotas no serviço público, houve a apresentação de um novo item. Trata-se dos critérios de alternância e proporcionalidade para nomeação dos candidatos, seguindo a forma da tabela – ver Tabela 3.

Tabela 3 - Alternância para Nomeação dos Cargos – Atendimento às Cotas de Pessoas com Deficiência e Negros

HOMOLOGAÇÃO	VAGAS
AMPLA	1
AMPLA	2
NEGROS	3
AMPLA	4
DEFICIENTES	5
AMPLA	6
AMPLA	7
NEGROS	8
AMPLA	9
AMPLA	10
DEFICIENTES	11
AMPLA	12
NEGROS	13
AMPLA	14
AMPLA	15
AMPLA	16
AMPLA	17
NEGROS	18
AMPLA	19
AMPLA	20
DEFICIENTES	21
AMPLA	22
NEGROS	23
AMPLA	24
AMPLA	25
AMPLA	26
AMPLA	27
NEGROS	28
AMPLA	29
AMPLA	30
DEFICIENTES	31
AMPLA	32
NEGROS	33
AMPLA	34
AMPLA	35

HOMOLOGAÇÃO	VAGAS
AMPLA	36
AMPLA	37
NEGROS	38
AMPLA	39
AMPLA	40
DEFICIENTES	41
AMPLA	42
NEGROS	43
AMPLA	44
AMPLA	45
AMPLA	46
AMPLA	47
NEGROS	48
AMPLA	49
AMPLA	50
DEFICIENTES	51
AMPLA	52
NEGROS	53
AMPLA	54
AMPLA	55
AMPLA	56
AMPLA	57
NEGROS	58
AMPLA	59
AMPLA	60
DEFICIENTES	61
AMPLA	62
NEGROS	63
AMPLA	64
AMPLA	65
AMPLA	66
AMPLA	67
NEGROS	68
AMPLA	69
AMPLA	70

HOMOLOGAÇÃO	VAGAS
DEFICIENTES	71
AMPLA	72
NEGROS	73
AMPLA	74
AMPLA	75
AMPLA	76
AMPLA	77
NEGROS	78
AMPLA	79
AMPLA	80
DEFICIENTES	81
AMPLA	82
NEGROS	83
AMPLA	84
AMPLA	85
AMPLA	86
AMPLA	87
NEGROS	88
AMPLA	89
AMPLA	90
DEFICIENTES	91
AMPLA	92
NEGROS	93
AMPLA	94
AMPLA	95
AMPLA	96
AMPLA	97
NEGROS	98
AMPLA	99
AMPLA	100

Caso seja maior que 100, deveráseguir a mesma alternância.

Fonte: Edital 358/2016

Ressalta-se que esta alternância estava prevista também no item 13.2 do primeiro edital, que dizia:

> 13.2. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência, a candidatos negros e a ampla concorrência (EDITAL 255/2014, p. 16).

No entanto, a apresentação da tabela esquematizada, no segundo edital, foi um avanço didático que favoreceu o acompanhamento e fiscalização das nomeações do certame, para garantia de que o público-alvo da Política Afirmativa fosse contemplado.

No entanto a tabela apresenta alguns pontos que precisam ser mais bem esclarecidos. Conforme pode ser observado, a tabela prevê que a pessoa aprovada em primeiro lugar pela ampla concorrência, será o(a) primeiro(a) nomeado(a). Em seguida será nomeada a pessoa que estiver classificada em segundo lugar da ampla concorrência. Na sequência será nomeada a primeira pessoa classificada entre os(as) candidatos(as) que se inscreveram para concorrer as cotas raciais. Será chamado para ocupar a quarta vaga o(a) aprovado(a) pela ampla concorrência e na sequência, para investidura da quinta vaga, será nomeada a pessoas aprovada em primeiro lugar e inscrita para concorrer a cotas para pessoas com deficiência.

Posteriormente há previsão de chamar duas pessoas aprovadas na ampla concorrência e a pessoa aprovada em segundo lugar na reserva das vagas para negros. No entanto observa-se que a lógica se altera na nomeação para a décima primeira vaga, pois, a cada dois candidatos/as da ampla concorrência, é chamado de forma alternada um/a candidato/a a cota – racial e para pessoa com deficiência. A partir da decima segunda vaga observa-se uma outra lógica – aqui vou chamar de terceira lógica-, na qual a sequência passa a ser: uma vaga para ampla concorrência, depois uma vaga reservada a cotas raciais, na sequência quatro vagas consecutivas direcionadas a ampla concorrência, seguida de uma vaga direcionada a pessoas com deficiência.

Caso seguissem a primeira logica (ampla – ampla – negro – ampla – pessoa com deficiência) e analisando a segunda (ampla- ampla, negro –ampla – ampla – pessoa com deficiência) e a terceira lógica (ampla – negro – ampla – ampla- ampla - ampla – pessoa com deficiência) observa-se que a distribuição de vagas direcionadas a cotas torna-se menor.

Um outro ponto que merece destaque é que os dois primeiros editais que previam cotas raciais - n° 255 de 24 de dezembro de 2014 e n° 358 de 28 de julho de

2016 - estabeleciam apenas a autodeclaração enquanto pessoa preta ou parda como critério para acesso às vagas reservadas à população negra.

Isso se altera com a publicação do Edital n° 683/2017, terceiro Edital publicado posterior à Lei 12.990/2014, que passa a estabelecer, no item 5.4, a comissão de heteroidentificação, cujos membros são nomeados pelo Reitor, conforme estabelecido pela Orientação Normativa nº 03/2016 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, como pode ser observado:

> 5.4. Os candidatos que se declararem negros, caso aprovados, em momento antes da homologação do resultado final, serão convocados para uma entrevista a ser realizada por Comissão nomeada pelo Reitor da UFMG, visando à confirmação da autodeclaração, com a finalidade de atestar o enquadramento nesta condição conforme previsto na Lei nº 12.990/2014, de acordo com os parâmetros estabelecidos na Orientação Normativa do MPOG nº 03/2016.
> 5.4.1. O não comparecimento na entrevista ou a não confirmação da autodeclaração do candidato como negro, pela Comissão designada para esse fim, acarretará a perda do direito às vagas reservadas a candidatos negros e eliminação do concurso, caso não tenha atingido os critérios classificatórios da ampla concorrência.
> 5.4.2. A avaliação da Comissão quanto à condição de pessoa negra (preta ou parda) considerará os seguintes aspectos: a) informação prestada no ato da inscrição quanto à condição de pessoa negra (preta ou parda); b) autodeclaração assinada pelo candidato no momento da Entrevista de confirmação da autodeclaração como negro (Anexo V), ratificando sua condição de pessoa preta ou parda, indicada no ato da inscrição; c) fenótipo do candidato.
> 5.4.3. O candidato será considerado não enquadrado como negro quando: a) não cumprir os requisitos indicados acima; b) negar-se a fornecer as informações solicitadas para a confirmação da declaração feita; c) houver unanimidade entre os integrantes da Comissão quanto ao não atendimento do quesito cor ou raça por parte do candidato (EDITAL 683/2017, p. 8).

A quantidade de candidatos aprovados que passariam pelo processo de heteroidentificação não foi limitada de forma explícita, neste terceiro edital, mas o item 5.9 previa que

> 5.9. Diante do Princípio da Razoabilidade, haverá uma lista com os 5 (cinco) candidatos melhores classificados entre os candidatos negros, para o caso de surgirem vagas durante a validade do concurso, na Universidade Federal de Minas Gerais para aqueles cargos cujas vagas originais do presente certame não houver reservas, respeitados o percentual estabelecido na legislação, de 20% (EDITAL 683/2017, p. 8).

Neste mesmo edital observou-se um outro aspecto novo. Tratava-se da publicação de duas listas distintas, uma lista geral, constando todos os candidatos aprovados, e uma lista específica, contendo somente a pontuação dos candidatos

autodeclarados negros. Até então a lista dos aprovados era única, em que constava a classificação pela ampla concorrência, a classificação pelas cotas a negros e a pessoas com deficiência.

No quarto Edital n° 645/2018, observou-se um item novo. Tratava-se do item 5.1.2 que estabeleceu, de forma explícita, a quantidade de candidatos aprovados que iriam passar pelo processo de heteroidentificação, conforme estava previsto na Portaria Normativa 04/2018 do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, atual documento que rege o assunto.

> 5.1.2 Será convocada para o procedimento de heteroidentificação, no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a 3 (três) vezes o número de vagas reservadas às pessoas autodeclaradas negras (pretas ou pardas) previstas no Edital, ou 10 (dez) candidatos, o que for maior, resguardando as condições de aprovação estabelecidas no Edital do concurso, conforme Portaria Normativa no 04/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas - MPDG/SGP (EDITAL 645/2018, p. 12).

Entende-se que este ponto foi um avanço, pois torna explícito, aos candidatos aprovados, as condições para serem chamados pelas bancas de heteroidentificação.

Outro ponto novo previsto no quarto edital é a exigência dos candidatos que optarem por concorrer a vagas reservadas às pessoas autodeclaradas negras passarem pelo procedimento de heteroidentificação, mesmo que aprovados na vaga de ampla concorrência. O procedimento de heteroidentificação foi previsto para ser presencial aos candidatos inscritos às vagas dos *campus* de Belo Horizonte e telepresencial para candidatos aprovados às vagas do *campus* Montes Claros. Em ambos os casos, os procedimentos seriam gravados, conforme descrito nos itens 5.3.1 e 5.3.2.

> 5.3.1 Para os candidatos inscritos nos cargos para Belo Horizonte a entrevista será presencial. No caso dos inscritos para Montes Claros, aplicando-se o princípio da economicidade, devido ao menor número de cargos, a entrevista poderá ser feita de forma telepresencial por meio de recursos de áudio e vídeo on-line, conforme Portaria Normativa no 04/2018. Em ambos os casos a entrevista será filmada e conduzida pela mesma Comissão Avaliadora.
>
> 5.3.2. Todos os candidatos que optarem por concorrer às vagas reservadas às pessoas autodeclaradas negras (pretas ou pardas), ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência, e satisfizerem as condições de habilitação estabelecidas neste Edital deverão se submeter ao procedimento de heteroidentificação (EDITAL 645/2018, pág. 12).

Destaca-se que o procedimento de heteroidentificação, na forma telepresencial, não é muito recomendado, pois estes podem sofrer interferência na qualidade das imagens, o que pode dificultar a percepção de possíveis alterações de fenótipos, fato que caracteriza fraude.

O Edital 358/2018, quinto publicado após a Lei de Cotas, apresentou, como novidade, a previsão do procedimento de heteroidentificação apenas na forma presencial e não mais na forma telepresencial. Houve também a divulgação dos currículos dos membros da comissão responsáveis pelo procedimento de heteroidentificação, sem a divulgação de seus nomes para garantir a segurança destes, conforme previsto na Portaria Normativa 04/2018.

Importante destacar que os concursos dos anos de 2016, 2018 e 2019, para os cargos de TAE da UFMG, tiveram a validade suspensa, conforme a Portaria n° 3153 de 12 de junho de 2020, em função da pandemia de Covid-19. A retomada do período de vigência destes certames aconteceu no final do segundo semestre de 2021, por meio da Portaria n° 7.473 de 30 de dezembro de 2020, que foi retificada pela Portaria 2.039/2021.

No Edital 1410/2021, sexto publicado após a Lei 12.990/2021, a novidade que se observou se refere aos cuidados sanitários nos processos de heteroidentificação, como forma de prevenir a contaminação por Covid-19, conforme pode ser observado nos itens:

> 5.3.6. O candidato que, mesmo que apresente justificativa e/ou em decorrência da pandemia de Covid-19, não puder comparecer ao procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração, concorrerá somente às vagas da ampla concorrência.
> 5.3.7. Enquanto perdurar a pandemia de Covid-19, no procedimento de heteroidentificação, complementar à autodeclaração, o candidato deverá, obrigatoriamente, seguir o protocolo de biossegurança que será divulgado na página eletrônica da Copeve/UFMG na data indicada no Anexo I deste Edital. O candidato que se recusar a seguir esse protocolo será impedido de participar da banca e será automaticamente eliminado deste Concurso (EDITAL 1410/2021, p. 79)

Ressalta-se que todos os editais preveem a anulação, a qualquer tempo, nas fases da inscrição, das provas, da nomeação e posse de candidatos que falsificarem a declaração, e/ou documentos apresentados. E seguindo o princípio constitucional o(a) candidado(a) que fraudar dados para fazer jus injustamente do direito a reserva de vagas a pessoas negras terá garantido o direito ao contraditório e ampla defesa.

Um outro ponto que merece ser destacado é que em nenhum dos seis editais analisados houve previsão de quantidade de vagas reservadas a cotas raciais para

lotação no *campus* de Montes Claros e Tiradentes. Portanto, as vagas reservadas às pessoas negras focaram-se apenas no *campus* de Belo Horizonte. Isso não significa que não tenha havido nomeação de pessoas autodeclaradas negras para as vagas nos *campi* de Montes Claros e Tiradentes, visto que é comum, na Administração Pública, a nomeação de candidatos aprovados para além da quantidade de vagas previstas em editais, conforme dito anteriormente.

No entanto, um pouco antes da publicação deste Edital, foi promulgado o Decreto 9.739/2019 que estabeleceu limitação e condições para formar um quadro de reserva para provimento de cargos. Assim, em seus artigos 29° e 39° ficou estabelecida a quantidade limite de aprovados. Isso significa mais uma limitação de acesso ao cargo público, pois "Os candidatos não classificados no quantitativo máximo de aprovados de que trata o Anexo II [do decreto], ainda que tenham atingido nota mínima, estarão automaticamente reprovados no concurso público." (BRASIL, 2019, p. 5).

Ressalta-se que, antes deste decreto, não havia limite para candidatos aprovados que compunham o cadastro de reserva. Um outro ponto que chamou a atenção neste decreto foi a não mensuração de cotas raciais entres os elementos mínimos que devem estar previstos em edital. Conforme pode ser observado no artigo 42,

> Art. 42. Deverão constar do edital de abertura de inscrições, no mínimo, as seguintes informações:
> I - a identificação da instituição realizadora do certame e do órgão ou da entidade que o promove;
> II - a menção ao ato ministerial que autorizou a realização do concurso público;
> III - o quantitativo de cargos a serem providos;
> IV - o quantitativo de cargos reservados às pessoas com deficiência e os critérios para sua admissão, em consonância com o disposto no art. 44 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, e no Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018;
> V - a denominação do cargo, a classe de ingresso e a remuneração inicial, com a discriminação das parcelas que a compõem;
> VI - as leis e os regulamentos que disponham sobre o cargo ou a carreira;
> VII - a descrição das atribuições do cargo público;
> VIII - a indicação do nível de escolaridade exigido para a posse no cargo público;
> IX - a indicação precisa dos locais, dos horários e dos procedimentos de inscrição e das formalidades para sua confirmação;
> X - o valor da taxa de inscrição e as hipóteses de isenção;
> XI - as orientações para a apresentação do requerimento de isenção da taxa de inscrição, conforme legislação aplicável;
> XII - a indicação da documentação a ser apresentada no ato de inscrição e na data de realização das provas e do material de uso não permitido durante as provas;
> XIII - a enunciação precisa das disciplinas das provas e dos eventuais agrupamentos de provas;

> XIV - a indicação das prováveis datas de realização das provas;
> XV - a quantidade de etapas do concurso público, com indicação das respectivas fases, seu caráter eliminatório ou eliminatório e classificatório e indicativo sobre a existência e as condições do curso de formação, se for o caso;
> XVI - o critério de reprovação automática de que trata o art. 31;
> XVII - a informação de que haverá gravação na hipótese de prova oral ou defesa de memorial;
> XVIII - a explicitação detalhada da metodologia para classificação no concurso público;
> XIX - a exigência, quando cabível, de exames médicos específicos para a carreira ou de exame psicotécnico ou sindicância da vida pregressa;
> XX - a regulamentação dos meios de aferição do desempenho do candidato nas provas, observado o disposto na Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003;
> XXI - a fixação do prazo de validade do concurso e da possibilidade de sua prorrogação; e
> XXII - as disposições sobre o processo de elaboração, apresentação, julgamento, decisão e conhecimento do resultado de recursos.
> § 1º A escolaridade mínima e a experiência profissional, quando exigidas, serão comprovadas no ato de posse no cargo público, vedada a exigência de comprovação no ato de inscrição no concurso público ou em qualquer de suas etapas, ressalvado o disposto em legislação específica.
> § 2º É lícito ao candidato apresentar parecer de assistente técnico na fase recursal (BRASIL, 2019, p. 6).

Cabe destacar que a ausência de previsão de cotas raciais não foi um mero esquecimento ocasionado pela distração do legislador. Trata-se de um posicionamento explícito de como as cotas raciais são percebidas e de como serão tratadas no processo de revisão da política. Isso já induz a pensar formas de articulação para enfrentar, nos próximos anos, os desafios que virão no que tange a Política de Ações Afirmativas e o processo de avaliação das leis que estabelecem cotas raciais.

Conforme destacado por Luciana Silva (2021), na dissertação “Trabalhadoras Negras na Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da Lei 19990/2014?”, as alterações observadas nos editais analisados apontam a influência que as demandas da sociedade provocam na implementação de uma política pública. Fato é que, na busca pelo acesso ao direito em favor do público-alvo da política afirmativa, tão arduamente conquistada, observa-se uma série de mudanças e adequações por parte da instituição (SILVA, 2021).

Um outro aspecto que merece ser evidenciado é a significativa entrada de pessoas negras nos cargos TAE nos últimos anos, principalmente as mulheres negras, que, como dito anteriormente, em sua maioria, carregam histórias, conhecimentos e diversas estratégias de enfrentamento em meio a uma sociedade que oprime e insiste em nos colocar em espaço restrito, em função de diversos marcadores sociais, dentre eles a raça, o gênero e a classe.

Segundo a pesquisa de Silva (2021), nos últimos anos, a proporção de pessoas negras aprovadas nos concursos públicos viabilizados pela Lei 12990/2014 para carreira TAE na UFMG foi de 50,8% de mulheres e 49,2% de homens. Assim, a pesquisadora destaca que a entrada de mulheres e homens cotistas na universidade, sobretudo em cargos de nível superior, é um fato importante que favorece o fortalecimento da categoria TAEs, principalmente para as negras e negros que atuam na UFMG desde antes da promulgação da Lei de Cotas no serviço público. Além disso, Silva (2021) afirma, citando Lélia González, que a presença de mulheres negras, na universidade, sobretudo em cargos de nível superior, "revela a forte mobilização dessas mulheres para ultrapassarem as barreiras sociais que geralmente as confinam no espaço doméstico" (SILVA, 2021, p. 106).

Frente a exposto, serão apresentados, no próximo subtópico, os percursos da pesquisa, os delineamentos metodológicos, as histórias de vida narradas pelas sujeitas da pesquisa e algumas reflexões sobre as Políticas Afirmativas e as relações de poder.

4.4. O percurso da pesquisa

A presente pesquisa se iniciou em 2018, com o projeto de pesquisa intitulado "*Política de Ações Afirmativas***:** uma análise da inclusão e da mobilidade social dos negros e das negras trabalhadores e trabalhadoras cotistas da UFMG". Este projeto foi o trabalho final do curso de extensão Afirmação na Pós, coordenado pelo Programa de Ação Afirmativas da UFMG. Após a conclusão do curso, o mesmo projeto foi submetido à seleção do ano de 2019/3 para ingresso no Mestrado em Relações Étnico-Raciais, no CEFET-RJ, e foi aprovado.

O estudo foi avançando e ganhando novos contornos à medida em que ocorria contato com as teorias, por meio das reflexões estimuladas pelas disciplinas, leituras de diversos textos e conversas com colegas. O processo de investigação apresentou-se em duas etapas: a pesquisa bibliográfica e documental e a pesquisa de campo. A primeira fase iniciou-se no segundo semestre de 2019, após o início das aulas do Curso de Mestrado. Já a segunda etapa, no mês de outubro de 2021, quando as medidas de combate à transmissão da Covid-19 estavam sendo flexibilizadas em função do avanço da vacinação.

Entre as duas fases, no mês de maio de 2021, aconteceu o exame de qualificação da pesquisa. Importante destacar que a maior parte da investigação

aconteceu em meio ao contexto pandêmico da Covid-19, que se expandiu de forma descontrolada e assustadora em março de 2020. Diante deste contexto, foi necessário decretar *lockdown* em diversas cidades do Brasil e do mundo, como medida de desacelerar o processo de transmissão da doença. Neste período, as aulas foram suspensas, e, quando retornaram, aconteceram de forma remota.

O cenário mundial e nacional foi marcado pelo contexto assustador de contágios e mortes de pessoas de várias idades provocados pelo vírus da Covid-19. Neste período, a população negra foi a mais atingida pela doença, em função de questões estruturais. Isso fez com que a doença fosse atingindo, com maior intensidade, as pessoas que estavam em situação de vulnerabilidade, tendo em vista as condições de moradia inapropriadas para se cumprir o isolamento social, a falta de acesso ao saneamento básico, a superlotação dos hospitais - públicos e privados -, o desemprego e, até mesmo, a falta de alimentação.

Não bastasse isso, o contexto foi marcado também pela repercussão de vários casos brutais de racismo, que acarretaram as mortes de homens, mulheres e crianças negras. Cito aqui alguns dos diversos casos: George Floyd[66], João Pedro[67], João Alberto Silveira[68], caso Miguel [69] e Kathlen Romeu[70]. A brutalidade de todos esses crimes e a

[66]Goorge Floyd foi um homem negro norte-americano de 40 anos que, em 25 de maio de 2020, foi assassinado por um policial branco na cidade de Minnesota. Em uma abordagem policial, Floyd foi asfixiado com o joelho e suas últimas palavras foram “Não consigo respirar”. O crime causou comoção mundial e gerou manifestação em diversas cidades nos Estados Unidos e em outros países, incluindo o Brasil (CASO, 2020).

[67]O adolescente João Pedro, de 14 anos, foi morto em 18 de maio de 2020 dentro de casa, em uma operação policial, no complexo do Salgueiro, em São Gonçalo, município da Região Metropolitana do Rio de Janeiro. (JOÃO, 2020).

[68] João Aberto Silveira foi um homem negro agredido até a morte por seguranças no supermercado Carrefour Passo DAreia em Porto Alegre no estado do Rio Grande do Sul. O crime ocorreu em 19 de novembro de 2020, véspera da comemoração nacional do Dia da Consciência Negra (MP, 2020).

[69] O caso do menino Miguel aconteceu em Recife, no estado de Pernambuco, em 02 de junho de 2020. A criança de 5 anos, Miguel Otávio de Santana, acompanhou a mãe Mirtes Renata Santana da Souza (mulher negra e empregada doméstica) ao seu trabalho, que era a residência de uma mulher branca. Enquanto passeava com o cachorro da patroa, Mirtes deixou o filho sob os cuidados da empregadora. No entanto, no tempo em que esteve com Miguel, a patroa abandonou o menino no elevador do prédio luxuoso onde ela vivia e a criança caiu do 9° andar do prédio. Miguel faleceu horas depois da queda (COMO, 2020)

[70]Kathlen Romeu era uma mulher negra de 24 anos grávida de 14 semanas, que exercia a profissão de designer de interiores, e faleceu em 8 de julho de 2021, após uma operação policial na comunidade do Lins de Vasconcelos, situada na região Norte do Rio de Janeiro. (O QUE,2020)

naturalidade com que eles foram tratados por alguns grupos, em função do racismo que faz com que algumas vidas importem menos do que outras, causou-me indignação. Neste cenário, ficou explícita a manifestação da opressão, que se articula aos marcadores sociais, raça, gênero e classe.

Neste mesmo período, tive contato com as obras de Audre Lorde (2019) e bell hoocks (2019) e percebi que a raiva de grupos invisibilizados, dentre eles estão as mulheres negras, foi e continua sendo um dos instrumentos de proteção para (re)existência e impulsionamento da busca por transformação.

> Nós usamos toda as forças que conquistamos, incluído a raiva, para nos ajudar a definir e dar forma a um mundo onde todas as nossas irmãs possam crescer, onde todas as crianças possam amar e onde o poder de troca e conhecer as diferenças e as maravilhas de outra mulher irá, mais dia e menos dias, transcender a necessidade de destruição (LOURDE, 2019, p.170)

Portanto, em meio a este cenário pandêmico marcado pelo caos, gerado pelo negacionismo, pela crise econômica e política, pelo sexismo e racismo, manifestados, muitas vezes, pelo genocídio da população negra na forma física, simbólica e psicológica, esta pesquisa tornou-se um exercício de orquestrar, de forma construtiva, a raiva e a indignação. Assim, a raiva passou a ser, em muitos momentos, um instrumento de provocação, para refletir sobre a situação da população negra.

Contraditoriamente, foi nesse mesmo período que busquei intensificar o amor à negritude, como um ato de resistência no âmbito político, pois, conforme dito por bell hooks (2019, p.63), o amor à negritude é um ato revolucionário que “cria as condições necessárias que nos movem contra as forças de dominação e morte que tomam as vidas negras”. Nesse sentido, em momentos difíceis de escrita dessa dissertação, me apeguei ao desejo de contribuir com o campo do conhecimento para se pensar estratégias de empoderamento e ações, de caráter contra-hegemônico, que pudessem refletir na vida das gerações futuras.

Desta forma, enquanto mulher negra, trabalhadora cotista, fruto de uma política de ação afirmativa, ocuparei o lugar de pesquisadora e juntamente com as sujeitas desta pesquisa, outras mulheres negras e trabalhadoras da UFMG, buscaremos contribuir com o avanço do conhecimento no que tange aos estudos sobre a Política de Ação Afirmativa, na busca por conquistar e ampliar o nosso lugar de fala e de garantir direitos previstos na Constituição Federal e no Estatuto da Igualdade Racial.

4.5. Delineamento Metodológico

As reflexões apresentadas, nesta pesquisa, foram desenvolvidas a partir de uma abordagem qualitativa e têm, como fundamento epistemológico, os pensamentos de Karl Marx e Pierre Bordieu e a teoria crítica da raça, para se pensar sobre as lacunas referentes à questão racial nas teorias que se propõem a produzir um arcabouço teórico crítico pautado nas relações sociais.

A opção pela abordagem qualitativa se deu pelo fato desta ser importante para favorecer interpretações mais aprofundadas sobre a realidade e as relações sociais (SEVERINO, 2007). Isso se explica pelo fato de esta investigação se pautar nos fundamentos epistemológicos que favoreçam o desenvolvimento de uma investigação que consiga articular os marcadores sociais de raça, gênero e classe para produção de conhecimento.

A escolha do delineamento epistemológico baseado no pensamento de Marx ocorreu em função do entendimento de que esses dispõem de teoria que explica as classes e as relações entre elas a partir do processo produtivo de dominação e exploração do sistema capitalista, no âmbito econômico, político e ideológico (VASCONCELOS, 2015; GALVÃO, 2011). Desta forma, a categoria trabalho torna-se importante, pois é entendida como fundamental para se pensar nestas relações humanas. Além disso, ela é percebida como condição humana, consciente, inteligente e proposital, responsável por modificar o estado natural das coisas, no intuito de melhorar sua utilidade para satisfazer as necessidades do indivíduo.

Este delineamento baseou as reflexões sobre ideologia, classe, raça, gênero, racismo e inclusão. Dessa maneira, para refletir sobre a mobilidade social utilizou-se também o pensamento de Bourdieu [71], visto que alguns conceitos e categorias desenvolvidos por ele se aproximam do pensamento fundamentado em Karl Marx.

O paradigma epistemológico Teoria Crítica da Raça (TCR) foi utilizado no intuito de completar as lacunas dos pensamentos citados anteriormente, no que tange a categoria raça. Trata-se de um paradigma de pesquisa diferente do padrão dominante, já que resulta e reflete a insatisfação quanto aos estudos sobre os povos não brancos. A teoria foi desenvolvida nos Estados Unidos, para contrapor-se aos estudiosos críticos

[71] Importante se faz destacar que o pensamento de Boudieu se pautou também em Marx Weber, teórico que contribuiu com a reflexão sobre a categoria classe, através de uma corrente teórica diferente do pensamento de Karl Marx.

legais, que ignoravam o racismo nas críticas feitas à ideologia legal (LADSON-BILLINGS, 2006).

O desenvolvimento da Teoria Crítica da Raça foi influenciado por diferentes vertentes ideológicas, tais como “Estudos Étnicos, Nacionalismo Cultural, Feminismo norte-americano/terceiromundista (sic), *Critical Legal Studies,* Marxismo, Neomarxismo e Estudos Coloniais.” (FERREIRA; QUEIROZ, 2018, p. 206). Em função disso, entende-se que estes paradigmas podem dialogar sem ferir a coerência epistemológica necessária a uma pesquisa científica.

Associado a isso, cabe destacar que teóricos críticos raciais buscam apresentar outros pontos de vista culturais, a partir das vivências históricas e percepções de pessoas negras, indígenas, latinas, ciganas, dentre outras. Neste sentido, empenham-se em (re)estruturar a sociedade, expondo a repressão e a submissão que a hegemonia racial tem provocado aos corpos não-brancos. Em outras palavras, o objetivo principal dessa teoria é demonstrar que a raça tem um papel relevante como instrumento de análise para explicar as categorias exclusão e desigualdades (LADSON-BILLINGS, 2006; ZUBERI, 2016).

Com um pouco mais de uma década de produção, a teoria crítica da raça tem abordado os seguintes temas:

> Crítica ao liberalismo, narrativas e contra-narrativas, interpretações revisionistas dos direitos e do progresso, centralidade do entendimento sobre raça e racismo, determinismo estrutural, interseccionalidade, essencialismo e anti-essencialismo, nacionalismo x separatismo, instituições jurídicas, pedagogia crítica, representação de minorias em espaços de poder e resposta às críticas e autocrítica (FERREIRA; QUEIROZ, 2018, p. 214)

Cabe destacar também que a Teoria Crítica de Raça parte de quatro perspectivas. A primeira consiste na premissa de que a sociedade norte-americana – onde a TCR foi desenvolvida - é racista, ou seja, o racismo é normal e natural nesta sociedade. Cabe destacar que, embora sejamos uma sociedade diferente da norte-americana, esta primeira perspectiva também é constatada na sociedade brasileira, conforme foi exposto ao longo do trabalho.

A segunda perspectiva é a de que o conhecimento adquirido a partir da experiência e da história de lutas cotidianas, dos indivíduos - encarados como “outros” - são fundamentais para o avanço dessa teoria. Significa dizer que os saberes experimentais dos modos de opressão, como o racismo e o sexismo, são questões chave para o desenvolvimento desse conhecimento.

O terceiro ponto consiste na crítica ao liberalismo, uma vez que as práticas

liberais reforçam o racismo e impedem conquistas de direitos das pessoas não-brancas. A quarta e última perspectiva afirma que as mulheres brancas da sociedade norte-americana foram as primeiras a se beneficiar de tais políticas afirmativas, pois impulsionaram o ingresso delas no mercado de trabalho.

> "Em quarto lugar, a TCR sustenta que os brancos foram os primeiros beneficiários da legislação dos direitos civis. Por exemplo, apesar dos ataques às políticas de ação afirmativa por toda a nação, esse tipo de política também já beneficiou os brancos. Observados de perto, os números revelaram que as primeiras beneficiárias das políticas de contratação da ação afirmativa foram as mulheres brancas" (LADSON-BILLINGS, 2006, p. 266).

Embora tenha se desenvolvido no contexto da sociedade estadunidense, entende-se que a Teoria Crítica da Raça pode ser aplicada ao contexto da sociedade brasileira, sem ignorar as especificidades deste país.

Outro ponto que merece ser destacado é a utilização, nesta pesquisa, da ferramenta conceitual e metodológica das escrevivências, associada à interseccionalidade de raça, gênero e classe. Segundo a intelectual e escritora Conceição Evaristo (2020), a escrevivência é uma ferramenta em que o ato de escrita das mulheres negras tem como objetivo o desvencilhamento da imagem herdada do processo de escravização e reproduzida pelo racismo e sexismo, a partir da qual nós somos associadas ao exótico, à ingenuidade, à hipersexualidade ou à mãe preta.

Nesta ordem de ideias, a escrevivência busca a apresentação de experiências e vivências enquanto mulheres negras diversas, de origem africana ou afrodiaspórica, que buscam afirmação de nossas origens, usando a escrita como um ato de insubordinação. Por meio desta ferramenta, busca-se romper com a deslegitimação, invisibilidade nos lugares de prestígio e a com a subordinação. Nesse sentido, a "escrevivência, antes de qualquer domínio, é interrogação. É uma busca por se inserir no mundo com as nossas histórias, com as nossas vidas, que o mundo desconsidera" (EVARISTO, 2020, p. 35).

Já a interseccionalidade está sustentada em Collins (2017), Davis (2018) e Akotirene (2019). Elas afirmam que a interseccionalidade é um dos pressupostos do conhecimento, fruto do seu envolvimento nas lutas pela melhoria das condições da população negra. Enquanto ferramenta conceitual metodológica, a interseccionalidade possibilita a conexão de dois saberes para construção do conhecimento: a produção intelectual de indivíduos que estão às margens da sociedade e o saber acadêmico construído em instituições criadas para legitimá-lo.

Assim, segundo Collins (2017, p.7), esta ferramenta favorece uma "forma de

investigação crítica e de práxis" que é operacional para investigações que buscam evidenciar questões que demonstram a importância do conhecimento para a luta por liberdade e justiça social. Desta forma, a interseccionalidade evidencia questões importantes, como a impossibilidade de separação das questões referentes à raça, ao gênero e à classe.

Conforme dito anteriormente, o estudo se fundamentou em duas fases: a pesquisa bibliográfica e documental e a pesquisa de campo. A realização da pesquisa bibliográfica aconteceu por meio de acesso a livros, monografias, dissertações, teses e artigos científicos produzidos por outros pesquisadores que se referiam às categorias analíticas deste estudo. A pesquisa documental aconteceu por meio de análise de editais de concursos da UFMG publicados após a promulgação da Lei 12.990/2014, decretos federais, resoluções, lista de nomeados e consultas ao site da instituição. Este estudo se pautou também na pesquisa de campo, a partir da qual foi possível gerar dados por meio de entrevistas com as trabalhadoras negras que ingressaram no serviço público por cotas e as trabalhadoras negras que ingressaram na UFMG pela ampla concorrência.

Na pesquisa de campo, a técnica aplicada foi a entrevista semi-estruturada, em que se buscou realizar levantamentos sobre as histórias de vida das sujeitas da pesquisa, bem como a percepção delas em relação à inclusão e mobilidade social, a partir de suas vivências enquanto trabalhadoras da UFMG. Para isso, foram elaborados dois roteiros de entrevista.

Um primeiro foi direcionado às trabalhadoras que optaram concorrer por cotas raciais para ingresso no serviço público e um segundo direcionado às trabalhadoras negras que não se inscreveram para concorrer a vaga por cotas raciais, seja por escolha ou não existência da política de cotas, no período em que prestaram concurso. Os roteiros de entrevista foram constituídos por 6 blocos que abordavam sobre os seguintes assuntos: dados de identificação; informação sobre o contexto familiar; informações sobre a trajetória de vida, Políticas de Ações Afirmativas, Inclusão e Mobilidade Social.

Foram entrevistadas seis trabalhadoras que se inscreveram no certame, fazendo jus ao direito de se inscrever para concorrer a vagas destinadas a pessoas negras (pretas e pardas). Dentre elas, está uma trabalhadora que, embora tenha se inscrito para concorrer a cotas raciais, foi nomeada pela ampla concorrência para ocupar o cargo pleiteado. Foram entrevistadas também três trabalhadoras negras que não usufruíram do direito de se inscrever no concurso, para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra. Ressalta-se que essa quantidade de entrevistas foi

definida pela adesão das participantes, ou seja, dependeu do interesse e da disponibilidade das entrevistadas em participar da pesquisa.

Os convites para chegar às entrevistadas foram enviados por meio do aplicativo de mensagem WhatsApp, ao grupo de trabalhadores negros da UFMG, o qual a pesquisadora faz parte, e por meio de indicação de trabalhadores da universidade. O convite também foi feito por e-mail, após o levantamento no site da UFMG, onde constam as listas de nomeados – pelas cotas raciais, direcionadas a pessoas com deficiência e pela ampla concorrência - nos concursos da universidade. A partir da identificação destes nomes, foram pesquisados seus endereços de e-mail institucionais no site da UFMG, no campo de busca.

As entrevistadas são ocupantes das três classes que compõem a carreira de Técnico-Administrativo em Educação, a saber: cargos da classe C, cuja exigência mínima é o ensino fundamental completo; cargos da classe D, em que é exigido, no mínimo, ensino médio completo; e os cargo da classe E, em que a exigência mínima é o ensino superior completo.

Seguindo as normas éticas destinadas à pesquisa, todas as entrevistadas assinaram o termo de consentimento que prevê a confidencialidade das informações que possam identificá-las. Portanto, serão mantidas sob sigilo informações como nome, nome do cargo, profissão, setor ao qual estão lotadas, bem como outros dados que possam viabilizar a identificação delas. Desta forma, permanecerão em destaque, nesse estudo, apenas as informações que tratam sobre o tema da investigação.

Diante deste contexto e no intuito de facilitar as especificidades das histórias e reflexões apresentadas pelas entrevistadas, foram criados codinomes fictícios. Alguns destes nomes foram escolhidos pelas próprias entrevistadas, para homenagear mulheres negras que, de alguma forma, marcaram suas respectivas trajetórias de vida. Outras escolheram nomes aleatórios ou deixaram a critério da pesquisadora. Neste último caso, optou-se pela seleção de nomes de algumas personalidades negras brasileiras, como codinomes dessas entrevistas [72] . Destaca-se também que foi acrescentada, a todos os nomes, a expressão “da UFMG” para reforçar o vínculo

[72]Os nome de personalidades negras utilizadas como codinome foram: a)Antonieta Barros, uma das precursoras na luta política de negros no parlamento brasileiro e a primeira deputada negra eleita do Estado de Santa Catarina; b) Tereza de Benguela, uma guerreira e líder do Quilombo Quariterê c) Ivone Lara, enfermeira e assistente social, a pioneira mundo no samba a compor músicas, pois, até então, estas eram compostas somente por homens; d) Ruth de Souza, pioneira na atuação na teledramartugia brasileira.

institucional que essas entrevistadas têm com a instituição investigada e para diferenciar os codinomes dos nomes de personalidades públicas homenageadas.

As entrevistas duraram, em média, aproximadamente 1 hora e ficou a critério das protagonistas a escolha da forma de realização. Em face disso, a entrevista poderia ser realizada por meio da plataforma digital de videoconferência do Google Meet ou presencial. Ficou acordado entre a pesquisadora e as sujeitas da pesquisa que a entrevista presencial aconteceria somente se as pessoas envolvidas (pesquisadora e entrevistadas) estivessem vacinadas com as duas doses da vacina contra a Covid-19, em um período superior a 14 dias da última dose. Além disso, a entrevista deveria ser realizada em um lugar arejado mediante uso de máscara facial, álcool em gel e distanciamento de um metro, seguindo os protocolos de combate à Covid-19.

Importante se faz destacar que as transcrições apresentadas nesta pesquisa, estão próximas a forma oral e cotidiana de se falar, ou seja, há preservação de expressões discursivas e linguística de interação. Haverá também em alguns momentos a descrição de expressões faciais e corporais que expressam sentimentos. Esta técnica foi utilizada no intuito de promover uma aproximação das entrevistadas com as leitoras e os leitores para trazê-las/os próximo à realidade das protagonistas da pesquisa.

Importante se faz destacar que apenas uma entrevistada optou pela entrevista presencial, as demais foram realizadas de forma remota. Ressalta-se que todas as entrevistas foram gravadas. A que ocorreu de forma presencial foi gravada no aparelho de gravador de voz. Já as que aconteceram de forma virtual foram gravadas por meio do comando de gravação disponível pela plataforma Google Meet. Em seguida, essas foram transcritas na íntegra para as análises dos dados que serão apresentados posteriormente.

Importante destacar a disponibilidade e receptividade de todas as entrevistas que, de forma simpática e afetuosa, se prontificaram a participar do processo investigativo. Todas, ao final das entrevistas, interagiram com a pesquisadora, demonstrando interesse em saber mais detalhes sobre a pesquisa, envio do material quando finalizado e desejaram sucesso no processo de escrita e defesa.

4.6. As sujeitas da pesquisa e suas trajetórias de vidas

Na pesquisa de campo foram entrevistadas nove mulheres negras que trabalham na UFMG, ocupando os cargos da carreira de Técnico Administrativo em

Educação. Conforme dito anteriormente, foram usados codinomes para garantia do sigilo das identidades das entrevistadas.

Dentre o grupo das entrevistadas, observa-se uma diversidade de personalidade, história de vida, formas de pensar e perceber as relações pessoais e institucionais. No entanto, observa-se também o intercruzamento de histórias, que perpassam um contexto de busca por melhoria na qualidade de vida e a educação como uma das estratégias de enfrentamento.

Outro ponto que merece ser destacado é que a maioria expressou, ao longo da entrevista, o orgulho e a satisfação de fazer parte do corpo de Técnico Administrativo em Educação enquanto um dos grupos que faz parte da comunidade acadêmica da Universidade Federal de Minas Gerais. Isso acontece, sobretudo, em função do prestígio e reconhecimento da Instituição em âmbito municipal, regional, nacional e internacional.

No entanto, paralelamente, observa-se um incômodo, por parte de algumas entrevistadas, por percebem que, em algumas circunstâncias, são alvo de estranhamento, desconfiança, invisibilidade e, até mesmo, ações explícitas de preconceito/discriminação. Há também trabalhadoras que destacam não se sentirem alvo de quaisquer ações preconceituosas e discriminatórias em seu ambiente laboral, mas reconhecem que ações desta natureza existem na universidade.

A seguir, são apresentadas, de forma breve, as histórias de vida destas protagonistas e, posteriormente, serão apresentadas as reflexões trazidas por elas em relação à Política de Ações Afirmativas e, especificamente, à Lei de cotas no serviço público. Serão apresentadas também reflexões sobre as relações de poder, as ações de enfrentamento às opressões sofridas bem como reflexão sobre mobilidade social e tipos de capital adquiridos pelas trabalhadoras após o ingresso no serviço público.

4.6.1. Antonieta da UFMG

“Eu saí porque já não estava aguentando mais, porque quando a gente parece que aumenta o conhecimento, o local onde você está já não te cabe mais ou você tem que aprender, a se caber, né?"

Antonieta da UFMG, 2021

Nascida na cidade de Belo Horizonte, tem 39 anos e reside, atualmente, com o filho menor de idade. Ela se autodeclarou negra de cor preta. A escolaridade dos pais vai até a 4° série do ensino fundamental, sendo que o pai, falecido, exercia a função de Metalúrgico e a mãe foi Empregada Doméstica. Atualmente, ela é aposentada. A entrevistada possui duas irmãs, uma mais velha e a caçula. A irmã mais velha possui o ensino superior completo e exerce a função de secretária e a irmã mais nova possui o ensino médio completo e trabalha com Serviços Gerais.

Começou a trabalhar na UFMG no ano de 2017, e ocupou o cargo pertencente à classe C da carreira de Técnico Administrativo da Educação. O ingresso no cargo foi alcançado pelas cotas raciais, garantido pela Lei 12.990/2014. No tempo atual, exerce a função de chefia no setor em que está lotada. Ela estudou o ensino fundamental e médio em escola pública. Tanto a graduação quanto a pós-graduação foram cursadas em instituição privada, sendo a graduação concluída por meio de bolsa do Prouni e a especialização cursada pelo Programa Educa Mais Brasil.

O primeiro emprego foi aos 15 anos, como caixa de uma padaria no bairro onde residia. Depois foi estagiária de órgãos da Prefeitura de Belo Horizonte, trabalhou em um restaurante e em uma empresa de contabilidade.

> Na verdade, eu comecei aos 15 anos como caixa de padaria, no meu bairro mesmo. Aí eu fiquei lá 1 ano e 2 meses, depois eu saí, e fui pra ser estagiária da Prefeitura. Aí, fiquei 1 ano também como estagiária, depois eu fui para ser caixa de um restaurante [...], lá na rua São Paulo no centro. Fiquei lá 2 anos e três meses. Aí minha irmã começou [numa empresa de] contabilidade [...] Ela precisava de uma pessoa, né, [eu] tinha saído desse [...] desse emprego anterior, aí foi... Ela me indicou, aí lá foi onde eu comecei a ter mais oportunidades na vida, [...]. Então fui pegando. Eu sempre fui muito proativa, então, fui pegando as atividades tudo sem ter ninguém para ensinar, então, foi onde eu me desenvolvi mais sabe, eu era obrigada a aprender. Eu aprendi muita coisa lá. E lá eu fiquei 9 anos e seis meses. Foi onde eu comecei a fazer mais cursos e aí eu comecei a pegar gosto até mesmo auditoria fiscal e aí eu fui e fiz e comecei a fazer faculdade [...] (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Depois que iniciou a graduação, ela se sentiu incomodada em relação ao lugar que ocupava, pois na medida em que foi estudando, percebeu que precisava de mais desafios na carreira profissional.

> Aí quando eu entrei no terceiro período, eu pedi demissão. Eu saí porque já não estava aguentando mais porque quando a gente parece que aumenta o conhecimento, o local onde você está já não te cabe mais, ou você tem que aprender, a se caber, né [...]. E aí eu fui procurando novas oportunidades [...] (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Depois de sair deste emprego, trabalhou em um órgão da Prefeitura como terceirizada, mas ainda se sentia incomodada ao executar as atividades laborais que desenvolvia. No entanto, foi neste período que ficou sabendo sobre o concurso da UFMG, e decidiu se inscrever, mesmo tendo dificuldade financeira para pagar o boleto de inscrição. Contou que, quando ficou sabendo do certame, já havia passado o período para solicitação de isenção da taxa.

> [...] E aí eu fui procurando novas oportunidades, comecei a trabalhar na [nome da instituição], fiquei lá quase 2 anos também. Só que aí num, num batia as coisas também que eu fazia. E aí, no último dia de inscrição, aí um colega lá falou “olha, hoje é o último dia da inscrição da UFMG, quem vai fazer?” Aí eu não tinha dinheiro nem para fazer inscrição [risos] de tão ruim que estava minha situação. Mas aí eu consegui pagar com cartão da C&A aqueles boletos assim, dava para pagar, aí fui lá não dava para mim fazer o [nome do cargo da classe D] porque não tinha dinheiro [risos] só o de [nome do cargo da classe C]. Talvez foi a minha sorte! Talvez, se tivesse feito o de [nome do cargo da classe D] deveria ter um pouco mais de experiência nos estudos porque para o [cargo da classe C] mais inferior né, mas embora as dificuldades, mas foi mais fácil, para mim porque eu estudei em 30 dias dediquei 12 horas por dia no mínimo aí deu certo! [sorriso] (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Enquanto aguardava a nomeação, estagiou em um órgão do Estado de Minas Gerais por, aproximadamente, 4 meses. Segundo ela, essa experiência a ajudou a ter base para desenvolver as atividades que executa na UFMG. Analisando a própria trajetória de vida, Antonieta Barros da UFMG, considera que teve mobilidade social ascendente, porque “[...] fui a primeira a conseguir o cargo público na minha família”.

4.6.2. Ruth da UFMG

Acho que eu sou inquieta e pessoas inquietas estudam [risos]

Ruth da UFMG, 2021

Nascida na cidade localizada no Estado de Minas Gerais, tem 34 anos e reside, atualmente, com o marido. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2015, ocupando o cargo da classe C na carreira de Técnico Administrativo em Educação. O ingresso no cargo foi oportunizado pelo direito a cotas raciais, garantido pela Lei 12.990/2014. No atual momento, exerce função de chefia, no setor em que está lotada.

A mãe e o pai de Ruth da UFMG possuem o ensino médio completo, a mãe, atualmente, é dona de casa e trabalha informalmente como vendedora e o pai exerceu a função de Metalúrgico. Depois, aposentou-se e trabalha como porteiro.

A entrevistada possui dois irmãos e uma irmã. Todos possuem o ensino médio completo. Um dos irmãos trabalha no comércio em uma rede de supermercado, o outro irmão trabalha na área da indústria e possui uma barbearia e a irmã, atualmente, encontra-se desempregada, o último emprego foi na área de comércio.

Durante o ensino fundamental e médio, Ruth alternou seus estudos em escolas públicas e particulares. Essa oportunidade de estudar em colégios particulares, foi viabilizadas pela avó e mãe da entrevistada, que embora tivessem baixa escolaridade, compreendiam sobre a importância dos estudos e não mediam esforços para ser a rede de apoio de Ruth. E este suporte vinha principalmente em momentos que a entrevistada precisava de apoio financeiro, psicológico e afetivo.

> [...]minha trajetória, ela é muito influenciada por duas mulheres. Duas mulheres muito potentes, e muito significativas na minha vida, que é a minha mãe e a minha vó, meu pai também sempre esteve, neste processo, mas elas duas eu digo que são as pessoas que me impulsionaram a seguir em frente, sabe? Sobretudo no ramo dos estudos. E procurar, assim, outros caminhos assim profissionais, de escolarização e tudo. Então, embora estas duas pessoas não tivessem alcançado este nível, né, de graduação, e tudo... mal mal o ensino médio. Minha avó também não tinha o ensino médio concluído. Elas duas influenciaram, desde pequena, a ideia da escola, sobretudo, a minha avó, ela era uma pessoa que demarcava isso, sabe? Da importância da formação, da importância de estudar (RUTH DA UFMG, 2021).

Diante de sua realidade como trabalhadora doméstica, a avó de Ruth entendeu que a educação era um caminho que deveria ser trilhado pelos seus filhos e netos, já que era uma possibilidade de mudar a realidade familiar, por isso, ela fazia um grande esforço para motivá-los a estudar.

> [...]sobretudo minha avó e o que ela observava, nestes lugares que ela trabalhava foi o grande impulsionador para a minha trajetória, pra me motivar e me dar um horizonte também, sabe? De onde seguir, então, o que ela falava também, o que seus pais não conseguiram, meu pai, né, os outros filhos dela, não conseguiram vocês vão conseguir, eu e minhas primas. Eu sou a neta mais velha, então, teve um empenho e um esforço também, sabe? Canalizado para que essa geração, no caso minha geração, tivesse essa oportunidade (RUTH DA UFMG, 2021).

Um dos exemplos de esforços que a avó de Ruth fazia era se deslocar trechos a pé para economizar passagem de ônibus para a neta estudar.

> [...]minha vó trabalhava [...] e ela ganhava tipo duas passagens para ir para onde ela precisava ir que era na Savassi. Naquela época, ela descia muitas vezes no centro da cidade. E ia do centro, de onde era o ponto de ônibus, até a Savassi a pé pra economizar o vale transporte, e ela me dava esse vale transporte, sabe? (RUTH DA UFMG, 2021).

Por incentivo da mãe e avós, a entrevistada também teve acesso, na adolescência, a atividades socioeducacionais, como aulas de inglês e curso de teatro, o que lhe proporcionou almejar novas possibilidades.

> Com mais ou menos uns 12 anos eu comecei a fazer um curso de inglês, e aí com todo um esforço também esse curso era p., depois eu fiz um curso de teatro. Coisa que é fora de uma realidade né, de pessoas na minha condição, sabe? Mas tinha um esforço neste sentido. E eu digo, falo às vezes lá em casa e tudo, ah não é a escola pública ou privada, mas aquele ambiente e o capital cultural que circula, é diferente e isso às vezes é um motivo, às vezes de cobrança maior no sentido “ahhh tá todo mundo fazendo inglês, tem que fazer inglês”. Mas é também uma possibilidade de ver novos caminhos. Porque foi também nestas escolas e alguns professores de onde eu estudei que também vislumbravam ou me deram ideias e falavam “Ahhh você é boa nisso” [...] (RUTH DA UFMG, 2021).

A primeira atividade remunerada que desenvolveu foi quando tinha aproximadamente 11 ou 12 anos. Ela dava aulas de reforço para crianças do bairro onde morava, que estavam cursando o ensino fundamental. Esta atividade perdurou até o período em que a entrevistada cursou o ensino médio. O primeiro emprego formal foi como telemarketing, e neste período, conciliava trabalho e o curso de graduação, que acontecia no período noturno. Ruth se graduou e concluiu o mestrado na UFMG.

Depois de graduada, a entrevistada trabalhou em alguns espaços da iniciativa privada e de órgãos públicos e, paralelamente, estudava para concurso. Optou por participar do certamente da UFMG, como forma de garantir um emprego que tivesse estabilidade e que pudesse concretizar outros anseios no âmbito pessoal, como, por exemplo, a união civil.

Analisando a própria trajetória de vida e a dos pais, Ruth da UFMG considera que teve mobilidade social ascendente, em função do nível de escolarização, das condições de vida, o que favoreceu vislumbrar novos caminhos e possibilidades, como o serviço público e outros graus de escolaridade, que extrapolam o ensino médio e superior. Além disso, ela percebe que isso inspirou também familiares próximos. “Eu não mencionei, mas um dos meus irmãos também é concurseiro. Além de tudo ele vislumbra a carreira pública [...] como sendo uma possibilidade.” (RUTH DA UFMG, 2021).

4.6.3. Tereza de Benguela da UFMG

[...] eu me inscrevi na cota, mas se fosse possível eu queria, passar fora da cota porque, aí seriam duas pessoas negras ocupando. Eu que consegui passar, fora da cota e a pessoa negra que entrou na cota, a ideia era enegrecer, cada vez mais.
Tereza de Benguela da UFMG, 2021

Nascida na cidade de Belo Horizonte, tem 30 anos. Reside com a companheira. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Começou a trabalhar na UFMG no ano de 2015, ocupando o cargo da classe D da carreira de Técnico Administrativo em Educação. Embora tenha se inscrito para concorrer a cotas raciais, em função da sua classificação, foi nomeada pela ampla concorrência para ocupar o cargo público na UFMG.

Estudou o ensino fundamental e médio em escolas públicas. Atualmente, iniciou a segunda graduação, na UFMG, em um curso de grande prestígio social. A primeira graduação foi cursada em uma instituição privada, por meio de bolsa de 100% pelo Prouni. Na época, ela foi aprovada também em outro curso em uma universidade situada em Diamantina, mas optou pelo curso na instituição privada situada na capital mineira, em função das condições econômicas, que a impediam de se deslocar até Diamantina.

> [...] eu consegui passar, [...] em Diamantina, e consegui uma bolsa aqui, pra estudar [nome do curso que se graduou] como uma bolsa do Prouni

> de 100%. Não tinha a menor chance de ir para Diamantina, porque não tive dinheiro de passagem para ir [risos], se fosse o caso teria que ir andando [risos]. Aí eu preferi o [nome do curso que se graduou] aqui [em Belo Horizonte] (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

A mãe de Benguela da UFMG foi "doada" e trabalhou por alguns anos em uma casa de família. Enquanto esteve trabalhando para esta família, não recebia salário e tinha que cumprir as tarefas domésticas em troca de moradia, alimentação e para poder estudar no turno da noite.

> Minha mãe foi doada aos 13 anos, essas histórias esquisitas! Ela foi doada aos 13 anos ela trabalhava como empregada, mas não recebia salário. Ela foi doada segundo o meu avô, ela era rebelde, porque ela queria estudar. Ela recebia alimento, moradia, e direito de estudar a noite se ela cumprisse todas as tarefas de casa (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Atualmente, a mãe e a irmã da entrevistada estão cursando o ensino superior. A mãe desempenha a função de Técnica de Enfermagem e a irmã encontra-se desempregada, o último emprego exerceu foi a profissão de Assistente de Vendas.

O primeiro emprego de Benguela da UFMG foi aos 9 anos, em uma padaria no bairro onde morava. As atividades laborais iniciaram na infância, pois era a única estratégia encontrada pela família para sobreviver ao contexto de extrema pobreza, que vivia juntamente com a mãe e a irmã. Elas chegaram a passar fome e a morar em imóvel localizado em área de risco.

> Aí, a gente saiu de lá, [casa onde a mãe vivia desde quando foi "doada"] e meio que ficou sem ter onde morar, a gente morou assim, em situações, assim de muita carência, em casas que caiam na nossa cabeça, morava no meio do barranco. Aí a casa caía por cima e caía por baixo, enfim. Moramos em situações muito extremas, passamos fome, fome, fome mesmo. De dormir com fome, de dormir chorando de fome, essas coisas. Aí minha mãe não sei de onde tirou força para continuar estudando, aí fez o curso de auxiliar de enfermagem [...] E aí eu comecei a trabalhar desde os nove anos, porque neste contexto de extrema pobreza, passando fome etc. era necessário que eu também atuasse enquanto pessoa que iria promover a renda da família. Então, aos 9 anos eu comecei trabalhando numa padaria. Depois assim... na primeira semana... Eu sempre fui uma criança muito esquisita, assim, falava um português muito correto. Tinha uma postura muito adulta, acho muito que em função do contexto, também de extrema vulnerabilidade, eu precisei virar essa criança, óbvio um pouco da minha personalidade, enfim, não sei. Mas aí, com mais ou menos uma semana na padaria, todo mundo percebeu que eu daria conta do serviço. Era uma padaria pequena nessa num bairro muito pobre. As pessoas perceberam que eu iria dar conta de trabalhar na padaria, então, eu meio que fiquei trabalhando sozinha, nesta padaria, desde os nove anos. Aí eu fazia de tudo, colocava o pão para assar, tirava o pão do forno, colocava

> para vender, atendia cliente, enfim, limpava a padaria, cuidava do caixa, tudo. Comecei isso aos 9 anos, foi até aos 11 [anos de idade] (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Depois que a mãe conseguiu emprego, ela saiu da padaria e elas se mudaram do imóvel localizado na área de risco. Neste período, Benguela da UFMG trabalhou como revendedora de produtos de beleza para complementar a renda da casa. Posteriormente, começou a fazer estágios na Prefeitura de Belo Horizonte, enquanto, paralelamente, cursava o ensino médio.

> Aí a gente veio para um bairro, periférico ainda, mas que não era tão insalubre, as condições de moradia. A gente vivia neste lugar. Eu trabalhava nesta época vendendo, Natura e também vendia perfume importado, uma réplica de perfume importado. Então, eu vendia para as pessoas do bairro, enfim, onde dava para complementar a renda. Isso foi até mais ou menos 14 e 15 anos, porque eu não gostava de fazer isso, eu ficava meio constrangida, coisa besta assim de adolescente. Aí mais ou menos aos 15 eu parei. Aí com 16 eu comecei a trabalhar na Prefeitura, no estágio da Prefeitura, era... Melhorou um pouquinho mas tinha a parte ruim, porque o estágio pagava muito pouco. Era uma bolsa bem baixa, mas assim era melhor, do que para mim vender perfume, porque eu estava na época de adolescência e tinha vergonha de vender coisa na rua, e não sei o quê. Aí tinha a parte boa que era um emprego mais fixo e tals, a parte ruim é que era 14 km da minha casa, e eles davam vale transporte só de ida, aí eu tinha que voltar a pé, e aí eu chegava exausta, e aí nesta época eu fui para o ensino médio. Então, eu trabalhava de manhã, aí andava esses 14 km, pra voltar pra casa. E aí chegava em casa tinha que fazer as coisas de casa, tinha minha irmã, cuidava da minha irmã, e ia para aula a noite, já exausta porque 14 km, sem alimentação etc [sorriso] (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Já maior de idade, começou a trabalhar em um *call center*, em que teve uma mobilidade ocupacional ascendente, já que iniciou como atendente e saiu como gestora de líderes. Neste período, conciliava o trabalho e a graduação. Entretanto, à medida que ia ascendendo na empresa, sentia que o curso de graduação estava sendo prejudicado, fato que a fez optar pela saída do emprego.

> Mas à medida que eu fui ascendendo na empresa, eu tive que trabalhar cada vez mais, ia final de semana, e fazia hora extra e não sei o que,. Aquela coisa que a iniciativa privada tem que sugar até a alma. Aí eu percebi que a graduação estava indo muito...eu tava mandando muito mal na graduação. E eu entendi naquele momento que ela deveria ser a minha prioridade, porque aquele ritmo da iniciativa privada, eu não achava saudável. E aí eu estava ganhando mais ou menos bem, assim, comparado com tudo que já tinha acontecido antes, mas eu entendi que eu precisava de dar um passo para trás, pra conseguir uma situação um pouco mais tranquila, estável etc. Aí saí, saí do *call center* [...] (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Após sair do *call center*, foi fazer estágio em um órgão da Prefeitura. Neste período, decidiu que prestaria concurso público, a fim de garantir tranquilidade para estudar e estabilidade financeira. Ela estabeleceu um prazo de 6 meses para aprovação, pois percebeu que as condições em que vivia não permitiam ficar muito tempo fazendo estágio. Nesta época, ela morava com a mãe, a irmã e uma prima que veio do interior para estudar.

Desta forma, foi aprovada, nomeada e tomou posse em dois concursos, um na área de saúde, em que ficou por aproximadamente 1 ano, e outro na área da cultura, ambos ligados à Secretaria do Estado de Minas Gerais. Neste período, também foi aprovada em outros dois concursos, mas não pode ocupar os cargos em função de problemas no exame admissional e reprovação por exceder 7 segundos no exame prático que exigia atividades físicas. No cargo público que ocupou antes de ser nomeada para UFMG, ela recebia FGI, pagamento extra, por exercer função de chefia e isso a tornou dependente do cargo, fato que a incomodou e fez com que decidisse prestar outros concursos.

> [...] chegando lá, depois de um tempo de trabalho eu recebi, um cargo, como se fosse um cargo em comissão, como que chama isso gente? É G alguma coisa... GI, porque lá era indireta. Eu recebia a maior que tinha, um de mil reais. Aí a primeira vez, assim, que dei uma respirada na vida [sorriso]. Aí em contrapartida eu fiquei muito dependente de lá, e muito dependente deste cargo em comissão, porque, nesta época, eu comecei a projetar, pensar que dava para comprar um apartamento para minha mãe. E a gente sair daquela situação de extrema vulnerabilidade, de moradia etc. Porque como a gente viveu isso… Ela viveu isso desde os 13 e eu vivi isso desde sempre. Sempre foi prioridade para mim ter um lugar, morar num lugar confortável e bom. E também que ela pudesse morar. E aí vendo nesta coisa de... na época eu comprei um apartamento para ela, e pagamos uma parte e tal, era parcelado financiamento e tal. E aí eu estava com essa dependência, dessa FG, FGI que lá chama. E aí, comecei a estudar de novo para outros concursos, porque eu queria um salário que fosse, mais ou menos que eu estava ganhando ou um pouco mais, mas sem o risco de perder a qualquer momento, uma parte substancial do salário. Porque o salário lá era tipo uns 1200, e aí com a FGI, dava 2200. Então dobrou o meu salário (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Em meio a um intenso processo de estudo para faculdade e para concurso, paralelo à dinâmica intensa de trabalho, Tereza de Benguela da UFMG foi aprovada e nomeada na UFMG. Assim sendo, decidiu pedir exoneração do Estado e assumir o cargo na instituição federal.

Analisando a própria trajetória de vida e a da família, Tereza de Benguela da

UFMG considera que teve mobilidade social ascendente, e atribui isso ao fato de ter conseguido garantir as condições básicas de subsistência, pois “como a gente, veio, eu e minha mãe e tal, a gente veio desse lugar de menos, do que subsistência... Conseguir a subsistência, foi um puta passo sabe...” (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

4.6.4. Lourdes da UFMG

Principalmente aqui na minha cidade[73] [..], quando a gente fala que é uma servidora que trabalha na UFMG as pessoas ficam até um pouco assustadas assim, é impressionante ver algumas reações

Lourdes da UFMG, 2021

Nascida na cidade de Belo Horizonte, tem 38 anos. Reside, atualmente, sozinha. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2019, ocupando o em Educação. O ingresso no cargo foi oportunizado pelo direito a cotas raciais, garantido pela Lei 12.990/2014.

A mãe de Lourdes da UFMG cursou o ensino fundamental completo e o pai o ensino médio completo. Lourdes da UFMG tem uma irmã e um irmão, ele cursou o ensino técnico e exerce cargo político, e ela fez graduação em Educação Física e exerce o cargo de diretora de uma escola da rede municipal.

Após o falecimento do pai quando ainda era criança, Lourdes da UFMG, juntamente com a mãe e os dois irmãos, foi morar em uma cidade no interior de Minas Gerais.

> Nasci em Belo Horizonte, meu pai era militar e quando eu tinha 6 anos de idade ele faleceu. E como a minha família é toda de [nome da cidade onde a família reside], minha mãe se mudou para [nome da cidade onde a família reside] porque, nós estávamos muito pequenos, né? Eu com 6 anos, minha irmã com 7 e meu irmão ia fazer 3. E aí a gente veio morar com nossos avós [....] (LOURDES DA UFMG, 2021).

Nesse período, ela estudou o ensino fundamental e médio em escolas públicas. A graduação foi cursada em uma instituição privada, localizada em um

[73]A entrevistada estava na cidade em que cresceu e viveu com a família quando a entrevista foi concedida, por isso, o uso da expressão “aqui na minha cidade”.

município próximo à cidade onde residia. Em uma parte desse período em que esteve cursando a graduação, contou com a ajuda da mãe, que trabalhou em casa de família, para pagar a faculdade, pois, nesta época, ela e a irmã, que também cursava a graduação em uma instituição privada, não tiveram suporte de FIES e Prouni.

> [...]não consegui nenhum FIES na época, porque como a minha mãe tinha a pensão do meu pai eles acharam que era suficiente, né, para sobreviver. E a minha irmã fazia Educação Física em paralelo e a gente estudou com muita dificuldade. A minha mãe chegou a trabalhar em casa de família para poder manter nós duas na faculdade, porque as duas eram faculdades particulares (LOURDES DA UFMG, 2021).

À medida que foi avançando no curso de graduação, buscou complementar a renda por meio de estágios, monitorias e iniciação científica, fato que a ajudou a pagar a mensalidade nos períodos finais da graduação, e abriu oportunidade para que fosse contratada antes de se formar, na área em que se graduou.

> Eu comecei a fazer alguns estágios, monitorias, fiz iniciação científica e ao longo da graduação eu consegui de forma que no final eu já estava pagando toda a minha graduação, sem estar precisando da minha mãe me ajudar. E aí eu entrei em 2002 me formei em 2006 [...] eu cheguei a trabalhar muito na minha área desde quando eu fazia estágio antes de me formar eu já tinha sido contratada [...] (LOURDES DA UFMG, 2021).

Três anos depois de graduada, iniciou um curso de especialização em uma instituição de ensino em Belo Horizonte. Nesse período, ela se deslocava para a capital mineira aos finais de semana para frequentar as aulas.

Posteriormente começou a trabalhar em um Centro Universitário, situado na cidade onde residia, vinculado a uma fundação ligada a um órgão público. Para ingressar nesse campo laboral, foi necessário participar de um processo seletivo concorrido, em que ficou classificada em primeiro lugar. Lourdes da UFMG permaneceu nessa instituição por aproximadamente 5 anos.

> [...] então a porta de entrada é o processo seletivo, é como se fosse um concurso, mas não tem as mesmas garantias, né, estabilidade como os concursos em nível municipal, estadual e federal. E aí eu fiz essa prova em 2010, passei em primeiro lugar (LOURDES DA UFMG, 2021).

Posteriormente, foi aprovada no mestrado em uma instituição de ensino em Belo Horizonte. Esse fato fez com que pedisse demissão do emprego, já que precisou se mudar para a capital mineira. Após se mudar para Belo Horizonte, trabalhou em um sindicato. Enquanto cursava o mestrado, foi nomeada e assumiu o cargo público

vinculado ao Estado de Minas Gerais, em uma área diferente da sua formação. Esse fato fez com que ela retornasse para a cidade onde cresceu.

> [...] três meses depois que eu estava fazendo o mestrado e morando em Belo Horizonte trabalhando num sindicato [na profissão que formou], eu tinha feito uma prova, um concurso público [...]. E aí eu fui aprovada. E aí em função daquele contexto eu achei por bem assumir o cargo, por causa da própria estabilidade, né? De ser concurso público, pela questão da carga horária que propiciaria a dar continuidade no meu mestrado, então, eu retornei para [nome da cidade onde a família reside] e trabalhei por dois anos [...] (LOURDES DA UFMG, 2021).

Após o término do mestrado, optou por fazer o concurso da UFMG. Com a nomeação, decidiu pedir exoneração do Estado e assumir o cargo na Instituição Federal.

> Em 2018, estava aberto o concurso da UFMG e eu falei olha não tem tempo de estudar mais vamos que vamos, né [risos] E aí para minha surpresa eu fui aprovada. E eu me inscrevi para as cotas foi a primeira vez que fui beneficiada por uma política afirmativa, porque minha graduação e pós foi toda particular, não tive bolsa, não tive FIES não tive nenhum subsídio do governo. E aí eu achei justo eu fazer [...] depois em função, de aposentadoria de uma servidora, surgiu a oportunidade da vaga e eu por ser a primeira colocada da política afirmativa das cotas eu fui nomeada [sorriso] (LOURDES DA UFMG, 2021).

Analisando a própria trajetória de vida, Lourdes da UFMG considera que teve mobilidade social ascendente, por ter tido incentivo e oportunidade de estudar. “Então, eu vejo uma trajetória ascendente, de ter tido essa oportunidade de fazer, né? A graduação, a pós e tudo mais e, porque muitas pessoas da minha família não tiveram essa oportunidade.” (LOURDES DA UFMG, 2021).

4.4.5. Aurora da UFMG

Eu sempre trago isso tudo assim, em mim, a gente está representando pessoas que não tiveram esta oportunidade.

Aurora da UFMG, 2021

Nascida na cidade de Belo Horizonte, tem 34 anos. Reside, atualmente, com os pais e um irmão. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2018, ocupando o cargo da classe E na carreira de Técnico Administrativo em Educação. O ingresso no cargo foi alcançado pelo direito a cotas raciais, garantido pela

Lei 12.990/2014.

Os avós de Aurora da UFMG vieram do interior de Minas Gerais, para a capital mineira, em busca de novas oportunidades de estudo para os filhos. A mãe dela possui o ensino médio e desempenha a função de Dona de Casa, o pai tem o ensino superior completo e é aposentado, seu último emprego foi como Engenheiro Civil. Ela possui 2 irmãos e uma irmã. Todos possuem o ensino superior completo, e exercem a profissão de Engenheiro Elétrico, Administrador de Finanças e Farmacêutica.

Aurora da UFMG estudou parte do ensino fundamental e do ensino médio em escola particular, com bolsa de 75%. Após a conclusão do ensino médio, prestou vestibular pela primeira vez para a UFMG. Depois de não passar no curso que queria, foi trabalhar na área da contabilidade. Neste período, começou a estudar em um curso preparatório para o vestibular, trabalhava durante o dia e estudava a noite. Nesta segunda tentativa no exame do vestibular, foi aprovada no curso de graduação que queria e na instituição que queria estudar, a UFMG.

> Bom, eu estudei grande parte, do ensino fundamental até o médio em escola particular, com bolsa. Eu estudei em escola pública antes, deste período, né? Mas do ensino fundamental para cima, eu estudei em escola particular com bolsa. Uma delas foi o SESI Minas. Aí eu formei foi em 2006 para 2007. Eu formei, tentei o vestibular pela primeira vez, né? Para [nome do curso que se graduou] na UFMG, não consegui. Aí eu fui trabalhar. Trabalhei 1 ano como auxiliar administrativo, na contabilidade. E neste tempo estudava pra cursinho à noite, né? Fazia cursinho pré-vestibular à noite. Aí no final deste ano que trabalhei eu tentei novamente o vestibular e passei, a primeira etapa, saí do trabalho para estudar pra segunda etapa. E passei. Na minha época, eram duas etapas, né, tinha a primeira etapa de questões objetivas e a segunda etapa, depois, era de questões discursivas [...] (AURORA DA UFMG, 2021).

A escolha pela UFMG foi em função das condições financeiras da família dela, já que esta não tinha condições de arcar com os custos de mensalidade de uma instituição de ensino superior privada.

> Aí eu entrei na primeira turma do ano de 2007 na faculdade, na UFMG. Eu só tentei UFMG, não tinha tentado nenhuma outra instituição, porque primeiramente eu não tinha recurso financeiro, para pagar faculdade. E eu não tinha acesso a esses sistemas de auxílio, né? Tipo Prouni uma vez que eu tinha estudado em escola particular sem ser bolsa de 100% era de 75 %. Então, eu só fiz o vestibular da UFMG, não tinha feito vestibular de nenhuma outra instituição, aí eu estudei então na UFMG [...] (AURORA DA UFMG, 2021).

No ano em que se graduou, foi aprovada em um concurso público e nomeada para ocupar o cargo na área de sua formação em um órgão público vinculado ao Estado

de Minas Gerais. Após a nomeação na UFMG, decidiu pedir exoneração do Estado e assumir o cargo na Instituição Federal. Depois que entrou na UFMG como trabalhadora, fez especialização e, atualmente, está cursando Mestrado, na mesma instituição de ensino onde trabalha.

> [...] depois que eu entrei, que eu dei sequência ao mestrado. Eu fiz a pós {nome do curso de especialização], dei sequência, comecei a me aproximar novamente do campo acadêmico, que eu já tinha sido bolsista de iniciação científica durante a graduação, mas eu dei uma afastada, assim que eu formei, porque eu fui trabalhar, e tal, tentar outras questões. E aí agora quando eu voltei para UFMG que eu me voltei para essa parte, aí de fazer disciplinas isoladas, de começar a me aproximar de grupos de pesquisa. Para daí iniciar ao mestrado (AURORA DA UFMG, 2021).

Analisando a própria trajetória de vida e a dos pais, Aurora da UFMG considera que teve mobilidade social ascendente, pois está continuando o legado deixado pelos avós que vieram a Belo Horizonte em busca de melhores condições de vida para os filhos.

> A minha família igual eu falei, meus avós eram pessoas humildes mesmo que vieram do interior de Minas Gerais. Pessoas que tinham muito pouco recurso e pouco ensino também, e vieram. O objetivo do meu avô era chegar a Belo Horizonte para que seus filhos tivessem oportunidade de estudar. E da minha família, praticamente do meu pai né, da família do meu pai, praticamente eram 10 filhos. Destes 10 [filhos], 7 [deles] eram servidores e tem 3 que eram da UFMG. E aí então eu vejo uma ascensão, nitidamente, na família. Após isso, e eu tô nesta linha né? Nesta linha progressiva aí, então eu estou continuando né? Como se fosse continuando, né, então eu vejo sim uma melhoria de acesso, eu vejo sim uma melhoria de qualidade de vida. Acesso não só a educação, mas acesso a bens de consumo, econômica, então eu acho que toda essa alteração, toda essa luta faz sim essa mudança (AURORA DA UFMG, 2021).

4.6.6. Maria da UFMG

Se eu não, se não tivesse essa política de cotas eu não conseguiria estar onde eu estou hoje, talvez. Ou eu teria um pouco mais de dificuldade, então. Eu sei que ali eu estou representando muita coisa...Eu estou representando muita coisa e muita gente...

Maria da UFMG, 2021

Nascida em uma cidade localizada no interior de Minas Gerais, tem 32 anos.

Reside, atualmente, com a mãe. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2017, ocupando o cargo da classe E da carreira de Técnico Administrativo em Educação. O ingresso no cargo foi alcançado pelo direito a cotas raciais, garantido pela Lei 12.990/2014.

A mãe e o pai de Maria da UFMG possuem o ensino médio completo, a mãe trabalha, atualmente, como Secretária Administrativa na iniciativa privada e o pai é militar do Exército aposentado. A entrevistada é filha única.

Quando tinha 6 anos, os pais se separaram, e, neste período, ela residia na capital de um estado localizado na região sudeste do Brasil. Após o divórcio dos pais, ela retornou à cidade natal. Permaneceu nesta cidade por aproximadamente 7 anos e cursou o ensino fundamental em uma escola particular por meio de bolsa de estudos. Quando estava iniciando o ensino médio, mudou-se para Belo Horizonte, em função da transferência no trabalho da mãe. Quando se mudou para a capital mineira, fez um processo seletivo e foi aprovada para estudar no Colégio Militar, já que era filha de militar. Cursou grande parte do ensino médio neste colégio.

> Eu acho que foi isso que principalmente me impulsionou para poder estudar dentro da UFMG fazer uma graduação na UFMG numa escola, numa universidade pública. Eu sempre tive, né no ensino fundamental e na metade do primeiro ano eu estudei em colégio particular, mas sempre com bolsa de estudo, porque minha família nunca teve condições de pagar, e não seria diferente da faculdade. Então, eu acho que o ensino no colégio militar me deu uma visão e me permitiu também conseguir prestar o vestibular para a UFMG, me deu condições educacionais para isso (MARIA DA UFMG, 2021).

No mesmo ano que concluiu o ensino médio, prestou vestibular para a UFMG, no entanto, não foi aprovada. Optou por continuar estudando por conta própria, pois não tinha dinheiro para cursinho. Neste período, começou a dar aulas particulares para crianças que estavam no ensino fundamental, e, com o dinheiro que recebeu das aulas, pagou um cursinho intensivo preparatório para o vestibular, que acontecia no segundo semestre e durava quatro meses. Nesta época, foi aprovada no curso de graduação da UFMG.

> E aí acho que pela história de vida família, pela história socioeconômica da minha família e por observar algumas coisas, dentro da graduação, eu sempre quis ser servidora, eu sempre quis é passar no concurso público, a estabilidade financeira, principalmente. Mas a estabilidade no trabalho, sempre foram assim meio que primordiais para mim. E aí, desde a época da graduação, eu fazia prova para concurso público (MARIA DA UFMG, 2021).

Depois que se graduou, começou a trabalhar em um projeto de extensão por indicação de um professor, na própria UFMG, e foi neste período que fez especialização. Ela relata que esta época foi significativa para seu crescimento profissional, recebia um salário razoável, se comparado aos demais recém-formados, e pode conhecer ainda mais a UFMG, numa outra perspectiva diferente da que tinha enquanto estudante. Permaneceu neste projeto por um ano e meio.

Após o término deste contrato, foi trabalhar na iniciativa privada, trabalhando em duas instituições simultaneamente. Foi neste período que teve a certeza de que queria ser servidora pública.

> [...] aí eu tive meio que certeza que eu precisava passar num concurso, porque era uma coisa que eu não queria o salário era pouco e era muito trabalho. Nem pelo muito trabalho, mas pelo muito trabalho não bem remunerado (MARIA DA UFMG, 2021).

Tempos depois, viu-se obrigada a pedir demissão dos dois empregos para acompanhar a mãe, que foi transferida do trabalho para a cidade da região centro-oeste do país. Elas permaneceram na cidade por apenas uma semana, pois, neste período, a mãe foi transferida novamente para Belo Horizonte.

> E aí quando eu voltei eu não tinha meio que para onde ir. E aí eu reforcei ainda mais a necessidade de passar em um concurso público e continuei estudando e aí quando eu voltei estava aberto o processo seletivo pro mestrado na UFMG (MARIA DA UFMG, 2021).

O mestrado foi uma estratégia de ter algum tipo de renda, já que recebia bolsa. Neste mesmo período, prestou concurso para a UFMG e foi aprovada, e em 2017 foi nomeada para tomar posse no cargo pleiteado. Atualmente, Maria da UFMG está cursando Doutorado na mesma instituição onde trabalha

Analisando a própria trajetória de vida e a dos pais, Maria da UFMG considera que teve mobilidade social ascendente, pois teve oportunidade de estudar e fazer o curso que queria, de cursar o mestrado e doutorado em uma instituição pública, além de se tornar uma servidora pública.

4.6.7. Neuza da UFMG

Olha a gente, vê mais mais negros, não sei se a gente ver mais alunos né? Menos funcionários talvez, mas a gente vê mais pessoas negras circulando, na Universidade [...] Mas é muito pouco viu, acho que precisa ter mais pessoas negras.

Neuza da UFMG, 2021

Nascida na cidade de Belo Horizonte, tem aproximadamente 50 anos. Reside, atualmente, com o marido e dois filhos menores de idade. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Trabalha na UFMG há mais de 20 anos no cargo da classe C, na carreira de Técnico Administrativo em Educação. No período em que prestou concurso, não existiam políticas de cotas.

Os pais possuem o ensino fundamental incompleto, sendo que a mãe estudou até a segunda série e exerceu a função de Dona de Casa, o pai cursou até a terceira série. Ele exerceu várias profissões, dentre elas a de motorista, gari e de atendente em hospital, sendo que esta foi a última atividade antes de se aposentar.

> Meu pai foi motorista, ele foi funcionário da prefeitura, várias funções, né, na prefeitura. Minha mãe Dona de Casa.
>
> Pesquisadora: Ele era concursado?
>
> Concursado acho que não, acho que na época não tinha isso né, quando ele entrou... Ele entrou menino gari, e aposentou-se como atendente em hospital (NEUZA DA UFMG, 2021).

Antes de entrar na universidade como servidora pública, Neusa trabalhou alguns meses em uma Escola de datilografia. “[...] eu trabalhei um pouquinho tempo numa escola de datilografia, tipo assim uns oito meses...Uns dois anos antes de entrar na universidade.” Depois desta breve experiência, ela ficou desempregada.

> [...] eu terminei o segundo grau e não cheguei a tentar universidade. Ou seja, eu até fazer o concurso na UFMG, eu era esse famoso nem nem. Nem estuda e nem trabalha, pois é desde que eu terminei o segundo ensino médio eu fiquei nesse nem nem aí, até passar no concurso da Universidade[...] (NEUZA DA UFMG, 2021).

Estudou o ensino fundamental e o ensino médio em escola pública. Chegou a iniciar um ano de graduação em uma universidade privada, mas, em função de diversos fatores, dentre eles a sensação de desconforto em função de ser a única mulher negra da turma, fez com que optasse por trancá-la. Atualmente, possui graduação, em um

outro curso, concluída há, aproximadamente, quatro anos, e especialização finalizada há, aproximadamente, dois anos, ambos cursados em uma instituição privada.

Neuza da UFMG faz parte de uma família composta por 12 irmãos, sendo ela a primeira e única, dentre os irmãos, que concluiu o ensino superior. A maioria dos irmãos, aproximadamente sete, concluíram o ensino fundamental e quatro possuem o ensino médio completo.

Neuza da UFMG destaca que começou a prestar atenção a assuntos relacionados às relações raciais e à manifestação do racismo recentemente, após observar os acontecimentos do mundo e a refletir sobre situações que já aconteceram no passado.

> [...] eu não sou muito ligada nessas coisas não, tô me ligando nessas coisas agora! A gente vê os movimentos das pessoas, né? Por exemplo para ter cotas nas universidades, nos concursos públicos, mas assim, a fundo eu não conheço muito bem não, Cristina. Eu tô começando a acordar para essas coisas agora, nos últimos tempos[...] (NEUZA DA UFMG, 2021).

Quando foi questionada sobre o que fez com que “acordasse”, ou seja, mudasse a sua percepção, a entrevistada respondeu:

> Os acontecimentos do mundo né, aí a gente começa a olhar, coisas que aconteceram com a gente, né? E a gente fala olha então é por isso, tanto no passado quanto algo mais recente, aí a gente começa a imaginar que seja por isso, né? (NEUZA DA UFMG, 2021).

Analisando a Universidade, desde quando entrou, ela afirma que observou um aumento de pessoas negras circulando nos espaços da UFMG e destaca o protagonismo destes ao organizarem eventos e atividades na universidade. Ela sugere que este aumento seja maior entre os estudantes do que entre o corpo técnico-administrativo e, paralelamente, percebe que este aumento ainda é insuficiente.

> Olha a gente, vê mais negros não sei se a gente vê mais alunos, né? Menos funcionários talvez, mas a gente vê mais pessoas negras circulando na Universidade tanto é fazem esses eventos que eu falei, né? Mas é muito pouco, viu? Acho que precisa ter mais pessoas negras (NEUZA DA UFMG, 2021),

4.6.8. Ivone da UFMG

Quando eu entrei, quando não tinha nem as cotas pro serviço público, tinha menos pessoas negras ainda [...], então acho que isso ainda, agrava mais a situação né. Faz as pessoas perceberem menos ainda, essas coisas que elas estão fazendo o tempo todo.

Ivone da UFMG, 2021

Nascida na cidade de Belo Horizonte, tem 34 anos. Reside, atualmente, com os pais e um irmão. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2014, no cargo da classe D, na carreira de Técnico Administrativo em Educação. No período em que prestou concurso, não havia sido promulgada a Lei 12990/2014 que previa reserva de vagas nos concursos públicos federais para pessoas negras.

A mãe de Ivone da UFMG cursou o ensino superior e também ocupou cargo da carreira de Técnico Administrativo em Educação na UFMG e, atualmente, está aposentada. O pai tem o ensino fundamental completo e trabalha como Eletricista autônomo, e o irmão encontra-se cursando a graduação.

Antes de ser nomeada pela UFMG, foi estagiária da Prefeitura de Belo Horizonte, trabalhou em uma repartição pública do Estado de Minas Gerais, enquanto terceirizada e empregada pública, e trabalhou também na iniciativa privada em uma Serralheria.

> Eu, antes da UFMG já trabalhava no setor público. Sempre trabalhei assim de alguma forma. [...] eu fiz estágios na Prefeitura, e durante a graduação também trabalhei na [nome do órgão público vinculado ao Estado de Minas Gerais] era aquele processo seletivo simplificado né, terceirizado também [nome do cargo], nível médio. Depois, eu trabalhei um tempo na iniciativa privada, numa serralheria [...] só que quando eu tava nessa serralheria [...] eu não tinha terminado a graduação ainda tava terminando [...] enquanto eu tava lá eu comecei a estudar pra concurso (IVONE DA UFMG, 2021).

Enquanto estava terminando a graduação, e estudando para concurso, Ivone Lara da UFMG foi aprovada para ocupar o cargo público na UFMG e em uma empresa pública vinculada ao Estado de Minas Gerais. Como ficou melhor classificada no último certame, não demorou muito para ser nomeada. Ela permaneceu neste cargo por aproximadamente 1 ano e seis meses, tempo suficiente para terminar a graduação e ser nomeada para ocupar o cargo na UFMG.

Atualmente, Ivone Lara da UFMG está cursando Doutorado na UFMG, a Graduação também foi cursada na mesma instituição de ensino, e o mestrado foi

cursado em uma instituição privada. Enquanto esteve na graduação, participou de comissões e projetos de extensão e acompanhou processo de discussão sobre política de cotas raciais na UFMG. Ivone da UFMG destaca que, para ingressar no Doutorado, optou por concorrer à reserva de vagas destinadas às pessoas negras.

> "[...] pro doutorado eu entrei pelas cotas, porque quando eu entrei pro Doutorado, já tinha saído a resolução da UFMG, que instituía as cotas de no mínimo 20% para a pós. E aí eu entrei né. Eu me inscrevi pelas cotas no meu programa e entrei através disso." (IVONE DA UFMG, 2021).

Em pesquisas acadêmicas desenvolvidas tanto na Graduação quanto no Mestrado e Doutorado, Ivone da UFMG focou em temas que pautavam as relações étnico-raciais.

4.6.9. Regina da UFMG

A questão é que uma universidade deste tamanho tem que ter negros em todas as funções, em todos os cargos, em todas as unidades, em termos, assim, numéricos.

Regina da UFMG (2021)

Cresceu em um município situado no interior de Minas Gerais, tem 34 anos. Reside, atualmente, sozinha. Ela se autodeclarou negra de cor preta. Começou a trabalhar na UFMG em 2017, ocupando o cargo da classe E na carreira de Técnico Administrativo em Educação. Quando prestou concurso, optou por não concorrer a cotas raciais, em função da incerteza de ser chamada.

O pai tem o ensino médio completo e trabalha como eletricista, a mãe também possui o ensino médio completo, e exerce a profissão de técnico em enfermagem. Regina da UFMG possui um irmão e uma irmã, o primeiro tem o ensino médio completo, e o ensino técnico, e, atualmente, exerce a profissão de eletricista. A irmã possui o ensino superior completo, e atua na área em que formou.

O ensino fundamental e médio foi cursado em escolas públicas, sendo que o nível médio foi cursado em uma instituição federal de ensino.

> [...] venho de uma família de três irmãos. [...] E a nossa família é uma família pequena, somos 5 somadas ao meu pai e a minha mãe. Eu cresci em [nome da cidade], sempre estudei em escola pública, né, escola do bairro mesmo. E aí eu fiz o ensino fundamental, todo em escola pública. Depois em um determinado momento, eu fui para uma escola técnica, que foi para fazer o ensino médio, que seria aqui o COLTEC, que também era

> processo seletivo. Era uma prova que você tinha que passar. E aí quando eu fui estudar no COLTEC [sinal com a mão de aspas], aí que eu acho que a minha visão ampliou mesmo, porque antes eu estava acostumada, com as crianças do meu bairro, né. E na escola técnica, aí eu via, por exemplo, os meus colegas vinham de escola particular... Então, não era mais aquele “mundinho da periferia” [sinal de aspas com a mão], vamos dizer assim (REGINA DA UFMG, 2021).

Depois que concluiu o ensino médio, ingressou em uma universidade privada, para cursar a graduação por meio do Prouni. Permaneceu neste curso por dois semestres, mas optou por trancá-lo e tentar ingressar numa Universidade Federal. Enquanto estava cursando a graduação na universidade almejada, decidiu estudar para prestar concurso público. Neste período, foi aprovada e nomeada para ocupar cargo público em um órgão vinculado à Secretaria do Estado de Minas Gerais.

> Eu entrei novinha, 21 para 22, aí eu fui [nome do cargo público] por 8 anos, aí eu morei, em várias cidades de Minas, mas eu não tinha concluído ainda a graduação. Eu queria concluir, aí eu fiz um esforço, meu chefe me ajudou, eu consegui, consegui concluir, aí, só aí que eu pude pensar em cargo, de nível superior. Porque como eu trabalhava, eu não queria terminar [o curso de graduação] em particular, então foi um combinado para eu conseguir terminar as disciplinas, que faltavam. Ai aos poucos eu terminei [...] (REGINA DA UFMG, 2021).

Como não estava satisfeita do cargo que exercia, Regina da UFMG optou por fazer concursos para cargos de nível superior, após concluir a graduação, e uma das características dos cargos que ela almejava era que fosse de âmbito federal. Diante disso, prestou vários concursos em instituições federais de ensino, até que foi aprovada e nomeada para a UFMG. Atualmente, ela está cursando Mestrado na universidade onde trabalha.

As trajetórias apresentadas apontam alguns pontos em comuns. A maiorias das entrevistadas são oriundas de famílias com acesso restrito a capital cultural, econômico, e elas perceberam nos estudos a única oportunidade de modificar seu contexto de vida. Um dos pontos é a escolaridades dos pais das entrevistadas. A maioria também têm pais e avós – quando estes últimos são mencionados - que possuem escolaridade inferior à das filhas e netas, e por experiência da vida estes incentivam as filhas e netas a aprimorarem os estudos.

Um outro ponto relevante que merece ser destacado é que todas as entrevistadas apresentam escolaridade superior ao exigido pelo cargo que ocupam e muitas permanecem estudando após a investidura do cargo na Universidade. Isso reforça articulação da luta “pessoal” com a pauta defendida historicamente pelo

Movimento Negro – e o Movimentos de Mulheres Negras -, que é a importância do processo educativo para mudança de realidade da população negra, a curto e longo prazo.

Importante se faz destacar também que esta escolarização traz vantagens pecuniárias, prevista no Plano de Carreira e isto é resultado da atuação do movimento sindical, que no passado lutaram, pela valorização e incentivo a qualificação das trabalhadoras e dos trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Ressalta-se que este movimento sindical, contou um a presença de várias mulheres negras, no qual muitas delas não chegaram a usufruir destes incentivos, em função das suas condições socioeducacionais fruto da interseccionalidade da opressão pela raça, gênero e classe.

No que tange a vida profissional, observa-se que a maioria, trabalhou em outros lugares antes de ingressarem nos atuais cargos que ocupam e poucas tiveram como primeiro emprego o serviço público, enquanto ocupante de cargo efetivo. Observa-se também que entre a maioria, o estágio em órgãos públicos, seja enquanto cursavam o ensino médio ou na graduação, foram as primeiras experiências laborais na iniciativa públicas. E estas de alguma forma auxiliaram e abriram oportunidade para o direcionamento de suas carreiras.

4.7. Reflexão das trabalhadoras TAEs negras sobre a Política de Ações Afirmativas com foco nas cotas raciais no serviço público

Para instigar reflexões sobre as Políticas de Ações Afirmativas, foi realizada a seguinte pergunta às sujeitas da pesquisa: “O que você conhece sobre a Política de Ações Afirmativas?” Das nove entrevistadas seis disseram que conhecem pouco ou nada em relação as Políticas de Ações Afirmativas, sendo quatro delas pessoas que se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas a pessoas negras e duas que não se inscreveram no concurso para concorrer a cotas raciais. As que falaram que conhecem pouco sobre a política, mencionaram informações sobre as cotas raciais.

> Eu conheço um pouco, eu acho. Não sei se eu conheço muito, conheço a questão, das cotas, acho que conheço todas elas, mas porque estudei agora também, estudei as cotas o que eu podia e o que eu não podia. Conheço as políticas de permanência, algumas, especialmente as da FUMP, só eu acho (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Uma outra sujeita de pesquisa destaca que o concurso da UFMG foi um dos poucos concursos em que teve a oportunidade de se autoafirmar enquanto pessoa negra. A experiência por passar em um concurso por intermédio das cotas trouxe conhecimento sobre o assunto.

> Eu conheço pouco para falar a verdade, [...]. Acho que foi um dos poucos concursos que eu me autoafirmei assim, né? Nunca tive essa dificuldade, assim da minha etnia, mas e, eu conheço pouco do fundamento da lei de fato. E eu sei que a gente tem uma porcentagem de acesso, eu não lembro se são 20% ou 10% das vagas e tem ali meio que a distribuição de como que é a acessibilidade, tem ampla, depois negros, depois vem para o pessoal que é deficiente, para daí dar sequência na ordem de chamamento dos candidatos. Eu sei também que a pessoa tem que se autointitular, mas também existe uma avaliação. Que foi o que aconteceu, né? Eu por exemplo, eu tenho que me intitular, assinar e tal, que eu concordo com aquela classificação e depois eu fiz uma entrevista lá, para fazer a avaliação, se condiz com os traços, não sei como é realizada essa avaliação, provavelmente deve ser visto o tom de pele, traços, não sei, mas assim, eu não tenho conhecimento a fundo não. E eu sei também da motivação. Pelo que eu sei da motivação, de se ter criado isso é em vias de tentar aumentar o acesso, de quem são da etnia negra, por, por essa questão que eu falei né, por essa dificuldade de acesso, por questão histórica que vem aí no país (AURORA DA UFMG, 2021).

Duas protagonistas da pesquisa enfatizam que, além de ter feito jus ao direito às cotas, aprenderam sobre a Política de Ação Afirmativa em suas atuações profissionais.

> Eu conheço até bastante, já li a Lei em si e o fato também o meu cargo [...] você tem que conhecer o processo, você tem que conhecer a lei. Então, eu sei como que funciona, quando eu também fui participar quando eu fui fazer a minha banca de heteroidentificação, eu fui ler, fui entender melhor, como que funcionava, pra eu mesma saber o que que seria os meus direitos, as minhas garantias, o que que a lei me permite, né? E também o que que eu tenho como um dever, porque a gente não pode pensar só no que elas nos oferece, a gente também tem deveres, a gente também tem questão a zelar para fazer jus a essas cotas, né? Existe uma confusão muito grande também na questão de negro e pardos, o que é avaliado, numa questão racial numa banca de heteroidentificação, questão fenotípica, tem pessoa que acham que só porque o pai ou a mãe é negra ele também tem direito, mais aí você vai ver o fenótipo dele, ele não tem nada que faça ele passar pelo que nós passamos, porque é uma questão estrutural, mesmo (LOURDES DA UFMG, 2021).

Importante destacar que a busca e acesso a informações sobre as Ações Afirmativas, muitas vezes, são adquiridas a partir de iniciativas das próprias trabalhadoras, nos períodos da graduação ou em processos de qualificação e não necessariamente está relacionada diretamente a sua área de atuação, mas simplesmente pelo interesse pelo assunto. E o acesso a este assunto não foi por meio

de uma política institucional direcionada para capacitação dos recursos humanos, mas por iniciativa própria, conforme pode ser observado:

> [...] às vezes a gente se mobiliza, vê um determinado congresso, vê um determinado curso e pede para participar. Eu participei de alguns neste sentido [...]. Fiz também formação transversal em relações étnico-raciais, mas essa também eu fiz e ela é aberta para qualquer pessoa da comunidade acadêmica. Então, eu fiz como uma disciplina isolada, então eu fiz como estudante, não é uma formação oferecida especificamente para pessoas dos cargos (RUTH DA UFMG, 2021).

Uma dessas entrevistadas destaca que conheceu a Política de Ações Afirmativas a partir dos acontecimentos dos anos 2000, pois estava cursando a graduação quando se intensificaram discussões sobre as políticas de cotas para acesso ao ensino superior em universidades públicas. Ela lembrou que, neste período, havia poucas pessoas negras na universidade e que aconteceu um intenso debate na instituição sobre as cotas raciais, após a sua implementação em algumas universidades públicas.

> Quando eu entrei praticamente não tinha nenhum preto lá dentro, assim, dentro do meu do meu prédio, né, não tinha. Eu lembro, assim, que eu ficava procurando não tinha, né? Acho que dentro do prédio inteiro [nome do prédio onde estudou] eu via mais uma. Eu lembro de mais uma pessoa negra, então eu lembro de ter vivido isso, assim sabe? De estar dentro da universidade e começar a aparecer essas coisas, esse assunto começarem a surgir lá dentro muito, né? Quando começou cotas em outras universidades, aí surgiu o bônus, no vestibular da UFMG que aumentava um pouco a quantidade de... o percentual, né, da pontuação das pessoas que faziam vestibular e aí isso gerou muita discussão, lá dentro (IVONE DA UFMG, 2021).

Ela relatou, ainda, que, neste mesmo período, existiu a Comissão de Estudo e Acompanhamento de Medida de Inclusão Social no Corpo Discente da UFMG (CAIS), que tinha como objetivo propor ações institucionais que visassem a inclusão social. Esta comissão foi fruto de tensionamentos liderados por alguns professores.

> Foram professores, assim, que estavam envolvidos politicamente com essa discussão, que pressionaram pra acontecer essa, essa comissão. Mas acabou que ela não teve muito apoio da instituição, então, ela acabou, porque ela precisava de recurso, para fazer as coisas que precisavam, né? Para fazer esse curso, por exemplo, de língua estrangeira, aí foi acabando, durou muito pouco (IVONE DA UFMG, 2021).

A entrevistada citou também o projeto de extensão Conexão de Saberes, que tinha como um dos objetivos o estímulo de universitários de origem popular para

produção do conhecimento científico. Segundo Ivone da UFMG, essas duas atividades tinham, como característica, propósitos afirmativos já que visavam garantir a permanência de estudantes negros e pobres na universidade.

> O Conectar de Saberes, já era um programa, que ele tem em outras universidades também, não sei direito explicar, de onde que vem e tal, eu sei que era um programa federal. É um Programa que tem recurso, que tinha, né, recurso do governo federal. Então várias, algumas universidades começaram a ter Conexão de Saberes e ele acabou exatamente porque também acabou o recurso (IVONE DA UFMG, 2021).

Ao refletirem sobre a importância das Políticas de Ações Afirmativas, as protagonistas destacaram que ela é um avanço para promover igualdade de direitos e quebrar os estereótipos de teor racista, que colocam a população negra apenas no lugar de submissão e servidão.

> Eu acho que é extremamente importante, apesar de eu considerar que existem falhas, não sei se falhas mas existem, aprimoramentos muito necessários, mas é extremamente importante, não só para um reparo histórico. Mas também para a gente conseguir, quebrar esse estereótipo, de pessoas negras em locais de servidão. As políticas afirmativas acho que, dá a possibilidade, de mobilidade, para as pessoas, e dá para as pessoas brancas a oportunidade de ver, pessoas negras em cargos, [...], em locais diferentes do que está acostumado. E aí quebrar um pouco, essa percepção coletiva, então é extremamente importante (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Ela é entendida também como uma forma de se proporcionar igualdade de direitos, ampliar o acesso de pessoas negras a diversos espaços, principalmente, no âmbito da educação.

> Eu acho que ela vem pra trazer primeiramente é igualdade de direitos, a partir do momento que a gente sabe que por uma questão estrutural e desde a época dos nossos ancestrais da escravidão, os negros eles realmente têm menos oportunidades, eles tem menos condições de estudo, eu tenho exemplos na minha própria família, que as pessoas não viam oportunidade de estudar [...] a política afirmativa ela vem para poder nos dar o direito de competir e ocupar os espaços em todas as esferas [...] (LOURDES DA UFMG, 2021).

A Política Afirmativa é percebida também como um instrumento para educar a sociedade e a instituição sobre as relações raciais, provocando-as a se reavaliar e ressignificar a presença de pessoas negras. Portanto, a Política de Ações Afirmativas é uma oportunidade da sociedade e da instituição pensarem sobre a inclusão sem se

restringir a ações isoladas e circunstanciais que se buscam apenas cumprir a legislação e diretrizes, mas deve ter, como premissa, a superação do racismo.

> Eu acho que, ela é importante tanto pra fazer, pra gerar esse acesso né, às instituições públicas que a gente normalmente não têm esse acesso, né? [...] Eu acho que as políticas têm que ter também um perfil de educar as pessoas também, de alfabetizar pra questão racial. Porque não adianta também só colocar lá dentro e depois deixar cada um a Deus-dará, né, e não criar formas, assim, de intensificar, assim essa inclusão, se é uma inclusão assim [...] uma inclusão efetiva. Você colocar as pessoas, lá dentro, mas também educar a instituição pro que tá acontecendo, né, que é o que mais sinto hoje assim, [...] não percebo muito. Ela faz o que tem que fazer, ahhh chegou uma diretriz assim, tem que colocar cotas, então vamos colocar cotas, beleza....e pronto, né, mas num tem muita preocupação em, como que isso vai efetivamente gerar mais diferença, né? (IVONE DA UFMG, 2021).

Um outro elemento associado à importância da Política de Ações Afirmativas se relaciona à oportunidade de vislumbrar e ocupar novos lugares, trilhar novos caminhos, pensar em novas trajetórias, até então inimagináveis pelo público que acessa esta política, o que tem incidência de forma ampla:

> Eu tenho dito que essa importância de ações afirmativas [...] é de apontar futuros possíveis, sabe? Caminhos possíveis. Eu acho que quando se cria uma política e ela viabiliza que uma pessoa que não era possível, ou não se vislumbrava aquela carreira ou aquela possibilidade, isso muda a trajetória da pessoa, mas muda também no coletivo, sabe? No âmbito da família, mas também no âmbito, de onde essa pessoa circula, né assim no bairro e etc (RUTH DA UFMG, 2021).

Importante destacar que uma das protagonistas da pesquisa reconheceu a importância da lei de cotas, por isso, afirma que deve permanecer em vigência, mas salientou que a legislação necessita de adaptação que considere o colorismo, enquanto gerador de níveis de passibilidades ou microvantagens.

> Acho que a aplicação na Lei de cotas precisa mudar. [...] Eu percebo, por exemplo, num curso como medicina, que a cota racial tanto para concurso quanto para vestibular, ela é para negros, que incluí pretos e pardos, mas entra muito mais pardos do que preto. E assim eu acho muito importante, para quebrar esse imaginário coletivo, que pessoas pretas de pele escura ocupem lugares importantes, porque eu ainda tenho um pouco mais de passibilidade que uma pessoa de pele mais escura, e um pouco menos de falseabilidade que uma pessoa com menos traços negroides, por exemplo, mas eu acho muito importante, que as pessoas retintas, ocupem cargos, e lugares importantes, dentro da instituição, porque isso vai contribuir, para a quebra desse racismo institucional tão forte, que existe. Então na minha opinião, a Lei de cotas que inclui negros (pretos e pardos), deveria ser dividida, assim. Então se vai ter um concurso e são

> 20 vagas, que seja 10 para pardos e 10 para pretos [...] (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

O tensionamento também foi apontado como um dos elementos que demonstram a importância das Políticas de Ações Afirmativas, pois favorecem representação da pluralidade e diversidade da sociedade em instituições, fato que contraria a ideia de uma realidade de característica única, universal e padronizada, que naturaliza a exclusão de grupos que não se encaixam ao padrão estabelecido.

> As pessoas com suas diferenças, nos espaços, provoca um tensionamento, não é fácil. [...] mas necessário. Necessário, porque existe uma forma de pensar de agir e de perceber o mundo que já está pronta e que já está dada. E ela considera, só algumas pessoas, só algumas realidades, e aí quando chegam outras, [que diz] "não pera aí, não é bem assim..." Isso muda muito, isso muda e realmente impacta. Impacta mesmo aquele e aquela que não quer reconhecer, e pronto, mas aos poucos tem que lidar ou tem que enxergar. Então acho que ações afirmativas visibilizam demandas. Ela traz para dentro de um determinado contexto a pluralidade que a gente é. Enquanto pessoas enquanto, realidade social. Acho que são esses elementos aí de importância das ações afirmativas (RUTH DA UFMG, 2021).

Uma outra pergunta realizada às entrevistadas foi: "Você percebe alguma resistência a cotas raciais como forma de acesso ao quadro de servidores da UFMG?" As respostas se diversificaram, entre as que percebem resistência a cotas raciais como forma de ingresso no quadro de funcionários públicos da UFMG e as que não percebem resistência a cotas raciais para admissão no serviço público e uma que não soube responder. Das nove, quatro disseram que percebem resistência, e uma afirma que não percebe resistência direta porém já ouviu e presenciou algumas perguntinhas veladas. Importante destacar que dentre as que percebem resistência quatro são trabalhadoras que se inscreveram no concurso, para concorrer a reserva de vagas destinadas a população negra e uma que não se inscreveu para concorrer a cotas nos concursos.

As que relatam ter observado resistência a cotas raciais para ao acesso ao serviço público destacam que isso nem sempre é explícito e direto, pode aparecer de forma indireta, quase imperceptível. Elas se manifestam por meio de questionamento da política, na forma de conversas informais, que associam a política à ideia "de favor", "gentileza" do Estado, além de comentários que depreciam as pessoas que recorrem à reserva de vagas, garantida por lei, conforme pode ser observado:

> Depois que a gente entra, que a gente percebe. Para entrar não, mas depois que você entra sim. Aí tem aquelas formas tem uns que gostam de criticar, que é ilegal, até mesmo para deficientes vi essa discussão aqui [...] (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Em uma outra narrativa, a entrevistada relata sobre um comentário de resistência a cotas de forma mais explícita, já que escutou de colegas o seguinte:

> [...] já ouvi comentários, do tipo, quem entra por cota, deveria, fazer mais... se referindo a estudante, se referindo a pessoas negras e pessoas com deficiência, na época e indígenas. É todas as cotas, né tirando a de renda. [...] É como se já que a gente recebeu um "favor" que a gente deveria retribuir. Não só trabalhando, mas também fazendo um favor, para a instituição. Na cabeça da pessoa né, reproduzindo o que eu entendi, do que a pessoa disse. Essas duas pessoas que estou lembrando estavam falando de cotas, de forma geral (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Outra protagonista da pesquisa também afirma que já escutou de colegas, comentários que relacionam e generalizam a presença de pessoas negras apenas a cotas raciais, como se elas não pudessem passar pela ampla concorrência. Há também comentários de desprezo em função da nota da/do cotista que ingressou no cargo público Neste sentido, as cotas não são associadas a um direito, mas a ideia de assistencialismo, “favor do Estado”.

> Eu já ouvi uma pessoa ou outra comentar que, os negros que estão lá [na unidade onde ela trabalha] principalmente é porque estão por conta da cota, porque pela nota sei lá, [...] ela não estaria, então teoricamente foi uma ajuda que a pessoa teve para entrar, entendeu? Então eu já ouvi esses tipos de comentários (AURORA, DA UFMG, 2021).

Uma outra entrevistada afirma que não percebe resistência a cotas raciais de forma explícita para ingresso no quadro de servidores da UFMG, mas não descarta que isso possa acontecer em situações que envolvam poder de decisão, ou seja, em atos discricionários do agente público, como, por exemplo, a escolha no número de vagas num concurso para determinado cargo, principalmente os mais elevados na hierarquia da instituição. “Aí eu não sei, mas assim das pessoas se expressarem eu não tenho conhecimento, eu não sei. Eu suponho que nas oportunidades de decidir o quantitativo de vagas, isso pode aparecer.” (REGINA DA UFMG 2021). Nesta ordem de ideia, as formas e mecanismos em que a política é conduzida tornam-se formas de demonstração de resistência à política:

> Também vejo que há resistência a cotas, não no sentido assim “ahhh vamos descumprir a lei”. Claro que não vai acontecer isso. Mas nos mecanismos, nas formas de garantir a efetivação, né? Então, [...] na minha percepção, tem um certo descuido mesmo né, com este processo de ingresso de pessoas negras no serviço público, de garantir, de efetivar, de sobretudo, garantir a permanência destes corpos, no serviço público (RUTH DA UFMG, 2021).

Frente ao exposto, conforme destacado por Rodrigues (2018), a implementação e a execução de uma política pública envolve questões relacionadas a convicções e ideologias do agente público. Estas são manifestadas, geralmente, em atos discricionários, que, mesmo não violando a lei, podem diminuir ou potencializar os efeitos da política pública.

Ao diminuir a efetividade da política afirmativa, criam-se barreiras invisíveis à inclusão e à ascensão da população negra. Sendo assim, as barreiras invisíveis tornam-se instrumento sutil, adotado pela branquitude, que não viola a lei, mas cria mecanismos para manter o *status quo* e afastar a população negra que busca sair dos lugares aos quais são atribuídas pelo estereótipo racista (TELLES, 2003; FRANÇA, 2010).

A não participação de pessoas negras e cotistas em espaços de decisão também aparece entre os motivos que demonstram a resistência a cotas raciais para ingresso no serviço público. Houve também a percepção de que as cotas raciais são aceitas para algumas categorias e classe de trabalhadores, e a resistência a elas se complexifica à medida em que o cargo se torna maior no nível hierárquico.

> [...] com uma aceitação, desde que esteja nos cargos de nível técnico. Ainda é uma [...] uma resistência, né assim para cotas pra docentes, para docência, ou seja é como se tivesse assim “ahhh então tá, cotas até o nível X da carreira, tudo bem”, mas acessar esta estrutura, que é verticalizada, que é hierarquizada, que no topo está a docência aí é mais complexo (RUTH DA UFMG, 2021).

O reflexo deste suposto filtro de onde a reserva de vagas deve ser mais ou menos aplicada reflete na percepção das características de trabalhadoras e trabalhadores na universidade. Um outro ponto levantado, se refere a percepção de pouca diferença no que tange às características físicas do corpo técnico, após a implementação da Lei 12.990/2014. Por conseguinte, não se observa uma significativa mudança no perfil do grupo de trabalhadoras e trabalhadores TAEs da UFMG e menos ainda entre o corpo docente.

> [...] mas eu acho também pelo fato das pessoas não terem visto tanta diferença no corpo. Eu não... Pelo menos nos lugares que eu trabalhei. Eu não percebi muita diferença na composição assim num senti um impacto muito grande das cotas. E também não vi sendo divulgado, sabe, eu acho que foi uma coisa meio invisibilizada. Não percebi isso acontecendo, não vi discussão, não ouvi ninguém falando disso, sabe? Foi não sei pelo menos na minha percepção enquanto eu já tava lá dentro, foi isso, eu senti que passou meio despercebido (IVONE DA UFMG, 2021).

Entre as que relatam não perceber resistência a cotas raciais para ingresso no quadro de servidores da UFMG, observa-se argumento que se pauta na realidade micro do setor ao qual a entrevistada trabalha, que muitas vezes não reflete as complexidades da Universidade.

> Não, sinceramente, não Cristina! No mundo que eu vivo que é um pouco uma bolha, ne não reflete a UFMG como um todo de forma nenhuma.. Não Não percebo resistência, Mas também eu não participo assim de como que é por exemplo, eu nem sei como que funciona isso para professor [...] E dos concursos eu vejo ali, ou das falas eu não percebo resistência. Mas eu também não sei o quanto... eu não percebo resistência mas eu não sei também o quanto que são feitas ações para que seja de fato, é valorizado ou tipo implementado, a política de cotas ou a de outras ações afirmativas como um todo... então eu também não sei, se isso é assim. Se tem uma luta para isso, sabe para que isso aconteça sempre, por exemplo. (MARIA DA UFMG, 2021)

Outra sujeita de pesquisa observou que a resistência a cotas para ingresso no serviço público não acontece de forma explícita e sugere que isso ocorre em função das discussões ocorridas no período da implementação de cotas na graduação. Paralelamente, destaca sobre a restrita divulgação, na universidade, de informações sobre as cotas raciais para ingresso no serviço público.

> Olha eu percebo a resistência, não nas falas, não vejo, não percebo pelo menos as pessoas se colocando contra falando que são contra, mas porque eu acho que quando as cotas no serviço público chegaram a discussão já tava muito assim... A discussão do acesso à graduação já tava né... fez talvez esse trabalho de fazer a sociedade pensar, [...] Então quando chegou no serviço público eu não vi muito e nem ouvi muito falar sobre isso, nem divulgar, nem muito... eu não percebi pelo menos, isso sendo colocado assim, sabe pra discussão (IVONE DA UFMG, 2021).

Este silenciamento da universidade sobre as cotas raciais no serviço público é um ponto que chamou a atenção, e que aponta a invisibilidade da pauta na universidade e o não preparo para receber e favorecer a permanência de corpos fenotipicamente diferentes dos padrões de homem, branco, rico ou de classe média, dentre outras características.

> [...] na hora que o ingresso ele considera essa reserva, mas no passo seguinte desse procedimento ele é uniforme [padrão] [...], então não vejo nenhuma, estratégia assim de permanência, de potencialização, sabe? Inclusive nos passos seguintes, para continuar essa trajetória pessoal e profissional (RUTH DA UFMG, 2021).

Em outras palavras, é como se o ingresso no serviço público apagasse as formas de expressão e consequências do racismo estrutural e institucional na vida da nova trabalhadora ou trabalhadores negros. É como se a universidade não reproduzisse, em seu interior, nas relações humanas, as formas de opressão, por raça, gênero e classe manifestadas no contexto social.

Esses são pontos que demostram a fragilidade institucional que está sendo vivenciada por trabalhadoras e trabalhadores cotistas (SILVA, 2021), e que, de certa forma, se estendem também a trabalhadoras e aos trabalhadores negros, conforme veremos nos próximos tópicos.

4.7.1. A escolha por concorrer às cotas raciais

Entre as trabalhadoras que se inscreveram no concurso público para concorrer às vagas reservadas a pessoas negras, foi perguntado: “Quais os motivos que fizeram com que você concorresse a cotas raciais?” Todas disseram que se tratava de uma questão de direito.

> Simplesmente, por ser um direito, sabe não tem outro motivo assim. E hoje inclusive eu fico até pensando, gente...Eu transitei por cotas e não cotas, então na graduação não tive acesso a esta política, e no ingresso no serviço público sim. E aí não vejo como uma [...] garantia de uma posição diferenciada. Então eu tirei uma boa nota, eu passaria [pela ampla concorrência]. E aí eu fiz porque era um direito garantido já formalmente [...] (RUTH DA UFMG, 2021)

Além de ser um direito a possibilidade de ampliar as chances de acesso ao almejado cargo público, também apareceu entre as respostas.

> [...] por direito, me senti no direito, não percebi nada que me desabonasse de participar, e não via também que era um desrespeito, porque se eu achar que uma coisa que não me diz respeito, mesmo existindo eu não faço não. E ali eu vi que era um direito meu, né, uma luta nossa era um direito, por que eu não tinha medo nenhum de não passar por que minhas características todo era...Era o meu perfil, então... (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

O entendimento de que a reserva de vaga é uma forma de garantir a igualdade na concorrência também apareceu entre as respostas:

> O primeiro motivo foi para fazer jus a esse direito de participar desta política, porque até desta política eu me vi de certa forma excluída, uma

> vez que eu não tive nenhuma outra, nenhum outro tipo de benefício, relação... Já existia política afirmativa, e eu quando eu fui fazer graduação, e outros cursos, não disfrutei disso então eu pensava se existe é para a gente usar. Então eu não vou ter eeee (silêncio) receio algum, muito pelo contrário, se ela está ali eu vou concorrer por ela, porque além de eu ter, um direito mais igualitário eu vou estar concorrendo com pessoas que vão estar disputando o mesmo direito que eu, né? [...] (LOURDES DA UFMG, 2021)

Houve também uma resposta que citou a oportunidade de compensar as condições de desigualdade no processo de preparação para a prova.

> [...] talvez achar que eu não conseguiria obter uma nota suficiente, se comparado aos meus colegas brancos, assim, que estavam fazendo cursinho para concurso e que eu não tinha condição. Trabalhava de manhã, de tarde e de noite e tinha que estudar final de semana...então esse foi o grande motivo de ter, talvez, ter uma maior possibilidade de ingressar no serviço público através das cotas (MARIA DA UFMG, 2021).

A representatividade também foi um dos motivos que justificou a concorrência por cotas raciais, “[...]eu sempre trago isso tudo assim em mim, a gente está representado pessoas que não tiveram essa oportunidade” (AURORA DA UFMG, 2021.). Nesta mesma linha de raciocínio houve também a referência a familiares e ancestrais, que não tiveram esta mesma oportunidade no passado.

> [...] mas também [...] pensando em todas as outras pessoas, e aí eu posso dizer dessa família que eu mencionei agora pouco, meu pai poderia ser sido uma dessas pessoas, que não tiveram essa garantia, né? Então um monte de pessoas no passado que foram obstadas desse lugar, né e que talvez o serviço público seria outro, certamente, seria outro. E pensando nos que virão também, ne? Então eu não fiz com nenhum outro pensamento que não fosse acessar uma garantia que de fato, é minha, é dos meus, é algo que precisaria ter sido feito até anteriormente. (RUTH DA UFMG, 2021)

Uma outra resposta remeteu-se ao fato de ser uma oportunidade a mais de concorrer com os pares que passaram por situações semelhantes. No entanto, paralelamente reconhece que existiu, por parte dela, o desejo por passar fora da cota, como uma estratégia de enegrecer as repartições públicas, pois, ao invés de entrar uma pessoa negra, entrariam duas, uma pela ampla concorrência e outra por cota:

> Eu achava, sempre vou achar extremamente importante, a gente ocupar todos os lugares. A questão da cota, vinha de um pensamento.. Eu tenho a percepção de que a minha formação, o concurso é de ensino médio, então a minha formação no ensino médio é inferior, a formação das outras pessoas. Não só porque eu chegava, cansada, exausta, pra

> aula...mas também porque às vezes, muitas vezes nem tinha aula. No meu histórico, em Química tem tracinhos, assim porque não teve aula de Química, no ensino médio. Então, existe essa ideia de concorrer, com os meus pares, que seria uma concorrência mais justa. Ao mesmo tempo, acho que principalmente, isso assim, a ideia de tentar conseguir, concorrer de forma justa. Mas ao mesmo tempo, eu tinha na minha cabeça, assim, que eu queria, graças a Deus eu não tenho mais isso, porque eu fiquei doente. Eu queria, assim, estudar muito, porque eu queria, falar assim eu me inscrevi na cota, mas se fosse possível eu queria, passar fora da cota porque, aí seriam duas pessoas negras ocupando. Eu que consegui passar, fora da cota, e a pessoa negra que entrou na cota, a ideia era enegrecer, cada vez mais (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

4.7.2. O Significado da presença das trabalhadoras negras cotistas

Entre as trabalhadoras negras que ocupam cargos da carreira de TAEs e que não se inscreveram no concurso, para concorrer a reserva de vagas destinadas a população negra foi feita a seguinte pergunta: Para você o que significa a presença de mulheres negras trabalhadoras cotistas na UFMG? Uma das entrevistadas respondeu que achava importante, principalmente ocupando cargo de chefia, pois entende que é uma forma de combater as desigualdades

> Olha é um avanço, tanto trabalhadores cotistas na UFMG quanto seria importante em cargo de chefia né... é essencial
>
> Pesquisadora: Por que que você acha que é essencial?
>
> Ohhh menina pra desfazer essa desigualdade, né? Assim para ser justo, com todas as pessoas que trabalham na universidade ou em qualquer área. (NEUZA DA UFMG, 2021)

Outra entrevistada diz reconhecer a importância de pessoas que fizeram jus às cotas raciais, por entender que as pessoas negras têm que ocupar todos os lugares que quiserem. No entanto, ela reconhece que o número de trabalhadoras TAEs negras é restrito e menor ainda entre os docentes, percebe um número maior de pessoas negras apenas entre o grupo dos estudantes. Além disso reconhece que os concursos públicos excluem muitas pessoas pobres e negras, em função das condições socioeconômicas que interferem na preparação para as provas, por isso as pessoas negras que estão trabalhando na UFMG são exceções.

> Infelizmente ainda é pouco eu acho, assim a inclusão acho que foi maior no corpo discente do que no corpo técnico administrativo, ainda vejo pouco, e menor ainda no corpo docente ne, o corpo docente, na

> verdade, não percebo, assim, muita diferença. Mas eu acho que é muito importante assim tanto no sentido, assim, de que a gente faz parte nessa sociedade, então a gente precisa estar em todos os lugares que a gente desejar estar, né? E principalmente em órgãos públicos porque são públicos, então a gente mantém eles, né e normalmente o serviço público no Brasil ele acaba sendo um serviço que é melhor remunerado do que no privado em alguns cargos, em algumas situações, né? Nem sempre, mais de uma forma geral e que geram estabilidade e que acaba sendo elitizado também e acaba que esses cargos que tem uma condição de trabalho um pouco melhor do que a maior parte do trabalho privado, eu acho que muitas vezes acaba não chegando até as pessoas negras, até as pessoas pobres, apesar de ter um processo seletivo que se coloca como meritocrático, mas acaba que a gente é excluído né disso assim né? Acho que são exceções, né quem está lá dentro. Eu me vejo como exceção. Lá na [nome do prédio onde trabalha] eu vejo poucas outras pessoas, como eu lá.... tem algumas exceçõezinhas assim... (IVONE DA UFMG, 2021)

Outra sujeita de pesquisa destaca sobre a dificuldade de identificar a pessoa ingressou por cotas, reforça a necessidade de haver pessoas negras em todos os cargos da universidade e evidencia que as cotas ampliam as chances de acesso ao serviço público.

> [silêncio] É porque você nunca sabe se a pessoa é cotista, ou não. [...]as que entram, eu acho importante por causa disso, porque como é um concurso, quase sempre muito concorrido, então a tendência, é que não entrem negros. A tendência é que não entrem negros, por que é uma universidade muito grande, porque o salário é atrativo, dependendo do cargo. Despendendo do cargo é mais, dependendo do cargo é menos, mas é atrativo todo mundo quer, ter um cargo público, ne? Então a importância de que tenha vaga, é para aumentar a chance, de que este espaço seja ocupado por negros, porque a gente vê negros, mas muito assim, as vezes na limpeza. Não é nem questão de mais, ou de menos. A questão é que uma universidade deste tamanho, tem que ter negro em todas as funções, em todos os cargos, em todas as unidades, em termos assim numéricos. Então assim eu acho fundamental que tenha mulheres negras cotistas, fundamental. (REGINA DA UFMG, 2021)

4.8. Inclusão ou inserção? Reflexões sobre as interferências dos marcadores sociais de raça, gênero e classe no processo de trabalho

Ao serem questionadas sobre o significado de inclusão, observa-se um aspecto em comum, entre as trabalhadoras que ingressaram na UFMG fazendo jus ao direito a reserva de vagas destinadas pessoas negras e as trabalhadoras que entraram na universidade e não optaram pelo direito as cotas raciais. Os dois grupos destacaram a

complexidade do termo inclusão já que são apresentados diversos conceitos para essa palavra.

Neste sentido, o significado do termo apareceu como sinônimo de agregar; apresentou-se como sendo oposto à exclusão, tendo o mesmo sentido de proporcionar a entrada de todos, independente de quaisquer diferenças como raça, cor, credo e sexo; correlacionado à entrada de quem está fora; associado ao sentimento de pertencimento e de ter acesso a um determinado espaço, sem qualquer tipo de estranhamento; correlacionado à presença de pessoas diferentes das qualificadas, ou seja, desimpedidas para exercer suas múltiplas potencialidades; e ligado à ideia de se sentir fazendo parte de alguma coisa de forma concreta, não somente fazendo parte de um discurso.

Entre as trabalhadoras que se inscreveram no concurso público que optaram por concorrer às vagas reservadas a pessoas negras, foi perguntado: “Você se sente incluída na instituição onde trabalha? Por quê?”. Das seis entrevistas, quatro disseram que se sentem incluídas: no entanto em apenas um relato é possível observar de fato a inclusão na narrativa da entrevistada:

> Totalmente, incluída, no âmbito do trabalho no âmbito enquanto estudiosa, pesquisadora para participar de grupos, tudo lá é muito acessível, né, pra gente. Então eu sinto um ambiente completamente inclusivo (LOURDES, 2021).

Os demais relatos que veremos a seguir embora as entrevistadas afirmem em alguns momentos que se sentem incluídas, o que se observa no conteúdo das narrativas está mais próximo da ideia de inserção ou inclusão forçada. Isso porque observa-se na estrutura da universidade a incorporação destas mulheres aos grupos de trabalhadores TAEs associado a um rígido processo hierarquizante e algumas vezes disciplinadores, que limita, engessa posições, funções e provoca exclusões internas.

Houve sujeita da pesquisa que afirma se sentir incluída enquanto mulher negra, mas percebia que a inclusão não é plena enquanto trabalhadora Técnico-Administrativa. Isso ocorre em função da relação estrutural da UFMG que, em vários ambientes da universidade, se pauta numa hierarquia vertical, dicotômica, fundamentada pela lógica do pensar-fazer, em que os docentes são responsáveis por pensar, por produzir o conhecimento e os técnicos responsáveis apenas pela execução das atividades (GONZAGA, 2011).

> Sim, me sinto! E aí pode ter um pouco de diferença, eu me sinto incluída enquanto mulher negra na instituição que trabalho. Talvez eu não

> me sinta incluída enquanto servidora técnico administrativo. Mas aí é uma questão, não por ser mulher negra, por uma questão de estrutura da universidade, né? Decisões que afetam por exemplo o meu cotidiano de trabalho, meu cotidiano de trabalho enquanto servidora pública técnico administrativa sendo tomada, por docentes, por exemplo. Então em alguns momentos eu não me sinto incluída nisso. Mas não só sou eu, mas minhas outras colegas técnico administrativas também não são incluídas, mas enquanto mulher negra na universidade de servidora ali da universidade eu me sinto incluída sim. Porque eu nunca passei por nenhuma situação de separatismo, por exemplo eu acho que esse seria um primeiro exemplo do que poderia me fazer me sentir excluída, me sentir de fora. Eu nunca passei por situação de separatismo, então eu acho que estou presente em todas as coisas relacionadas... eu e os meus colegas estamos presentes em todas as coisas relacionadas dentro da universidade. Talvez eu não me sinto incluída nesta questão que eu te falei, assim mas de estrutura da universidade, e não por uma questão racial, por exemplo... (MARIA DA UFMG, 2021).

Associado a esta relação, a sujeita de pesquisa supõe que haja preconceito velado e uma certa invisibilidade em função do gênero, o que pode gerar exclusão sutil, pelo fato de os membros da equipe serem somente mulheres. Isso porque, analisando as condições de trabalho, há suspeita de que, se tivessem homens no setor, as opiniões e sugestões que a equipe apresenta poderiam ser mais consideradas no processo de tomada de decisões que interferem na rotina de trabalho da equipe.

> Às vezes o preconceito tenha vindo de uma forma velada por ser mulher, independente de ser preta ou não, por ser mulher... somos [...] mulheres lá dentro do nosso espaço eu sinto que talvez se tivesse um homem ali aquela invisibilidade que você tinha me perguntado, ou essas questões que eu tenho te falado da separação técnico e docente não aconteceria, eu tenho um pouco desta sensação, e... Não sei um pouco que eu posso estar fantasiando, mas eu tenho uma sensação de que a situação seria um pouco diferente.... se tivesse um homem ali para representar [sinal de aspas com a mão] o local, o espaço de trabalho...(MARIA DA UFMG, 2021).

Importante destacar que, conforme apontado pela pesquisadora Gonzaga (2011), essa relação hierárquica e dicotômica de pensar-fazer atinge o corpo técnico e isso independe do pertencimento racial.

Houve também o entendimento de não se sentir incluída de forma plena por haver ausência de vários elementos para uma inclusão efetiva. Isso envolveria uma inclusão estrutural menos engessada, que, de alguma forma, tocasse a relação pensar-fazer, o processo de formação, capacitação e mobilidade ocupacional, ou seja, a possibilidade de transitar pela carreira e o reconhecimento da presença de pessoas negras no corpo técnico e docente. Perpassaria também por questões simbólicas que

estão relacionadas ao sentimento de se sentir pertencente, por meio de ações que contemplem as suas especificidades.

> [...] acho que tem vários elementos para que esta inclusão seja efetiva. E aí eu diria que perpassa uma inclusão estrutural e técnica que tem a ver, como [...] formação, de possibilidade de capacitação, de possibilidade de mobilidade na carreira, de reconhecimento no sentido pragmático, mas tem a ver com inclusão no ponto de vista simbólico né? De ver mais pessoas exercendo, fazendo discussões, sobre relações raciais em outros espaços e não ver uma,[...],umas poucas pessoas refletindo sobre ações afirmativas, ou sobre relações raciais e outros temas. Neste sentido acho que a inclusão tem a ver também com essa, carga simbólica mesmo, com essa esfera de se sentir pertencente, se sentir pertencente a universidade. [...] Acho que enquanto servidora, isso praticamente não existe, né? A gente tem ações e programas voltados para servidores, em que parece inexistir as diferenças raciais e outras tantas. A gente teve agora a Semana do Servidor, não tem nada, quais servidores? Que servidor a gente está falando? Porque não teve uma reflexão racial. Então não me sinto incluída neste sentido, não. Em considerar a minha especificidade, a especificidades de pessoas negras no contexto do serviço público. Não há nenhum outro serviço, estou falando este específico né, de momentos de promoção e de transformação deste ambiente, simbólico e tudo. Mas não tem nenhum serviço que seja também direcionado e tratado com a especificidade racial (RUTH DA UFMG, 2021).

Um outro ponto que merece ser destacado refere-se a perspectiva de que a inclusão está associada a um processo, a uma conquista gradual, alcançada de forma impositiva, como fruto de debates, embates, tensionamentos constantes, em meio a manifestações e reprodução do racismo, praticado, muitas vezes, por omissão e silenciamento.

> Não, eu sinto que a gente está tomando tudo no “assalto”, assim [risos]. A UFMG, não se preparou, para receber as pessoas negras, as pessoas são muito racistas. Infelizmente, assim, eu conheço algumas pessoas que são racistas, e não se importam. E muitas pessoas que são do bem, são pessoas boas, e que são racistas, mas nem estão percebendo. O debate, é só entre nós, e essas pessoas, que deveriam se desconstruir pensar o próprio racismo. Num tem tempo para isso... Eu acho que a instituição, quando instituiu as cotas, deveria ter feito um trabalho muito mais forte com as pessoas que precisam se desconstruir, sobre o racismo. Para que a gente se sentisse verdadeiramente, incluído assim fazendo parte do grupo, e não sentido que a gente precisa lutar por esse espaço. Que para mim isso não é inclusão, isso é outra coisa (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Houve também o entendimento de que a inclusão não é plena, pois o corpo negro ainda permanece como sendo um corpo estranho e alvo de desconfiança,

praticada por alguns colegas e público atendido, e isso independe do trabalhador negro ser cotista ou não cotista.

> A inclusão, é facilitar o acesso, permitir o acesso, e é [...], os negros sentirem que a universidade, é um ambiente nosso também, a gente não está invadindo um espaço branco, entendeu? É um espaço nosso, porque eu sou brasileira, porque eu pago imposto, porque eu fiz concurso como todo mundo. Então não deveria haver nenhum estranhamento, entendeu? A inclusão seria, a inclusão completa e que não houvesse estranhamento, entendeu? Eu não sei se você sente estranhamento, mas nos cargos assim de maior, os cargos mais elevados, nem sempre eles ficam muito confortáveis. Não é verbalizado, mas em termos, assim, de, de comportamento. Eu pelo menos eu já percebi, já percebi várias vezes, você acostuma, mas dá para perceber não exatamente um... eu não sei se a presença no negro mostra, tipo assim, poxa eu estou no mesmo espaço que um negro? [risos] Entendeu? Vamos supor, alguém está fora, está fora do lugar, né? Preferia que ele não estivesse aqui, pelo menos é o que eu percebo. Não verbalizado, mas em termos comportamentais, entendeu? (REGINA DA UFMG, 2021)

Os relatos reforçam a existência do estranhamento e desconfiança direcionada ao corpo negro, realizados por alguns colegas e público atendido, e isso independe do trabalhador negro ser cotista ou não cotista.

> Sempre há [desconfiança], né, às vezes a gente passa por cima, né? Assim, finge que não vê, mas tem assim. Por exemplo, eu que sou [nome da profissão que exerce] já fui muitas vezes abordada perguntando se eu era [nome da profissão que é confundida], né? Não só pelos próprios colegas [...]. Eu já vi, por exemplo, era uma [nome da profissão exercida pela colega] negra, as pessoas olhando, com olhar diferente para ela, uma [nome do cargo de outra colega] também que estava lá no meu setor. Então, a gente vê que tem sempre, que existem alguns olhares de estranhamento.
>
> Pesquisadora: A que você atribui isso?
>
> Ahhh eu acho que é racismo mesmo, a pessoa achar que a pessoa não sei, não tem capacidade para estar ali, naquele lugar, porque o outro ninguém estranha (AURORA DA UFMG, 2021).

Entre as trabalhadoras que entraram na universidade sem fazer jus ao direito as cotas raciais o estranhamento ao corpo negro e a relação estrutural do pensar-fazer também aparece entre os relatos, e nos leva a refletir sobre o processo de inserção ao invés de inclusão. No caso, o estranhamento não é escancarado, é sutil, mas ainda assim é sentido, percebido.

Foi exposto também o entendimento de que para se ter uma inclusão efetiva são necessárias mudanças complexas e profundas, que envolvem modificações nas estruturas da instituição.

> [silêncio] Humm, eu acho que inclusão é fazer parte de alguma coisa de um jeito real não só de um jeito, só na fala não só no discurso. Porque eu vejo muito é discurso não percebo uma inclusão real ou assim. Mesmo que você esteja formalmente num lugar, mas é diferente de você estar formalmente lá de você realmente fazer parte daquilo. Então, eu acho que a inclusão abrange isso, né? Abrange você estar de verdade ali. As suas questões estarem pautadas naquele lugar. Acho que inclusão tem que, tem que parar pra pensar nisso também, né? Num é só estar ali, num é só a coisa no papel formal. Então, pra mim acho que tem a ver com isso, assim, inclusão seria você entender o porque que você tá ali, como que você se acha naquele lugar, que eu acho que esse tipo de coisa, eu não tive, não sinto assim dentro da UFMG. Não sinto nenhum esforço assim pra isso (IVONE DA UFMG).

Importante destacar que essas reflexões apresentadas pelas protagonistas dialogam com o capítulo 2 desta dissertação que apresentou a diferença de inclusão e inserção. Desta forma, a inclusão está associada a um efetivo movimento de modificação das estruturas institucionais e sociais em desfavor da opressão e exclusão de grupos historicamente oprimidos (PAULA, 2014; ARAÚJO, 2019). A inserção não supera o contexto de desigualdade e exclusão, portanto, mantém as estruturas e privilégios em favor do grupo hegemônico e tolera a presença de grupos que fogem ao padrão hegemônico (FRANCO; MAGALHÃES, PAIVA; SARAIVA, 2017).

No entanto, não se pode esquecer que a universidade é uma amostra da sociedade, por isso, ela não está isenta de ter relações de disputa e tensionamentos de projetos, em que se observam ações de teor excludentes, pautadas em ideologia dominante, que reproduzem racismo, machismo, sexismo e opressão de classe por meio do estabelecimento de uma hierarquia vertical rígida fundamentada na relação de poder, dentre elas o pensar-fazer. Contudo, existem também ações de resistência e de teor inclusivo a partir das quais se busca contradizer e enfrentar ações opressivas e promover a diversidade como um instrumento eficaz para produzir e aprimorar o conhecimento.

4.9. As relações de poder e o significado de ser mulher negra trabalhadora cotista e mulher negra trabalhadora na universidade

Ao pensar sobre as relações de poder a partir dos marcadores sociais de raça, gênero, classe, e em meio à relação de disputa de projetos de teor conservador/ excludente e renovador/inclusivo, observa-se um aspecto em comum, tanto entre as trabalhadoras que ingressaram na UFMG, fazendo jus ao direito à reserva de vagas

destinadas pessoas negras quanto entre as trabalhadoras que entraram na universidade sem fazer jus ao direito às cotas raciais.

Os dois grupos destacaram a complexidade e o desafio que estão pautados nas relações poder no contexto de trabalho[74]. Neste sentido, houve o entendimento de que ser uma mulher negra trabalhadora cotista na universidade está associado a vários elementos, dentre eles a quebra de paradigma.

> Nossa, é uma quebra de paradigma, em primeiro lugar eu falo porque quando a gente pensava eu particularmente, quando fazia minha graduação eu num vislumbrava essa possibilidade, a gente sabe todas as dificuldades que nós enfrentamos, desde o ensino superior para gente ingressar (LOURDES DA UFMG, 2021).

A possibilidade de vislumbrar novos espaços, até então inimagináveis, e o sentimento de satisfação e orgulho de fazer parte do quadro de trabalhadoras de uma universidade reconhecida em âmbito regional, nacional e internacional também apareceu entre as narrativas das trabalhadoras cotistas: “[...] hoje eu estou numas das melhores instituições de ensino do país numa condição de concursada [...]” (LOURDES DA UFMG, 2021). Em outra fala também pode ser observado o sentimento de satisfação pela oportunidade conquistada: “Olha, na verdade, foi a minha chance [...] eu tenho orgulho de dizer que eu trabalho aqui, não me envergonho, pelo contrário, me orgulho mesmo[...] (ANTONIETA, 2021).

Uma outra protagonista da pesquisa também relata, com emoção e contentamento, o sentimento de ser uma servidora pública que atua na UFMG:

> É aí, é complexo, tem muitas coisas, pessoais tem muitas coisas internas. Eee é um orgulho é uma honra, e é muita coisa, Cristina! É um sonho realizado. É difícil falar sobre isso inclusive [expressão de emoção]. [...]. Eu sempre quis ser servidora, e aí ser servidora num lugar onde eu estudei, onde eu me formei, onde eu exerço a profissão que eu amo...Éééé... E querendo ou não, eu ainda acho que é uma questão importante para mim ainda assim, mas querendo ou não, ser bem remunerada por aquilo que eu faço, e ser mulher negra dentro de tudo isso, conseguir tudo isso, é um sonho, é um sonho realizado. Tem muita gente que queria estar aqui obviamente, obviamente, assim. Tem muita

[74]Para o grupo de trabalhadoras que ingressou no serviço público por cotas, foi perguntado: “Para você, o que é ser mulher negra trabalhadora cotista na UFMG?”, e para as quatro servidoras que ingressaram no serviço público pela ampla concorrência, foi perguntado: “Para você, o que é ser mulher negra trabalhadora na UFMG?”

> gente... E também tem muito ancestral assim que vibra comigo, por mim, enfim... (MARIA DA UFMG, 2021).

A representatividade e a ancestralidade também aparecem como características definidoras:

> Eu acho que na verdade eu encaro mais como uma oportunidade de poder contribuir, para aqueles que a gente representa. Eu entrei muito nesta questão da representatividade e eu sei que venho de origem de família muito humilde, principalmente meus avós que não tiveram acesso a isso. Então a medida que eu alcanço isso para mim, representa... Eu estou representando eles, sabe? O que eles não tiveram eu estou podendo ter, o privilégio de ter. Então não é só para mim, mas acredito eu, que estou representando eles também [...] (AURORA DA UFMG, 2021).

No entanto, ao mesmo tempo em que são expostos o contentamento e o orgulho, aparecem também narrativas que remetem ao desafio da falta de reconhecimentos de nossa pluralidade.

> Não posso dizer uma outra palavra que não seja reconhecer que é um desafio, sabe? Um desafio pensando no reconhecimento, na verdade na ausência né de reconhecimento. Acho que é algo para a gente batalhar muito ainda. O fato de ser cotista né acho que as pessoas ainda não entenderam, né? Essa estrutura ainda não entendeu a potência de ter pessoas negras, de pluralizar a universidade, acho que de uma maneira geral, tudo isso que a gente traz como, conhecimento, saber, trajetória de vida de tudo isso aí é abafado é minimizado, dentro dessa estrutura assim, de que isso é pouco considerado (RUTH DA UFMG, 2021).

A percepção de não haver diferença entre ser mulher negra trabalhadora cotista e não cotista, pelo menos no âmbito profissional, também aparece entre as respostas. No entanto, ao mesmo tempo, reaparece a narrativa de depreciação direcionada a cotistas.

> Bom, assim a princípio, para mim não faz tanta diferença, sabe? Não sinto que houve tantas diferenças. [...] eu já sofri, eu já ouvi comentários a respeito disso, sabe, depreciando um pouco. De próprios colegas de trabalho, assim do setor. Depreciando um pouco aqueles que ingressam através das cotas, mas para mim como pessoa eu, eu não acho que sou diferente de ninguém, não, sabe? [...] agora com relação ao trabalho, atividade, não diferencia em nada. Acho que é eu vejo, eu e meus colegas que não tiveram esse mesmo ingresso, nós executamos as mesmas tarefas, mesmo volume de trabalho, de responsabilidade, não há diferença alguma (AURORA DA UFMG, 2021).

Nas narrativas aparecem os desgastes, incômodos e desafios enfrentados cotidianamente, fato que torna ser trabalhadora da UFMG algo complexo e desafiador para algumas entrevistadas, principalmente para quem tem um perfil que foge o padrão historicamente hegemônico da universidade.

> [Ser mulher negra trabalhadora da UFMG] Eu acho que é destoar dentro de um sistema, muito branco, muito elitizado, é uma disruptura, mas ao mesmo tempo, existe um preço a se pagar por isso. Que é um preço às vezes, de um conflito muito, no meu caso, acho que no caso de todas as mulheres negras. Mas é um conflito muito... degradante assim... Então, ao mesmo tempo que é disruptivo, é degradante (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Houve também uma sujeita de pesquisa que reafirmou a característica desafiadora de ser uma mulher negra trabalhadora na UFMG, pois é um espaço onde há poucas pessoas negras e a presença de uma causa este estranhamento, por destoar do padrão. Ela destaca que este estranhamento pode variar a depender da unidade e setor onde a trabalhadora negra está lotada, conforme apontado pelo relato abaixo:

> Olha, pra mim eu digo para você que é desafiador por um lado [ser mulher negra trabalhadora da UFMG], porque é um espaço, muito pouco ocupado por negros, em que tem uma parcela, um grupo, que se considera elitizado, assim em todos os níveis, vamos dizer assim. Uma elite econômica, uma elite cultural, então tem um lado desafiador. Gera uma satisfação também, um orgulho, um prazer, né? Eu acho que por conta desse lado desafiador, também você não sabe dizer se é o seu lugar, né? Você ocupa aquele lugar, por mérito, vamos dizer assim, mas não exatamente você sente, que é um lugar, para você, vamos dizer assim. Entendeu? Quando você ocupa por mérito, você não pede, você só ocupa [sorriso]. Mas assim é um espaço, em que você se apropria dele, mas não acho que é exatamente um espaço, que é destinado para mim, vamos dizer assim. Em função do contexto mesmo, acho que talvez essa questão... Dependendo do espaço da UFMG, acho que isso pode alterar, mas eu estou a pouco tempo na Universidade, eu conheci [cita os nomes dos setores por onde passou]. Eu acho que dependendo do espaço, que você ocupa, essa sensação de mais estranhamento, vamos dizer assim, nesta questão racial, vamos dizer assim. Acho que é isso, acho que pode variar em relação ao espaço, mas eu acho que você é de alguma forma julgado, em alguns lugares mais, em alguns lugares menos, em algumas unidades vamos dizer assim (REGINA DA UFMG, 2021).

Há um outro ponto destacado pelas sujeitas da pesquisa que vai além de ocupar um cargo na UFMG, mas perpassa pela satisfação de ocupar um cargo público, que tem como garantia a estabilidade e isso faz toda a diferença em momento de crise, como o contexto pandêmico que estamos vivendo.

> [Silêncio]. É, nossa assim eu acho eu... [silêncio] Éééée, Nossa difícil! [Sorriso]. Difícil responder [sorriso] Bom, tem seus prós e seus contras né [ser trabalhadora negra da UFMG]. Assim eu acho que ser servidora, assim, não só na UFMG, ser servidora pública é uma coisa assim é um alívio, né? Porque, enfim, vim de família assim, né, a gente é pobre, nunca passei necessidade, nem nada, mas família pobre, então o serviço público é uma coisa que te dá uma estabilidade, neste momento, por exemplo que a gente tá na pandemia, ter certeza, sabe que eu tenho um emprego, tal. Eeeee então isso é muito bom (IVONE DA UFMG, 2021).

Entretanto, ao mesmo tempo, existe o incômodo de, muitas vezes, ser a única mulher negra nos espaços laborais por onde circula.

> Olha eu acho que é um avanço [ser mulher negra trabalhadora da UFMG], porque pessoas que eu conheço, poucas, assim do meu conhecimento conseguiram entrar, passar num concurso público. Quando eu entrei, eu não vi nenhum negro por exemplo na fila, lá para fazer os testes, os exames, as identificações. Eu encontrei minto, uma mulher negra trabalhando na UFMG que me fez os atendimentos lá, mas na fila para ser atendida. Eu acho que é um privilégio conseguir aprovação no concurso público, ter conseguido estudar o suficiente para passar nas provas (NEUZA DA UFMG, 2021).

O fato de ser a única ou uma das poucas negras que está em determinado espaço pode induzir a percepção de não pertencimento descrito na seguinte fala “Você ocupa aquele lugar, por mérito, vamos dizer assim, mas não exatamente você sente, que é um lugar, para você, vamos dizer assim. Entendeu? (REGINA DA UFMG, 2021). Isso aponta uma das várias formas de manifestação da opressão sutil que articula raça, gênero e classe, e que, de forma naturalizada e quase imperceptível, sustenta e mantém os privilégios.

A ausência e ou um número restrito de pessoas negras, mulheres e técnicos, principalmente em espaços de decisão, muitas vezes, não é suficiente para as grandes deliberações que interferem nos cotidianos desses grupos, conforme é observado no seguinte relato: “Ser uma, ser duas ou ser três é muito pouco pensando numa estrutura tão grande, e isso tem impactos reais, né, reais, assim, nas decisões que não diz respeito só a programas e atividades próprias de ações afirmativas, [nestes espaços] está discutindo tudo.” (RUTH DA UFMG, 2021).

Os relatos descritos acima apontam sobre complexidade de ser uma pessoa que carrega no corpo marcadores sociais tão expressivos como de raça, gênero e classe, que são ditos como fora dos padrões, pela cultura hegemônica. Paralelamente nos aponta também o quanto essas pessoas ditas fora do padrão, tem conhecimento diversos, que muitas vezes são ignorados, invisibilizados e desperdiçados, por uma estrutura institucional pautada na naturalização de formas de opressão, como a racismo, sexismo, machismo, patriarcado. E isso tudo associado a relação pensar-fazer, tornam-se barreiras visíveis e invisíveis para acesso a novas oportunidades onde este conhecimento pode ser colocado em prática, como acesso a cargos comissionados, de direção, chefia e assessoramentos e de funções de confiança.

Associado a isso observa-se também uma hierarquia rígida que dificulta o deslocamento ocupacional a todas e a todos trabalhadores da carreira de TAEs, já que o Plano de Carreira vigente, não é permitido que ocupantes de cargos da carreira Técnico Administrativo em Educação, modifiquem a classe do cargo ocupado. Sendo assim para que haja um deslocamento de classe na carreira de TAE, é necessário a submissão a outro concurso público.

Somado à isso, observa-se que quando os cargos de lideranças são acessados, pelo número restrito de pessoas negras, nem sempre é suficiente o esforço para romper com os privilégios estabelecidos de forma estrutural e reproduzido no âmbito institucional, conforme foi dito anteriormente. Isso exige de quem ocupa estes cargos, um alto desgaste emocional, físico e mental.

Frente ao exposto, os relatos das protagonistas da pesquisa apontam sobre a importância da instituição ter presente nos cargos comissionados, de direção, chefia e assessoramentos e de funções de confiança, pessoas negras e pessoas brancas sensíveis, que percebam a complexidade trazida pela diversidade, como algo que vem somar e não dificultar processos decisórios. Paralelo a isso não posso esquecer de mencionar sobre a importância pautar constantemente no processo de gestão assuntos relacionados a raça, gênero, classe e outros marcadores sociais, considerando a diversidade dos perfis de pessoas que trabalham, estudam e circulam na universidade.

4.9.1 As relações de poder e as manifestações de preconceitos e discriminação.

Ao longo das entrevistas, as protagonistas narraram diversos episódios de manifestação de discriminação e preconceito, que perpassam pela associação de marcadores da diferença como raça, gênero e classe. Nos relatos, aparecem manifestações de discriminação e preconceitos mais explicitas, praticadas por chefias, colegas de trabalho concursados e terceirizados e público atendido que desafiam, cotidianamente, o contexto das trabalhadoras negras, independentemente de ser cotista ou não cotista, conforme pode ser observado:

> Não aconteceu comigo, mas aconteceu com uma pessoa muito próxima, [colega negra] [...] Numa reunião final de [reunião de equipe]... Era final de ano, aí eles compraram, taças e um dois champanhe, sei lá para comemorar o final de ano do [nome do setor]. Aí fez a reunião. Estava assim em uma mesa redonda. Aí terminou a reunião, uma professora falou assim “a gente eu comprei”, não sei o quê, fez a graça... ai deu uma taça para todo mundo, foi dando assim cheia já, quando chegou nela, eles pularam ela... continuou dando a taça para todo mundo, ela ficou

> extremamente sem graça, porque ela estava lá por causa da reunião, ela tinha que participar, porque ela era [nome do cargo], e aí eles começaram levantar para brindar e tal ela pegou as coisas dela e saiu assim, numa situação extremamente constrangedora, porque as pessoas... Ninguém se atentou que aquilo tinha sido extremamente desconfortável, não só a pessoa que pulou ela, mas quem estava do lado do outro, todo mundo da reunião ninguém percebeu, que aquilo era errado, que aquilo era invisibilizar uma pessoa [expressão de indignação], em fim então (TEREZA BENGUELA DA UFMG, 2021).

Em outro momento, a mesma entrevistada relata outro episódio, em que percebe ser ignorada, quando fala em reuniões, por alguns que estão no topo da hierarquia vertical.

> Também em reuniões, eu percebo isso até hoje, que é muito comum em qualquer reunião, quando a gente é representante de alguma coisa [...]. Quando está na mesa com muitos professores, a gente vai falar eu acho queee... eles ficam assim [expressão de pensamento, distração, e mão no queixo] hurum hurummm... Aí a gente termina de falar eles fazem assim “então mas como é que a gente estava falando...” [virando para o lado] [risos].. Ignora totalmente, o que você falou. Eles até dão espaço para você falar mas, é como se eles estivessem olhando para você... [mão na cabeça, expressão de pensamento] “nossa chegar em casa tenho que....” Aí você termina de falar eles voltam, para falar o que eles estavam falando antes.. Como se enfim... Isso eu percebo muito até hoje. Eu acho que é uma desconfiança no sentido intelectual assim, eu desacredito tanto na sua capacidade que eu não vou nem render o que você está falando, não vou nem render o seu assunto. [...]
>
> Pesquisadora: Essa desconfiança intelectual, que você mencionou, você acha que é atribuída ao quê?
>
> Eu acredito que seja muito uma desconfiança ligada ao racismo, mesmo. Neste imaginário onde a gente está para servir, prestar serviços braçais, e não sei o que é servir cafezinho, é só fazer isso [...] E eu tenho a sensação de que a gente precisa estar se provando muito, para conseguir autonomia, muito básica [...] (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Este tipo de relato apareceu mais de uma vez, entre as narrativas das trabalhadoras protagonistas da pesquisa. Sendo assim das seis entrevistadas que ingressaram na UFMG fazendo jus ao direito a reserva de vagas destinadas a pessoas negras, quatro trouxeram pelo menos alguma situação que presenciaram ou vivenciaram de preconceito ou discriminação, direta ou indireta, relacionadas a raça, gênero, e classe – no caso relacionado ao cargo que ocupam. Neste mesmo grupo uma trabalhadora afirma não ter presenciado situação de discriminação e preconceito e outra afirma não perceber situações escancaradas de discriminação e preconceito.

Entre as trabalhadoras que entraram na universidade sem fazer jus ao direito as cotas raciais, todas narraram pelo menos uma situação que presenciaram ou

vivenciaram de preconceito ou discriminação direto ou indireto, relacionadas a raça, gênero, e classe – no ambiente laboral da Universidade. Além da desconfiança apareceu também a invisibilidade e a lógica utilitária, de acionar os profissionais da carreira TAE e negros quando convém, e de excluir em outros momentos. Esses são desafios vivenciados no cotidiano marcado por um racismo, sexismo e machismo, reproduzidos no âmbito institucional.

> E na condição de mulher e principalmente mulher negra, [...] também vários, vários desafios sabe? Sobretudo de consideração mesmo, da opinião da decisão, os próprios colegas de trabalho questionam, é uma estrutura que ainda considera a palavra docente, pode ser um docente que não tenha tantos elementos pra falar [...] sobre determinados temas, mas, se é docente eu percebo que tantos os colegas docentes consideram mais, né, tem um reconhecimento, quanto a gente técnico e técnicas também. Então assim essa validação a partir da docência ela está introjetada, sabe. E aí é um desafio implementar política, ideias sabe? É um processo ainda de, que é demarcado por essa, que não é só invisibilização, que é essa lógica também utilitária, né, então algumas vezes, ser técnica negra é conveniente, outras vezes não (RUTH DA UFMG, 2021).

Outra entrevista relatou que, no ambiente de trabalho, já ouviu comentários racistas por parte de colegas que associavam os traços negroides a feitura e, quando a entrevistada indagou sobre o teor racista do comentário, recebeu o contra-argumento de que tratava apenas de uma escolha pessoal.

> Eu já ouvi uma vez comentários de colegas assim, falando não só de mim, assim né, mas falando do nariz, sabe? Dos traços da gente, com um tom pejorativo, falando assim, do cabelo, assim do jeito do cabelo de usar, o cabelo crespo, e tal. Já ouvi falar também por exemplo, até mesmo de beleza, né, assim considerando que.... Uma vez eu ouvi um comentário que eu fiquei super incomodada! É tavam mencionado uma artista de televisão aí, não lembro quem agora, mas era uma mulher, né branca e aí eles tavam comentando que ela era uma pessoa super desejável e tudo, por conta da pele dela e tal. “Porque quem não vai querer, né uma mulher branquinha, como essa?” Aí eu fui e falei gente esse está um comentário meio racista, não? Aí viram e falaram assim, não uai, é preferência [...] E aí elas falaram não porque a mulher branca é uma mulher desejável, mesmo, né? Como se a outra cor não pudesse ser, elas deixaram bem claro como isso é assim... (AURORA DA UFMG, 2021).

Em um outro episódio narrado por uma outra protagonista da pesquisa foi relatado que ela se deslocou a um setor ligado à gestão da universidade que tem como uma das atribuições o atendimento ao público. Não diferente dos demais trabalhadores, ela se descolou a este setor para resolver questões referentes às atividades laborais que desenvolvia, porém foi totalmente ignorada pela trabalhadora que deveria atendê-la, mesmo após o alerta de colegas.

> Recentemente eu me senti incomodada, quando eu fui [nome do setor], para resolver alguma coisa lá do meu setor né? Aí [...], a chefe [nome do setor], na época [...]. Ela me deixou de canto, eu senti até um constrangimento das pessoas que me atenderam lá, todo mundo, chamando ela dando sinal para ela e ela lá batendo papo, olhou para mim assim, foi continuou com a prosa dela, e me deixou lá ohhh uns 15, 20 minutos sentada esperando, e os colegas lá do [nome do setor] constrangidos. Eu achei que foi um.... Algo assim, sabe? Constrangeu até os colegas. (NEUZA DA UFMG, 2021).

A mesma sujeita de pesquisa relata que enquanto esteve lotada em um determinado setor, os colegas questionavam sua capacidade quando era selecionada para cumprir certas atividades, que a colocavam em destaque.

> Eu trabalhava no setor e tinha várias pessoas, homens e mulheres. Eram duas pessoas negras, a chefe e eu. Aí tinha uns colegas que nunca concordavam quando eu era por exemplo indicada para outra atividade, eles sempre achavam que eu não era para estar naquela atividade, que eram eles tal. Eu senti uma certa perseguiçãozinha. Eles diziam que eu era a protegida da chefe, entendeu? Aí agora, assim vendo que ela era negra eu também eles sempre se incomodavam quando me colocavam numa posição um pouquinho superior. Eu acho que sim, era um tipo de preconceito talvez, né? (NEUZA DA UFMG, 2021).

Esses comportamentos preconceituosos e discriminatórios são tão complexos, estão enraizados e são tão perversos que, às vezes, são reproduzidos de forma acrítica pelas próprias pessoas negras, fato apresentado no trecho e praticado por uma trabalhadora que prestava serviço à universidade enquanto terceirizada.

> [...]a senhora que está lá, que trabalhava aqui ela também era negra, mas ela eu acho que infelizmente nós temos esse problema também, de um negro não achar que outro tem direito. Tipo assim uai mas você está aqui? Sabe mas infelizmente tem esse olhar também, foi onde eu mais fui recriminada, sentava para tomar um café ela mandava eu sair, ela fazia de tudo para eu sair, e as colegas minhas percebiam, era claro que era por conta da minha cor não era por causa da minha pessoa, quando eu consegui o cargo de direção ela não se aguentou sabe? Geralmente eles levam água para o diretor, eu falava não precisa, porque ela até passava mal de ter que me levar água, eu via que isso era infelizmente pela minha cor, que não tinha outra explicação, ela sempre teve um preconceito comigo a mais do que com as outras pessoas (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Segundo bell hooks (2019), o sistema racista e machista de dominação pode influenciar na forma como percebemos umas às outras e na forma como construímos as nossas identidades sociais enquanto mulheres negras. Isso faz com que ignoremos as experiências comuns que nós mulheres negras vivenciamos cotidianamente, fato que compromete a ideia e o sentimento de solidariedade, irmandade e amor, que deve ser

uma das bases para experimentar, de forma positiva e coletiva, a negritude, a fim de que possamos enfrentar e combater práticas racistas, machistas e sexistas.

O testemunho de práticas pautadas no racismo patriarcal (racimos genderizado) que associado a situação de ser cotas, pode provocar mais desigualdade e invisibilidade, conforme aparece na narrativa a seguir.

> [...] teve uma vez que, quando eu cheguei no meu setor, a [chefia] no momento era uma negra, que tinha também acessado pelas cotas, não falo pelas cotas mas pelo tom de pele dela. Ela era menos valorizada, eu via isso pelo comentário do [nome do setor, onde havia um outro cargo de chefia], eu via que eles não reportava a ela da mesma forma que ele se reportava a outras pessoas. A própria equipe né, não tinha aquele envolvimento com a pessoa dela, com menos valia, davam menos valor, para pessoa dela as vezes na forma como ela falava, como ela conduzia a coisa, sabe tanto é que ela não permaneceu, por muito tempo ela ficou e logo ela saiu, sabe?
>
> Pesquisadora: Essa resistência você atribui ao quê? A ser mulher? A ser negra? A ser cotista?
>
> Por esse [chefe de outro setor] por ela ser mulher, por que ele tem uma resistência a mulher, sabe? [...] Então aí já foi falado isso ele tem uma certa resistência as mulheres em cargos de chefia e tal [...] (AURORA DA UFMG, 2021).

Já outra narrativa contada por outra sujeita de pesquisa destaca que acontecem "situações raciais", porém elas, muitas vezes, não são tratadas como tal. Diversas vezes, elas acontecem de forma não intencional, mas trazem desgaste para quem tem um perfil que não segue o padrão hegemônico estabelecido. De acordo com a entrevistada, isso acontece em função da dificuldade de se falar sobre o assunto, e da falta de política institucional para abordar sobre o tema referente às questões raciais, que também podem ser estendidas e associadas ao gênero, classe e outros marcadores sociais da diferença.

> Eu percebo, assim o tempo todo, como que, acontecem situações que são raciais, mas que muitas vezes não tem esse nome, é difícil de você poder falar o que tá acontecendo. Éeee então assim... Especificamente em um outro setor que eu trabalhei, eu trabalhei no [nome do setor]. E lá eu trabalhava com um homem branco. Era eu e ele no setor, a gente era a mesma coisa né [nome do cargo] tanto eu, quanto ele a gente tinha o mesmo cargo, a mesma função e ficava na mesma sala. E todo mundo que chegava na sala, conversava com ele não comigo, eu tava mais perto da porta, né. Assim, a primeira pessoa que você chega, que você vê, que você perguntar, mas é impressionante assim, as pessoas sempre chegavam, passavam direto, muitas vezes, passavam direto e perguntava para ele. Como se ele fosse o responsável como se ele fosse saber dar uma informação assim. Isso por parte de qualquer pessoa que chegasse num acho nem que era de propósito, né? Acho que por isso é difícil de

> falar porque é uma coisa muito entranhada nas pessoas e como você não tem uma política institucional nem para poder pensar sobre isso, né? Ninguém tá pensando sobre isso, só estão agindo, então isso acontecia o dia inteiro, assim. E é uma coisa muito desgastante, você passar por isso, né o tempo todo (IVONE DA UFMG, 2021).

Ao nos depararmos com todos estes relatos, identificam-se falhas de caráter coletivo para garantir o acesso, sentimento de pertencimento e a oferta de profissionais e serviços adequados para atendimento das especificidades da cor, etnia e cultura de determinados grupos que são diferentes do padrão hegemônico.

Conforme destacado no capítulo 2, uma das formas de manifestação do racismo institucional é por meio da não representatividade, seja pela observação de inexistência de pessoas negras ou de ser a única negra, ou um dos poucos negros no ambiente organizacional, conforme descrito a seguir, por uma as entrevistas: “Diferente das pessoas brancas, que eu não sei te dizer quantas são... E aí eu acho que está a grande diferença, né, Cristina. Você consegue contar quantas pessoas negras tem e você não consegue contar quantas pessoas brancas tem...” (MARIA DA UFMG, 2021).

Não podemos esquecer que o racismo institucional se expressa também por meio da desconsideração de pautas voltadas para população negra, que são atendidas simplesmente para cumprir a legislação, fato que mantém as desigualdades e não provoca mudanças significativas nas estruturas da instituição.

Um outro indício de reprodução do racismo institucional se remete ao estabelecimento de etiquetas e padrões, mesmo que de forma não verbal e implícita, sobre a forma de se comportar, vestir e de apresentar.

> Quando eu consegui o cargo de direção, até a minha luta é muito grande porque primeiro eu era a novata, ainda nem tinha ainda o estágio probatório concluído, então tinha a inexperiência, e aí todos acima de mim se acham no direito de me diminuir, ou de não me dar credibilidade na minha fala, ou no que eu tava fazendo, é assim até hoje isso é constante, isso é diário, não tem jeito chegou por último vai ter que lutar para provar que é capaz.
>
> Pesquisadora: Você atribui isso a quê?
>
> Acho que junta tudo, eu vejo que tenho que me preocupar com a minha aparência, principalmente cabelo, com a questão de estar escovado ou não, sabe, se vai ter uma reunião tem que estar escovado, por que se não você fica tipo, como se fosse ahhhh é discriminado mesmo sabe? Sem voz, isso eu acho pesado, acho desnecessário, né? A gente sabe queeee [respira fundo e sorri], que a vida assim é complicada. Mas não que ninguém nunca me cobrou, é simplesmente olhares, você sente pelo olhar que tem cobrança pela aparência, sim (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Outro ponto que precisa ser destacado é a percepção, por parte das trabalhadoras, da forma como os assuntos relacionados à raça, ao gênero e à classe são tratados de maneiras diferentes. Isso pode variar de acordo com o *campus*, a unidade ou até mesmo o setor em que a trabalhadora está lotada. Há lugares em que o assunto é mais facilmente abordado em comparação a outros.

> Então lá, por mais que exista esse preconceito, eles também trabalham para mudar a própria lógica, da coisa e a própria lógica de si. Então se eu comparar as duas instituições [unidades onde trabalhou] que é o que eu posso fazer para chegar a algum lugar, eu percebo, que lá as pessoas estão mais aptas a pensarem o próprio...a maior parte, né? Sempre vai ter um, que destoa... mas pensar as próprias questões assim... (BENGUELA DA UFMG, 2021).

Em outro relato também aparece a narrativa de um espaço que busca ser inclusivo, onde se procura valorizar a diversidade:

> Pelo menos no meu setor ali eu acho muito plural. Agora, outras unidades acadêmicas a gente sabe que são outras realidades, né? Então, a gente não pode generalizar por que existem setores e setores, ambientes e ambientes, mas a [nome do setor onde trabalha] por si só é um ambiente muito diverso, muito plural ali tem homossexuais, além tem negros, tem trans e todo mundo convive de igual sem discriminar A ou B se a gente presa, se a gente prop. isso não tem como num ambiente desse ter esse tipo de preconceito, né? (LOURDES DA UFMG, 2021).

Essas falas das participantes remetem a um trecho do capítulo 2, que afirma que o racismo institucional pode subsidiar, em graus de intensidades diferentes, a prática cotidiana das instituições privadas, públicas e órgão governamental, por isso, ignorá-lo ou restringi-lo a apenas comportamento moralizador desviante, isolado e individual atrapalha e dificulta a identificação do seu caráter coletivo (FONSECA, 2015).

Diante disso, no próximo item serão abordadas reflexões sobre a política institucional para tratar de questões relacionadas ao preconceito e à discriminação, pautadas na raça, no gênero e na classe, e as estratégias de enfrentamento e resistência das trabalhadoras, entendendo que, na instituição, também existem disputas e tensionamentos de projetos de sociedade (JESUS, 2018).

4.10. Política institucional de inclusão e as estratégias de enfrentamento e resistência criadas pelas trabalhadoras

Buscaremos refletir, neste momento, sobre as políticas institucionais de inclusão voltadas aos trabalhadores para combater a discriminação e o preconceito e as

estratégias de enfrentamento criadas pelas trabalhadoras negras para enfrentar situações de discriminação e preconceito pautadas na raça, no gênero e na classe.

Uma das entrevistadas destaca a atuação da universidade no que tange as ações inclusivas, que estão pautadas para combater e enfrentar situações de discriminação e preconceitos fundamentados na raça, no gênero e na classe.

> Eu vejo a UFMG como inclusiva, uma... Não vou falar como uma pioneira mais um exemplo de como tratar essa questão da inclusão das políticas de abordar questão sobre preconceito racial [...] Eu vejo isso muito forte, muito potente, as próprias discussões que são feitas, nas divulgações oficiais, por exemplo, o portal, a rádio, a TV [UFMG]. Elas sempre trazem essas discussões, os eventos acadêmicos. A UFMG tem muito evento acadêmico que traz essas discussões sobre raça, sobre inclusão, então eu vejo isso muito forte, e isso reverbera, né na sociedade, porque a gente consegue pautar isso na imprensa a gente consegue pautar isso em outros ambientes, em outras instituições, então eu acho que a UFMG sabe trabalhar muito essa questão porque ela vive isso, né? [...]O ano passado mesmo 11 se não me engano 11 pessoas foram excluídas da instituição porque fraudaram cotas então a UFMG faz jus a essa política ela zela por isso de forma que éééé, não tenta deixar passar batido essas pessoas que tentam se apoderar usufruir de uma política sendo que ela não deveria estar ali ocupando a vaga por uma política, então eu vejo que isso é muito sério na UFMG (LOURDES DA UFMG, 2021).

A entrevistada destaca também outras ações institucionais adotadas que considera relevante

> Eu acho que as estratégias que precisam ser adotadas de uma certa forma são feitas na UFMG por exemplo, a própria banca de heteroidentificação, quer forma mais justa de selecionar? Uma coisa é a autodeclaração a pessoa se auto declarar negro mais outra coisa é você, ter a banca. Porque tem instituições que abrem as vagas pelas cotas as pessoas se autodeclaram e ficam por isso mesmo, e você vai ver a pessoa não tem nada fenotípico que deveria se candidatar aquela vaga, ela acha que deveria, e fica por isso. Então a própria banca de heteroidentificação já é uma ação institucional pra tentar coibir essas práticas. Paralelo a isso a UFMG faz companhas, faz campanhas educativas, por meio de rádio, TV, internet, peças publicitárias, mostrando essa questão porque, que eu falo isso? Porque tem pessoas que tratam com preconceito a própria política fala que cota não deveria existir porque cota você está eee, tirando a oportunidade do outro, aquelas discussões todas que a gente vê. E a UFMG, tenta monitorar isso de alguma forma, faz essas campanhas, eu acho também que a própria ouvidoria, atua muito neste sentido, só de ela ser uma ferramenta para denúncia as pessoas que sentirem de certa forma assediadas ou injuriadas elas podem fazer denúncias reclamações, ouvidoria é para apurar aquilo eee. Que mais quaisquer outras ações. Eu acho que o fato que a própria universidade abre eeee essas cotas, políticas, não só nos cargos públicos no concurso, não só na sala de aula mas nos próprios cursos, né. Alguns cursos que tem também essa prerrogativa e trabalham em cima disso com publicações com conscientização, com entrevistas, né. eu vejo muita coisa ali sendo feita eeeee. Ahhh outras coisa que acho interessante, por exemplo

> quando a universidade é convidada e se posicionar de alguma forma eles sempre colocam que a universidade é uma instituição que presa pela igualdade de gênero, raça, que não aceita práticas de discriminação, preconceito isso está sempre presente nos discursos, falados, nos documentos em notas oficiais que são emitidas, eu acho que neste sentido (LOURDES DA UFMG, 2021).

No entanto, esta opinião não é consensual entre as entrevistas. Algumas destacam que a política institucional de inclusão tem se pautado em apenas cumprir as legislações vigentes. “Olha, eu acho que não foi além de liberar as cotas e pronto! Usou o critério das cotas que é legislação, legítimo, né? Usou o critério das cotas e pronto, não mais que isso. Atender o que é legislação” (NEUZA DA UFMG, 2021). Esta mesma ideia é compartilhada por outra entrevistada que afirma:

> [..]eu acho que as políticas têm que ter também um perfil de educar as pessoas também, de alfabetizar pra questão racial. Porque não adianta também só colocar lá dentro e depois deixar cada um né a Deus-dará, né e num criar formas, assim, de intensificar, assim essa inclusão se é uma inclusão assim..... eeee esqueci a palavra assim... mas uma inclusão efetiva. Você colocar as pessoas, lá dentro, mas também educar a instituição pro que tá acontecendo, né. Que é o que mais sinto hoje assim, que na UFMG, enfim não percebo muito. Ela faz o que tem que fazer. Ahhh chegou uma diretriz assim, tem que colocar cotas, então vamos colocar cotas, beleza.....e pronto, né mas num tem muita preocupação em ... como que isso vai efetivamente gerar mais diferença, né? Eu, acho que você tá lá dentro, pessoas negras estarem lá dentro, as mulheres negras estarem dentro da Universidade já é muita coisa, mas também tem um outro aspecto né, de como tornar isso mas.... eu não tô conseguindo achar lembrar a palavra que eu queria falar... mas assim como tornar isso mais... ser uma inclusão efetiva, não ser uma inclusão só no papel porque tem que fazer... vamos lá mas, de ser uma coisa mais efetiva, mesmo (IVONE DA UFMG, 2021).

Importante destacar, conforme apontado por Silva (2021), que uma das funções da universidade é a ampliação e continuidade de políticas afirmativas, atendendo às demandas do contexto local, institucional e que tenham, como objetivo, a inclusão dos grupos excluídos e marginalizados em função dos marcadores sociais da diferença, sejam eles estudantes, técnicos ou docentes.

Um dos argumentos usados pelas sujeitas da pesquisa para justificar que a política institucional inclusiva voltada aos trabalhadores da universidade é falha no processo de inclusão é a falta de orientação de como proceder em situações em que as trabalhadoras presenciam ou são vítimas de ações preconceituosas e discriminatórias, em função da raça, do gênero, da classe e de outros marcadores sociais da diferença.

> Não vejo nada, para te falar a verdade não vejo um movimento em relação até porque aqui [...] nós temos né os homossexuais, nós temos negros, brancos tem de tudo e você não vê... Assim e às vezes pode rolar um comentário pode rolar alguma discussão, mas você não vê um apoio, muitas vezes. A gente sabe ohhhh é proibido falar nisso, isso dá processo, só neste sentido não tem aquela política de poder orientar, sabe de orientação de como tratar de quais os direitos as pessoas têm. Eu acho um pouco vago (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

A mesma situação de falta de suporte para se tratar de questões relacionadas à raça, ao gênero e à classe entre os trabalhadores é relatada por outra entrevistada.

> Então, eu não, não, não conheço nenhum meio, nenhum canal institucional pra você poder levar nada, nenhuma discussão, nenhum tipo de problema, assim. Por exemplo, aconteceu um caso de racismo, o que que eu faço? Pra onde que eu levo isso? (IVONE DA UFMG).

A mesma sujeita de pesquisa destaca a dificuldade de se abordar sobre o assunto relacionado ao preconceito e à discriminação, mesmo quando se é vítima.

> Aliás no [nome do setor] que eu tava, que eu percebia que acontecia isso, das pessoas sempre procurarem o outro menino que trabalhava comigo e eu percebia que com meu chefe também era assim. Que ele sempre passava, eu estava mais tempo na UFMG do que a outra pessoa que estava comigo, né, mas meu chefe sempre se dirigia a ele, em tudo! Tinha uma reunião se só ele tivesse, podia ter. Se só eu tivesse não, né, sempre que tinha alguma coisa ele perguntava pra ele...Como se ele soubesse... Aí, eu fui, falei isso, tentei conversar com meu chefe sobre isso, falei que eu tava percebendo, isso e tal e ele me falou que isso não estava acontecendo... Então eu falei então tá né, o que eu posso fazer [sorriso sem graça] eu falei que estava acontecendo, e ele falou assim não, não tá! Então... [silêncio e sorriso sem graça] É isso.... Não tem o que fazer, sabe? (IVONE DA UFMG, 2021).

Além da dificuldade de falar sobre o tema, há também relato de falta de retorno dos casos denunciados. Isso porque uma das entrevistadas relata um caso de suposto racismo praticado por um professor e este foi repassado à chefia imediata. Até a data da entrevista a sujeita de pesquisa não tinha conhecimento sobre retorno da situação.

> A gente levou isso para a chefia [...], foi relatado, a gente pediu providências, obviamente, nada foi feito... Esse professor já tinha histórico, de ser racista com outras pessoas. Pessoas brancas já tinham avisado para ele, olha você está sendo racista, e nada foi feito, ele não se importa, assim não sei se ele não se importa. Mas ele não parece se importar. [...] (TEREZA DA UFMG, 2021).

Diante da dificuldade em ter acesso a uma política institucional direcionada os trabalhadores, para se tratar sobre situações de preconceito e discriminação, as trabalhadoras vão criando estratégias individuais e coletivas para se construir uma rede de apoio. No entanto, quando se pensa na estratégia de conversar diretamente sobre o

assunto com as chefias, há medo de sofrer retaliações.

> não sei o quanto de retaliação eu poderia sofrer ao deixar claro isso então eu acho que algumas estratégias elas deveriam partir deste princípio, também né, primeiro... As pessoas precisam ser ouvidas , sem que haja retaliação também quanto a isso, o que eu não sei o quanto que é possível porque isso vai além das estruturas da UFMG, eu falar para meu chefe ou qualquer chefia [...] Isso vai mexer num espaço que eu não sei, que é dele, que é da personalidade dele, então assim não sei assim o tanto que ele vai conseguir, ele ou ela seja quem for, vai conseguir separar isso é questão de trabalho, isso é questão pessoal... (MARIA DA UFMG, 2021).

As falas acima reforçam um ponto destacado pelas pesquisadoras Gonzaga (2017) e Silva (2021) que se remete ao papel da universidade enquanto um espaço de inclusão, já que tem, como atribuição, a promoção da igualdade para o acesso ao conhecimento, independente dos marcadores sociais da diferença. Portanto, para que o conhecimento circule de fato, o ambiente precisa de relações sociais pautadas na democracia, pluralidade, horizontalidade e um ambiente colaborativo entre todos os segmentos que compõem a comunidade acadêmica.

Um outro ponto levantado pelas entrevistadas, que induz a perceber sobre a ausência de uma política institucional inclusiva direcionadas os trabalhadores da universidade, remete-se a quantidade de negros e mulheres negras que ocupam cargos de maior visibilidade ou de chefia, no qual se têm o maior poder de decisão.

> [...] eu percebo aqui que para um cargo que vai ter maior visibilidade ou voz ele é escolhido muito pela aparência, se for recepção sabe, uma recepção de diretoria alguma coisa assim, tem uma diferença sim, não que é clara [suspiro] a gente percebe pelas pessoas que estão nos cargos. Eu talvez, eu consegui esse [nome do setor que trabalha] porque eles precisavam de pessoas que estava disponíveis para aceitar porque ninguém queria mesmo. Então juntou a fome com vontade de comer, nem só competência, porque competência eu realmente tinha, esforço. [...] Assim, foi até os próprios colegas que falaram, ela vai querer, eles sabiam que o perfil ia dar certo. Mas em questão de aparência assim, eu não seria a primeira a ser escolhida não (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Uma outra entrevistada também relata que percebe a ausência de pessoas negras nos altos cargos da instituição e afirma que a universidade reproduz a realidade da sociedade. Assim as pessoas negras continuam sendo minoria em cargos de chefia e isso torna-se naturalizado, não passível de questionamento. Contraditoriamente, uma das entrevistadas chama a atenção sobre a possibilidade da concentração de mulheres negras ser maior em cargos de direção e chefia, menos cobiçados pela equipe.

> Olha, eu não posso afirmar 100% primeiro que estou aí recentemente, mas assim eu acredito, que como todo lugar no país, acesso às chefias, os cargos maiores deve-se ter uma certa dificuldade, querendo ou não.... Não sei, porque cargo de chefia de confiança eles são, como eu posso dizer [...] não é democrático, né, é uma escolha, [...]. Eu já vi e vejo alguns negros, em alguns cargos, e tal mas assim. Como em tudo na sociedade brasileira existe essa dificuldade de acontecer. [...], mas também assim querendo ou não, pode haver, como é uma coisa já cultural, né, pros cargos menores, aqueles, não sei, que não são bem quistos, nem vistos talvez também, possa ser mais direcionados, os candidatos para esses tipos de vaga, vamos dizer assim, não sei. Eeee eu não vou falar com você que eu tenho certeza, porque aí também eu não acompanho tudo, né.. mas querendo ou não, se for deixar para a cultura falar mais forte, eu acredito que sim que possa haver [diferenças de oportunidade em função da cor da pele] (AURORA DA UFMG, 2021).

A fala dela se baseou em uma experiência que vivenciou na carreira profissional quando foi convidada a ocupar cargo de chefia:

> Fui convidada mas assim, não tive interesse de assumir uma vez que é um serviço muito desorganizado, é tinha acabado de sair essa pessoa negra, que eu te falei, né, e ela não tinha sido abraçada pela equipe, é um cargo que muita gente não tem interesse, por conta do problema de estar em um cargo que precisa de reestruturar [...] (AURORA DA UFMG, 2021).

Outro elemento apresentado por uma das entrevistas remete-se ao “clonclave” criado inconscientemente pela branquitude para se manter nos espaços de poder.

> [...] se a gente for pensar a maior parte dos cargos da instituição, são ocupados por pessoas branca, isso não é só coincidência. As pessoas lá todas tem as mesmas capacidade, ou capacidades muito boas, cada um na sua área, mas a maior parte dos cargos sempre foi ocupado por pessoas brancas. A maior parte por homens brancos. E eu não acho que isso seja coincidência não, eu acho que todos os cargos sim são preferencialmente, disputados dentro daquele conclave, daquele acordo, também presente no subconsciente, de homens brancos e de vez em quando abri para uma mulher branca, ocuparem cargos importantes enfim. Sempre que depende de uma política eu acho que a coisa vai se reverter muito mais para a branquitude, mesmo. A gente geralmente consegue quando depende de um pouco mais de uma oportunidade/competência. Tipo passar num concurso, passar num mestrado, entrar na graduação. Quando a gente tem uma concorrência mais distante, menos política, a gente tem mais chance do que quando tem uma concorrência mais política. (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021)

Cabe destacar que a falta de um programa de formação e capacitação que aborde as relações raciais, e voltado para as trabalhadoras e os trabalhadores da universidade, incluindo gestores, também foi um dos elementos que chamaram atenção na pesquisa. Das nove entrevistadas, sete disseram que não participaram de ações de

formação e capacitação, direcionadas aos trabalhadores da universidade que abordassem sobre a Política de Ações Afirmativas ou sobre as relações étnico-raciais.

Em meio ao contexto caracterizado pela mudança gradativa de estudantes e trabalhadores na universidade e em função do tempo de implementação das legislações que regem sobre as políticas afirmativas, que irão comemorar uma década nos próximos anos, observa-se uma lacuna e um silenciamento da instituição no que tange a abordagem sobre a política, no processo de formação e qualificação do corpo de técnico da universidade. Isso corrobora com o que já vinha sendo dito pela pesquisadora Silva (2021), ou seja, com a fragilidade institucional de cotistas, a invisibilidade de pessoas negras e da Política de Ações Afirmativas.

Quando se deparam com situações de preconceito e discriminação, uma certa ausência, silenciamento da instituição, as sujeitas da pesquisa narram algumas estratégias, que adotam para enfrentar ocorridos que as incomodam. Estas estratégias são tentativas de diálogo, realização de “palestrinhas” e criação de uma rede apoio mútuo por iniciativa das próprias trabalhadoras.

> Eu tava na copa [...] e não tinha mais copeiro, aí tinha mais pessoas assim, aí as outras pessoas saíram, eu fiquei, aí chegou alguém e pediu para eu servir café na reunião (silêncio) nem perguntou nem nada sabe, alguém de fora [do setor onde trabalhava], mas de dentro da universidade, [...], chegou e falou "aqui, nós temos uma reunião ali, você podia servir um café?" Entendeu? Ou seja, eu estava sentada tomando meu café, a pessoa vem, vem e me pede para servir o café dele. Será que se fosse outra pessoa, ele pediria? Fiquei com isso na cabeça, mas esse eu tiver a minha reação eu falei, "olha nós não temos copeiro não, o café está aqui disponível se vocês tiverem, vontade de tomar um cafezinho, pode vim tomar fiquem a vontade" E deixei sozinho. Esse eu já estava meio ciente, né. Já estava consciente do que era, aí, eu consegui responder (NEUZA DA UFMG, 2021).

A fala descrita acima aponta sobre a importância de se ter um letramento racial crítico como forma de fazer a leitura das relações sociais e de poder, em que a raça torna-se uma categoria analítica, já que interfere nas experiências dos âmbitos sociais, políticos, econômicos e culturais. Face ao exposto, ela é usada como base para questionar *status quo e* para favorecer uma ação transformadora, por meio de autoafirmação de identidades, comportamentos e estilos que fogem ao padrão hegemônico (PEREIRA; LACERDA, 2019).

> [...] quando eu entrei tive um embate, assim de umas meia hora, com a minha chefia, porque ela queria que eu providenciasse toda vez um cafezinho, pra galera, quando tivesse reunião. Eu falei não trabalho com fazer cafezinho, não faço nem na minha casa, vou fazer para você? Ou vou buscar para vocês, ou vou ficar providenciando, café para vocês! [...].

> E aí ficou neste embate, muito tempo, e eu tive que dar “palestrinha”, falar ahhh as questões raciais, não sei o que [...] (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Em outro episódio, a mesma entrevistada relata que presenciou uma situação em que um professor foi racista com uma colega negra, e, frente a essa situação, ela interveio em favor da colega, buscando ser apoio a ela.

> [...] Aí eles entraram num conflito, muito grande, em algum momento, eu intervi, ele foi para fora, eu tranquei a porta porque essa pessoa [...] A gente é bem parecida assim, mas ela desabou, a chorar, ela começou a chorar muito porque foi um conflito muito, muito racista (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Há também de iniciativas como objetivo criar espaços de apoio entre os trabalhadores, sejam eles negros ou não negros, mas que estejam comprometidos com uma universidade verdadeiramente inclusiva. Cita-se, por exemplo, a criação de um núcleo de escuta, ou grupos de WhatsApp.

> [...] teve uma pessoa lá dentro que teve uma iniciativa de também criar um tipo núcleo de escuta também, mas também não era um lugar pra tratar, sei lá formalmente das questões, era só pra você ter para onde levar, pra te ajudar de alguma forma. E foi porque uma funcionária, ela é [nome da profissão da funcionária], mas o cargo dela não é esse, né? O cargo dela é de assistente administrativo mas ela tem essa formação em [Nome do curso que a funcionária de graduou], então ela quis assim criar esse núcleo por contra a própria, tentando indo atrás da diretoria, do RH da seção de pessoal, pra tentar fazer isso, aconteceu, mas partiu dela, né? [...] percebo que é uma coisa, uma demanda dela, assim que ela é uma pessoa que tem esse tipo de preocupação, que está se formando e ela, né, percebe algumas coisas, mas também é um núcleo voltado pra uma escuta de uma forma geral, assim (IVONE DA UFMG, 2021).

Uma das sujeitas da pesquisa observou que este processo de reação às ações de teor preconceituoso e discriminatório tem acontecido num movimento de dentro para fora, ou seja, as pessoas têm tomado consciência, e têm se fortalecido, afirmando suas presenças.

> Acho que existe uma mobilização de pessoas negras, sobretudo em relação a discriminações, a preconceitos, a essa invisibilização acho que acontece muito, de dentro para fora, sabe? De dentro, as próprias pessoas se fortalecendo, e dizendo das suas presenças, e reagindo a estas invisibilidades, então. Estamos aqui, somos corpos que se afirmam e por aí vai [sorriso]. E também é a partir disso que determinadas situações são também evidenciadas. Nestes espaços, nestes coletivos, que são evidenciadas algumas, situações mesmo né, ocorrência casos de racismo. Acho que acontece, mas ainda é de dentro para fora (RUTH DA UFMG, 2021).

Há também momentos em que as protagonistas, relatam não ter reação de contra-argumentação, em situações de preconceito e discriminação e recorrem ao silenciamento. É o caso, por exemplo da reação de uma das entrevistadas que narrou anteriormente o episódio em que foi ignorada por uma colega enquanto aguardava atendimento. “E a segunda fiquei meio sem ação, sentei lá esperei, e ignorei a pessoa também né, esperei ela me atender e fui embora, não tive reação a essa última, não” (NEUZA DA UFMG, 2021). Neste segundo relato, aparecem o silenciamento e o isolamento como formas de se preservar.

> Na verdade, foi só chateação mesmo, não pensei em levar para superiores uma porque eu estava chegando, e a outra é porque ela é muito querida, principalmente pela chefia. Mais uma questão minha mesmo achei muito particular (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Neste último caso, a situação era mais complexa, pois se tratava de duas mulheres negras, em que uma delas, ocupante de cargo terceirizado, reproduzia o racismo ensinado pela cultura de nossa sociedade.

Essas situações apontam a complexidade da questão e demonstram a urgência de uma política institucional inclusiva que busque envolver trabalhadora/res ocupantes de cargo efetivo e trabalhadoras/res terceirizados e que tenha, como uma de suas práticas, o letramento racial crítico.

Segundo Grada Kilomba (2019) a experiência do racismo genderizado, conhecido também como racismo patriarcal, é traumático, pois são microviolações que geram feridas e lesões. Existem vários tipos de resposta a estas feridas, e o mais comum deles é o choque, ou seja, a paralisação, pois existe a tentativa de “racionalizar” o que é “irracional” e difícil de ser questionado. Essa tentativa de explicação traz angústia, tristeza, raiva e incômodo, conforme aparece na seguinte narrativa:

> Teve alguns que eu fiquei incomodada, até triste vamos dizer assim, né? Você se sente... Sei lá, fica um pouco, com raiva assim de ouvir uma coisa dessa, ter que lidar com uma coisa dessa, porque na minha cabeça não existe diferença nenhuma, sabe assim eu nunca fui criada assim, de achar que eu sou diferente de alguém, né? Eeee lidar com isso, assim, só por conta do tom da pele, eu acho que é assim é meio revoltante. Você ter que se reafirmar, porque a gente é igual assim. Já falei uma vez, cheguei a falar no meu trabalho, mesmo. Gente a gente tem que ter uma autoestima muito boa porque se depender do resto, você sempre vai estar, se sentindo mal, né? Então assim, então você tem que ter uma autoestima muito boa, você saber quem você é, ter um autoconhecimento para que possa lidar com essas questões, né? Eu acho que eu fiquei assim, a primeira reação foi essa assim, de ouvir aquilo e ficar incomodada, entristecida, decepcionada de ter ouvido aquilo de passar por esta questão. Eee, mas assim internamente eu, não me considero

> diferente de ninguém, não me considero menor do que ninguém, é isso... (AURORA DA UFMG, 2021)

Há um outro relato que chama a atenção pelo fato de demonstrar como está entranhado, na nossa cultura, o ato de negar ou atribuir como coisas da cabeça de quem sofre os efeitos das violações e/ou microviolações, e isso se agrava quando elas são sutis, como por exemplo os olhares de estranhamento:

> Olhares, eu ignoro, [risos], lógico assim não é algo agradável de se fazer, né mas eu ignoro, e você fica muito assim, né, ahhhh será que é coisa da minha cabeça? Ou será que, entende? Quando a coisa não é verbalizada, pode parecer que é coisa da sua cabeça. [...] agora eu já não sinto mais isso. Talvez, eu tenha até acostumado, mas já não me incomoda (REGINA DA UFMG, 2021).

Em uma outra narrativa, é possível observar que a saída do ambiente onde não se sente bem e pedidos de remoção dos setores podem ser também formas usadas pelas trabalhadoras para enfrentar, resistir e responder a essas situações. “[...]o que aconteceu foi que eu fui mudando de setor até estar num setor que fosse menos, menos horrível [risos] que eu conseguisse trabalhar, sabe, com um pouco mais de tranquilidade“ (IVONE LARA DA UFMG, 2021).

Em um outro relato, esta estratégia também aparece: “Olha, a estratégia da primeira, eu pedi para sair, fui embora de lá.” (NEUZA DA UFMG, 2021). Não é à toa que a fuga é um dos recursos historicamente usados, pela população negra e por outros grupos que se sentem ameaçados, na busca por preservar a integridade mental e física.

Face ao exposto, a estratégia de fuga que pode ser manifestada pelo pedido de remoção, pode ser um elemento de referência utilizado pela instituição no processo de planejamento e monitoramento uma política institucional pautada na inclusão e diversidade entre o grupo de trabalhadores.

Os vários relatos apresentados ao longo deste subcapítulo apontam para a importância de uma política institucional inclusiva de teor afirmativo, que favoreça o letramento racial crítico, a alfabetização para a questão racial e de gênero, e que considere as trajetórias, anseios e potencialidades para direcionar as trabalhadoras e os trabalhadores a determinados setores, conforme pontuado por uma das sujeitas da pesquisa.

> Essa estrutura ainda não entendeu a potência de ter pessoas negras, de pluralizar a universidade, acho que de uma maneira geral, tudo isso que a gente traz como, conhecimento, saber, trajetória de vida de tudo isso aí é abafado é minimizado, dentro dessa estrutura assim, de que isso é

> pouco considerado. Assim no final das contas talvez a gente tivesse até mais possibilidade de transformação, se a gente alocasse melhor as pessoas inclusive considerando a trajetória delas pessoal e profissional, sabe? (RUTH DA UFMG, 2021).

A omissão para tratar de opressões que se fundamentam em marcadores sociais como raça, gênero e classe, e outros, além de limitar a contribuição para uma universidade plural traz traumas, sofrimento e adoecimento para os que sofrem seus efeitos. É necessário admitir que o preconceito e a discriminação por raça gênero e classe existem e que, muitas vezes, ele se manifesta de forma sutil, mas, ainda assim, tem efeitos nocivos à saúde mental e física de quem sofre.

Por isso o assunto não deve ser negligenciado, reduzidos à problema individual e as ações de sensibilização sobre o tema não devem ser direcionadas apenas para pessoas negras, mulheres e grupos que vivenciam a opressão cotidianamente, mas devem envolver todas as pessoas, já que essa discussão não se limita aos grupos que sofrem seus efeitos no cotidiano, ela envolve todas, todos e todxs.

4.11. Tipos de mobilidade social das trabalhadoras negras após a entrada no serviço público

A todas as trabalhadoras negras entrevistadas que ocupam cargos da carreira de TAEs e que não se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra, foi perguntado sobre o significado da mobilidade social. Todas associaram o conceito como sinônimo de ascensão, ou seja, uma melhora nas condições de vida que não está restrita apenas a condições financeiras, perpassa também por outras áreas da vida. Uma das sujeitas da pesquisa destacou que o ambiente da universidade, em si, favorece a mobilidade social aos que vivenciam a dinâmica da instituição:

> Eu acho que mobilidade seria, você mudar para além da parte econômica pensar outras dimensões da vida, até essa parte do reconhecimento de como você se vê, de como a sociedade te vê. O que eu percebo assim. Porque eu passei por uma mobilidade assim que num é tão grande, assim, mas já é muita coisa em relação a minha família. Eu fui a primeira pessoa a fazer a universidade e tal. Eeee eu acho que, eu vejo isso assim, eu tive uma diferença de renda, e tal, mas a diferença na forma como sou vista, eu não percebo assim. Nessa sociedade, essa mobilidade assim, eu ser vista como uma pessoa, por exemplo, de classe média, né? Então eu acho que inclui outras coisas e outra é acessar outros lugares também, a mobilidade né? E isso eu acho que a UFMG ajuda, muita a gente ter acesso, não por ser negra, né, mas pela Universidade mesmo assim. Seja os programas da Educação Física de ter acesso a atividade física, que num é uma coisa, também que muitas

> vezes é caro, e a UFMG acaba oferecendo né. Então, isso eu acho que isso entra também nesta questão da mobilidade. Acho que é isso..... (IVONE DA UFMG, 2021).

Além disso, a todas as sujeitas da pesquisa entrevistadas que ocupam cargos da carreira de TAEs e que se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra, foi realizada a seguinte pergunta: "Ao entrar para o quadro de servidores da UFMG, analisando sua trajetória de vida e a dos seus pais, você percebe que teve uma mobilidade social: ( )decrescente - está associada à ideia de perda/ restrição das condições de vida; ( ) estável – está associada à indiferença nas condições de vida ou ( ) ascendente - está acompanhada por uma ideia de ampliação de possibilidades.?". Logo em seguida, elas foram convidadas a justificar a resposta.

Todas as seis entrevistadas destacaram que tiveram uma mobilidade social ascendente e todas as justificativas não se restringiram apenas à questão financeira. Uma delas destaca que entrar como trabalhadora na UFMG possibilitou um crescimento pessoal e profissional, principalmente após ocupar cargo de direção, conforme pode ser observado: "Eu estou aqui tem [quantidade de tempo em que exerce a função de direção], que estou na direção, isso me ajudou a crescer muito, tanto como servidora e como pessoa também, porque nossa só eu sei a luta que foi para chegar [risos]" (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Em um outro momento, a mesma entrevistada relata se sentir mais segura e expressa a satisfação, ao vivenciar a atual fase: "Aí, hoje em dia, eu já me vejo, já consigo me achar, sem me deixar levar tanto pela opinião dos outros, para mim chegar até aqui foi esse processo, assim, de luta, mas foi também bem gratificante, sabe? (ANTONIETA DA UFMG, 2021). Um relato parecido é feito por outra sujeita de pesquisa:

> [...]acaba que essas oportunidades refletem na gente, não só em questão de cargo de carreira, mas de você ter mais confiança, de você se sentir cada vez mais preparada, né, para estar ocupando aquele espaço, como que as pessoas também te vêem [...] acho que influencia um pouco (LOURDES DA UFMG, 2021).

Além de interferir na autoestima, observa-se que o ingresso no serviço público, por meio da Política de Ações Afirmativas, trouxe a possibilidade a uma das entrevistadas de se perceber como pessoa negra, de assumir e de aprender a amar seus traços negroides. Isso não ficou restrito a ela, mas se estendeu às pessoas que a rodeiam.

> Sim trouxe um impacto grande, primeiro em mim, e isso também refletiu em quem me rodeia, porque eu acho que é todo um processo eu por exemplo durante o ensino médio e até na graduação eu acho que eu não, não eu era uma das pessoas que não me considerava preta eu tipo assim era a morena, eu era parda, eu tinha cabelo alisado, e depois que eu entrei para UFMG, é que veio essa assim... Nossa veio a realidade assim. Eu entrei por causa de uma política, de cotas, porque eu estou com meu cabelo alisado? E aí foi quando eu assumi o meu cabelo natural. Então entrar na UFMG, me fez assumir meu cabelo natural, eu acho que isso tem por exemplo um impacto maior na minha família, em que ninguém tem o cabelo natural, ninguém assumiu o cabelo natural, assumi o cabelo crespo... acho que, né... mas isso veio porque eu entrei na UFMG, da mesma forma com os meus colegas então sim impacta. Impacta choca, acho que é por ai...(MARIA DA UFMG, 2021).

Um outro argumento que apareceu para justificar a mobilidade social foi a possibilidade de estudar e seguir uma carreira acadêmica, após cursar a graduação, mestrado e estar cursando doutorado, e, em paralelo a isso, torna-se uma servidora pública.

> Ascendente. O que eu consigo perceber assim, pelo que você falou, pensando na história de vida dos meus pais da minha história, eeeee... Eu consegui fazer uma graduação, coisas que meus pais não fizeram, não tiveram oportunidade, queriam inclusive muito. Meu pais queria ser dentista, minha mãe queria ser professora de educação física, e queriam muito mas não tiveram oportunidade para isso e eu consegui fazer uma graduação não só fazer uma graduação, mas também fazer uma graduação que eu quisesse [....] Então eu acho que foi por isso fazer uma graduação, numa universidade pública ainda ter concluído o meu mestrado estar do doutorado é... Então eu acho que sim, né? Ser servidora pública, é uma mobilidade ascendente. Uma mobilidade social ascendente, no meu contexto (MARIA DA UFMG, 2021).

Assim como na narrativa anterior, observa-se, no próximo relato, que a mobilidade social ascendente identificada pela sujeita de pesquisa é resultado da dedicação aos estudos, incentivado por pessoas que compõem a rede de apoio, no caso, a mãe que, embora não tenha tido oportunidade e incentivo de estudar quando jovem, na fase adulta, optou por incentivar os filhos a estudar.

> Então eu vejo uma trajetória ascendente, de ter tido essa oportunidade de fazer, né, a graduação a pós e tudo mais eee, por que muitas pessoas da minha família não tiveram essa oportunidade, né? A gente tem praticamente as mesmas condições de vida, porém, eu acho que até o próprio incentivo neste caso, sabe? Se você tem pais, pessoa que não pensam como você, que você pode, porque eles não conseguiram então você não pode, eles mesmo vão te bloquear e falar ahhhh pra que isso, do contrário, se você tiver pessoas que estão ali e digam eu não tive oportunidade mas você vai ter, e te empurram então eu penso que é uma trajetória ascendente neste sentido (LOURDES DA UFMG, 2021).

Outra sujeita da pesquisa destaca que percebe uma ascensão socialmente porque é a primeira da família a conquistar o cargo público. Teve a oportunidade de conquistar a casa própria e isso trouxe impacto a sua vida, como, por exemplo, a forma que passou a ser tratada no banco.

> Com certeza foi ascendente. Primeiro porque eu fui a primeira a conseguir o cargo público na minha família. Depois que eu consegui eu realmente... Até o jeito que o banco te trata é diferente, até na hora de você pedir um empréstimo só de você ser servidor é totalmente diferente então eu consegui a minha casa em menos de um ano que assim eu já tava no cargo tudo foi muito rápido coisas que eu trabalhei nove anos na contabilidade sem direito a nada e só de eu ser servidora eu já tive direito bem mais rápido, né, foi bem mais acessível, as oportunidades. Meus pais mesmo não tiverem essas oportunidades a nossa vida foi bem difícil, então eu tomo de base mais por isso mesmo" (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

A identificação de uma trajetória marcada pela mobilidade social ascendente foi identificada também pela melhoria na qualidade de vida e na possibilidade de continuar um legado familiar de ascensão iniciadas pelos tios e pai

> Olha eu vou responder não só de mim, mas da minha família em si. A minha família igual eu falei, meu avós eram pessoas humildes mesmo que vieram do interior de Minas Gerais. Pessoas que tinham muito pouco recurso e pouco ensino também, e vieram. O objetivo do meu avô era chegar a Belo Horizonte para que seus filhos tivessem oportunidade de estudar. E da minha família, [...] da família do meu pai, praticamente eram dez filhos. Destes dez, sete eram servidores e tem três que eram da UFMG. E aí então eu vejo uma ascensão nitidamente né, na família após isso. E eu to nesta linha né, nesta linha progressiva aí, então eu estou continuando né, como se fosse continuando, né? Então eu vejo sim uma melhoria de acesso. Eu vejo sim uma melhoria de qualidade de vida. Acesso não só a educação, mas acesso a bens de consumo, econômica, então eu acho que toda essa alteração toda essa luta faz sim essa mudança (AURORA DA UFMG, 2021).

A mobilidade social foi identificada também pela possibilidade de se criar uma rede de amigos e colegas, trabalhar próximo a pessoas renomadas da academia e de trabalhar com aparelhos que apresentam tecnologia avançada.

> E de amizades também né, de estar com pessoas renomadas, aí às vezes na área. De estar trabalhando, estar em contato com essas pessoas. É uma instituição que tem dentro daqui em BH, das públicas que eu conheço, tem uma questão de tecnologia mais avançada, seja não só a tecnologia em si bruta né, os aparelhos, os equipamentos, mas também processos de trabalho, sabe? [...] alguns aspectos isso acaba que traz ganhos, né. (AURORA DA UFMG, 2021).

Importante destacar que nesta fala apareceu um aspecto importante de inflexão proporcionada pela Política de Ação Afirmativa, no que se refere a mobilidade social

ascendente, que é a ampliação de oportunidade de se mudar de posição nas relações laborais. Isso porque na fala da entrevista, observa-se uma igualdade de posições, pelo menos formalmente, em relação as pessoas renomadas. Em outras palavras a mobilidade social ascendente foi percebida pela possibilidade de “trabalhar com” e não mais “trabalhar para” pessoas ditas renomadas.

A possibilidade de fazer viagens internacionais e nacionais, e ir ao teatro também aparecem como um dos elementos que justificam a mobilidade social ascendente após o ingresso no serviço público.

> Mudou minhas questões socioeconômicas, minha da minha família. Me permitiu ter muito mais acesso, a situações lugares, que eu não teria se eu não fosse servidora. [...]
>
> Pesquisadora: Você falou em acesso a alguns lugares, quais seriam esses lugares?
>
> Poder fazer viagens internacionais por exemplo, acho que isso é uma grande questão, então ter essa oportunidade de ir para fora do país, poder viajar dentro do próprio país, poder ir num restaurante na zona sul de BH e em fim acho que por aí. Poder ir ao teatro ou assistir uma peça de teatro muito importante, em São Paulo. Vou assistir à posse da minha amiga juíza negra lá em São Paulo, num bate volta, mas eu tenho condição para isso... eu quero fazer parte disso [até arrepio] é sei lá, é isso... [emoção] (MARIA DA UFMG, 2021).

O acesso às condições dignas de subsistência também apareceram entre as respostas:

> Ascendente com certeza. Por mais que a gente ainda passe por privações, porque, enfim, eu priorizei moradia, e acho que fez todo o sentido, a gente pelo menos tem onde morar de forma... Eu consigo pelo menos pagar meu aluguel, o apartamento da minha mãe, ela contribui, mas eu pago a maior parte. Então existe este conforto, de falar, ok eu não moro nem barranco, posso dormir porque não vai cair a casa. Questão de alimentação, a gente tem um pouco mais de acesso ainda que se seja no meu caso um pouco ainda, restritivo. Mas nem se compara a dormir chorando de fome, não chega nem perto disso.. Então as condições básicas, para subsistência elas estão garantidas, como a gente, veio, eu e minha mãe e tal, a gente veio desse lugar de menos, do que subsistência... conseguir a subsistência, foi um puta passo sabe.... (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

A mesma sujeita de pesquisa complementa ao ser indagada sobre mudança na sua vida após ingressar no serviço público.

> Acho que mudou questões realmente, de subsistência e necessidades básicas, parece assim. Ahhhh, agora você come,que legal, né [risos] evoluiu como ser humano...Mas só quem já passou fome vai entender, esse rolê então... Melhorou muito, questão de suprir necessidades

> básicas de alimentação, mas recente agora, depois da UFMG, questões de sono, assim poder dormir é uma coisa muito boa... que eu percebi aos 25 anos... porque antes "senta e tenta irmão", enfim mudou muito questões de subsistência, mesmo mas é porque eu vim de um cenário, onde isso não tinha. Se eu já tive subsistência, agora eu estaria em um patamar ainda melhor. Mas assim excelente, já 30 anos estou agradecendo [risos] por ter o que comer... mas excelente que depois de tanto esforço a gente tenha conseguido. Eee essas questão de subsistência e algum conforto, porque também não vou ser hipócrita de falar, de falar que não tem, a gente conseguiu garantir uma subsistência e algum conforto, a gente já consegue reservar um dinheiro para o lazer. Que antes, era uma questão de lazer? É rua de Lazer e quando tem de graça, não tem isso. Então conseguir a subsistência e pensar um pouco mais em qualidade de vida que não só a subsistência. Foi o que deu para conseguir, ainda, mas saindo da onde a gente saiu, isso é muita coisa... (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021)

A quebra de uma perspectiva, um mito, por parte de familiares e amigos, de que a UFMG era restrita somente para pessoas ricas e brancas aparece também como um ponto que demonstra mudança e, portanto, aponta para a mobilidade social ascendente. "Deste mito que circulava, de que [a UFMG] não era um lugar para a gente, não era lugar para pessoas pobres, negras e periféricas. Então, acho que este mito já foi quebrado né?" (RUTH DA UFMG, 2021).

O contato de familiares com termos que circulam e estão restritos ao ambiente acadêmico também é apontado com uma mudança observada e que evidencia uma mobilidade social ascendente.

> O próprio linguajar que é próprio da academia. Não é que eu costumo usar dentro de casa, não é isso, mas que as pessoas não falam muito ahhh um mestrado um doutorado. Na minha defesa, talvez foi o primeiro contato que eles [familiares] tiveram com uma defesa. Acompanhando uma solenidade como essa e tudo, a defesa de uma pesquisa os propósitos. Ahhh agora você é mestra, você é doutor, o que significa isso, quais os impactos disso. Ahhh, um currículo lattes. [...] Eu acho que isso é o principal impacto, assim como que a presença... O impacto maior é de desvendar e de ter, aí, um novo capital cultural. Umas outras coisas sendo inseridas, naquela realidade, sabe? Uma outra forma, de pensar e de dizer coisas e de trabalhar , sabe? Então eu acho que é um outro instrumental assim, que está à disposição para quem achar que vale a pena também. Acho que isso também que num é um caminho certo, não é o que todo mundo precisa querer. Mas que é um direito, se quiser é um direito e está disponível (RUTH DA UFMG, 2021).

A admiração por ser referência de outras pessoas que as rodeiam também apareceu nos relatos das protagonistas de pesquisa como um outro indicador de mobilidade social ascendente, conforme pode ser observado no relato a seguir:

> Eu acho que é mais questão de visibilidade mesmo você se tornar uma tipo assim um exemplo para outras pessoas até para meu filho, meus

> sobrinhos até mesmo né, um vizinho meu que me vê, eu onde você trabalha? Porque às vezes a pessoa vê você prosperando, e ela quer saber o que você tá fazendo, que você está conseguindo coisa, né? Não eu só passei num concurso, ohhh então todo mundo pensa então é possível né. Meus Colegas também, onde você está trabalhando, eu acho que isso ajuda muito, tanto para mim eu tenho orgulho de dizer que eu trabalho aqui, não me envergonho, pelo contrário me orgulho mesmo. (ANTONIETA DA UFMG, 2021).

Por fim, apareceu também o relato de inspiração mútua num movimento semelhante ao “vamos subir todas juntas”, proposto por Ângela Davis (2019).

> No meu grupo familiar minha mãe começou a estudar, eu acho que ela já iria fazer isso porque ela estudava em muitas situações mais deprimentes, mas assim pensou em graduação, e agora esta toda orgulhosa, concluindo a graduação. Minha irmã, agora entrou para a UFMG, porque entendeu finalmente o que significa ocupar esse espaço, o que que é UFMG. Pessoas depois de eu entrei para [nome do curso de graduação que está cursando] ,pessoas falando uai, mais dá e pode? [risos] A gente consegue? [sorriso de satisfação no rosto]. É bem bom isso, é bem gratificante, então assim as pessoas muito próximas, E também acontecer o contrário porque, como eu não estudei em federal, quando eu conheci pessoas negras em cargos na UFMG, especialmente esta minha amiga mais próxima, e ela tinha formado numa federal, eu falei assim “então uai, como assim você formou na federal? [risos]. Mas você é parecida comigo, você formou na federal, como assim? O que que você fez? E agora está acontecendo o contrário porque o sonho dela também era fazer [nome do curso de graduação que está cursando], e agora ela está uai, mas você passou? Então eu passo, hein? Sim, pessoas assim família assim pessoas mais próximas, perceberam que...uma foi influenciando a outra, a cada passo de uma, eu falava uai então eu vou fazer isso, aí ela se você consegui fazer isso então eu consigo isso. E a gente vai se fortalecendo, neste conhecimento. E com amigas também as mais próximas. Especialmente, uma muito próxima, agora está fazendo o concurso da UFMG, e falou então eu percebi que deu uma melhorada assim, se você passou, então eu passo, também.. Então aí ela entra faz uma coisa melhor, ai fala que legal que você conseguir fazer isso de repente, será que eu consigo, também? Enfim a gente se fortalece muito, nas... Quando a gente sobe, e subir um pouquinho, foi escalar para mim e para outras pessoas também (TEREZA DE BENGUELA DA UFMG, 2021).

Ao longo deste item, percebe-se que as protagonistas da pesquisa apontam para uma mobilidade ascendente a recorrem à aquisição de vários tipos de capital, como cultural, simbólico, social e econômico, para justificar a ascensão conquista.

Um outro ponto que resgato para finalizar esta reflexão se remete à associação das duas possibilidades de dimensão de ascensão da população negra, destacada por Florestan Fernandes (2013). Trata-se da incorporação de classe de forma individualizada e a ascensão social que irá interferir em questões estruturais e

institucionais que repercutem na realidade coletiva e no processo histórico da população negra e não negra.

Associando a mobilidade e a inclusão, observa-se que num processo de mobilidade social ascendente, caracterizado pela incorporação de classe, o contexto estrutural e institucional perpassa pela lógica de inserção, que se restringe a estratégia "ética" de marketing e que se limita a atender aos interesses discursivos do capital. Já a mobilidade social ascendente, que interfere em questões estruturais e institucionais, pauta-se em uma lógica verdadeiramente inclusiva. O nosso desafio é transformar uma lógica pautada da inserção em uma lógica pautada na inclusão, sem esquecer que a universidade reproduz as relações sociais, já que é caracterizada por um espaço de conflito, contradição e tensionamento, onde estão, em disputa, projetos societários distintos. Neste processo de disputa, existe um caminho que está sendo trilhado, rumo a ações inclusivas, e protagonizado por diversos grupos da comunidade acadêmica, sejam eles discentes, técnicos e docentes.

Importante destacar que este caminho é recheado de obstáculos e contradições que são resultados da realidade concreta, e isso faz com que esse percurso seja percorrido de forma lenta, e cautelosa, em que, em alguns momentos, somos obrigados a diminuir o ritmo e, em outros, avançar. Muitas vezes, ele está sendo percorrido por uma quantidade restrita de pessoas nos microespaços de trabalho, mas não se pode perder de vista que deve estar conectado a uma coletivamente.

Portanto, conforme apontado pelas sujeitas da pesquisa, por meio de diversas estratégias, sejam elas a "palestrinhas" com o chefe para justificar que não fará e nem servirá o café; criação de comissões, de espaços de escuta; formação de um coletivo de estudantes e trabalhadores negros e de desenvolvimento de pesquisas acadêmicas, busca-se uma outra universidade. Enfim, há um movimento de provocação para que se intensifiquem debates e ações de teor inclusivo voltados os grupos de estudantes, técnicos e professores, pautados nas relações sociais a partir da raça, de gênero e de classe e outros marcadores de diferença, a fim de mediar conflitos e situações de exclusão.

Considerações finais

Face ao exposto, este estudo teve o objetivo de colocar a serviço da sociedade as experiências, os conhecimentos e saberes advindos da realidade das trabalhadoras negras cotistas e não cotistas, ignorados pelas epistemologias de viés eurocêntrico. As categorias analíticas inclusão e mobilidade social foram estudadas a partir da percepção e vivência destas mulheres. Isso envolveu a oportunidade de fala sobre as vivências das trabalhadoras negras na UFMG, considerando os saberes que foram construídos ao logo de suas trajetórias de vida, que, em muitos momentos, estavam articulados, mesmo que indiretamente, à trajetória do Movimento Negro e ao Movimento de Mulheres Negras.

Esta trajetória perpassa pelo processo de autoafirmação, pela busca da educação como um processo de emancipação e transformação social, pela procura do aquilombamento, uso da observação e do afeto como estratégias de existência e resistência, dentre outros subterfúgios, como, por exemplo, a fuga.

Na escrita da presente dissertação, buscou-se apresentar reflexões acerca das concepções de ideologia, racismo, ideologia racista e racismo genderizado, bem como das sequelas deixadas na população negra, sobretudo nas mulheres negras, no campo psíquico e no âmbito socioeconômico. Entende-se que estudos que envolvem as categorias raça, gênero e classe se revestem de grande importância para a compreensão histórica, cultural e política que perpassam as relações sociais no campo laboral da sociedade capitalista brasileira. Tais realidades expressam a questão social[75],

[75]A questão social resulta da divisão da sociedade em classes e disputa pela riqueza socialmente gerada, cuja apropriação é extremamente desigual no capitalismo. Supõe, desse modo, a consciência de desigualdade e a resistência à opressão por parte dos que vivem de seu trabalho. Nos anos recentes, a questão social assumiu novas configurações e expressões, e “as necessidades sociais das maiorias, as lutas dos trabalhadores organizados pelo reconhecimento

caracterizada pela extrema desigualdade entre a acumulação e a miséria.

Assim, diante do contexto apresentado pelo estudo, o racismo e a ideologia racista são funcionais ao capitalismo e, certamente, são eles um dos responsáveis por ditar o "perfil" de quem ocupa determinados postos de trabalho, quem executa determinadas tarefas e quem recebe determinados valores de salários, o que independe da natureza da instituição, seja ela privada ou pública.

A intersecção de raça, gênero e classe, por sua vez, pode colocar as mulheres negras – que carregam no corpo os marcadores sociais, raça e gênero – em espaços vazios onde pode imperar a invisibilidade e a contradição, deixadas pela opressão fundamentada na raça e no gênero. Importante destacar que o racismo, e a intersecção de raça, gênero e classe, não são o todo da estrutura dominante, mas uma parte dela, ou seja, constitui uma das várias formas de opressão usadas como estratégias de exclusão para ampliação do capital. Sendo assim, essa ideologia dominante sustenta-se também em outros marcadores sociais da diferença, como orientação sexual, questões territoriais, idade, dentre outros.

Frente ao exposto, esta investigação buscou responder a seguinte pergunta: Qual a percepção sobre inclusão e mobilidade social das trabalhadoras negras da UFMG, a partir da aplicação da Lei 12.990/2014, enquanto forma de ingresso nos cargos na carreira de TAEs? A partir das falas das sujeitas da pesquisa, como provável resposta a essa questão, concluímos que, após a aplicação da Lei de Cotas no serviço público, o contexto da universidade acerca da temática da pesquisa sofreu pouca alteração.

Nesse sentido, permanece a omissão para se abordar assuntos referentes à associação de marcadores sociais de raça, gênero e classe enquanto uma política institucional, voltada aos trabalhadores e trabalhadoras TAE e outros grupos que prestam serviços à universidade. As diversas trajetórias, os saberes e conhecimentos dos cotistas e trabalhadores negros são, muitas vezes, desconsiderados e, até mesmo, menosprezados, fato que gera reprodução do racismo institucional, barreiras invisíveis aos grupos marginalizados, e traz prejuízo ao processo de enriquecimento e pluralização da instituição.

No entanto, paralelamente, observa-se um movimento de dentro para fora, protagonizado pelas trabalhadoras e trabalhadores negros que buscam enfrentar este contexto, que buscam valorizar seus saberes, e mostrar, para a universidade, os valores

---

de seus direitos e suas refrações nas políticas públicas [...]" sofrem influência do neoliberalismo, em favor da economia política do capital (IAMAMOTO, 2007, pág.107).

que possuem. Tal fato denuncia o entendimento de que a universidade se constitui em um espaço que reproduz e reflete a complexidade da sociedade, em virtude de manifestar, em seu interior, um lugar de conflito, disputa e de tensão. Assim sendo, a questão do conflito refere-se ao projeto societário que possui bases antagônicas, em função de se pautar na inserção – inclusão forçada – que mantém as estruturas excludentes, bem como, na inclusão, que busca a diversidade associada à mudança nas questões estruturais e estruturantes que perpassam as relações institucionais.

O referido conflito interfere na percepção de como as mulheres negras cotistas e não cotista veem a inclusão na instituição, visto que, associados a outros fatores, como as áreas de atuação, *campus*, unidades de ensino, diretorias e setores onde estão lotadas, dentre outros, as trabalhadoras negras demonstram ter percepções diferenciadas. A título de exemplo, pode-se afirmar que, para umas, a inclusão ocorre de forma plena, para outras, ela é “intermediária”, em função da relação saber-fazer; para outra parcela, a inclusão é conquistada na “marra”; e, finalmente, para outras, ela simplesmente não chega sequer a existir, ou seja, não faz parte do mundo real.

Em que pese essa teoria, destaca-se que a pesquisa aponta também a importância da Lei de Cotas no serviço público, enquanto uma ação que compõe as políticas afirmativas no contexto da possibilidade de acesso aos cargos públicos. E isso indica a necessidade de extensão do prazo da vigência da lei de cotas. Isso porque durante estes quase 10 anos observou-se ascensão do público que usufruíram do direito de acessar espaços por cotas, mas esses avanços ainda precisam refletir de forma evidente nas estruturas da sociedade e isso leva um tempo superior a dez anos. Associado a isso não se pode ignorar um dos efeitos da pandemia, que acirrou ainda mais as desigualdades na sociedade.

No entanto, resta claro que esta lei bem como o ordenamento jurídico que regem sobre as Ações Afirmativas precisam de modificação ou diretrizes mais consistentes que diminuem a possibilidade de adoção de atos discricionários de gestores e autoridades que organizam ou julgam o certame – quando é judicializado. Conforme apontado por diversos estudos citados ao longo deste trabalho, este atos discricionários podem fragilizar a Política Afirmativa, em função de percepções subjetiva, convicções e ideologia que se pautam no conservadorismo.

Destaca-se também que somente a referida norma jurídica não tem força suficiente para proceder às modificações no seio das relações institucionais e estruturais. Há que se concluir, então, que é necessário pensar em outras ações de teor afirmativo, paralelas a implementação e execução de cotas. É preciso pensar também

em ações que promovam oportunidade de reflexão e de formulação de propostas de implementação que reflitam em alterações nas relações raciais no âmbito da instituição. A capacitação de gestores e autoridades que organizam ou julgam o certame – quando é judicializado - também se faz necessária. Nesse contexto, são apresentadas sugestões de ações, enquanto política afirmativa, que poderiam ser implementadas pela UFMG, apresentadas em conjunto com as sujeitas da pesquisa no Anexo 5.

No que tange à mobilidade social, percebeu-se que ela foi identificada como ascendente por todas as sujeitas de pesquisa que se inscreveram no concurso para concorrer a reserva de vagas destinadas à população negra. Essa mobilidade social de característica ascendente é percebida de forma ampla e distinta, ou seja, não é atribuída somente à questão econômica e educacional, mas associada à aquisição de vários tipos de capital, como: o cultural, o simbólico, o social e o econômico.

Corroborando o entendimento sustentado nos parágrafos antecedentes, é importante destacar a confirmação de algumas das hipóteses apresentadas para a pesquisa, são elas:

a) o ingresso no serviço público por intermédio das cotas possibilita às mulheres negras uma mobilidade social ascendente e favorece melhores condições de trabalho, uma vez que a carreira pública garante o acesso à estabilidade do servidor, e outras garantias trabalhistas. Por certo, essa garantia faz diferença na condição de vida das trabalhadoras, sobretudo, em momentos de crise sanitária, econômica e política, como o contexto vivido com a pandemia da Covid-19;

b) o ingresso no serviço público favorece a elevação de escolaridade e qualificação das trabalhadoras negras, já que a totalidade delas continuou os estudos após o ingresso na carreira pública. Isso fez com que todas apresentassem a escolaridade superior à exigida pelo cargo ocupado;

c) o capital econômico, enquanto possibilidade de fomentar o poder de compra, foi apresentado como uma das justificativas para a mobilidade social ascendente, após a entrada no serviço público. No entanto, outras justificativas, não pautadas somente na questão econômica, foram apresentadas para justificar o processo de mobilidade ascendente, conforme apontado anteriormente. Tal fato nos induz a dizer que a mobilidade social é mais ampla do que a aquisição de capital econômico e educacional;

d) simultaneamente, identifica-se que dinâmica institucional reproduz a dinâmica estrutural e isso – associado à relação saber-fazer e ao engessamento da estrutura vertical hierárquica – dificulta ainda mais o acesso de trabalhadoras negras que ocupam o cargo técnico-administrativo em espaços de poder de decisão. Nesta ordem de ideia,

o nível de dificuldades ou facilidades pode variar segundo, campus, unidades de ensino e setores/diretoria, dentre outros fatores.

Além disso, as falas das sujeitas da pesquisa instigaram a reflexão sobre outro ponto que poderia ser tratado em pesquisas futuras, a saber: i) consideração do colorismo enquanto um elemento para aprimoramento das Políticas Afirmativas; ii) reflexão sobre os mecanismos usados pela lógica do capital para burlar luta antirracista a partir de seu apoio, mas, ao mesmo tempo, reproduzindo a lógica que mantém o racismo estrutural e institucional; iii) análise sobre a característica da mobilidades sociais ascendentes, conquistadas por um grupos de pessoas negras: ela seria uma incorporação de classe ou consiste em fase que precede as mudanças estruturais e institucionais?

Entendo também que cabe como pesquisa futura a investigação da aplicabilidade e o impacto do Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018 que prevê a reserva de trinta por cento das vagas a pessoas negras no serviço público de âmbito federal em processos seletivos de vagas de estágio. Pois conforme foi apontado pela pesquisa o estágio é uma grande oportunidade de direcionar carreias.

Por fim, deixo registrado o quanto foi desafiador e, ao mesmo tempo, gratificante realizar esta pesquisa em meio a um contexto pandêmico, por meio da leitura de diversos textos, das interações com os professores, orientadores e com as sujeitas da pesquisa, da troca de ideias com colegas e familiares e da participação das aulas e eventos sobre o tema. Especificamente o contato com as protagonistas da pesquisa reforçou o quanto as nossas vivências se intercruzam em vários momentos, e, ao mesmo tempo, apontou para individualidades e especificidades de cada uma e o quanto essa pluralidade pode contribuir para uma transformação.

Em alguns momentos, à medida que os relatos eram narrados ou quando alguma reflexão era feita, resgatei, na minha memória, situações que já vivenciei dentro e fora da universidade. Portanto, o desenvolvimento de todas essas atividades proporcionou um processo intenso de reflexões e de aprendizado, interferindo, de forma construtiva e transformadora, não somente em meus conhecimentos acadêmicos, mas também na forma de me perceber e de enxergar o mundo. Com efeito, todo esse processo trouxe o entendimento de que a simples presença de um corpo negro como o meu é um ato político. Isso impulsionou autoconfiança, autoamor, manifestados pela valorização dos meus traços negroides, da minha trajetória de vida e da história que está em construção, em que as pessoas ditas fora do padrão hegemônico assumem e tem reconhecendo o papel de protagonistas, já que têm criado diversas estratégias de

(re)existir e de resistir. Resumindo: nesta perspectiva, toda essa jornada percorrida consistiu em intenso processo de letramento racial.

No que pese toda a teoria apresentada, cabe ressaltar que não é pretensão deste trabalho esgotar o referido tema. Sendo assim, as reflexões aqui expostas não pretendem se findar no escopo deste estudo, sendo possível a enumeração de outros pontos de vistas e abordagens, de acordo com o enfoque adotado.

Referências

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo e Ideologia**: o que é racismo estrutural**.** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ANTUNES, Ricardo (org). Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco do homem. ANTUNES, Ricardo (org). **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2013. p.15-29.

ARAÚJO, Danielle Pereira da. “Inclusão com mérito” e as facetas do racismo institucional nas universidades estaduais de São Paulo. **Revista Direito Práxis**, Rio de Janeiro, v.10, n.3, p. 2182-2213, 2019.

ASSUNÇÃO, Amanda Vanessa Pereira de. **Política de cotas raciais na UnB:** um estudo sobre o acesso de negros na universidade durante o período 2004 a 2012. 2015. Monografia (Especialização em Gestão de Políticas Públicas) - Universidade de Brasília, 2015.

BARRIOS, Luiza. “Lembrando Lélia González”: 1935-1994. **Afro-Asia**, Salvador, n.23, 1999.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil: racismo institucional: Fórum de Debate Educação e Saúde, 2014, Belo Horizonte. **Anais[...].** Belo Horizonte: Núcleo de Ações e Pesquisa em Apoio Diagnóstico, Faculdade de Medicina da UFMG; Fundação Hemominas, 2014. p. 5-39. Disponível em https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/racismo/racismo_institucional__caderno_do_evento_bh_2014.pdf#page=5

BIROLI, Flavia; MIGUEL, Luiz Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações:** revista de ciências, Londrina, v. 20, n. 2, p. 27-55, jul./dez. 2015. Disponivel em: http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24124. Acesso em: 7 maio 2021.

BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas**: sobre a teoria da ação. Tradução de Mariza Corrêa. São Paulo: Papirus Editora, 1996.

BOURDIEU, Pierre. Los tres estados del capital cultural**.** Tradução Monique Landesmann**. Revista del Departamento de Sociologia**, v.2, n.5, out. 1987.Disponível em: http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1043/1015. Acesso em 12 jul.2021

BRANDÃO, Nágela Aparecida; DIAS, Edmundo Fernandes. A questão da ideologia em Antônio Gramsci. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte**,** v.16, n. 2, p.81-98, jul./dez. 2007. Disponível em: https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8770/6275. Acesso em 13 jan. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Política para as Mulheres. **Mais mulheres no poder – contribuição à formação política das mulheres** – 2010. Organização Marlise Matos (org.); Iáris Ramalho Cortês (org.). Brasília: Presidência da República, Secretaria da Política para as Mulheres, 2010. p.19-21.

BRASIL ESCOLA. **PLND – O que é e como funciona.** Brasília, 2021. Disponível em: < https://educador.brasilescola.uol.com.br/sugestoes-pais-professores/pnld-que-e-como-funciona.htm>. Acesso em 13 out.2021.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho nos século XX. 3ª ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1974.

BULHÕES, Lucas *Mateus Gonçalves.* **Cotas raciais em concursos públicos**: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos de técnico administrativo em educação. 2020. 108 f. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais) – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ. Rio de Janeiro, 2020.

BULHÕES, *Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira.* Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo. **NAU Social**, Salvador, v. 11, n.20, p. 5-19, maio/out. Disponível em: https://portalseer.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/35672. Acesso em: 06 jul. 2020.

CAMPOS, Luiz Augusto; FRANÇA, Danilo, FERES JUNIOR, João**. Relatório das desigualdades de raça, gênero e classe nº 2.** Rio de Janeiro: IESP/Gemaa UERJ, 2018.

CARMO, Aline Cristina Oliveira do. Quilombo como um conceito em movimento ou Quilombismo e Ubuntu: práticas ancestrais africanas para repensar práticas pedagógicas e de justiça. **Revista Problemata**: Revista Internacional de Filosofia, Joao Pessoa, v. 11, n. 2 p. 41-56**,** 2020. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7856645. Acesso em: 07 maio 2021.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v.17, n. 49, p.117-133, 2003.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CAROLINE, Joselaine. Epistemologia dos processos sociais nos estudos da negritude. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIA DA COMUNICAÇÃO**,** 2019, Belém. **Anais** [...]. São Paulo: Intercom, 2019. Disponível em:<https://portalintercom.org.br/anais/nacional2019/resumos/R14-0215-1.pdf > Acesso em 14. jan. 2020.

CARVALHO, Alex. O que é metodologia científica. *In*: CARVALHO. Alex et al. **Aprendendo metodologia científica**. São Paulo: O Nome da Rosa, 2000, p.11-69.

CARVALHO, José Jorge de; SEGATO, Rita Laura. **Plano de metas para a integração social, étnica e racial da Universidade de Brasília.** Brasília, DF: UNB, 2002. Disponível em: https://www.noticias.unb.br/images/Noticias/2018/06-Jun/Plano-de-Metas-Cotas-UnB1.pdf. Acesso em: 12 jul. 2020.

CASO George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA. **G1**, Rio de Janeiro, 27 maio 2020. Disponível em: https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml. Acesso em:07 jan. 2022.

CAVALCANTE, Sávio. Classe média, meritocracia e corrupção. **Crítica Marxista**, n.46, p.103-125. 2018

CHAUÍ, Marilena. ***O que é ideologia***. São Paulo: Brasiliense, 1991.

CHIAVENATO, Júlio José. **O negro no Brasil.** São Paulo: Editora Cortez, 2012.

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social.** São Paulo: Outras Expressões, 2015.

COLEN, Natália; JESUS, Rodrigo Ednilson de. Um debate sobre as disputas e tensões em torno da democratização da universidade: o posicionamento institucional da UFMG. In*:* SANTOS, Juliana Silva (org.); COLEN, Natália Silva (org.); JESUS, Rodrigo Ednilson de (org.) **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: LPP/UERJ, 2018. p. 77-97. (Coleção Estudos Afirmativos, v. 9.).

COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. Tradução de Bianca Santana. **Revista Parágrafo**, São Paulo, v.5, n.1, p.6-17, jan./jun. 2017.

COMO está aquele caso: menino Miguel, morto ao cair de prédio de luxo no Recife. **G1,** Rio de Janeiro, 30 dezembro 2020. Disponivel em: https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2020/12/30/como-esta-aquele-caso-menino-miguel-morto-ao-cair-de-predio-de-luxo-no-recife.ghtml. Acesso em: 07 jan.2022**.**

CORDEIRO, Ana Luiza Alves. Ações afirmativas na educação superior: mulheres negras cotistas e mobilidade social. **Revista Pedagógica**, Chapecó, v. 15, n 30, p. 297-314, jan./jun. 2013. Disponível em: https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/1572/877. Acesso em: 16 dez. 2020.

COSTA, João Severino Maciel da. **Memória sobre a necessidade de abolir a introdução dos escravos africanos no Brasil.** Coimbra (Portugal): Imprensa da Universidade de Coimbra, 1821.

DALMAGRO, Sandra Luciana; BAHNIUK, Caroline. A classe trabalhadora e suas lutas no capitalismo contemporâneo. **Revista Trabalho Necessário**, Rio de Janeiro, *v.17, n. 34, p*. 42-59, set. 2019. Disponível em: https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38135/21797;.Acesso em: 30, jun. 2021

DAVIS, Ângela. Educação e libertação: a perspectiva das mulheres negras. *In:* DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. p.107- 116

DAVIS, Ângela. **A Liberdade é uma luta constante**. São Paulo: Boitempo, 2018.

DAVIS, Ângela. O significado a emancipação para mulheres negras. In: DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. p.97- 106.

DAVIS, Ângela. Vamos subir todas juntas: perspectiva radicais sobre o empoderamento das mulheres afro-americanas. In*:* DAVIS, Ângela. **Mulheres, cultura e política**. São Paulo: Boitempo, 2017. p.17 - 24.

DELGADO, Lucília de Almeida Neves. **História oral**: memória, tempo, identidade. 2 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATISTICA ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (Brasil). **Brasil**: a inserção das mulheres no mercado de trabalho: São Paulo, Dieese, 2021. Disponível em https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html Acesso em 13 out. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATISTICA E ESTUDOS SOCIOENONOMICOS (Brasil). **Os negros no trabalho**. São Paulo: Dieese, 2013. Disponível em: https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pednegrosmetEspecial.pdf. Acesso em: 17 jul. 2020.

DEUS, Adelia Meireles, CUNHA, Djanira do Espirito Santo Lopes Cunha; MACIEL, Emanoela Moreira. Estudo de caso na pesquisa qualitativa em educação: uma metodologia. *In:* ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA UFPI, 6, 2010, Teresina. **Anais** [**...**]. Teresina: UFPI, 2010. Disponível em: <http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/VI.encontro.2010/GT.1/GT_01_14.pdf> Acesso em: 28 ago.2020.

DESTAQUE na América Latina. **Boletim da UFMG**, Belo Horizonte, ano 45, n°2065 de 01, julho de 2019. Disponível em: https://ufmg.br/comunicacao/publicacoes/boletim/edicao/2065/destaque-na-america-latina. Acesso em: 07 jan. 2022.

DOMINGUES. Petrônio José. O ideal do branqueamento. *In:* **Uma história não contada:** negro, racismo e branqueamento no pós-abolição. São Paulo: Senac,

2003.p. 281-309.

DOMINGUES. Petrônio José. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Revista Tempo,** v.12, n. 23, p. 100-117, 2007.

DUARTE, Evandro Pizza; FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **Revista de Direito Administrativo & Constitucional,** Belo Horizonte, v. 17, n. 70, p.99-235, out./dez. 2017.

EAGLETON, Terry. **Ideologia**: uma introdução. Tradução de Silvana Vieira; Luís Carlos Borges. São Paulo: Editora Boitempo, 1997.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl**. *A ideologia alemã****.*** *Tradução de Rubens Enderle.* 10 ed. São Paulo. HUCITEC, 1996.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Brasil). **Servidores(as) por raça/cor – julho/2018**. Brasília, DF: ENAP, 2018. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3259/1/Servidores_ra%c3%a7a_cor_informe.pdf. Acesso em: 02 out. 2021.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Brasil). **Servidores públicos federais**: raça/cor. Brasília, DF: ENAP, 2014. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1700/4/Folder%20servidores%20p%C3%BAblicos%20federais%20ra%C3%A7a-cor%202014.pdf. Acesso em: 01 jun. 2020.

EVARISTO, Conceição. Escrevivências e seus subtextos. In: *DUARTE*, Constância Lima (org); NUNES, Isabella Rosaldo (org.). **Escrevivência**: a escrita de nós: reflexões sobre a obra de Conceição Evaristo. Rio de Janeiro: Mina Comunicação e Arte, 2020. p. 26- 46.

FAGNANI, Eduardo. Impeachment del proceso civilizatório. *In*: PERRY, Anderson et al. **Golpe en Brasil** : genealogía de una farsa. Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, 2016. p.19 – 2

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: Editora da Universidade Federal da Bahia, 2008.

FANON, Frantz. Racismo e cultura. *In*: MANOEL, Jones (org.); LANDI, Gabriel (org). **Revolução Africana**: uma antologia do pensamento marxista**.** São Paulo: Autonomia Literária, 2019. p: 65-79.

FELISBERTO, Fernanda. Escrevivência como rota de escrita acadêmica. . *In*: *DUARTE*, Constância Lima (org); NUNES, Isabella Rosaldo (org.). **Escrevivência**: a escrita de nós: reflexões sobre a obra de Conceição Evaristo. Rio de Janeiro: Mina Comunicação e Arte, 2020.p. 174-180.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos.** São Paulo: Global, 2013.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ação afirmativa no Brasil: multiculturalismo ou justiça social? **Lua Nova**: Revista de Cultura e Política, n. 99, p. 257-293, 2016.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz. Augusto; DAFLON, Veronica Toste; VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa**: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FERREIRA, Fernando Lana. Democracia racial brasileira: uma piada sem graça. **Revista Mediações**, Londrina, v.23 n.1, p. 193-242, jan./abr. 2018.

FERREIRA, Gianmarco Loure; QUEIROZ, Marcos Vinicius Lustosa . A trajetória da Teoria Crítica da raça: história, conceitos e reflexões para pensar o Brasil. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, p. 201 – 229, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/18291/12545>. Acesso em 31 out.2020.

FONSECA, Igor Ferraz da. Inclusão política e racismo institucional: reflexões sobre o Programa de Combate ao Racismo Institucional e o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial. **Planejamento e Política Pública**, v. 45, p. 329- 345, jul./dez. 2015

FONTES, Virgínia. Capitalismo, exclusão e inclusão forçada. **Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos**, v.1, n.3, p.40-57, 2003.

FRANCO, David Silva; MAGALHÃES, Alex Fernandes; PAIVA, Kely Cesar Martins; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 43-61, set./dez. 2017.

FREIRE, Paulo. **Educação e Mudança**. Paz & Terra, Rio de Janeiro, 2018, 38ª ed.

FREIRE, Sofia. Um olhar sobre a inclusão. **Revista da Educação**, v.16, n,1, p.5-20, 2008.

GAIO, R.; GÓIS, A. Dança, diversidade e inclusão social: sem limites para dançar. *In:* TOLOCKA, R.; VELENGIA, R. **Dança e diversidade humana**. Campinas: Papirus, 2006. p.15-24.

GALVÃO, A. Marxismo e movimentos sociais. **Crítica Marxista**, São Paulo, n. 32, p.107-198, 2011.

GARRAIO, Júlia; TOLDY, Teresa. **"**Ideologia de gênero": origens e disseminação de um discurso antifeminista. **Mandrágora**, São Paulo, v.26, n. 1, p.129-155, 2020.

GELEDÉS. **Guia de enfretamento do racismo institucional**. [São Paulo]: Instituto da Mulher Negra; Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2013. Disponível em: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf. Acesso em: 04 ago. 2021.

GENTILI, Pablo. Hablemos del Golpe en Brasil, hijo. In: PERRY, Anderson et al. **Golpe en Brasil** : genealogía de una farsa. Buenos Aires; Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, 2016. p. 75-88.

GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. *In*: SANTOS, Sales Augusto dos. **Ações afirmativas e combate ao racismo na América Latina**. Brasília, DF: MEC, 2007. p. 47-82.

GOMES, Mara Beatriz Nunes; SPOLLE, Marcus Vinicius. Mapeando as assimetrias na execução da Lei 12990/2014. **Revista Contraponto**, v. 7, n. 2, p. 175-192, 2020. (Edição especial VIII Seminário Discente, 2019).

GOMES, Nilma Lino, Igualdade racial: dá política que temos a política que queremos. *In*: SADER, Emir (org.) **O Brasil que queremos.** Rio de Janeiro: UERJ, 2016. p.129-141.

GOMES, Nilma Lino. Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.33, n. 120, p. 727-744, jul./set. 2012.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador:** saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

GOMES, Nilma Lino. A questão racial e o novo coronavírus no Brasil***. In.*** SCORALICK, Klinger (org.). **Filosofia em confinamento**. Rio de Janeiro: Batuque, 2020. p.189-207.

GONÇALVES, Ricardo J. A superioridade racial em Immanuel Kant: as justificações da dominação europeia e suas implicações na América Latina**. Revista Kínesis**; Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia, Marilia, SP, v.7, n.13, p.179-195, jul. 2015.

GONZAGA, Yone Maria. Entre permanência e rupturas: o que dizem os/ as gestores/ras da UFMG sobre a inclusão da temática racial nos cursos de graduação. In*:* SANTOS, Juliana Silva (org.); COLEN, Natália Silva(org.); JESUS, Rodrigo Ednilson de (org). **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: LPP/UERJ,2018. p. 109-123. (Coleção Estudos Afirmativos, v. 9).
GONZAGA, Yone Maria**. Gestão universitária, diversidade étnico- racial e políticas afirmativas**: O caso da UFMG. 2017. 224 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico administrativos em Educação na UFMG:** relações raciais e a invisibilidade ativamente reproduzida. 2011. 233 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

GONZALES, Lélia. **Por um feminismo afro latino americano:** ensaios, intervenções de diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GRAMSCI, Antônio. **Cartas do cárceres**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. v.2.

GRAMSCI, Antônio. **Concepção dialética da história**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

GRAMSCI, Antônio. **Os intelectuais e a organização da cultura.** 8. ed. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1991.

GUIA de enfretamento do racismo institucional. [São Paulo]: Instituto da Mulher Negra; Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2013. Disponível em: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf. Acesso em: 04 ago.2021.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Democracia racial. ***Cadernos Penesb**, Niterói*, v. 4, p.33-60, 2002.

GUIMARÃES, N. A.; ANDRADA, A. C.; PICANÇO, M. F. Transitando entre universidade e trabalho: trajetórias desiguais e políticas afirmativas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, n. 172, p. 284-310, 2019.

HALL, Stuart. **Da diáspora**: identidades e mediações Culturais. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasi**l. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1979.

HOOKS, bell. **Ensinando a transgredir**: educação como prática da liberdade. Tradução: Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

HOOKS, bell. Mulheres negras revolucionárias: nos transformamos em sujeitas. *In*: HOOKS, bell. **Olhares negros raça e representação**. Tradução de Stephanie Borges. São Paulo: Editora Elefante, 2019. p. 97 -127.

IAMAMOTO, Marilda. **Serviço Social em tempos de capital e fetiche:** capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2007.

IANNI, Octávio. Dialética das relações raciais. **Revista Estudos Avançados, v.** 18, n.50, p. 21-30, 2004

IANNI, Otavio. A racionalização do mundo. **Revista Tempo Social**, São Paulo, v.8, n. 1, p.1-23, maio 1996.

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. (Estudos e Pesquisas: Informações Demográficas e Socioeconômicas, n. 41).

IBGE. **Estatística de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. (Estudos e Pesquisas - Informações Demográficas e Socioeconômicas, n° 38).

IBGE. **PNAD contínua**: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro, IBGE, 2020. (Gráficos). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=destaques>. Acesso em: 24 de jul. 2020.

IBGE. **Rendimento de todas as fontes de 2018**. Rio de Janeiro, IBGE, 2019a. (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua).

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Brasil). **Mapa das ações afirmativas**: atlas do estado brasileiro. Brasília, DF: IPEA, [2020?]. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/atlasestado/filtros-series/41/cor-raca. Acesso em 03. set. 2021.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. **Ações Afirmativas, educação e relações raciais**: conservação, atualização ou reinvenção do Brasil? 2011. 278p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. Autodeclaração e heteroidentificação racial no contexto das políticas de cotas: quem quer (pode) ser negro no Brasil? *In:* SANTOS, Juliana Silva (org.); COLEN, Natália Silva (org.); JESUS, Rodrigo Ednilson de (org.) **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: UERJ, 2018a. p. 125-142. (Coleção Estudos Afirmativos, v. 9).

JESUS, Rodrigo Ednilson de. Manifestos, audiências e a Lei 12711/2012: disputas políticas e acadêmicas em torno das cotas e das Ações Afirmativas. *In:* SANTOS, Juliana Silva(org.); COLEN, Natália Silva (org.); JESUS, Rodrigo Ednilson de (org.). **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: UERJ, 2018. p. 37-57. (Coleção Estudos Afirmativos, v. 9).

.

JESEUS, Rodrigo Ednilson de. Um novo tempo. **Boletim UFMG**, ano 41, n. 1930, 29 fev. 2016. Disponível em: https://ufmg.br/comunicacao/publicacoes/boletim/edicao/1930/um-novo-tempo. Acesso em 05 out. 2021.

JOÃO Pedro mandou mensagem para mãe momentos antes de ser baleado: 'Estou dentro de casa. Calma'. **G1**, Rio de Janeiro, 25 maio 2020. Disponível em: https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/05/25/joao-pedro-mandou-mensagem-para-mae-momentos-antes-de-ser-baleado-estou-dentro-de-casa-calma.ghtml. Acesso em: 07 jan. 2022.

NASCIMENTO, Abdias. **Projeto de Lei nº1332/1983**. Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República. Brasília. DF: Câmara dos Deputados, 1983. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/190742>. Acesso em:07 jan. 2022.

KATAGUIRI, Kim. Projeto de Lei n°4125/2021. Altera a Lei 12.711 de 2012 a fim de dispor que as cotas para ingresso nas universidades públicas federais serão destinadas exclusivam. Brasilia. DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2308074>. Acesso em 04 mar.2022.

KANT, Immanuel. **As diferentes raças humanas**. Tradução e nota de Alexandre Hahn. Revista Kant e-Prints, Campinas, v.5, n 5 p.10–26, jul. /dez., 2010.

KILOMBA, G. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KONDER, Leandro. Ideologia e política. **Revista USP**, São Paulo, n.49, p. 24-29, mar./maio 2001.

LADSON-BILLINGS, Gloria. Discurso racializado e epistemologia étnica. *In*: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **O planejamento da pesquisa qualitativa:** teorias e abordagens. 2 ed. Tradução de Sandra Regina Netz. Porto Alegre: Artmet, 2006.

LÁZARO, André; QUEIROZ, Felipe. Educação superior para um país mais justo: o exemplo da UFMG*: IN:* SANTOS, Juliana Silva (org.); COLEN, Natália Silva (org.); JESUS, Rodrigo Ednilson de (org.) **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: LPP/ UERJ, 2018. p. 5-15. (Coleção Estudos Afirmativos, v. 9).

LEITE, Rosangela da Piedade**. O processo de formação de identidade de estudantes negros que ingressaram no ensino superior pelo sistema de cotas do Prouni**: a questão da ação afirmativa. 2009. 179f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Escola de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2009.

LIMA, Alexandre Bonetti, O Racismo nosso de cada dia: contradições de uma sociedade que se apresenta racialmente democrática. **Revista Athenea Digital,** Barcelona**,** v. 21, n. 1, p.1-14. mar. 2021.

LIMA, Kátia Regina de Souza. Desafio éticos e políticos da luta de classe e o mito da democracia racial em Florestan Fernandes **Revista Katálise**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 353-362, set./dez. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/rk/v20n3/1414-4980-rk-20-03-00353.pdf . Acesso em: 16. fev.2021.

LIMA, Márcia; CAMPO, Luiz Augusto. Apresentação: inclusão no ensino superior: impactos, consequências e desafios. Revista **Novos Estudos CEBRAP,** v.39, n. 2, p.245-254, maio-ago. 2020. (Dossiê Raça, Desigualdades e Políticas de Inclusão). Disponível em https://www.scielo.br/j/nec/a/3FkB7JMFqyTbxNkLZnXLxZf/?lang=pt&format=pdf. Acesso em 04 out.2021

LOURDE, Audre. Os usos da raiva: as mulheres reagem ao racismo. *In*: **Irmã outsider**. Tradução Shtephanie Borges. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. p. 157-171.

LUKÁCS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. *In*: **Temas de Ciências Humanas**. São Paulo: Ed. Ciências Humanas,1978. p. 8.

MARÇAL, José Antônio. Política afirmativa no Brasil: uma luta histórica do Movimento Negro. *In:* SANTOS, Juliana Silva (org.); COLEN, Natália Silva (org.); JESUS, Rodrigo Ednilson de (org). **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: LPP/UERJ, 2018. p. 21-34. (Coleção Estudos Afirmativos, v. 9).

MARIÓ, Estanislao Gacitúa (org.); WOOLCOCK, Michael (org.) **Exclusão e**

mobilidade no Brasil. Brasília, DF: IPEA, 2005.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. O negro no contexto de novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade. ***Revista Serviço Social e Sociedade*,** São Paulo, n.111, p. 450 – 467, jul./set. 2012.

MARX, Karl. **O capital:** crítica de economia política. Tradução de Rubens Enderle. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968. Livro I, v. 1.

MBEMBE, A. **Crítica da razão negra**. São Paulo: n-1 edições, 2018.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Caderno de Pesquisa**, São Paulo, v.50, n.175, p. 8-25, jan./mar. 2020. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/6788>. Acesso em: 31 maio 2020.

MIRANDA, T. M. de O. **Política de ações afirmativas em concursos públicos federais:** um estudo sobre a Lei 12.990/2014. 2015. 72 p. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.

MOEHLECKE, Sabrina. Ações afirmativas: história de debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 117, p.197-217, 2002.

MOREIRA, Matheus. Universidade de Brasília cassa diplomas e expulsa alunos por suspeita de fraude em cotas raciais. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, 14 jul. 2020. (Caderno Educação.)

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Perspectiva, 2019.

MP denuncia seis pessoas pela morte de João Alberto em supermercado de Porto Alegre. **G1**, Rio de Janeiro, 17 de dezembro 2020. Disponivel em: **https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/12/17/mp-denuncia-seis-pessoas-pela-morte-de-joao-alberto-em-supermercado-de-porto-alegre.ghtml. Acesso em: 07 jan. 2022.**

MUNANGA, Kabengele. As Ambiguidades do racismo à brasileira. In: KON, Noemi Moritz (org.); SILVA, Maria Lúcia (org.); ABUD, Cristiane (org). **O racismo e o negro no Brasil**: questões para a psicanálise. São Paulo: Editora Perspectiva, 2017. p. 33-44.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e Cultura**, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. **Inclusão social um debate necessário**, Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <http://www.ufmg.br/inclusaosocial/>. Acesso em: 28/04/2020.

NASCIMENTO, Abdias. **Projeto de Lei nº1332/1983**. Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em

relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República. Brasília. DF: Câmara dos Deputados, 1983. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/190742>. Acesso em:07 jan. 2022.

NASCIMENTO, Abdias. O **quilombismo**: documento de uma militância pan-africanista. 3 ed. São Paulo: Editora Perspectiva; Rio de Janeiro: Ipeafro, 2019. p. 273-312.

NOBRE, Noeli. Projeto acaba com cotas baseadas em cor ou raça nas universidades. Agência Câmara de Notícias. Brasília. DF, 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/850137-projeto-acaba-com-cotas-baseadas-em-cor-ou-raca-nas-universidades/. Acesso em 04 mar.2022.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social:** revista de Sociologia da USP, v. 19, n. 1, p. 287-308, nov. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/ts/v19n1/a15v19n1.pdf. Acesso em 15, mar.2021.

NONATO Bréscia França; NOGUEIRA Cláudio Marques Martins; LIMA Liliane Gonçalves Fernandes de; OTONI, Shirley Torres de Lima. **Mudanças no perfil dos estudantes da UFMG:** desafios para a prática docente. Revista Docência do Ensino Superior, Belo Horizonte, v. 10, p.1-21, 2021.

NUNES, Georgina Helena Lima. Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. *In*: DIAS, Gleidson Renato Martins.; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas, RS: IFRS, 2018, p. 11-31.

OLIVEIRA, Jess; SOARES, Samira. Memórias do Canavial: a tradução de intelectuais negras da diáspora e seus diálogos com o Brasil. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 46, p. 284 – 291, jul./dez. 2020.

OLIVEIRA, Márcio de; KULAITIS, Fernando. Hábitos imigrante e capital de mobilidade: a Teoria de Pierre Bourdieu aplicada aos estudos migratórios. **Mediação**, Londrina, v. 22 n. 1 p. 15-47, Jan./Jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). **Trabalho decente nas Américas**: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília, DF: OIT Brasil, 2006. (Apresentado na XVI Reunião Regional Americana, maio de 2006). Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf >. Acesso em: 29 jun. 2020.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil brasileiro**. Brasília: OIT Brasil; Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

OYÊWÚMÍ, OYÈRÓNKÉ. Gênero como construção teórica e ideológica. *In:* OYÊWÚMÍ, OYÈRÓNKÉ, **A intervenção das mulheres**: construindo um sentido africano para discursos ocidentais de gênero. Tradução de Wanderson Flor do Nascimento. Rio de Janeiro: Bazer do Tempo, 2021. p. 129- 131.

PAIXÃO, Marcelo; ROSSETO, Irene; MONÇORES, Elisa; SANT`ANNA, Danielle. Legados da cor: mobilidade social segundo a condição de escolaridade de mães e filhos: *In:* PETRUCCELLI, José Luiz (org,); SABOIA, Ana Lucia (org.). **Caracteristicas etnico-raciais da população:** classificações e Identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. (Estudos & Análises, 2).

PALMA, Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da. **Educação, democracia e inclusão racial**: análise da efetividade da lei de cotas para negros em concursos docentes de universidades federais. 2019. 334f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS, 2019.

PASTORE, José. **Desigualdade e mobilidade social no Brasil**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1979. p. 4 -13.

PASTORE, José; SILVA, Nelson do Valle. **Mobilidade Social no Brasil**. São Paulo: Makron Books, 2000.

PAULA, Ricardo Henrique de Arruda de. Vísíveis e invisíveis: inquietação e fragilidades no dilema da inclusão e da exclusão social. *In*: ARRUDA, Ricardo; COLAÇO João; BAIA Alexandre. **O que é exclusão?** Lisboa: Escolar Editora, 2014. p.7 – 30.

PAVANELLI, Lucas. INSS demite servidor que pintou rosto para entrar em cota. **R7 Minas Gerais,** 08 de jun. de 2021. Disponível em: https://noticias.r7.com/minas-gerais/inss-demite-servidor-que-pintou-rosto-para-entrar-em-cota-08062019. Acesso em; 07 jan. 2022.

PEREIRA, Ariovaldo Lopes; LACERDA, Simei Silva Pereira de. Letramento racial crítico: uma narrativa autobiográfica. **Revista Travessias**, Cascavel, v.13, n. 3, p. 90-106, set./dez. 2019**.**

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. **Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2020. (Nota técnica, 75). Disponível em:<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf >. Acesso em: 14 jan.2020.

PINHEIRO, Taiz Vieira Alfaya; SILVA, Lindomar Pinto da; DIAS, Luciana Costa Freitas; ANDRADE, Annita Kelly Cardoso de. Educação Superior e mobilidade social: uma análise à luz da sociologia da educação e da Teoria Institucional. *In:* SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO,16, 2013, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: FEA/USP, 2013.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005.

PRESTES, C. R. S.; VASCONCELLOS, E. G. Mulheres negras: resistência e resiliência ante os efeitos psicossociais do racismo. **Pambazuka News**, 2013. Disponível em: http://www.ammapsique.org.br/baixe/Artigo%20Cl%C3%A9lia%20Prestes%20-%20Mulheres%20negras_%20resist%C3%AAncia%20e%20resili%C3%AAncia%20ante%20os%20efeitos%20psicossociais%20do%20racismo.pdf. Acesso em 05 mai.2021.

O QUE se sabe sobre a morte da jovem Kathlen Romeu, no Rio. **G1**, Rio DE Janeiro,

10 de junho 2021. Disponível em: https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2021/06/10/o-que-se-sabe-sobre-a-morte-da-jovem-kathlen-romeu-no-rio.ghtml. Acesso em 07 jan. 2022.

RETRATO das desigualdades e gênero e raça. 4° ed. Brasília, DF: IPEA, 2011.

RIBEIRO, Carlos Antônio Costa. Dois estudos de mobilidade social (resenha). **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 15 n. 44, p. 178-183, out. 2000.

ROCHA, Márcio Mendes. (IN)determinação da noção de mobilidade nas ciências humanas. **Boletim de Geografia**, v. 16, n. 1, p. 57-65, 25 mar. 2011.

ROCHA, Pedro Dinis, O determinismo racial e geográfico no discurso geopolítico moderno/colonial: por uma geopolítica decolonial. **Conjuntura Global,** Curitiba**,** v.7, n.3, p. 243-258, 2018. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/conjgloblal/article/view/60794/37444 Acesso em 30 mar.2021.

RODRIGUES, Lilian Segnini. **Política pública no combate à desigualdade racial**: uma análise da implementação da Lei 12.900/2014 em uma Instituição de Ensino Superior. 2017. 121 f. Dissertação (Gestão de Organização e Sistema Público) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

SANTOS, Helena Medeiros Martins. A reserva de vagas para negros em concurso público e a Lei 12990/2014. **Justiça & Cidadania,** Rio de Janeiro, n. 174, 2015. Disponível em <http://www.editorajc.com.br/reserva-de-vagas-para-negros-em-concursos-publicos-e-lei-no-12-9902014/>. Acesso em: 05 ago. 2020.

SANTOS, Juliana Silva. A adoção de ações afirmativas de recorte racial para universidades brasileiras: uma arena de embates discursivos. *In:* SANTOS, Juliana Silva (org.); COLEN, Natália Silva (org.); JESUS, Rodrigo Ednilson de (org.). **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: LPP/UERJ, 2018. p. 59-76 (Coleção Estudos Afirmativos, v. 9).

SANTOS, Luiz Paulo Oliveira do. **"Não me chame de moreno, eu sou negão"**: uma análise do discurso autorreferente do bloco afro-baiano Ilê Aiyê**.** 2019. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Licenciatura em História) – Universidade Federal de Alagoas. Maceió, 2019

SAÚDE da população negra passo a passo: defesa, monitoramento e avaliação de políticas públicas. Pesquisa e redação Jurema Werneck. Rio de Janeiro: Criola, 2010. (Pesquisa e redação Jurema Werneck).

SAWAIA, B. Introdução: exclusão ou inclusão perversa. *In*: Sawaia, B. (org**.). As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 7-13.

SCALON, Maria Celi. **Mobilidade social no Brasil**: padrões e tensões. Rio de Janeiro: Revan, 1999.

SCHECHTER, Rosa Coutinho; VITAL Paulo Eduardo Viana. O apagamento de Virgínia

Leone Bicudo e seus trabalhos sociológicos. **Revistas Transversos**, Rio de Janeiro, n. 20, p. 87-107, dez. 2020.

SERRA, Carlos. Introdução que partam da margem. In: ARRUDA, Ricardo; COLAÇO João; BAIA, Alexandre. **O que é exclusão?** Lisboa: Escolar Editora, 2014. p.7-13.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Ana Celia da. Branqueamento e branquitude: conceitos básicos na formação para a alteridade. *In*: NASCIMENTO, A. D.; HETKOWSKI, M. **Memória e formação de professores.** Salvador: EDUFBA, 2007. p. 310. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/f5jk5/pdf/nascimento-9788523209186.pdf>. Acesso em: 6 Jul. 2020.

SILVA, Andréia Rosalina. **Associação José do Patrocínio**: dimensões educativas do associativismo negro entre 1950 e 1960 em Belo Horizonte, Minas Gerais. 2010. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação da UFMG. Belo Horizonte, 2010.

SILVA, Joselina da. A união dos homens de cor**:** aspectos do movimento negro dos anos 40 e 50. **Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro, v. 25, n.2, p. 215-235, 2003.

SILVA, Luciana Gomes da. **Trabalhadoras negras da Universidade Federal de Minas Gerais**: o que muda a partir da implementação da Lei 12990/2014. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação). – Faculdade de Educação da UFMG. Belo Horizonte, 2021.

SILVA, Marcos Antônio Batista da. Racismo institucional: pontos para reflexão. **Laplage em Revista**, Sorocaba, v. 3, n.1, p. 127-136, jan./abr. 2017.

SILVA, Sabrina Aparecida da. **Ideologia e serviço social**. 2014. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal de Santa Catarina - Florianópolis, 2014.

SILVA, Talita Dias; LOPEZ, Felix Garcia. **Cor ou raça do Serviço Civil ativo do Executivo Federal (1999 – 2020).** Brasília, DF: IPEA, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/pubpreliminar/210212_diest_cor_ou_raca_servidores_civil_ativo_do_executivo_federal.pdf Acesso em: 04 jan. 2022.

SILVA, Wilson Honório da. **O mito da democracia racial**: um debate marxista sobre raça, classe e identidade. São Paulo: Editora Sundermann, 2016.

SILVEIRA, Bueno**. Minidicionário da língua portuguesa**. 2 ed. São Paulo: FTD, 2007.

SIMÕES, Maria Carolina Vargas. A proteção do direito à educação no sistema universal. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO INTERNACIONAL, 10., 2012, Rio de Janeiro; MENEZES, Wagner(org.). **Anais** [...]. Belo Horizonte: Arraes, 2012.

SOUZA, Marina Nascimento de. **Articulação de políticas públicas de promoção da igualdade racial no Brasil:** atuação da SEPPIR entre 2003 e 2016. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências de Gestão de Políticas Públicas) - Escola de Artes, Ciências e

Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

SOUZA, Neuza Santos. **Torna-se negro**: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983. p. 88. (Coleção Tendências, v. 4).

SPOSATI, Aldaiza. Exclusão social abaixo da linha do Equador. *In***: Por uma sociologia da exclusão social**: o debate com Serge Paugam. São Paulo: Educ, 1999. p. 128-133.

TELLES, Edward**. Racismo à brasileira**: uma perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003.
TRAPP, Rafael Petry. O antirracismo no Brasil e a Conferência de Durban: identidades transnacionais e a constituição da agenda política do Movimento Negro (1978 - 2010). **Caderno de CEOM**, Chapecó, v. 24, n. 34, p. 235-252, 2011.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. *In*: THEODORO, Mário. ***As políticas públicas e desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*.** Brasília: IPEA, 2008. p. 15 – 40.

THEODORO, Mário. As relações raciais, o racismo e as políticas públicas. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós- Graduação e pesquisa em Ciências Sociais, 37, 2013, São Paulo**. Anais...** São Paulo: Anpoc, 2013. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/37-encontro-anual-da-anpocs/mr-2/mr10>. Acesso em 03 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Plano de desenvolvimento institucional**. Belo Horizonte: UFMG, 2020. Disponível em: < https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2020/07/UFMG-Plano-de-Desenvolvimento-de-Pessoal-2020.pdf>. Acesso em: 31 de mar. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte: UFMG, 2021. Disponível em: < https://ufmg.br>. Acesso em: 07 jan. 2022.

VASCONCELOS, Ana Maria de. **A/o assistente social na luta de classe**: projeto profissional e mediação teórico- praticas. São Paulo: Cortez, 2015.

VAZ, Débora. **Racismo patriarcal**: muito além do conceito. Brasília, DF, Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2013. Disponivel em :<https://www.cfemea.org.br/index.php/colecao-femea/401-numero-175-novembro-a-dezembro-de-2013-encarte/4198-racismo-patriarcal-muito-alem-do-conceito> . Acesso em: 06-08-2021.

VEIGA-NETO, Alfredo; LOPES, Maura Corcini. Inclusão e governabilidade. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.28, n. 100, p.947-965, out. 2007. (Edição Especial).

VIANA, Oliveira, **Populações meridionais do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 2005. (Edições do Senado Federal; v. 27).

VILLEROY, Erika. Ballet folclórico Mercedes Baptista: entre brasilidade e negritude no

Rio de Janeiro das décadas de 1950 e 1960. **Arte & Ensaios**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 41, p.110-126, jan./jun. 2021.

VOLPE, Ana Paula Sampaio; SILVA, Talita Dias. **Reserva de vagas para negros na administração pública**: relatório de pesquisa. Brasília, DF: IPEA, 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf. Acesso em: 06 set. 2021.

WERNECK Jurema. **RACISMO institucional**: uma abordagem conceitual. [São Paulo]: Instituto da Mulher Negra; Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2013. (Projeto Mais Direitos e Mais Poder para as Mulheres Brasileiras)

LEGISLAÇÃO

A legislação será apresentada em ordem cronológica, pois o objetivo é apresentar as modificações ao longo do tempo.

BRASIL. **Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890**. Regulariza o serviço da introdução e localisação de immigrantes na República dos Estados Unidos do Brazil. Rio de Janeiro, 1890. Disponível em:
em http://legis.senado.leg.br/norma/388093/publicacao/15636460. Acesso em: 20 maio 2020.

BRASIL. **Decreto nª19.482 de 12 de dezembro de 1930**. Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 1930. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-503018-republicacao-82423-pe.html>. Acesso em 23 ago.2021.

BRASIL. **Lei nº 971 de dezembro de 1949**. Federaliza a Universidade de Minas Gerais. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/leis/1930-1949/L0971.htm. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.465 de 3 de julho de 1968**. Dispões sôbre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5465.htm. Acesso em: 24 ago.2021.

BRASIL**. Lei nº 7.423, de 17 de dezembro de 1985**. Revoga a Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968, que "dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola", bem como sua legislação complementar. Brasília, DF: Presidência da República, 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7423.htm. Acesso em : 06 jan. 2022.

BRASIL .**[Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.668, de 22 de agosto de 1988.** Autoriza o Poder Executivo a constituir a Fundação Cultural Palmares - FCP, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [1988]. Disponível: http://www.palmares.gov.br/wp-content/uploads/2010/11/legis02.pdf. Acesso em: 19 ago.2021.

BRASIL. **Lei n° 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 jul. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Conselho Universitário. **Resolução n°04 de 4 de março de 1999.** Aprova o novo Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: UFMG, 1999. Disponível em: https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Sobre-a-UFMG/Estatuto Acesso em: 20 dez. 2020.

RIO DE JANEIRO. **Lei Estadual n° 3.524, de 28 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em universidades públicas estaduais e dá outras providencias. Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/bff0b82192929c2303256bc30052cb1c/92c5d19ef1cac546032569c40069afa7?OpenDocument&ExpandSection=-5 . Acesso em 24 ago.2021.

RIO DE JANEIRO. **Lei Estadual n° 3.708, de 09 de novembro de 2001**. Institui cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à universidade Estadual do Norte Fluminense, e dá outras providências. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25571cac4a61011032564fe0052c89c/827dde52958a6dd203256b030063db70?OpenDocument&ExpandView&ExpandSection=-5. Acesso em 24 ago.2021.

BRASIL. **Decreto n°4.228, de 13 de maio de 2002.** Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm. Acesso em 24 ago.2021.

BRASIL. **Lei nº 10.558, de 13 de novembro de 2002.** Cria o Programa Diversidade na Universidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10558.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nª 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências.. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponivel em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm.. Acesso em: 06 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nª 10.678, de 23 de maio de 2003**. Cria a Secretaria especial de políticas de promoção da igualdade racial da Presidência da República e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponivel em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.678.htm. Acesso em: 06 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. **Lei Estadual nº 4.151, de 4 de setembro de 2003.** Institui nova disciplina sobre o sistema de cotas para ingresso nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/e50b5bf653e6040983256d9c00606969?OpenDocument Acesso em: 06 jan. 2022.

BRASIL**. Decreto nº 4.885, de 20 de novembro de 2003**. Dispoê sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial – CNPIR, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4885.htm. Acesso em:06 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto n° 4.887, de 20 de novembro de 2003.** Regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos de que trata o art. 68 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4887.htm. Acesso em: 21 ago.2021.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 14.274, de 24 de dezembro de 2003.** Reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos, conforme especifica. Curitiba, 2003. Disponivel em: https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-14274-2003-parana-reserva-vagas-a-afro-. Acesso em : 06 jan. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 1, de 26 de julho de 2004**. Altera a Resolução nº 1 2002 do CONSEPE. Estabelece reserva de vagas na seleção para os cursos de graduação na UFBA realizada através do Vestibular. Salvador: UFBA, 2004. Disponível em: <https://ufba.br/sites/portal.ufba.br/files/Resolu%C3%A7%C3%A3o%2001.2004.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n°213, de 10 de setembro de 2004**. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/mpv/213.htm. Acesso em 24 ago.2021.

BRASIL. **Lei n° 11.096, de 13 de janeiro de 2005**. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em:. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11096.htm . Acesso em: 08 jan. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 11.645, de 10 março De 2008.** Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponivel em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm. Acesso em:

06 jan. 2022.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 3.594, de 10 de dezembro de 2008.** Institui, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, o programa de reserva de vagas para negros e para índios, nos concursos públicos, para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 2008.Disponível em: <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/448b683bce4ca84704256c0b00651e9d/fe9c2343a02429470425751c0047504e?OpenDocument>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.228, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 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: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm. Acesso em: 12 jul. 2020.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 43.007, de 06 de junho de 2011.** Dispõe sobre reserva de vagas para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Executivo e das entidades da administração indireta do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/decreto_43_007_-_060611.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Medida cautelar em argüição de descumprimento de preceito fundamental 186-2**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 26 abr. 2012a. Disponível em: < https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25342750/arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental-adpf-186-df-stf>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 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: Presidência da República, [2014]. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 12 jul. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 14.147, de 19 de dezembro de 2012.** Assegura aos negros e aos pardos o mesmo percentual apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística − IBGE −, referente a sua representação na composição populacional do Estado do Rio Grande do Sul, o número de vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pela Administração Pública Direta e Indireta de quaisquer dos Poderes do Estado, para provimento de cargos efetivos. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXTO&Hid_TodasNormas=58825&hTexto=&Hid_IDNorma=58825>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. **Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das

autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: Presidência da República, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital 522, de 23 de dezembro de 2014**. Concurso público de provas e títulos. Brasília-DF, 2014. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2015-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao.
Acesso em 30 mar.2021.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 52.223, de 30 de dezembro de 2014**. Regulamenta o sistema de cotas raciais para negros(as) em concursos públicos no serviço público estadual. Porto Alegre, 2014. Disponível em:< http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2052.223.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital 184, de 26 de fevereiro de 2015**. Retificação do Edital nº 522/2014. Brasília-DF, 2015. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2015-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao.
Acesso em 30 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. **Orientação Normativa nº 3, de 1 de agosto de 2016**. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, DF, 2016. Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906.. Acesso em: 12 jul. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital 358, de 27 de junho de 2016**. O Reitor da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, no uso de suas atribuições e nos termos do Decreto nº. 7232, de 19/07/2010, publicado no DOU de 20/07/2010 e do Ofício Circular nº 100/2010 - MEC/SESu/DIFES de 21/07/2010, torna pública a realização de concurso público de provas e títulos destinado a selecionar candidatos para provimento de vagas para Cargos Técnico-Administrativos em Educação para as cidades de Belo Horizonte, Montes Claros, Tiradentes e Diamantina, Minas Gerais. Brasília-DF, 2016. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2016-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao Acesso em 30 mar.2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital 412, de 28 de julho de 2016.** O Reitor da Universidade Federal de Minas Gerais, no uso de suas atribuições, resolve retificar, em parte, o Edital No 358, de 27 de junho de 2016, publicado no DOU de 28 de junho de 2016, seção 3, páginas 71 a 75, que se dá da seguinte forma. Brasília-DF, 2016. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2015-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao. Acesso em 30 mar.2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 02/2017, de 04 abril de 2017**. Dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para inclusão de pessoas

negras, indígenas e com deficiência na Pós-Graduação stricto sensu na Universidade Federal de Minas Gerais. Brasília, 2017. Disponivel em: https://ufmg.br/storage/3/7/5/e/375ec9f3f14eea18e112ae5f2702030a_15045448481341_287882584.pdf. Acesso em : 07 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41**. Relator: Min. Roberto barroso. Distrito Federal, 8 jun. 2017. (Inteiro Teor do Acórdão. Tem como objeto a Lei n. 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.) Brasília, 2017.Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em 16 jun. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**. Edital nº 683, de 22 de dezembro de 2017.** Concurso Público. Brasília-DF, 2017. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2018-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao. Acesso em: 30 mar.2021.

BRASIL. **Decreto n° 9262, de 9 de janeiro de 2018**. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm. Acesso em 20 mar.2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital 78, de 15 de fevereiro de 2018.** Retificação Do Edital Nº 74, 8 de fevereiro de 2018 Que Retifica Parte Do Edital Nº 683 De 21 De Dezembro 2017. Brasília-DF. 2018. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2018-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. **Orientação Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n°12.990, de 9 de junho de 2014. Brasilia, DF, 2018. Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018**. Reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF, 2018. Disponível em <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/27934784/do1-2018-06-29-decreto-n-9-427-de-28-de-junho-de-2018-27934697> Acesso em 05 ago. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital nº 645, de 03 de dezembro de 2018.** Concurso público para provimento de cargos do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Minas Gerais. Brasília-DF, 2018. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-

Administrativo/Concurso-2019-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao-EDITAL-N1-645-DE-03-DE-DEZEMBRO-DE-2018. Acesso em 30 mar.2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital 90, de 30 de janeiro de 2019.** Retificação do Edital Nº 645/2018. Brasília-DF, 30 de jan. de 2019. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2019-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao-EDITAL-N1-645-DE-03-DE-DEZEMBRO-DE-2018. Acesso em 30 mar.2021

BRASIL. **Decreto n°9.739, de 28 de março de 2019.** Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Brasília, DF, 2019. Disponível em:http://www.proplad.ufu.br/sites/proplad.ufu.br/files/media/documento/decreto_9739_2019.pdf. Acesso em 11 out.2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital 358, de 23 de maio de 2019**. Concurso público para provimento de cargos do quadro de pessoal técnico-administrativo em Educação. Brasília-DF, 2019. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2019-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao-EDITAL-N1-358-DE-23-DE-MAIO-DE-2019. Acesso em: 30 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto n° 10.185, de dezembro de 2019**. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Brasília, 2018.Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10185.htm. Acesso em: 20 mar.2021.

BRASIL**. Decreto nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019**. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas para os cargos que especifica. Brasília, DF, 2019. Disponível em **:** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10185.htm Acesso em : 07 jan.2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**. Portaria nº 3.153, de 12 de junho de 2020**. Dispõe sobre a suspensão dos prazos de validade dos concursos públicos para os cargos de Técnico Administrativos em Educação. Brasília-DF, 2020. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/content/download/13408/108934/version/1/file/Portaria+3153+-+Suspende+concursos+TAE+COVID-19+-+DOU+17.06.2020.pdf. Acesso em 01 out. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Portaria n°7.4732.039, de 30 de dezembro de 2020**. Dispõe sobre a retomada dos prazos de validade dos concursos públicos para os cargos de Técnico-Administrativo em Educação. Brasília-DF, 2021. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/content/download/13647/110489/version/1/file/Portaria+Continua%C3%A7%C3%A3o+Validade+Concursos+Tae.pdf Acesso em 01 out. 2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Portaria nº 2.039, de 16 de março de 2021**.Retifica em parte, a Portaria n°7.473 de 30/12/2020 publicada no DOU de 01/01/2021, que dispõe sobre a retomada dos prazos de validade dos concursos públicos para os cargos de Técnico-Administrativo em Educação. Brasília-DF, 2021. Disponível em: https://www2.ufmg.br/concursos/content/download/13647/110489/version/1/file/Portaria+Continua%C3%A7%C3%A3o+Validade+Concursos+Tae.pdf Acesso em 01 out. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Edital n. 1410, de 13 de setembro de 2021**. Concurso público para provimento de cargos do quadro de pessoal Técnico-Administrativo em Educação. Brasília-DF, 2021. Disponível em: em: https://www2.ufmg.br/concursos/content/download/14074/113755/version/1/file/EDITAL+1410+-+CONCURSO+TAES+-+DOU+16.09.2021.pdf. Acesso em 07 out. 2021.

Anexo 1

Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos em Educação – UFMG de julho de 2021[76]

CLASSE C					
Código	**Denominação do Cargo**	**Situação**	**Vagos**	**Ocupados**	**Total**
701400	ADMINISTRADOR DE EDIFICIOS	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019- Anexo III)*	1		1
701401	AFINADOR DE INST MUSICAIS	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		2	2
701402	ASCENSORISTA	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		9	9
701403	ASSISTENTE DE ALUNO			1	1
701404	ASSIST DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019- Anexo III)*	2	3	5
701405	AUX EM ADMINISTRACAO	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*	60	262	322
701407	ALMOXARIFE	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		2	2
701411	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	31	192	223
701414	AUX DE VETERINARIA E ZOOTECNIA	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		1	1
701422	COZINHEIRO	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		2	2
701423	CONTRAMESTRE-OFICIO	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*	2	12	14
701427	ELETRICISTA	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		6	6
701429	ENCADERNADOR	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		2	2
701431	FOTOGRAFO	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		2	2
701436	IMPRESSOR	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		3	3
701437	ASSISTENTE DE LABORATORIO	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*	2	32	34
701438	LINOTIPISTA	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		1	1
701439	LOCUTOR	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		2	2
701441	MECANICO	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		2	2
701445	MOTORISTA	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		53	53
701446	OPERADOR DE CALDEIRA	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		1	1
701452	OPERADOR DE MAQ AGRICOLAS	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*	1	1	2
701454	OPERADOR DE MAQUINA COPIADORA	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		2	2
701457	PROGRAMADOR DE RADIO E TELEVISAO	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		2	2
701458	PORTEIRO	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		34	34
701459	RECEPCIONISTA	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		10	10

[76] https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2021/07/QRSTAE-Julho-2021.pdf

701463	SONOPLASTA	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		1	1
701464	TELEFONISTA	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		10	10
701465	TIPOGRAFO	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		1	1
SUBTOTAL CLASSE C			**99**	**651**	**750**

CLASSE D					
Código	**Denominação do Cargo**	**Situação**	**Vagos**	**Ocupados**	**Total**
701200	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO		18	1079	1097
701203	DESENHISTA-PROJETISTA	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		9	9
701204	DESENHISTA DE ARTES GRAFICAS			3	3
701205	DIAGRAMADOR	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		3	3
701206	EDITOR DE IMAGENS	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		6	6
701208	MESTRE DE EDIF E INFRAESTRUTURA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1	31	32
701210	OPERADOR DE CAMERA DE CINEMA E TV	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		3	3
701211	REVISOR DE TEXTOS EM BRAILLE	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		2	2
701214	TECNICO EM AGROPECUARIA			15	15
701215	TECNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		4	4
701216	TECNICO EM ARQUIVO	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		2	2
701217	TECNICO EM ARTES GRAFICAS	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		15	15
701219	TAXIDERMISTA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1		1
701220	TEC EM ANATOMIA E NECROPSIA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		8	8
701221	TECNICO EM AUDIOVISUAL	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	3	15	18
701223	TECNICO EM CINEMATOGRAFIA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		2	2
701224	TECNICO EM CONTABILIDADE		7	68	75
701226	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO		8	87	95
701228	TECNICO EM EDIFICACOES	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1	1	2
701230	TECNICO EM ELETROTECNICA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1	2	3
701231	TECNICO EM ELETROMECANICA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		1	1
701232	TEC EM ELETROELETRONICA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo I)*		11	11
701233	TECNICO EM ENFERMAGEM		8	446	454
701237	TEC EQUIP MEDICO ODONTOLOGICO	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		5	5
701238	TECNICO EM FARMACIA		2	20	22
701240	TECNICO EM HERBAREO	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		1	1
701241	TECNICO EM HIGIENE DENTAL	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		2	2
701244	TECNICO DE LABORATORIO AREA		6	299	305
701245	TECNICO EM MECANICA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		14	14
701246	TECNICO EM METALURGIA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		5	5
701249	TECNICO EM MINERACAO	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		5	5
701251	TECNICO EM MUSICA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1		1
701252	TEC EM NUTRICAO E DIETETICA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		3	3
701255	TECNICO EM PROTESE DENTARIA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		1	1
701256	TECNICO EM QUIMICA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	2	22	24
701257	TECNICO EM RADIOLOGIA		1	33	34
701259	TECNICO EM REFRIGERACAO	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		3	3
701262	TEC EM SEGURANCA DO TRABALHO	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1	10	11
701263	TECNICO EM SOM	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		2	2
701265	TECNICO EM TELEFONIA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		1	1
701266	TRADUTOR INTERPRETE DE LINGUAGEM SINAIS	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		8	8
701269	VIGILANTE	*Extinto (Lei 9.632/1998)*		21	21
701272	TECNICO EM ELETRICIDADE	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		2	2
SUBTOTAL CLASSE D			**61**	**2270**	**2331**

CLASSE E					
Código	**Denominação do Cargo**	**Situação**	**Vagos**	**Ocupados**	**Total**
701001	ADMINISTRADOR		2	74	76
701003	ARQUEOLOGO		1		1
701004	ARQUITETO E URBANISTA			12	12
701005	ARQUIVISTA		1	10	11
701006	ASSISTENTE SOCIAL			35	35
701009	AUDITOR		1	5	6
701010	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA		4	141	145
701011	BIOLOGO		1	26	27
701015	CONTADOR			39	39
701016	COREOGRAFO	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		1	1
701020	DIRETOR DE FOTOGRAFIA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1		1
701022	DIRETOR DE IMAGEM	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		1	1
701029	ENFERMEIRO-AREA		4	129	133
701031	ENGENHEIRO-AREA			31	31
701032	ENGENHEIRO DE SEG DO TRABALHO		1	9	10
701033	ESTATISTICO		2	1	3
701034	FARMACEUTICO-HABILITACAO		1	35	36
701037	FISICO			1	1
701038	FISIOTERAPEUTA			22	22
701039	FONOAUDIOLOGO		1	5	6
701045	JORNALISTA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	1	21	22
701047	MEDICO-AREA		6	205	211
701048	MEDICO VETERINARIO		1	17	18
701052	MUSEOLOGO			3	3
701053	MUSICO			12	12
701055	NUTRICIONISTA-HABILITACAO			11	11
701058	PEDAGOGO-AREA			20	20
701060	PSICOLOGO-AREA		1	34	35
701061	PRODUTOR CULTURAL			8	8
701062	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO			70	70
701064	ODONTOLOGO		1	1	2
701066	PROGRAMADOR VISUAL	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		8	8
701068	QUIMICO		1	7	8
701071	RESTAURADOR-AREA	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		1	1
701072	RELACOES PUBLICAS	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*	2	5	7
701073	REVISOR DE TEXTOS	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*		8	8
701074	ROTEIRISTA	*Nomeações Vedadas (Decreto 10.185/2019 - Anexo III)*		1	1
701076	SECRETARIO EXECUTIVO	*Nomeações Vedadas (Decreto 9.262/2018 - Anexo IV)*	1	49	50
701079	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS		1	53	54
701082	TERAPEUTA OCUPACIONAL			8	8

SUBTOTAL CLASSE E	35	1119	1154

Anexo 2

Roteiro de Entrevistas: trabalhadoras negras que ocupam cargos na carreira de TAEs e se inscreveram no concurso para concorrer à reserva de vagas destinadas à população negra

Dados de Identificação

1.Data da entrevista ___ /_____/___

2.Nome fictício que gostaria de usar _____

3.Escolaridade _____

4.Com quem reside _____

5.Cor/Raça: ( ) indígena ( )preto ( ) pardo ( )amarelo ( ) branco

6. Idade _____

7.Cidade onde nasceu _____

8.Estado civil _____

Informações sobre contexto familiar

9.Qual a escolaridade de seus pais?

10. Quais as profissões de seus pais?

11.Você tem irmãs/irmãos? Se sim, quantas/quantos são?

12.Qual a escolaridade delas/deles?

13.Qual a profissão delas/deles?

Informações sobre a vida profissional

14.Você pode me contar um pouco sobre a sua trajetória de vida até chegar a este cargo na UFMG?

15.Quando você entrou para a UFMG?

16. Qual foi o seu primeiro setor de lotação quando entrou na UFMG?

17.Depois que foi admitida você continuou a estudar? Se sim o que fez?

Política de Ações Afirmativas

18.Para você, o que é ser mulher negra trabalhadora cotista na UFMG?

19.O que você conhece sobre a Política de Ações Afirmativas?

20. Para você, qual é a importância da Política de Ações Afirmativas?

21.Quais os motivos que fizeram com que você concorresse a cotas raciais?

22.Existem pessoas negras no setor onde você trabalha?
( ) Não ( )Sim, quantas _____, elas são cotistas _____

23.Você percebe alguma resistência a cotas raciais como forma de acesso ao quadro

de servidores da UFMG?

( ) Não ( ) Sim Cite uma situação.

24. O que você conhece sobre a trajetória do Movimento Negro para se chegar conquistar a Politica de cotas enquanto Politica de Ações Afirmativas?

25. A universidade proporcionou alguma formação sobre relações étnico-raciais e Políticas de Ações Afirmativas?

Inclusão

26. Para você, o que é inclusão?

27. Você se sente incluída na instituição onde trabalha? Por quê?

28. Como você percebe/ avalia a política da instituição onde você trabalha para tratar de questões relacionadas ao preconceito e à discriminação pautados em raça, gênero e classe?

29. Algum momento, desde quando entrou na UFMG, você percebeu que foi alvo de desconfiança?

( ) Não ( ) Sim Cite uma situação _____ a que você atribui isso.

30. Algum momento, desde quando entrou na UFMG, você se sentiu invisibilizada?

( ) Não ( ) Sim Cite uma situação _____ a que você atribui isso.

31. Algum momento, desde quando entrou na UFMG, você percebeu que foi alvo de preconceito?

( ) Não ( ) Sim Se sim, a que você atribui isso? Cite um episódio.

32. Qual foi sua reação diante da situações de preconceito/ discriminação?

33. Você acha que a cor da pele interfere em acesso a algumas oportunidades na instituição onde trabalha? Por que você percebe isso?

34.Você já foi indicada a ocupar cargo de chefia?

35. Você percebe barreiras para dificultar o acesso a oportunidades de comando na instituição onde trabalha?
( ) Não ( ) Sim Você atribui isso ao quê?

36. Na sua percepção, quais as estratégias institucionais precisam ser adotas para superar e enfrentar situações de preconceito e discriminação por raça, gênero e classe?

37. Quais ações você sugere para a política de inclusão da instituição?

Mobilidade Social

38.Ao entrar para o quadro de servidores da UFMG, analisando sua trajetória de vida e a dos seus pais, você percebe que teve uma mobilidade social:

( ) decrescente - está associada à ideia de perda/ restrição
( ) estável - marcada pela indiferença
( ) ascendente - está acompanhada por uma ideia de ampliação de possibilidades

Explique por quê.

39. Você percebe que sua entrada na UFMG trouxe algum impacto/ influencia as pessoas que te rodeiam (trabalho / família / amizade)?

( ) Não ( ) Sim Qual foi?

40.Algo mudou na sua vida, após ingressar no serviço público? Se sim, o que mudou?

41.Você percebe mudanças na UFMG após a entrada de trabalhadoras e trabalhadores cotistas? Quais?

42.Como você acha que a universidade pode contribuir para favorecer a mobilidade social de trabalhadoras negras.

Anexo 3

Roteiro de Entrevistas: trabalhadoras negras que ocupam cargos na carreira de TAEs e que não se inscreveram no concurso para concorrer à reserva de vagas destinadas à população negra

Dados de Identificação

1.Data da entrevista ___ /_____/___

2.Nome fictício que gostaria de usar _____

3.Escolaridade _____

4.Com quem reside _____

5.Cor/Raça: ( ) indígena ( )preto ( ) pardo ( )amarelo ( ) branco

6. Idade _____

7.Cidade onde nasceu _____

8.Estado civil _____

Informações sobre contexto familiar

9.Qual a escolaridade de seus pais?

10.Quais as profissões de seus pais?

11.Você tem irmãs/irmãos? Se sim, quantas/quantos são?

12.Qual a escolaridade delas/deles?

13.Qual a profissão delas/deles?

Política de Ações Afirmativas

14.Para você, o que é ser mulher negra trabalhadora na UFMG?

15.O que você conhece sobre a Política de Ações Afirmativas?

16.Para você, qual a importância da Políticas de Ações Afirmativas?

17.Existem pessoas negras no seu setor?
( ) Não ( ) Sim, quantas? Você sabe se elas entram por meio de cotas?

18.Para você, o que significa a presença de mulheres negras trabalhadoras cotistas na UFMG?

19.Você percebe alguma resistência a cotas raciais como forma de acesso ao quadro de servidores da UFMG?
( ) Não ( ) Sim Cite uma situação.

20.Quais os motivos que fizeram com que você não concorresse a cotas raciais?

21.O que você conhece sobre a trajetória do Movimento Negro para se conquistar a Politica de Ações Afirmativas?

22.A universidade proporcionou alguma formação sobre as relações étnico-raciais e sobre a Política de Ações Afirmativas?

Inclusão

23.Para você, o que é inclusão?

24.Você acha que a Política da UFMG, após a implementação das cotas raciais (no ensino e no serviço público), tem se pautado na inclusão? Por quê?

25.Como você percebe/ avalia a política da UFMG para tratar de questões relacionadas ao preconceito e à discriminação pautada em raça, gênero e classe?

26.Você percebe algum tipo de limitação de oportunidades às pessoas negras que trabalham na UFMG?
( ) Não ( ) Sim Por quê?

27. Você percebe algum tipo de limitação de oportunidades às mulheres negras cotistas que trabalham na UFMG?
( ) Não ( ) Sim Por quê?

28.Você já sofreu algum tipo de preconceito e/ou discriminação por ser mulher negra durante este período em que trabalha na UFMG?
( ) Não ( )sim
Se sim, você pode citar um episódio?

29. Qual foi sua reação diante da situações de preconceito/ discriminação?

30. Na sua percepção, quais as estratégias institucionais precisam ser adotas para superar e enfrentar situações de preconceito e discriminação por raça, gênero e classe?

31. Quais estratégias você sugere para a instituição onde você trabalha ser mais inclusiva?

Mobilidade Social

32.Para você, o que é Mobilidade Social?

33.Você percebe mudanças na UFMG após a entrada de trabalhadoras e trabalhadores cotistas? Quais?

34.Como você percebe as condições da universidade para favorecer a mobilidade social de trabalhadoras negras?

35.Como a universidade pode contribuir para favorecer a mobilidade social de trabalhadoras negras?

Anexo 4

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a fazer parte, como voluntária e sem remuneração, da pesquisa de dissertação de mestrado intitulada “POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS: REFLEXÃO SOBRE A INCLUSÃO E MOBILIDADE SOCIAL A PARTIR DE TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS TRABALHADORAS”, que tem como pesquisadora responsável Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo, aluna do curso de Pós Graduação *Stricto Sensu* em Relações Étnico-Raciais do CEFET/RJ sob orientação do Prof. Dr. Mário Luiz de Souza.

Esta pesquisa pretende promover o monitoramento das cotas raciais, enquanto Política de Ação Afirmativa a partir da trajetória das mulheres negras cotistas que estão nos cargos da carreira de Técnico Administrativo em Educação – TAE –, da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Os objetivos específico da pesquisa são: i) identificar, nas diversas trajetórias, os fatos relacionados à inclusão, inserção, exclusão e mobilidade social ascendente descendente ou estável; ii) refletir sobre a Lei Federal nº 12.990/14, a partir da percepção das TAEs negras cotistas e não cotistas, no que se refere ao favorecimento dessa política para sua inclusão e mobilidade social da população negra; iii) observar as relações de poder e os tipos de capital adquiridos pelas trabalhadoras cotistas após o ingresso no serviço público.

Importante destacar a importância e a centralidade dos conhecimentos e saberes advindos da realidade da voluntária, que as epistemologias eurocêntricas ignoram. Com efeito, trata-se de uma pesquisa que cria oportunidade a nós, mulheres negras, de falarmos sobre as nossas vivências, considerando e evidenciando os saberes que foram construídos ao longo de nossa trajetória de vida. Sendo assim, você foi convidada para participar desta pesquisa enquanto uma intelectual negra que possui saberes que contribuem com o monitoramento de uma política pública, a Política de Ações Afirmativas.

Ressalta-se que o conteúdo da pesquisa se enquadra em risco baixo, já que não apresenta risco à integridade física e mental. O possível incômodo que a pesquisa pode causar inclui desconforto durante a entrevista, já que algumas perguntas podem trazer lembranças de situações relacionadas ao preconceito e à discriminação**.**

Para desenvolvimento da pesquisa, será necessária a realização de uma entrevista semi-estruturada com duração de aproximadamente 1 hora. Esta será gravada em áudio e vídeo, via plataformas digitais, ou gravada em áudio, caso seja presencial, a partir da assinatura desta autorização.

Fica a critério da voluntária a escolha de forma de entrevista. Caso seja presencial, esta será realizada somente se as pessoas envolvidas (pesquisadora e voluntária) estiverem vacinadas a mais de 14 dias com as duas doses da vacina contra

a Covid-19. Além disso, a entrevista será em um lugar arejado mediante uso de máscara facial, álcool em gel e distanciamento social, seguindo os protocolos de combate à disseminação da Covid-19.

Seguindo as normas éticas destinadas à pesquisa, esta será desenvolvida tendo em vista a confidencialidade das informações oferecidas pela participante. **Portanto, a voluntária participante da pesquisa terá seus dados mantidos em sigilo, tais como nome, profissão, setor em que está lotada, bem como outros dados que possam identificá-la, ficando apenas em destaque no estudo as informações que tratam sobre o tema da investigação**.

Evidencio também que a proposta desta investigação não é estudar a instituição em si, mas realizar o monitoramento das Políticas de Ações Afirmativas, a partir do protagonismo e experiências de seu público alvo, a população negra.

O acesso e a análise dos dados coletados serão realizados apenas pela pesquisadora e/ou seu orientador, garantindo a confidencialidade e sem divulgação em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação.

Somente os dados presentes na dissertação poderão ser divulgados em congressos ou publicações científicas, permanecendo, em absoluta confidencialidade, as informações que possam identificar a voluntária. Esses dados serão guardados pela pesquisadora responsável por essa pesquisa em local seguro e por um período de 5 anos. Após esse tempo, os dados serão devidamente destruídos.

A sua participação não terá nenhum custo e nem haverá recebimento de qualquer vantagem financeira. No entanto, caso ocorra algum gasto pela sua participação nessa pesquisa, ele será assumido pela pesquisadora e reembolsado para você. Além disso, você poderá solicitar esclarecimentos sobre o estudo que entender necessário e estará livre para participar e recusar a participação a qualquer tempo e sem qualquer prejuízo.

Portanto, você poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer tempo antes de sua defesa da dissertação, valendo a desistência a partir da data de formalização desta. A recusa ou desistência em participar da pesquisa não acarretará qualquer penalidade ou mudança na forma em que será tratada pela pesquisadora, que, mesmo assim, manterá sua identidade em sigilo. Os resultados obtidos após o término da pesquisa, a partir da sua entrevista, estarão à sua disposição para sua consulta.

A qualquer momento que julgar necessário, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo, por meio do telefone [meu telefone celular], pelo e-mail pimentina21@gmail.com, ou com o orientador Pro. Dr. Mário Luiz de Souza, por meio do [telefone celular do orientador] ou pelo e-mail maraols@uol.com.br.

Caso tenha dificuldade em entrar em contato com a pesquisadora responsável, comunique o fato ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro: Rua Pereira de Almeida, 88 – Praça da Bandeira – Rio de Janeiro – RJ, CEP: 20260-100, Tel: (21) 3293-6026, E-mail: cep@ifrj.edu.br .

DECLARAÇÃO

Eu, _____, portadora do documento de identidade _____ concordo em participar da entrevista da pesquisa intitulada POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS: REFLEXÃO SOBRE A INCLUSÃO E MOBILIDADE SOCIAL A PARTIR DE TRAJETÓRIAS DE MULHERES NEGRAS

TRABALHADORAS COTISTAS, nas condições descritas acima.

Este documento será impresso em 2 (duas) vias, uma ficará com você e a outra com a pesquisadora responsável, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo.

Belo Horizonte, ____, de _____ de 2021.

.

.....

Assinatura da voluntária

.....

Assinatura da pesquisadora

Anexo 5

Propostas de Ações Institucionais

As sujeitas de pesquisa apresentaram algumas sugestões que poderiam ser implementadas à UFMG como forma de tornar a universidade mais inclusiva e favorecendo a mobilidade social.

- Realização de cursos e palestras contínuas e obrigatórias que fizessem parte da rotina de trabalho, voltadas aos trabalhadores TAEs, docentes e terceirizados, que abordassem sobre os marcadores sociais de raça, gênero, classe e outros, voltadas para as relações de trabalho;

- Realização de levantamento acessível a toda comunidade acadêmica sobre o perfil racial das trabalhadoras e dos trabalhadores: Quantos são, pretos, brancos, pardos amarelos, indígenas? Quais cargos ocupam? Quantos entraram antes de depois da Leis de Cotas nos serviços públicos?;

- Criação de uma diretoria ou um setor na Pró-Reitoria de Recursos Humanos, como forma de reconhecer a diversidade dos grupos de trabalhadoras e trabalhadores da universidade. Neste setores, seriam pautados temas como Políticas Afirmativas focadas na permanência de trabalhadoras e trabalhadores, ações de promoção da Igualdades racial e ações pautadas na inclusão, com a função de orientação e prevenção a situações de preconceito e discriminação. O público desta diretoria/setor seriam os grupos de técnicos administrativos, de docentes e trabalhadores de trabalhadoras terceirizados;

- Criação/divulgação de serviços voltados à escuta e atendimentos aos grupos de trabalhadores e trabalhadoras da universidade, que tenham a função de acolher e acompanhar trabalhadores vítimas de ações preconceituosas e discriminatórias;

- Ações valorização e publicação de histórias de vidas ou de trabalhos relevantes desenvolvidos por trabalhadores e trabalhadoras terceirizados e técnicos administrativos - categorias mais invisibilizadas em função da relação saber-fazer e ao engessamento da estrutura vertical hierárquica – e de docentes negros e não negros, fora de datas comemorativas, como, por exemplo, novembro – mês em que se comemora o da Consciência Negra e o Dia do Servidor Público;

- Elaboração de cursos obrigatórios voltados às pessoas que ocupam cargo de gestão, para abordar assuntos relacionados às questões de racismo, LGBTfobia, machismo, sexismo, misoginia, assédio moral dentre outros;

- Publicação no âmbito interno e externo de informações sobre a reserva de vagas para pessoas negras no concurso público para técnicos administrativos e docentes, como, por exemplo, os critérios usados para definição do número de vagas;

- Publicação de uma matéria que aponta os impactos e as contribuições das cotas raciais, tanto no acesso ao ensino como no acesso ao serviço público, que contribuiram para manter a universidade no topo dos rankings;

- Realização de um levantamento do perfil de servidoras, servidores e servidores técnico-administrativos que têm menos acesso à graduação e à pós-graduação. Identificação das situações sociais e estruturais que dificultam o acesso a estes lugares, e criação política institucional que favoreça a superação destas dificuldades garantir o direito de acesso à educação;

- Reserva de vagas aos grupos de trabalhadores da UFMG mais vulneráveis, no sorteio para participação de atividades físicas, como natação e pilates e no curso de elaboração de projetos de pesquisa para mestrado e doutorado.