

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
PROFIAP – MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

BIANCA FORTES MELO

**“Mulata pra f..., preta pra trabalhar”:
uma análise da trajetória profissional de servidoras públicas de uma instituição do
sistema de justiça fluminense**

Volta Redonda

2022

BIANCA FORTES MELO

“Mulata pra f...., preta pra trabalhar”:
uma análise da trajetória profissional de servidoras públicas de uma instituição do sistema de
justiça fluminense

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
graduação em Administração Pública da
Universidade Federal Fluminense como
requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Administração Pública.
Orientadora: Prof^ª Dra. Ana Paula Poll.

Volta Redonda

2022

Ficha catalográfica automática - SDC/BAVR
Gerada com informações fornecidas pelo autor

M528m Melo, Bianca Fortes
Mulata pra f..., preta pra trabalhar: uma análise da trajetória profissional de servidoras públicas de uma instituição do sistema de justiça fluminense / Bianca Fortes Melo ; Ana Paula Poll, orientadora. Volta Redonda, 2022. 111 f.

Dissertação (mestrado profissional)-Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2022.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22409/PGPPD.2022.mp.05581862702>

1. Administração Pública. 2. Política Pública. 3. Relações raciais. 4. Produção intelectual. I. Poll, Ana Paula, orientadora. II. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Ciências Humanas e Sociais. III. Título.

CDD -

“Mulata pra f...., preta pra trabalhar”:
uma análise da trajetória profissional de servidoras públicas de uma instituição do sistema de
justiça fluminense

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
graduação em Administração Pública da
Universidade Federal Fluminense como
requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Administração Pública.
Orientadora: Prof^a Dra. Ana Paula Poll.

Aprovada em 08 de fevereiro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dra. Ana Paula Poll – UFF
Orientadora

Prof^a Dra. Luena Nascimento Nunes Pereira

Prof^a Dra. Nathália Carvalho Moreira

Volta Redonda
2022

Dedico aos meus pais que, não tendo o privilégio de obter educação formal, me ensinaram que o conhecimento deveria ser a maior de todas as minhas ambições.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a Deus que, na loteria da genética, me agraciou com o interesse por compreender a complexidade humana e me fez compreender que a educação poderia sanar quase todas as minhas curiosidades.

Agradeço aos meus pais, Raimunda e José, que incutiram em mim a sede pelo saber que lhes foi negado pelas circunstâncias. Agradeço às minhas irmãs, Biana e Bruna, pelo apoio e companheirismo ao longo da vida. Agradeço aos meus sobrinhos, Antonella e Albert, por serem fonte de alegria e descontração ao longo da gestação desse trabalho de pesquisa.

Agradeço ao meu ex-marido, pelo apoio. Agradeço ao meu ex-enteado, José, pela paciência em ouvir minhas angústias criativas.

Agradeço à minha orientadora, Professora Ana Paula Poll, pela paciência, pela confiança, pelo direcionamento, pelo tempo, pela generosidade, pelo apoio e pela delicadeza com que lapidou a pesquisa. Agradeço às professoras e professores do mestrado pela generosidade na partilha do conhecimento. Agradeço às integrantes da banca, Professora Luena e Professora Nathália, pelo direcionamento. Agradeço aos meus colegas de turma pela companhia na jornada, pela troca, pela parceria e pelos momentos de descontração que tornaram tudo mais leve.

Agradeço ao meu marido, Kevin, pela confiança na minha capacidade, pelo constante incentivo, apoio e admiração.

Agradeço aos meus amigos e aos meus colegas de trabalho pela paciência.

Por fim, agradeço a todas as mulheres negras que vieram antes de mim e pavimentaram um caminho que me permite caminhar com liberdade.

*“A nossa sobrevivência não pode ser lida como histórias para
ninar os da Casa Grande, e sim para incomodá-los em seus sonos injustos”.*

(Conceição Evaristo)

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo compreender de que forma a trajetória de mulheres negras que ingressaram no serviço público valendo-se de políticas públicas de reserva de vagas para negros em concursos públicos, é afetada pelo preconceito racial e de gênero. Tendo como local de estudo uma instituição do sistema de justiça de fluminense altamente hierarquizada, cujos mais altos cargos integram o rol das “profissões imperiais” e são ocupados majoritariamente por homens brancos oriundos de famílias tradicionais, a pesquisa, desenvolvida através de um estudo de caso, tem como objetivo principal analisar a trajetória de mulheres negras que exercem funções públicas a fim de identificar de que forma o racismo estrutural opera como impedimento para alcancem postos de liderança. Baseando-se na discussão teórica acerca do papel dos discursos no processo histórico de construção de estereótipos, sob a ótica de Foucault, na naturalização das desigualdades no estabelecimento de relações de poder, segundo Bourdieu, nos estudos relativos às estratégias adotadas pela população negra para ascender socialmente em sentido vertical, desenvolvidos por Hasenbalg e Figueiredo, e ainda na discussão acerca da adoção de políticas públicas de ações afirmativas em concursos públicos e dos múltiplos conceitos de racismo, a presente pesquisa utilizou-se da técnica de triangulação para coleta e tratamento de dados. Além de pesquisa documental e de análise de aderência, foram realizadas entrevistas em profundidade com servidoras da instituição objeto do estudo. Os resultados demonstram a ausência de servidoras negras nos cargos de chefia mais prestigiados e com as mais altas remunerações, e permitem vislumbrar um ambiente organizacional altamente hierarquizado, no qual as servidoras ingressantes pelo sistema de reserva de vagas para negros depararam-se com a emergência de um novo estereótipo: o da cotista. Como proposta de intervenção, sugere-se, dentre outras medidas, a promoção de cursos e treinamentos, focados nos gestores, com a finalidade de promover a disseminação dos princípios de gestão de pessoas para a diversidade no âmbito da organização.

Palavras-chave: Mulheres negras. Racismo. Cotas raciais. Políticas Públicas. Estereótipos.

ABSTRACT

This research aims to understand how the trajectory of black women who became public servants by using affirmative action public policies in the public service is affected by racial and gender prejudice. Having as place of study a highly hierarchical institution of the justice system of Rio de Janeiro, whose highest positions are part of the list of "imperial professions" and are mostly occupied by white men from traditional families, the research, developed through a case study, has as main objective to analyze the trajectory of black women who perform public functions in order to identify how structural racism operates as an impediment to reaching leadership positions. Based on the theoretical discussion about the role of discourses in the historical process of stereotype construction, from the perspective of Foucault, in the naturalization of inequalities in the establishment of power relations, according to Bourdieu, in studies related to the strategies adopted by the black population to ascend socially in a vertical sense, developed by Hasenbalg and Figueiredo, and still in the discussion about the adoption of public policies of affirmative action in public tenders and the multiple concepts of racism, the present research used the triangulation technique for data collection and treatment. In addition to documental research and adherence analysis, in-depth interviews were carried out with employees of the institution object of the study. The results demonstrate the absence of black female servants in the most prestigious and highest-paid management positions, and allow for a glimpse of a highly hierarchical organizational environment, in which female servants entering the system of reservation of vacancies for blacks faced the emergence of a new stereotype: the black quota public servant. As an intervention proposal, it is suggested, among other measures, the promotion of courses and training, focused on managers, with the purpose of promoting the dissemination of people management principles for diversity within the organization.

Keywords: Black women. Racism. Racial Quotas. Public Policies. Stereotypes.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Distribuição percentual da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, por cor/raça, segundo sexo e posição na ocupação – Brasil, 2006 a 2015	20
Gráfico 1 - Remuneração Líquida Mensal do Funcionalismo Federal Ativo, por raça entre 2011 e 2020	21
Figura 1 - Etapas do estudo de caso	51
Quadro 2 - Análise de aderência entre o Decreto-Lei 43.007/2011 e o edital de concurso público	54
Gráfico 2 - População negra e serviço público entre 1995 e 2015	58
Gráfico 3 - Políticas de ações afirmativas no serviço público brasileiro.....	59
Quadro 3 - Análise de aderência entre o Decreto-Lei 43.007/2011 e o edital de concurso público	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Rendimento habitual do trabalho principal e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo sexo e as Grandes Regiões – 2018.....	15
Tabela 2 - Quantitativo de servidores por tipo de cargo.....	62
Tabela 3 - Quantitativo de integrantes da instituição por raça/cor	63
Tabela 4 - Quadro de vagas ofertadas no concurso de 2011	69
Tabela 5 - Total de convocações	70
Tabela 6 - Padrão remuneratório por exercício de cargo ou função de liderança	84
Tabela 7 - Relação entre raça/cor e exercício de funções de liderança numa instituição do sistema de justiça fluminense	85

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

CEERT	Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades
CF	Constituição Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	17
1.2 OBJETIVO:.....	17
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i>	17
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	17
1.3 LOCAL DE ESTUDO	18
1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA.....	19
1.5 PREMISSAS:	22
2 “BRANCA PARA CASAR, MULATA PARA FUDER, PRETA PARA TRABALHAR”: PODER E DISCURSO NA CONSTRUÇÃO DE ESTEREÓTIPOS	23
3 PARA ALÉM DO MITO DE UMA DEMOCRACIA RACIAL: ESTRATÉGIAS DE MOBILIDADE SOCIAL E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS	33
3.1 O NEGRO NA VIDA PÚBLICA: AS ESTRATÉGIAS DE MOBILIDADE SOCIAL ..	33
3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO	38
4 QUANDO O INGRESSO NÃO IMPEDE A BARREIRA: RACISMO ESTRUTURAL	43
4.1 RACISMO E SEUS CONCEITOS	43
5 METODOLOGIA	49
5.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	49
5.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS.....	50
5.2.1 <i>Análise de Aderência</i>	50
5.2.2 <i>Estudo de Caso</i>	51
5.3 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS	53
5.4 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	55
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	57
6.1 SOBRE BARREIRAS: NOS VOLTEMOS PARA OS DADOS	58
6.2 O LUGAR SOCIAL: UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA FLUMINENSE.....	60
6.3 ANÁLISE DE ADERÊNCIA	65

6.4 “PERMITA QUE EU FALE”: A VIVÊNCIA DE MULHERES NEGRAS NO SERVIÇO PÚBLICO NO COTIDIANO DE UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA FLUMINENSE.....	71
7 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO: SUGESTÃO DE AÇÕES	87
8 LIMITES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	91
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	93
REFERÊNCIAS	95
ANEXO I- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	103
ANEXO II- MATERIAL TÉCNICO-TECNOLÓGICO	104
EPÍLOGO.....	111

1 INTRODUÇÃO

Em artigo intitulado “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”, Oracy Nogueira discorre sobre a confusão entre preconceito racial e preconceito de classe existente no Brasil. Para o autor, muito embora tente-se negar a existência de preconceito racial, esse se disfarça sob o de classe, “com o qual tende a coincidir” (NOGUEIRA, 2006, p. 203). Nogueira destaca ainda que a complexidade do caso brasileiro – diverso do racismo contra negros nos Estados Unidos por exemplo – resulta na ausência de um consenso entre os pesquisadores, os quais se debruçam sobre as relações raciais no Brasil em relação à origem do preconceito contra pessoas negras: os negros são discriminados por serem negros ou sofrem preconceito por serem, em sua maioria, pobres? Pergunta que Nogueira não se esquivava em responder argumentando acerca da forma insidiosa a partir da qual o preconceito ‘racial de marca’ se manifesta no Brasil.

A despeito da ausência de um consenso acerca da origem do preconceito racial no Brasil, ao longo do século passado foram produzidas importantes e numerosas pesquisas voltadas à compreensão da questão racial. Nesse sentido, além dos estudos produzidos por Nogueira, podemos destacar também as pesquisas desenvolvidas por Florestan Fernandes, Costa Pinto, Roger Bastide e Thales de Azevedo. Mais recentemente, podemos destacar a obra de Carlos Hasenbalg, Lélia Gonzalez, Ângela Figueiredo e Lilia Moritz Schwarcz. Além disso, a atuação do Movimento Negro¹ foi fundamental para a inclusão das temáticas raciais na agenda de políticas públicas (CARNEIRO, 2002; DOMINGUES, 2006; 2007; WERNECK, 2016, NASCIMENTO, 2017; CARMO, 2018).

Ademais, dados estatísticos, como os disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), evidenciam que pessoas autodeclaradas pretas e pardas recebem salários inferiores às que se declaram brancas. Os dados apresentados na tabela 1 demonstram que a média de rendimentos de uma pessoa negra representa 57,5% da média salarial de uma pessoa branca. Quando a comparação é feita sob a perspectiva de gênero e raça,

¹ A história do Movimento Negro no Brasil remonta aos primeiros anos da República quando foi criada a primeira associação negra, a Sociedade Progresso da Raça Africana (1891), em Pelotas, Rio Grande do Sul. Inicialmente de caráter assistencialista e cultural, tais associações progrediram para organizações e partidos políticos, sendo a Frente Negra Brasileira, fundada em 1936, o primeiro partido negro do país. Durante o período da Ditadura Militar destaca-se a atuação das organizações União dos Homens de Cor (UHC) e o Teatro Experimental do Negro (TEN), este último fundado por Abdias do Nascimento que, durante exílio autoimposto nos Estados Unidos da América, entrou em contato com o Partido Panteras Negras, organização estadunidense criada para combater a violência policial contra os negros. Durante o período de redemocratização, destaca-se a criação do Movimento Negro Unificado (MNU), organização da qual participou Lélia Gonzalez.

percebemos que o rendimento médio de uma mulher negra fica em torno de 44,4% do rendimento de um homem branco. Tais discrepâncias também podem ter origem na diferença de acesso à educação e à taxa de escolaridade entre pessoas negras e brancas: os dados do IBGE demonstram que a taxa de instrução da população negra, quando se trata da Educação Superior, representa 41% da taxa da população branca (IBGE, 2018).

Tabela 1 - Rendimento habitual do trabalho principal e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo sexo e as Grandes Regiões – 2018

Grandes Regiões	Rendimento habitual do trabalho principal							
	Total		Cor ou raça				Razão preta ou parda / branca (%)	
	Média	CV (%)	Branca		Preta ou parda		Razão	CV (%)
Brasil	2 163	1,5	2 796	2,3	1 608	0,7	57,5	2,4
Norte	1 667	2,4	2 413	5,0	1 470	1,8	60,9	4,7
Nordeste	1 441	1,7	1 935	3,1	1 271	1,4	65,7	2,9
Sudeste	2 491	2,7	3 135	3,9	1 766	1,2	56,3	4,0
Sul	2 358	1,4	2 559	1,5	1 738	1,5	67,9	1,7
Centro-Oeste	2 415	2,2	2 950	2,9	2 098	2,2	71,1	2,6
	Homens							
Brasil	2 382	1,4	3 138	2,1	1 762	0,9	56,1	2,2
Norte	1 755	2,7	2 610	6,1	1 539	2,1	59,0	5,9
Nordeste	1 525	1,9	2 116	4,0	1 336	1,5	63,2	4,0
Sudeste	2 789	2,5	3 532	3,5	1 990	1,5	56,4	3,7
Sul	2 653	1,5	2 896	1,7	1 943	1,8	67,1	2,1
Centro-Oeste	2 704	2,4	3 323	3,2	2 358	2,5	71,0	3,2
	Mulheres							
Brasil	1 874	2,0	2 379	3,2	1 394	0,9	58,6	3,2
Norte	1 527	2,4	2 140	5,0	1 359	2,2	63,5	5,0
Nordeste	1 325	1,8	1 713	2,9	1 177	1,8	68,7	2,9
Sudeste	2 122	3,7	2 661	5,4	1 475	1,4	55,4	5,5
Sul	1 976	1,6	2 136	1,7	1 447	2,0	67,8	2,4
Centro-Oeste	2 029	2,5	2 489	3,5	1 733	2,4	69,6	3,6

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2018).

Assim, foram adotadas tratativas no sentido de implementar políticas públicas de ações afirmativas voltadas para a população negra com o objetivo de diminuir a lacuna social e econômica que separa brancos e negros. Fato relativamente recente na história do país, a adoção de políticas afirmativas tem sido motivo de fortes atritos entre os que a defendem, como forma

de reparar o gigantesco abismo econômico que separa negros e brancos no Brasil, e aqueles que dizem que a política reforça o preconceito e gera ódio racial. Como exemplo de embates travados na arena política institucional, pode-se citar a criação de projetos de leis que visam à extinção das cotas raciais como modalidade de ingresso ao Ensino Superior.

Independentemente das opiniões divergentes, tais políticas de ações afirmativas são uma realidade tanto para facilitar o acesso à Educação Superior quanto para o emprego e/ou cargo público. Nessa toada, o estado do Rio de Janeiro aprovou, entre os anos de 2011 e 2014, três dispositivos legais voltados à previsão de reserva de 20% das vagas de concurso público em nível estadual para pessoas autodeclaradas negras ou indígenas (RIO DE JANEIRO, 2011; 2014).

A despeito de tais políticas afirmativas e mesmo antes delas, o serviço público brasileiro tem sido espaço, muitas vezes, buscado pelo negro como forma de inserção no mercado de trabalho. Considerando que a forma de ingresso no serviço público se dá, geralmente, através de certame onde é avaliada a capacidade intelectual a despeito da aparência física, o negro brasileiro encontra no serviço público a possibilidade de ocupar uma função onde o preconceito racial não o impeça de chegar (FIGUEIREDO, 2015; CLEMÊNCIO; SILVA, 2016).

Ainda assim, ver negros ocupando posições de poder e de destaque dentro de instituições públicas é extremamente incomum. Quando acontece, torna-se tema de conversas, gerando incômodo e estranhamento em razão de o negro não estar ocupando o “seu lugar” (SOUZA; DIAS, 2018, p. 559) determinado por uma estrutura social racista cuja reprodução depende de mecanismos cotidianos.

Diante dessa realidade, esta pesquisa tem por objetivo avaliar a carreira profissional de pessoas negras no âmbito da administração pública fluminense sob uma perspectiva de gênero e raça. O recorte de gênero, para além do de raça, deve-se à imagem da mulher negra construída historicamente no Brasil. No imaginário nacional, a visão estereotipada da mulher negra (preta e/ou parda) é a da figura destinada a ocupar exclusivamente lugares sociais predeterminados, quer como figura sensual, hipersexualizada, quer como destinada a realizar trabalho pesado e braçal (GONZALEZ, 2020). Todas essas representações, historicamente construídas em torno da mulher negra, foram muito bem descritas por Gilberto Freyre ao citar o provérbio popular registrado por um historiador do século XVI: “com relação ao Brasil, que o diga o ditado: ‘Branca para casar, mulata para f....., negra para trabalhar’, ditado em que se sente, ao lado do convencionalismo social da superioridade da mulher branca e da inferioridade da preta, a preferência sexual pela mulata” (FREYRE, 2004, p. 72). Os estereótipos relacionados ao

passado histórico nos ajudam a compreender a visão estereotipada que parece emergir com a implementação de ações afirmativas no presente.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Assim, utilizando como fonte os dados de uma instituição pública integrante do sistema de justiça do estado do Rio de Janeiro, que realizou o concurso público com reserva de 20% das vagas para pessoas autodeclaradas negras no ano de 2011, a presente pesquisa se propõe a responder à seguinte questão-problema: **como o preconceito racial e de gênero influencia a trajetória profissional de mulheres negras funcionárias públicas?**

Ademais, a presente pesquisa se propõe a fazer uma análise da carreira profissional de mulheres negras, servidoras públicas, a partir de uma perspectiva de raça e de gênero, buscando explicitar de que forma os estereótipos historicamente construídos acerca da mulher negra brasileira impactam o percurso de sua jornada profissional podendo servir como impeditivo para que alcancem postos de liderança dentro de instituições públicas.

1.2 OBJETIVO:

Apresentam-se os seguintes objetivos de pesquisa:

1.2.1 *Objetivo Geral*

Analisar a trajetória profissional de mulheres negras que exercem funções públicas a fim de identificar de que forma o racismo estrutural opera como impedimento para que alcancem cargos de liderança.

1.2.2 *Objetivos Específicos*

- Identificar a relação entre ingresso por cotas e a progressão funcional em cargos ascendentes numa instituição pública do sistema de justiça fluminense;
- Identificar os estereótipos de raça e gênero, aliados ao racismo estrutural, que afetam a carreira de funcionárias públicas;
- Analisar de que forma a cultura organizacional é afetada pelo ingresso de mulheres negras através de políticas afirmativas;

- Traçar estratégias que auxiliem na melhoria da gestão de pessoas como forma de ruptura com o racismo estrutural, calçadas na gestão para a diversidade.

1.3 LOCAL DE ESTUDO

A presente pesquisa tem como local de estudo uma instituição pública do sistema de justiça fluminense. Inicialmente, cumpre esclarecer que instituições do sistema de justiça são aqui definidas como aquelas “encarregadas de garantir os preceitos constitucionais, de aplicar a lei e de distribuir justiça” (SADEK, 1977, p.237).

Historicamente, a atuação, em âmbito federal, de tal instituição é descrita já na Constituição de 1824. Embora a entidade tenha atuação consolidada na história nacional, sendo certo que suas prerrogativas foram mencionadas também nas constituições de 1891, 1934, 1937, 1946, 1967 e ainda na Emenda à Constituição de 1969, foi com a reabertura democrática e a CF de 1988 que a instituição se tornou mais evidente e autônoma, inclusive em âmbito estadual.

Isso se deu principalmente porque a Constituição de 1988 passou a estabelecer as garantias, atribuições e incumbências de tal instituição, tanto em âmbito federal quanto estadual. Dentre as garantias que lhe foram atribuídas destacam-se a independência administrativa, legislativa, funcional e financeira (BRASIL, 1988). Com autonomia para organizar concursos públicos voltados ao preenchimento de vagas de seu quadro de pessoal, a instituição se caracteriza por ter estabelecido critérios de conhecimento específico para seleção daqueles que ingressam em seus quadros funcionais (RIBEIRO, 2017). Além de dificultar o ingresso de pessoas oriundas de camadas populares, tais critérios tornaram possível que a instituição se tornasse “um espaço que estrutura regras, recursos e agentes com determinadas características, com o objetivo de exercer dominação” (RIBEIRO, 2017, p. 55).

Para além disso, é uma instituição altamente hierarquizada, caracterizada por uma clara distinção entre aqueles que ocupam os cargos de mais alto prestígio, assim compreendidos não apenas como servidores, mas como a própria instituição. Além disso, conforme descrito por Ribeiro (2017), esses membros são, em sua maioria, homens, brancos e advindos de famílias integrantes da elite econômica nacional.

Na contramão dessa característica, no ano de 2011, a mesma instituição reservou, pela primeira vez, 20% das vagas previstas em edital de concurso para preenchimento de cargos de seus quadros auxiliares para candidatos que se autodeclarassem negros e/ou indígenas. Cumpre ressaltar que tal iniciativa é anterior à publicação do Decreto-Lei 43.007, de 06 de junho de 2011, que previa que 20% das vagas de concursos para preenchimentos de vagas ou empregos

públicos no âmbito do Poder Executivo e da Administração Indireta Estadual fossem reservadas para candidatos negros e/ou indígenas (RIO DE JANEIRO, 2011).

Em consulta à página da Transparência do órgão público objeto da presente pesquisa, constatou-se que em fevereiro de 2021 a instituição contava com 3.457 servidores ativos em seu quadro de serviços auxiliares, aqui incluídos os cargos em comissão, caracterizados por serem de livre nomeação e livre exoneração, ou seja, não prescindem da exigência de realização de concurso público para sua ocupação, e os de provimento através de concurso público, englobando os cargos de técnico e de analista.

1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Dados estatísticos indicam que os negros são a parcela mais pobre da população brasileira. Assim, a inserção no mercado de trabalho se apresenta como estratégia para vencer a pobreza e como possibilidade de ascensão social (FIGUEIREDO, 2015; IPEA, 2011). Conforme destacado anteriormente, a busca por um cargo ou emprego público se insere nesta estratégia como alternativa de enfrentamento ao racismo presente nos processos seletivos do setor privado (CLEMÊNCIO; SILVA, 2016).

Nesse sentido, a formulação de políticas públicas voltadas ao fomento do ingresso da população negra no serviço público apresenta-se como iniciativa indispensável para inserção deste setor da população no mercado de trabalho uma vez que o concurso público se apresenta como “modalidade democrática” (CLEMÊNCIO; SILVA, 2016, p.446). Cumpre ressaltar que os dados disponibilizados pelo IPEA dão conta de demonstrar um crescimento da ocupação de cargos públicos pela população negra.

Conforme indicado pelos dados presentes no Quadro 1, entre os anos de 2006 e 2015 houve aumento de 1,1% na taxa de ocupação de cargos públicos (aqui englobados todos os tipos de funções, cargos e empregos públicos, inclusive os de caráter eletivo) por parte da população negra. Quando aprofundamos o olhar sobre a questão de gênero este aumento passa a ser de 1,5%. Embora a mesma taxa de aumento de ocupação de cargos públicos seja replicada entre a população branca, os dados indicam que as diferenças salariais entre negros e brancos no serviço público persistem.

Quadro 1 - Distribuição percentual da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, por cor/raça, segundo sexo e posição na ocupação – Brasil, 2006 a 2015

Distribuição percentual da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, por cor/raça, segundo sexo e posição na ocupação - Brasil, 2006 a 2015										
Sexo	Posição na Ocupação	Branca								
		2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Total	Funcionário Público/Militar	7,7	8,0	7,9	8,1	8,1	8,5	8,4	8,3	8,8
Masculino	Funcionário Público/Militar	5,9	5,8	5,9	5,9	6,0	6,2	6,1	5,9	6,4
Feminino	Funcionário Público/Militar	9,9	10,7	10,6	10,8	10,8	11,3	11,2	11,1	11,8
Sexo	Posição na Ocupação	Negra								
		2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Total	Funcionário Público/Militar	5,9	6,0	6,2	6,5	6,4	6,5	6,6	6,5	6,8
Masculino	Funcionário Público/Militar	4,7	4,7	4,8	5,0	4,8	4,8	4,9	4,7	5,2
Feminino	Funcionário Público/Militar	7,6	7,9	8,3	8,5	8,9	9,0	9,2	9,0	9,1

Fonte: adaptado de IPEA (2020).

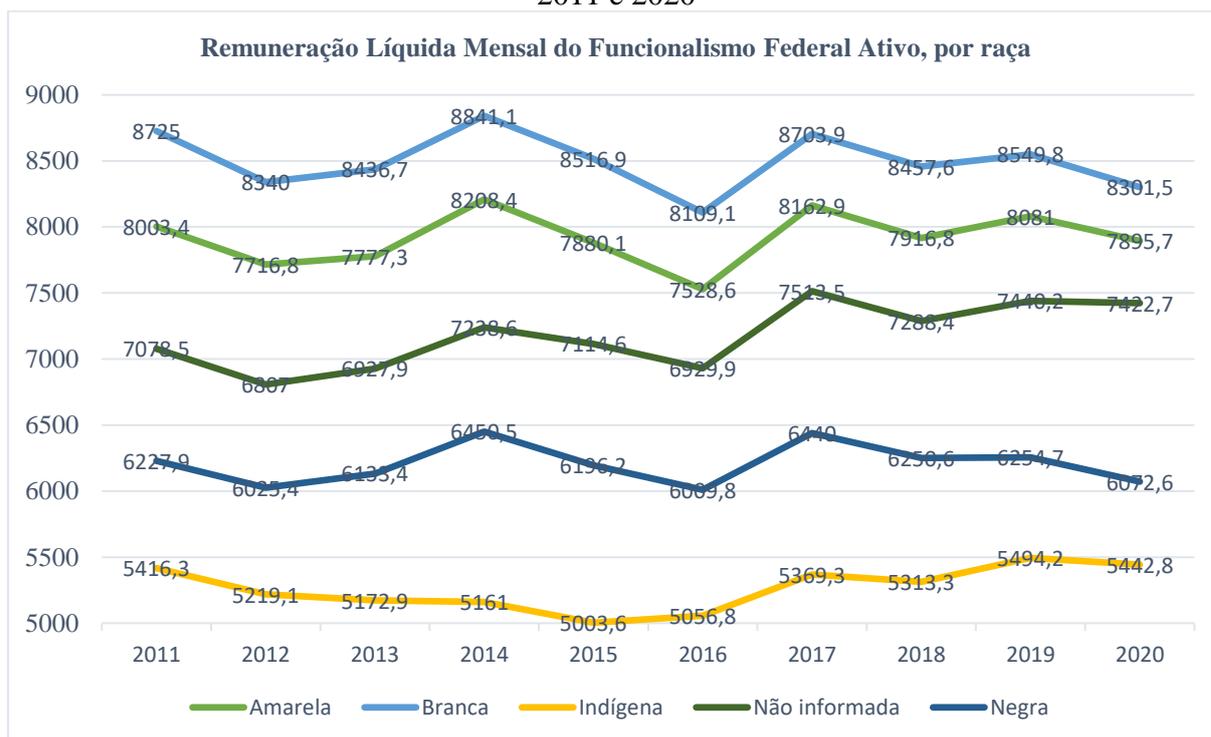
Quando comparamos a média salarial de negros e brancos no serviço público no período de 2011 a 2015 (Gráfico 1), notamos que o salário dos servidores públicos negros é, em média, cerca de 27% menor do que o dos servidores públicos brancos. Malgrado a isonomia salarial obrigatória para os que ocupam cargo público de idêntica natureza, os dados parecem demonstrar que o desprestígio salarial dos negros, no serviço público, se dá quando da ascensão a cargos de liderança e/ou funções gratificadas que resultam no incremento de proventos através do acréscimo de parcela remuneratória pelo exercício de tais cargos e/ou funções.

Assim, em que pese a importância das políticas públicas de ações afirmativas voltadas para a reserva de vagas para negros no serviço público, os dados estatísticos indicam que a desigualdade racial presente na sociedade persiste dentro das instituições públicas.

No caso específico do estado do Rio de Janeiro, a legislação específica prevê que sejam reservadas 20% das vagas em concurso público para pessoas autodeclaradas negras ou indígenas. Conforme previsão legal, a reserva de vagas se dá em concursos realizados pelos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como pelo Ministério Público e pelo Tribunal

de Contas da União. A lei vigorará por 10 anos e prevê que os resultados efetivos de sua vigência sejam acompanhados pela Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos, com a produção de relatório ao fim desse prazo.

Gráfico 1 - Remuneração Líquida Mensal do Funcionalismo Federal Ativo, por raça entre 2011 e 2020



Fonte: adaptado de IPEA (2020)

Assim, considerando que a lei vigorará até 2021, prazo que coincide com o encerramento da presente pesquisa, a análise da trajetória profissional de servidoras integrantes de uma instituição pública do sistema de justiça fluminense, cujo ingresso se deu a partir da reserva de vagas para negros, nos permitirá vislumbrar aspectos da formulação de políticas públicas voltados para a população negra.

Além disso, a análise permitirá discutir a efetividade das políticas públicas possibilitando, inclusive, o seu aprimoramento, para além do ingresso no serviço público. Nesse sentido, faz-se necessária a discussão acerca de como a carreira de mulheres funcionárias públicas é afetada pela visão historicamente construída em seu entorno e de como essa visão, presente nas estruturas institucionais, pode servir como barreira para a assunção de postos de liderança.

1.5 PREMISSAS:

Apresentam-se as seguintes premissas para a análise da trajetória profissional de funcionárias públicas negras integrantes de uma instituição do sistema de justiça fluminense:

- Muito embora as políticas de ações afirmativas permitam o ingresso de mais pessoas negras no serviço público, essa admissão, por si só, não é indicativa de que a trajetória profissional de mulheres deixará de ser afetada diretamente pelo preconceito de gênero e raça;
- Nas instituições públicas onde os critérios de avaliação são baseados em relações interpessoais moldadas por critérios subjetivos, mulheres negras podem ter dificuldade para alcançar cargos de liderança em razão do imaginário coletivo que as acompanha.

Assim, os resultados da pesquisa indicam que a trajetória profissional dessas servidoras públicas é marcada pela permanência de estereótipos relacionadas às mulheres negras, especialmente a crença de que não estão aptas a exercer funções de maior complexidade intelectual. Além disso, os achados obtidos através das entrevistas em profundidade demonstram o surgimento de um novo estereótipo, o da cotista, envolvido pela ideia de que servidores ingressantes através de políticas de ações afirmativas seriam inerentemente menos qualificadas de que aqueles que ingressam pela ampla concorrência.

Ademais, os resultados demonstram a ausência de servidoras negras nos cargos de chefia mais prestigiados e com as mais altas remunerações. Apesar disso, os dados analisados permitiram identificar a presença de mulheres em cargos de chefia de menor gratificação e prestígio.

2 “BRANCA PARA CASAR, MULATA PARA FUDER, PRETA PARA TRABALHAR”: PODER E DISCURSO NA CONSTRUÇÃO DE ESTEREÓTIPOS²

Neste capítulo e nos dois subsequentes, discute-se a produção bibliográfica disponível em livros, artigos, dissertações, teses e demais fontes acerca dos temas que fundamentarão teoricamente a presente pesquisa. Inicialmente, apresenta-se a discussão acerca das relações de poder, em Foucault e Bourdieu, com a intenção de compreender o papel de tais relações e dos discursos de poder no processo histórico de construção de estereótipos, inclusive os mais contemporâneos, a respeito da mulher negra.

No Brasil, a questão racial sempre esteve no cerne das discussões voltadas para a construção de uma identidade nacional e de um país desenvolvido. Nos anos 1930, no auge dos debates mundiais acerca de como as questões raciais determinariam o progresso de uma nação, o Estado brasileiro fez do tema uma política pública (GUIMARÃES, 2012). As políticas de embranquecimento no Brasil tinham por objetivo “purificar” um povo que, fruto de relações interracialiais, estaria fadado ao fracasso, à miséria e aos maus agouros de ter em sua composição as características genéticas da suposta degeneração resultante da miscigenação (GONZALEZ; HASENBALG, 1982).

Nesse contexto, os cientistas sociais brasileiros construíram uma argumentação voltada para a valorização da “raça”. No célebre *Casa Grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal*, Freyre (1933) discorre sobre a contribuição dos elementos negro e indígena no processo de formação da família brasileira. Interagindo com produções científicas contemporâneas, Freyre busca sinalizar os resultados positivos da miscigenação à brasileira, indicando que a mistura étnica, tal como ocorrida no Brasil, seria responsável por absorver as melhores características de cada uma das raças envolvidas no processo. Para Freyre, o elemento negro contribuíra positivamente na formação da identidade nacional em ao menos dois campos: no mundo do trabalho e no âmbito familiar, especificamente na sexualidade do brasileiro (FREYRE, 1933).

Um dos maiores expoentes da ideia de ausência de conflito racial no Brasil, eis que o elemento negro fora tão bem acolhido no espaço da vida íntima e privada, quer trabalhando, quer se relacionando sexualmente. Freyre é um dos responsáveis pela elaboração do discurso de democracia racial (GONZALEZ; HASENBALG, 1982; GUIMARÃES, 2012;

² Parte do referencial bibliográfico apresentado neste capítulo integra o artigo “A mulher negra no serviço público: reflexões sobre a construção de estereótipos” apresentado no VII Encontro Brasileiro de Administração Pública, realizado entre 11 e 13 de novembro de 2020, em Brasília, DF.

FERNANDES, 2017). Para o autor, de forma distinta da discriminação racial presente nos Estados Unidos, brancos e negros, no Brasil, conviveriam pacificamente, sem conflitos, e não haveria qualquer impedimento para a integração das raças. Em síntese, não haveria racismo no Brasil.

Muito embora tal narrativa tenha sido construída nas primeiras décadas do século passado, sua reprodução se deu de forma tão maciça, não apenas no espaço acadêmico, mas também como política de Estado, materializando-se principalmente na ausência de políticas públicas voltadas à superação do abismo social existente entre negros e brancos, que se tornou parte integrante do discurso nacional. Dessa forma, seria possível discorrer sobre como a cultura e as mentalidades são desconstruídas e reconstruídas lentamente para compreender como tal visão preconceituosa acerca do negro e, especificamente da mulher negra – foco da corrente análise – se mantém na sociedade brasileira, mas certamente tal discussão transbordaria os limites da presente pesquisa.

O certo é que a configuração social brasileira é formada por camadas e a mulher negra, duplamente desprestigiada pela cor e pelo gênero, dentro de uma perspectiva de análise interseccional, ocupa espaços de subalternidade: ainda é vista como a trabalhadora braçal, com força física, mas sem capacidade intelectual, ou como a mulher lasciva, destacada pelos seus contornos corporais e sensualidade (GONZALEZ; HASENBALG, 1982; NETO, 2015; AUAD; ALVES CORDEIRO, 2018).

A revisão da bibliografia apresentada neste capítulo permite lançar reflexões sobre os estereótipos atribuídos à mulher negra, sobre como tal processo de construção histórica se deu, inclusive através de produções científicas relacionadas aos estudos de raça, e sobre como tal narrativa vem funcionando como instrumento de poder ao agir como possível impedimento para que mulheres negras ocupem cargos de liderança no âmbito da administração pública.

Inicialmente, levaremos em consideração a teoria do dispositivo em Foucault (1979) para analisar de que forma o discurso dos intelectuais contribuiu para a construção dessa imagem social acerca da mulher negra. Assim como empregaremos a perspectiva bourdiana para compreender no cenário cotidiano as práticas, inclusive simbólicas, de produção e reprodução das relações de poder. Além disso, a análise dos estereótipos presentes no trabalho de intelectuais que se debruçaram sobre questões étnicas, raciais e de gênero nos permitirá refletir sobre como a mulher negra, que ascende socialmente, pode enfrentar obstáculos na carreira pública.

O conceito de dispositivo foi desenvolvido por Foucault em torno de discussões centralizadas na ideia de “saber para o poder” (SILVA; SOUZA, 2013, p. 86). Para o autor, o

dispositivo engloba tanto práticas discursivas quanto não-discursivas. Assim, compreende-se dispositivo como “arranjos de poder em relações dispersas no cotidiano, possibilitando afirmações, negações, teorias e todo um jogo de verdade, que podem ser identificados nas práticas discursivas” (SILVA; SOUZA, 2013, p. 86).

Na construção do *ethos* o que é apreendido como verdade perpassa duas instâncias discursivas. Para Silva e Souza (2013), a primeira delas é formada por discursos que não atingem, por si só, o status de verdade. A segunda instância é integrada por discursos que, por serem cientificamente corroborados, são apreendidos como verdade. Assim, em Foucault, os discursos científicos podem ser compreendidos como dispositivo de poder utilizado por forças econômica e politicamente dominantes na disseminação de uma determinada narrativa que, entendida como verdade, significa e constrói a realidade.

O dispositivo se configurara, então, como uma rede que permite estabelecer o que é ou não é científico, o que é ou não verdade, uma vez que “o dispositivo do saber e do poder é formado por regimes de verdade que se inscrevem no social e se estabelecem na separação entre o verdadeiro e o falso” (SILVA; SOUZA, 2013, p. 88).

Para Deleuze (1996), o dispositivo atende a uma determinada urgência histórica, pois relaciona-se às demandas e necessidades de grupos dominantes na condução das relações de poder. Por isso, o dispositivo é uma prática contextualizada às narrativas históricas do seu próprio tempo.

Em análise comparativa das correntes de pensamento oriundas das abordagens relativas ao poder e às relações de poder preconizadas por Foucault e Bourdieu, Rosa (2017) utiliza o conceito de poder como sendo “a capacidade de um determinado indivíduo de impor sua vontade a outros” (ROSA, 2017, p. 4). Segundo o autor, o poder em Bourdieu se manifesta de forma a manter um sistema de dominação, operando de maneira simbólica através de práticas, dentre elas as discursivas, que são estruturantes e estruturadas pela realidade constituída por “diferentes classes e frações de classes envolvidas em uma luta simbólica para impor a definição do mundo social mais conforme aos seus interesses” (ROSA, 2017, p. 6).

Para Bourdieu, não apenas os discursos, mas também as práticas rotineiras, tão engendradas no cotidiano que carecem de justificação, cumprem o papel de apresentar “o ser como se fosse uma evidência” (BOURDIEU, 1995, p. 137) reproduzindo, assim, uma relação social de dominação. Sob tal perspectiva, a “estrutura relacional” (ALVES, 2008) seria alicerçada sobre relações de poder onde os discursos funcionariam como gênese e regulação não apenas do *locus* de ação dos agentes sociais, mas também de seus *habitus* (BOURDIEU, 1995; 2007). Segundo Bourdieu:

Todo poder comporta uma dimensão simbólica: ele deve obter dos dominados uma forma de adesão que não repousa sobre a decisão deliberada de uma consciência esclarecida, mas sobre a submissão imediata e pré-reflexiva de corpos socializados. Os dominados aplicam a todas as coisas do mundo e, em particular, às relações de poder nas quais eles estão enredados, às pessoas através das quais estas relações se realizam, portanto também a si mesmos, esquemas de pensamento impensados, os quais – sendo o produto da incorporação dessas relações de poder sob a forma transformada de um conjunto de pares de oposição (alto/baixo, grande/pequeno, etc.) funcionando como categorias de percepção – constroem estas relações de poder do ponto de vista próprio daqueles que aí afirmam sua dominação, fazendo-as parecer como naturais. (BOURDIEU, 1995, p. 142).

Tratando da análise das preferências relativas ao consumo de bens materiais como marcadores de classes sociais, Bourdieu destaca o papel da escola e da família como instâncias definidoras das preferências da classe dominante (BOURDIEU, 2007; ALVES 2008). Muito embora a análise de Bourdieu estivesse voltada para a compreensão de que os gostos e as preferências de consumos de um determinado grupo social, entendidos como práticas culturais, não deveriam ser lidas como obra do acaso, mas como resultado de uma construção histórica, tendo família e educação formal, na figura da escola, como pilares centrais, é possível fazer uma analogia com as funções que esses pilares exercem na construção da imagem do outro, do *outsider*, daquele que não pertence ao grupo.

Assim, é “pela estereotipagem e pela repetição indefinida, que o passado se perpetua na longa duração da mitologia coletiva” (BOURDIEU, 1995, p. 135). Para o autor, essas estruturas de poder, determinantes dos espaços a serem ocupados por determinados corpos e, por isso mesmo, violentas, ainda que de forma simbólica, são também responsáveis pela determinação do papel social ocupado pela mulher, numa posição de subjugação em relação aos homens (BOURDIEU, 1995).

Pode-se compreender, então, racismo e sexismo como formas de “imputar diferenças sociais historicamente instituídas a uma natureza biológica funcionando como uma essência de onde se deduzem implacavelmente todos os atos da existência” (BOURDIEU, 1995, p. 145). O autor destaca o papel dos discursos míticos e da dicotomia conceitual na construção de características atribuídas ao feminino e ao masculino. Nesse aspecto, é interessante trazer à tona que no auge das discussões acerca da adoção de cotas raciais, o discurso mítico, tido como originador da nação brasileira, que preconizava a ideia de que o país havia se constituído sobre três rios, quais sejam, três raças (brancos, negros e indígenas), foi utilizado como fator mitológico agregador da nação sob o argumento de que a adoção de políticas públicas de ações afirmativas voltadas para os que, supostamente, se constituiriam como “fraudulentos

descendentes de escravos” resultaria em conflitos raciais e, conseqüentemente, na fragmentação da nação (SILVA, 2016; DEMÉTRIO, 2008; MARTIUS, 1956).

Muito embora Bourdieu estivesse tratando especificamente de como os discursos possuem papel fundamental na determinação de dominantes e dominados e dos lugares a serem ocupados por corpos femininos e masculinos, pode-se estender a mesma dinâmica às relações raciais uma vez que “as relações de comunicação são sempre relações de poder onde os agentes envolvidos visam aumentar o seu poder simbólico” (ROSA, 2017. p. 7, 8), sejam esses agentes indivíduos ou instituições.

Embora na obra de Foucault e de Bourdieu o poder opere de maneiras diferentes – de forma disciplinar para o primeiro e de maneira simbólica para o segundo – ambos compreendem as relações sociais como manipulações de poder cujo objetivo é manter a dominação de um grupo sobre outro, seja através da atuação do Estado, em Foucault, ou pelo *habitus* de classe, em Bourdieu (PERISSINOTO, 2007).

Desta forma, os estereótipos resultantes dos discursos relativos às mulheres negras podem ser compreendidos como “uma representação de imagens externamente definidas e controladoras da condição feminina afro-americana que têm sido centrais para a desumanização de mulheres negras e para a exploração do seu trabalho” (COLLINS, 2016, p. 103). Assim, racismo e sexismo funcionariam como dispositivos de desumanização da mulher negra (COLLINS, 2016).

Conforme anteriormente destacado, os discursos científicos tiveram papel preponderante na construção de um ideário de nação brasileira. Compreendidas como uma resposta às exigências de seu tempo histórico e como resposta às teorias racialistas em ascensão na Europa dos anos 1930, tais discursos tiveram um papel fundamental na construção da imagem dominante do negro no Brasil. Nesse sentido, é importante destacar que tais discursos perpassaram os limites da academia e alcançaram os livros didáticos (SILVA, 2011; BONFIM; DE JESUS; FÉLIX, 2019).

Dentro dessa perspectiva, o discurso dos cientistas que se debruçaram sobre as questões raciais no Brasil, especialmente a partir dos anos 1930, pode ser entendido como um dispositivo de poder na construção de uma narrativa cientificamente amparada que buscava atender à uma determinada urgência histórica, qual seja, a necessidade de explicar de que forma uma nação etnicamente miscigenada poderia progredir em termos políticos, econômicos e sociais.

Nesse ponto, é importante frisar que os discursos sobre raça produzidos na Europa e na América no Norte, influenciados pelo determinismo histórico, geográfico e biológico, e pelo darwinismo social, são marcados pela correlação desenvolvimento nacional e pureza racial. Sob

essa ótica, “aborígenes, africanos e mestiços passavam a ser entendidos como obstáculos para que o país atingisse o esplendor da civilização” (SCHWARCZ, 1933, p. 270).

Assim, embora possa parecer que as teorias sobre raça – desenvolvidas no Brasil a partir dos anos 1930 – sejam um simples reflexo das teorias raciais que produziram ordenamentos jurídicos e notoriamente marcavam o *locus* social, político e econômico de negros e brancos – na Europa, nos Estados Unidos e na África do Sul – diferenciando-os, como bem exemplificado pelo *apartheid* sul africano e pelas leis Jim Crow, nos Estados Unidos (CHAPPELL, 2008; BRAGA, 2020; ROGERSON, 2020), o racismo brasileiro caracteriza-se por sua particularidade (TELLES, 2003).

No Brasil, os “homens de *sciencia*” (SCHWARCZ, 1933, p. 22), se deparam com uma questão importante: como desenvolver um discurso de exaltação nacional para um povo que, sob o viés das teorias internacionais, estaria fadado ao fracasso em razão de seu caráter mestiço? A necessidade de explicar os mecanismos que possibilitariam ao país alcançar o pleno desenvolvimento inauguraram um discurso sobre raça que relaciona a especificidade da mestiçagem brasileira com a questão do fortalecimento nacional.

Assim, ao invés de relacionar a miscigenação à degenerescência, esses intelectuais vão desenvolver um discurso voltado à exaltação da mistura de raças no Brasil. Por essa razão, no Brasil “o preconceito racial, tal como aqui se apresenta, não tem o mesmo poder que nos Estados Unidos, de dividir a sociedade em dois grupos com consciência própria, como duas castas ou sistemas sociais paralelos, em simbiose, porém, impermeáveis um ao outro” (NOGUEIRA, 1998, p. 239).

Essa análise positiva da mistura racial brasileira e de supressão do ideário da diferença entre as raças (GUIMARÃES, 2012) se inseria numa realidade em que os grupos nacionais dominantes buscavam estabelecer um projeto de nação que, dentro de um contexto internacional de valorização da pureza racial, pudesse ter progresso à despeito de seu caráter mestiço. Dentro daquela conjuntura histórica, o discurso de valorização da miscigenação à brasileira e da democracia racial, tinha como foco tornar possível a ideia de que o Brasil poderia ser uma nação desenvolvida apesar das questões étnicas inerentes à sua formação.

Assim, é importante frisar a singularidade do discurso intelectual brasileiro acerca da questão racial. Além de buscar valorizar o mestiço nacional, o discurso de valorização da miscigenação trazia em seu bojo a ideia de absorção e diluição do elemento negro ao longo das gerações (GONZALEZ; HASENBALG, 1982), através da adoção de políticas de embranquecimento (NASCIMENTO, 2016). O discurso dos intelectuais, dentro dessa

perspectiva, configura-se não como uma transcrição da realidade, mas como sua projeção tal como ambicionada.

Para Pinto e Ferreira (2014), o discurso positivo acerca da miscigenação atendia a interesses políticos no sentido de que permitiria uma visão otimista acerca do futuro da nação. Defendendo a ideia de que, a longo prazo, os processos de miscigenação resultariam em embranquecimento do povo ao mesmo tempo que permitiria a incorporação de aspectos positivos da “raça” negra.

Dentro dessa narrativa, criou-se um espaço de visibilidade para a questão racial e para o papel que a mulher negra ocuparia nessa sociedade. Tratando do processo histórico de construção de estereótipos relacionados à mulher negra, Neto (2015) destaca que, na representação de mulheres negras, suas características físicas sempre foram ressaltadas e relacionadas à sexualidade. Assim, a imagem da mulher negra foi sendo atrelada ao aspecto sexual, o qual seria inerente à sua constituição física, contribuindo para naturalizar a visão da mulher negra sensual, hipersexualizada e ferosa que integra o senso comum (CORRÊA, 2010).

Como resultado, manteve-se uma mentalidade de objetificação da mulher negra mesmo após o fim da escravidão: quer como força de trabalho, como objeto de desejo ou como objeto de estudo (PINTO; FERREIRA, 2004). Na análise dos intelectuais, mesmo dos que buscavam defender a integração positiva do negro na sociedade, o ponto de vista é sempre da utilidade do elemento negro. No caso da mulher negra, sua objetificação se traduz na imagem de trabalhadora braçal, força de trabalho, ou ainda, como objeto sexual ou “objeto de divertimento” (GONZALEZ, 1979, p. 4), a amante lasciva, de curvas generosas e paixão ardente.

Nesta perspectiva, cabe destacar o estudo desenvolvido por Gilberto Freyre nos anos 1930. Conforme destacado anteriormente, Freyre realizou um estudo social acerca da formação da família brasileira no contexto da economia patriarcal (FREYRE, 1933). Sua obra precisa, sobretudo, ser compreendida como uma resposta às necessidades do seu tempo, produzida no bojo das discussões sobre pureza étnica, darwinismo social e eugenia. Assim, Freyre se propôs a demonstrar que a mistura de raças que caracteriza a família brasileira, ao invés de atribuir à nação um caráter degenerativo, fora importante para atribuir riqueza e diversidade ao povo brasileiro.

Ainda assim, em que pese sua argumentação, Gilberto Freyre não fecha os olhos para o papel de subalternidade ocupado pela mulher negra dentro desta estrutura supostamente democrática na esfera racial, destacando especificamente a contribuição, no âmbito da sexualidade, do negro para a formação da família brasileira. Citando um ditado nacional do século XVI, Freyre destaca o espaço a ser ocupado pela mulher negra dentro da sociedade

brasileira ao mencionar que quando buscando a formação de família tradicional, a preferência era pela mulher branca: “branca para casar, mulata para f....., negra para trabalhar” (FREYRE, 2004, p. 72). Apesar da diferenciação atribuída por Freyre à mulher preta e à mestiça, ou parda, à qual se refere como mulata, termo pejorativo que remete à mula, será utilizada nesta pesquisa a palavra “negra”, conforme preconizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística– IBGE, ao defini-la como grupo étnico que engloba pessoas de pele de cor parda e/ou preta.

Como consequência direta dessa “preferência” social pela mulher branca, à mulher negra caberia os espaços do mundo do trabalho braçal ou das relações sexuais descompromissadas e informais. Em que pese o ditado citado por Freyre ter se originado no século XVI, o estereótipo de pessoa com forte vigor físico voltado para o trabalho braçal ou hipersexualizada ainda pende sobre a mulher negra (GONZALEZ, 2020).

Pode-se dizer então que a construção dessa identidade para a mulher negra tinha a função de definir o papel que ela ocuparia na sociedade. Assim, os estereótipos de mulher lasciva, fogosa, hipersexual, propícia para a manutenção de relações sexuais, mas não para a formação de laços familiares, ou ainda como detentora de extraordinária força física e vigor, destinada à realização de trabalho braçal, serviu como delimitação de um espaço de subalternidade para a mulher negra. Tal visão foi sendo reproduzida através do discurso científico compondo um imaginário social coletivo em torno de um estereótipo de mulher negra.

Importante frisar que o legado da obra de Freyre foi responsável por disseminar o mito da democracia racial no Brasil e a ideia de convivência pacífica entre as raças. Especificamente da subserviência do negro. Vale ressaltar que todo o ideário sobre os negros produzido por tais intelectuais influenciou políticas governamentais oficiais voltadas para a população negra. Em alguns casos, a inexistência de tais políticas teve como justificativa a ideia de total integração do negro à sociedade brasileira. Além disso, conforme já destacado, tal ideia de democracia racial compunha o conteúdo de livros didáticos nacionais, contribuindo para a reprodução e disseminação da visão estereotipada da mulher negra (SILVA, 2011; BONFIM; DE JESUS; FÉLIX, 2019).

Conforme Pinto e Ferreira (2014), o discurso da democracia racial permitiu que o elemento negro fosse aceito como construtor de determinados aspectos da identidade nacional brasileira enquanto, ao mesmo tempo, não era incorporado como cidadão. Assim, mais uma vez, o negro aparece como objeto ao ser visto, exclusivamente, como força motriz necessária para a construção do povo brasileiro, sendo, paulatinamente, diluído pela miscigenação até desaparecer fisicamente.

Muito embora seja um dos maiores expoentes da questão racial no Brasil, Freyre não foi o único intelectual que se debruçou sobre a questão. Nos anos 1950, com o incentivo da UNESCO, foram realizadas pesquisas sobre raça “na tentativa de conter o avanço das correntes racistas pelo mundo” (SANTOS, 2013, p.19). Para Maio (2000), o Projeto da UNESCO, que utilizava o cenário brasileiro como modelo para a compreensão das relações raciais, é um indicativo da permeabilidade e do alcance do discurso de harmonia racial existente no Brasil. Neste sentido, estudos como o de Nogueira (1955), voltado para a desmitificação da ausência de preconceito racial no Brasil, e o de Costa Pinto (1953), que trata, dentre outras coisas, da existência de estereótipos nas relações raciais, vão representar avanços e tentativas de superação do mito da democracia racial.

Nos anos 1970, o trabalho de pesquisa de Florestan Fernandes (1972) vai delimitar a diferença entre preconceito racial e de classe, questão que não havia sido completamente dirimida nas pesquisas anteriores. Embora mantenha a visão estruturalista comum a Freyre, a pesquisa de Fernandes (1972) representa um avanço. Tais abordagens diferentes quanto ao tema não significam, entretanto, contradições dentro da perspectiva de Foucault sobre o dispositivo já que “os discursos são como blocos de táticas no campo das relações de força, que podem ser diferentes e até mesmo contraditórias dentro de uma mesma estratégia, que não invalidam o discurso, mas o constituem como tal” (SILVA; SOUZA, 2013, p. 99).

A ideia da democracia racial vai ser o “paradigma vigente” (FIGUEIREDO, 2015, p. 12) no discurso dos intelectuais até os anos 1990, o que permitiu o estabelecimento da crença de que o racismo se restringe, quando muito, aos campos da vida privada, mas que a sociedade brasileira não seria racista.

Côrrea (2010) destaca o papel desempenhado pelos múltiplos discursos médicos, literários e científicos, na construção da identidade da mulher negra hiper sexualizada, identificada exclusivamente por seus atributos físicos. A autora destaca que a questão da mulher negra no Brasil precisa ser discutida para além das relações exclusivamente raciais ou exclusivamente de gênero. Ainda que a mulher negra de pele mais clara, ou mestiça, alcance espaços que a mulher negra retinta não alcance, seu lugar ainda será o da subalternidade, pela questão de gênero. Para além, o papel da mulher negra não pode ser analisado apenas pelo gênero, eis que sua feminilidade “era também definida por contraste (aproximações e afastamentos) com a da branca, que passa a ser a referência do discurso no seu caso” (CORRÊA, 2010, p. 44).

Utilizando o conceito de dispositivo em Foucault, o discurso da democracia racial serviu como dispositivo de poder já que permitiu a segregação racial do negro, mantendo-o em espaços

de subalternidade. Serviu também para camuflar o racismo na esfera pública, ao naturalizar a não presença de negros em espaços de poder ao mesmo tempo que naturalizou tal presença em outros espaços, aproximando-se da concepção de Bourdieu acerca do papel dos discursos como elemento naturalizador de diferenças socialmente construídas.

Assim, esse discurso exerceu dupla função: a de legitimar a manutenção do negro na subalternidade, especificamente da mulher negra, camuflando o racismo estrutural brasileiro ao naturalizar a subalternidade, e de retardar a possibilidade de que os negros construíssem uma identidade coletiva que propiciasse a organização política para superação do racismo.

A partir do apresentado neste capítulo, nota-se que tal discurso ganhou acolhida alvissareira e assim serviu como dispositivo de poder utilizado pelas classes dominantes brasileiras, e pelo próprio Estado, para construção de uma narrativa que, ao mesmo tempo que se mostrava favorável à inclusão do elemento negro na construção do povo brasileiro, resultava na produção de uma realidade em que a mulher negra era objetificada e o racismo negado.

Mais do que a manutenção do negro num espaço de subalternidade, o discurso que se notabilizou foi decisivo na construção de estereótipos relacionados à mulher negra. Assim, sendo o discurso “um dispositivo estratégico de relações de poder” (SILVA; SOUZA, 2013, p. 99), a narrativa historicamente construída acerca do negro no Brasil também serviu para criar estereótipos relacionados à mulher negra. Ao mesmo tempo, esses estereótipos, serviram como estratégia de poder ao manter a mulher negra em espaços de subalternidade ao entendê-la como apropriada para ocupar determinadas funções e papéis sociais, e completamente inadequada e/ou incapaz de exercer outras.

3 PARA ALÉM DO MITO DE UMA DEMOCRACIA RACIAL: ESTRATÉGIAS DE MOBILIDADE SOCIAL E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

À base dos estudos desenvolvidos por Carlos Hasenbalg e Ângela Figueiredo, serão discutidas no presente capítulo as estratégias adotadas pela população negra para ascender socialmente. Para tanto, a análise englobará o papel que as políticas públicas de ações afirmativas podem assumir dentro dessas estratégias de mobilidade social.

Muito embora estereótipos tenham criado um imaginário popular sobre a mulher negra como objeto sexual ou como apropriada para o exercício de funções braçais, ou de menor complexidade intelectual, os estudos desenvolvidos por Hasenbalg e Figueiredo, voltados à compreensão de mecanismos de mobilidade social e de formação de uma classe média negra no Brasil, ajudam a vislumbrar as estratégias adotadas pela população negra para driblar tais estereótipos. Em consonância com os objetivos da presente pesquisa, serão destacados os elementos relacionados à busca por uma carreira pública como estratégia de mobilidade social.

Este capítulo se debruça, ainda, sobre o papel desempenhado pelas políticas públicas de ações afirmativas voltadas para a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas autodeclaradas negras como, por exemplo, as legislações específicas elaboradas no estado do Rio de Janeiro.

3.1 O NEGRO NA VIDA PÚBLICA: AS ESTRATÉGIAS DE MOBILIDADE SOCIAL

Conforme discutido anteriormente, estereótipos racistas serviram e servem como dispositivos de poder voltados para a manutenção de mulheres negras em espaços e papéis sociais de subalternidade. Nesta subseção, serão abordadas pesquisas que buscaram compreender as estratégias utilizadas pela população negra, de modo geral, para romper com essa visão preconceituosa.

Vale ressaltar que os estudos voltados para a compreensão de questões étnicas e/ou raciais no Brasil, tradicionalmente, têm o enfoque voltado para a população negra num *locus* social de ausência de direitos e cidadania. Para Figueiredo (2015), faz-se necessário que a academia se volte também para a realização de pesquisas que busquem a compreensão dos mecanismos utilizados pelos negros para superar barreiras econômicas e ascender socialmente.

Neste sentido, Hasenbalg destaca que “a raça, como atributo social e historicamente elaborado, continua a funcionar como um dos critérios mais importantes na distribuição de

peessoas na hierarquia social” (HASENBALG, 1982, p. 89). Assim, numa espécie de inversão ao argumento de que o preconceito racial no Brasil é antes de classe do que racial, Hasenbalg (1982) afirma que, não obstante convivermos com o preconceito racial, a reprodução das classes sociais tem relação direta com o racismo no Brasil, pois a raça seria um dos fatores de determinação do lugar social, aqui entendido como classe social, a ser ocupado pelo indivíduo. Na verdade, nos parece que o argumento pretende justapor classe (Marx) e estamento (Weber), pois ambos fundir-se-ão para explicar a relação entre preconceito racial no país. A condição estamental e a situação de classe retroalimentam-se e são complementares, neste caso, para explicar o racismo à brasileira.

Para o autor, à medida que nos distanciamos historicamente do período escravagista, a escravidão deixa de assumir um papel preponderante na posição social ocupada pelo negro e outros fatores devem ser levados em consideração. Assim, as causas da desigualdade não devem ser buscadas apenas no passado, mas também, nos mecanismos presentes na contemporaneidade. Um destes mecanismos seriam “as práticas racistas do grupo racial dominante” (HASENBALG, 1982, p. 90) que se materializam não apenas pela obstrução da “mobilidade social ascendente” (HASENBALG, 1982, p. 91) do negro, mas também, na construção de uma imagem, ou de um estereótipo, inferiorizada da população negra. Esses estereótipos, compreendidos na presente pesquisa como dispositivo de poder, difundidos através de diversos meios, seriam responsáveis pela ideia de o negro se encaixar em determinados espaços. Ora, se o negro deve ocupar lugares apropriados, há de se pensar que, quando fora de tais lugares apropriados, esse sujeito estaria em lugar inapropriado, causando assim, um “estranhamento” (SOUZA; DIAS, 2018, p. 559).

Para Hasenbalg (1999), alguns aspectos são importantes para entender as estratégias adotadas pela população negra para ascender socialmente, tais como a região geográfica onde o negro vive já que, conforme demonstrado pelo autor, as regiões mais pobres são também aquelas onde a maioria da população é negra. Além dos mecanismos de alinhamento com brancos para conseguir ascensão social, através de apadrinhamentos e laços matrimoniais, Hasenbalg buscou tratar de estratégias de mobilidade social ascendente que não dependessem do estabelecimento de relações de codependência com brancos.

Os estudos relacionados à mobilidade social desenvolvidos por Hasenbalg foram capazes de demonstrar a fragilidade da ideia da existência de uma democracia racial no Brasil ao comprovar que fatores como local de nascimento, ocupação dos pais e classe social desempenham papel determinante na possibilidade de chance de mobilidade social ascendente, “representando oportunidades sociais diferentes e mais favorável” (HASENBALG, 1982, p.

97) ao branco. Assim, “as diferenças inter-raciais nas oportunidades de mobilidade social ascendente aumentam quanto mais elevado o status de origem familiar” (HASENBALG, 1982, p. 95).

Pesquisas voltadas à compreensão dos mecanismos de mobilidade social apontam para “relações sociais e de dependência mantidas entre os negros em relação aos brancos – isto é, para ascender socialmente, os negros deveriam ser apadrinhados pelos brancos, casar-se com um branco ou comportar-se como um na forma de se vestir e falar” (FIGUEIREDO, 2012, p. 23). Entretanto, as transformações políticas e sociais ocorridas na estrutura da sociedade brasileira também repercutiram sobre as estratégias de mobilidade social da população negra.

Conseqüentemente, a mobilidade social ascendente do negro, não alinhada com o elemento branco, muitas vezes se dá através de atividades esportivas, atividades artísticas e por meio do emprego público (FIGUEIREDO, 2015, p. 22). Para Figueiredo (2012), o ingresso da população negra no serviço público é uma boa representação da transformação dessas estratégias. Se anteriormente o ingresso do negro numa função pública estava adstrito ao seu relacionamento com um branco, numa relação de apadrinhamento e clientelismo, a atual exigência de concurso demonstra que as estratégias de mobilidade social passaram a ser experiências individuais do negro. Para a autora, “o setor público tem sido importante na trajetória ascensional de muitos negros” (FIGUEIREDO, 2012, p. 58) em razão da ausência de critérios discriminatórios de seleção e ingresso. A obtenção de níveis elevados de escolaridade e a ocupação de cargos na iniciativa privada e no serviço público, muito mais do que o estabelecimento de relações inter-raciais com pessoas brancas, são percebidos por Figueiredo (2012) como atuais estratégias de mobilidade social ascendente adotadas pelos negros.

Ainda assim, “os negros que ascendem são vistos quase como exceção à regra do grupo, sendo majoritariamente representados nos estratos inferiores da hierarquia profissional” (FIGUEREIDO, 2012, p. 28). Conforme destacado pela autora, os estudos sobre mobilidade social demonstram que no Brasil, as categorias cor e sexo funcionam como obstáculos para ascensão social. Nesse sentido, os dados estatísticos são nítidos ao demonstrar a diferença entre os níveis de renda e de anos de escolaridade quando comparamos categorias de gênero e de raça.

Segundo a autora, embora não seja possível tratar da realidade brasileira sob o viés da segmentação étnica dentro do mercado de trabalho, visto que tal realidade exige a existência de um discurso étnico-profissional, é inegável que determinadas funções, especialmente as ocupações manuais e de subalternidade, são exercidas majoritariamente por negros. Assim, embora o Brasil não conte com uma política oficial de segregação étnica ou racial para a

ocupação de determinadas funções (à exemplo das castas sociais indianas), é certo que nos acostumamos a ver negros exercendo determinadas funções.

Para Souza e Dias (2018) tal situação é tão naturalizada que nos deparamos com uma sensação de “estranhamento” (SOUZA; DIAS, 2018, p. 559) quando pessoas negras são encontradas em posições de liderança. Esse estranhamento seria causado pela própria estrutura de classes em que se organiza a sociedade brasileira, estrutura essa que relega aos negros o posicionamento na base. Assim, a ascensão social do negro é encarada como uma exceção à regra. Esta sensação de que o negro que ascende socialmente está fora de “seu lugar” (SOUZA; DIAS, 2018, p. 559) ocorre especialmente quando tal ascensão se dá através da educação. Conforme destacado anteriormente, as pesquisas desenvolvidas por Figueiredo demonstram que uma das formas de mobilidade social do negro é através de seu envolvimento nos esportes ou em atividades artísticas. Assim, se naturalizou no senso comum brasileiro a ideia do que o negro alcança status social exclusivamente por esses talentos. Quando o negro ocupa uma posição de destaque em razão da educação que adquiriu, seria como se não devesse ocupar tal lugar.

Figueiredo (2015) destaca que além da cor servir como obstáculo para a ascensão social, o gênero também surge como um segundo aspecto de tal dificuldade. Para tanto, basta lembrar que mulheres recebem salários menores que os homens e brancos tem salários superiores aos negros. Dentro de tal perspectiva, a mulher negra ocupa a camada mais baixa e desprivilegiada da sociedade brasileira. Essa realidade se reproduz de maneira tão constante, que o estranhamento causado por uma mulher negra em posição de liderança é maior do que quando um homem negro ocupa tal função.

Em pesquisa realizada sobre a participação de mulheres negras nas camadas sociais mais privilegiadas da população brasileira, Rocha (2017) destaca “a necessidade de oferecer um tratamento específico à situação da mulher negra, invariavelmente associada a níveis críticos em indicadores socioeconômicos” (ROCHA, 2017, p. 220).

Conforme apontado anteriormente, o emprego público tem sido um importante canal de mobilidade para a mulher negra. Para Clemêncio e Silva (2016) o concurso público apresenta-se como uma “modalidade democrática” (CLEMÊNCIO; SILVA, 2016, p. 446), pois baseia-se em critérios objetivos de merecimento, não havendo margem para critérios discricionários de seleção. A existência de critérios objetivos de seleção é importante para entender a preferência da mulher negra pelo emprego público. Pinto e Ferreira (2014) argumentam que os negros passaram por um processo sistemático de desqualificação que gerou “referências

estigmatizantes” (PINTO; FERREIRA, 2014, p. 262), inclusive de ordem intelectual. Tal processo de desqualificação pode representar uma barreira dentro do mercado de trabalho.

Assim, ao ingressar no serviço público, a mulher negra não estaria sujeita ao crivo social de ser vista como intelectualmente inferior ou incapaz de exercer determinadas funções. Cumpre acrescentar que um outro aspecto que pesa sobre as mulheres negras quando do processo de seleção para a ocupação de uma vaga de emprego no mercado de trabalho de organizações privadas inclui a questão da “boa aparência” como critério de admissibilidade. Para Figueiredo (2015) o emprego público representa, então, uma tentativa de evitar processos discriminatórios comuns a outras formas de emprego.

Tratando do ingresso de mulheres negras no magistério através de concurso público, Clemêncio e Silva (2016) argumentam que tal opção representava a possibilidade de ingresso em uma função que não leve em consideração a cor ou a etnia das candidatas em seu desfavor. Ainda assim, para as autoras, as instituições, como aparelhos do Estado, reproduzem os sentidos e valores atribuídos a questões raciais.

Dessa forma, embora o ingresso no emprego público se dê de forma democrática, há de se questionar até que ponto o racismo inerente à sociedade brasileira afeta a carreira de mulheres negras dentro de instituições públicas. Não se questionam os motivos que levam mulheres negras a ocupar funções menos estratégicas dentro das organizações. Nos poucos casos em que mulheres negras alcançam postos de liderança dentro das instituições, a ideia de não pertencimento àquele lugar persiste.

Rocha (2017) considera que embora tenham ocorrido avanços dentro do mercado de trabalho no que diz respeito à ascensão profissional de mulheres negras, tais mulheres ainda se deparam com barreiras especiais em razão da “existência de discriminação [...] contra a mulher negra no que diz respeito à ascensão profissional para postos de autoridade” (ROCHA, 2017, p. 221).

Importante lembrar que numa sociedade que introjetou a ideia de democracia racial, a ausência de mulheres negras em cargos de liderança é vista como resultado único e exclusivo da incapacidade dessas mulheres de ascenderem nos referidos postos. Assim, persiste o estigma da mulher negra para o exercício de funções operacionais, que exijam vigor físico para o trabalho e que não sejam intelectualmente complexas, ou ainda a visão de que o lugar da mulher negra deve se restringir aos espaços de sensualidade.

Conforme discutido nesta subseção, os estudos de Hasenbalg e Figueiredo, os quais tratam da ascensão social do negro, demonstram que o emprego público tem sido encarado como uma alternativa viável de mobilidade social ascendente. A opção pelo concurso público

como forma de ingresso no mercado de trabalho impediria que seu ingresso foi obstado por critérios discriminatórios.

Dessa maneira, a importância de políticas públicas de ações afirmativas voltadas ao ingresso da população negra não apenas nas universidades, mas também no serviço público na tentativa de naturalizar o negro nessas posições. Embora sejam uma realidade, essas políticas ainda levantam controvérsias. Em razão disso, a subseção seguinte apresenta uma revisão da literatura acerca das políticas de ações afirmativas voltadas à reserva de vagas para negros em concursos públicos.

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO

Esta subseção revisa brevemente a produção literária acerca de políticas públicas, notadamente as voltadas à implementação de políticas de ações afirmativas, destinadas à reserva de vagas em concursos públicos para pessoas autodeclaradas negras. É sabido que tal temática é causa de intenso debate, tanto no espaço acadêmico quanto na sociedade em geral.

Embora a reserva de vagas em concurso público para pessoas autodeclaradas negras gere discussões acerca de sua validade, e os debates teóricos relacionados sejam de extrema relevância, a revisão da bibliografia proposta não apresenta por objetivo reacender tal debate especialmente porque, independentemente dos argumentos contrários à sua implementação, a adoção de cotas em concursos públicos apresenta-se como uma realidade. Assim, o objetivo desta revisão bibliográfica é compreender de que forma políticas públicas de ações afirmativas voltadas para a população negra inserem-se no contexto dos ideais de igualdade e justiça social.

Políticas públicas podem ser definidas como “um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade” (SARAIVA, 2006, p. 28). Para Bucci (2006), política pública é uma ação tomada pelo governo, a partir de um processo juridicamente regulado, com vistas ao alcance de objetivos definidos. De forma sucinta, pode-se definir política pública como tudo o que o governo faz ou deixa de fazer. Nesse sentido, a inércia do poder público diante de um problema econômico, político ou social também pode ser caracterizada como política pública, visto que implica na escolha, por parte do agente político, de não interferência.

Para Henrique (2018), as políticas públicas devem ser entendidas como um processo cíclico. Esse ponto de vista possibilita que sejam compreendidas de forma abrangente. Assim, a abordagem adotada na presente revisão de bibliografia leva em conta o modelo de ciclo de políticas públicas a partir do conceito de agenda política segundo Cobb, Ross e Ross (1976).

Para tais autores, a agenda política pode ser pública, quando a temática das políticas públicas tem visibilidade entre a população, ou pode ser uma agenda formal quando o problema a ser resolvido por uma ação governamental deixa de ocupar exclusivamente o espaço da opinião pública e é apropriado pelos formuladores de políticas públicas, os tomadores de decisão. Assim, a agenda política refere-se aos temas que ocupam espaço de discussão fora da arena política institucionalizada, aqui concebido como o espaço da política oficial, partidária, mas porque tornarem-se extremamente relevantes não podem ser contidos e passam a ser integrados e discutidos pela política formal, os formuladores de políticas públicas.

É importante analisar como as políticas públicas voltadas à adoção de reserva de vagas em concursos públicos para pessoas negras, implementadas a partir da elaboração de leis específicas, rompe os espaços da agenda pública e passa a integrar a agenda formal. Cumpre também ressaltar que a sociedade brasileira foi constituída sobre os pilares da desigualdade racial. A ocupação do território foi caracterizada pela transferência de povos africanos para a colônia, na condição de pessoas escravizadas. Conquanto a escravidão sempre esteve presente nas sociedades antigas, inclusive nas africanas, o escravizado era a pessoa reduzida a essa condição por questões econômicas ou bélicas. Assim, a escravidão antiga não tinha relação com a cor da pele ou com o atual conceito sociológico de raça. Em contrapartida, a escravidão negra na América resultou em consequências que extrapolam o fim desse instituto.

Mesmo após o fim legal da escravidão, os negros libertos e seus descendentes, enfrentaram dificuldades de inserção na sociedade, sendo relegados a ocupar funções braçais. Nesse sentido, pode-se afirmar que a questão da integração do elemento negro na sociedade brasileira não se inseria na agenda política do Império, como bem exemplificado pela Lei de Terras de 1850 que “além de impedir a livre ocupação de terras [...] selou o destino dos negros libertos, qual seja: o trabalho análogo à escravidão” (POLL, 2021, p. 26), e tão pouco da incipiente república que despontava no fim do século XIX.

Embora não fossem adotadas políticas públicas voltadas à redução da desigualdade social e econômica que dividia negros e brancos, o governo federal tratou de estabelecer programas oficiais que iam em direção contrária. As políticas imigratórias voltadas à importação de contingente populacional europeu a fim de embranquecer a população brasileira são emblemáticas da estratégia adotada pelo governo brasileiro nas primeiras décadas pós abolição (NASCIMENTO, 2016).

A negação de qualquer tipo de racismo institucionalizado foi a marca da política pública oficial para a população negra no Brasil até o fim do século XX. No intuito de nivelar essas desigualdades, nos anos iniciais do século XXI, o governo brasileiro adotou políticas de ações

afirmativas voltadas, inicialmente, para incentivar o ingresso de pessoas negras nas universidades públicas. Como extensão dessas medidas iniciais, as políticas de ações afirmativas foram adotadas também como parâmetro para ingresso no serviço público através da reserva de vagas –cotas– para os candidatos autodeclarados negros condizente com os critérios estabelecidos pelo IBGE.

Pelas referidas razões, políticas públicas de ações afirmativas, ainda que entendidas por alguns autores como geradoras de discriminação positiva, podem ser compreendidas a partir do ideário de defesa do direito à igualdade e aos direitos sociais (ARAÚJO; VIEGAS, 2016; KIM; TOMMASIELLO, 2018). Baseados no conceito de justiça em Rawls, Araújo e Viegas (2016) partem do pressuposto de que a ideia de justiça é o somatório da garantia do direito à liberdade e à distribuição igualitária dos bens primários. Assim, o direito à distribuição igualitária de bens somente é possível em condições iguais de acesso à oportunidade. Por isso, a organização da desigualdade não seria injusta se o resultado for benéfico para a sociedade. Desta forma, políticas públicas de ações afirmativas, ao permitirem condições desiguais de acesso à candidatos negros, não se configuram como injustiça, pois permitem que as condições desiguais de acesso a bens públicos sejam niveladas, revertendo-se a desigualdade inicial.

Por isso, a adoção de políticas afirmativas que produzem discriminação positiva engloba os deveres do Estado de promover políticas públicas que visem à redução de desigualdades e à proteção dos hipossuficientes, especificamente se essa situação de vulnerabilidade se deu a partir de processos discriminatórios historicamente construídos (GOMES, 2001; PIOVESAN, 2005; ARAUJO; VIEGAS, 2016; KIM; TOMMASIELLO, 2018).

Os dados apresentados por Cabral Júnior (2018) demonstram que embora a maioria da população brasileira seja constituída por pessoas negras, essa parcela da população apresenta os menores índices relativos à taxa de alfabetização, anos de escolaridade e rendimento familiar. Neste sentido, políticas públicas de ações afirmativas possibilitariam o exercício da igualdade ao reduzir ou neutralizar os efeitos de ação discriminatória de efeito negativo que não podem ser naturalmente superados, pois: “tendem a se transmitir às gerações futuras, constituindo-se em um insuportável e injusto ônus social, econômico e cultural a ser carregado, no presente, por essas novas gerações” (GOMES, 2001, p. 62).

Ainda que implementadas pelo Estado, há que se considerar que as políticas públicas voltadas à adoção de ações afirmativas para a redução de desigualdades geradas pela discriminação racial são o resultado da luta do Movimento Negro. Para os estudiosos dos movimentos sociais, o ingresso da temática da desigualdade racial na agenda das políticas públicas é reflexo da organização do Movimento Negro, especialmente a partir dos anos 80,

coincidindo com o processo de redemocratização e de reabertura política (CARNEIRO, 2002; DOMINGUES, 2006; NASCIMENTO, 2016; CARMO, 2018). Como resultado dessa mobilização coletiva, o Estado passa a implementar políticas públicas que atendam aos anseios desse grupo já que a adoção de políticas públicas de caráter universal, especialmente as voltadas ao combate da pobreza, não se mostraram eficazes na redução do abismo entre negros e brancos no Brasil (LEITE, 2011; CABRAL JÚNIOR, 2018).

No que diz respeito à adoção de políticas de ações afirmativas, o art. 37 da Constituição Federal de 1988 inaugura a possibilidade de reserva de vagas ao estabelecer um percentual mínimo –cota– a ser preenchido em cargos públicos por pessoas com deficiência. Assim, prevista na Carta Magna, a adoção de cotas em concursos públicos alinha-se com os princípios norteadores do arcabouço jurídico brasileiro (ARAÚJO; VIEGAS, 2016). Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 ao prever a reserva de vagas no âmbito do serviço público, para pessoas com deficiência, inaugura a visão de que a concretização do ideal de igualdade exige a existência de um Estado ativo, sendo ele um promotor de igualdades. Ainda assim, “a dimensão inconsciente do racismo internalizado – principalmente no que tange à visão de posição de subalternidade do afrodescendente – faz com que posturas discriminatórias sejam praticadas sem que a opressão racial se torne explícita” (ARAÚJO; VIEGAS, 2016, p. 199).

Cumprido ressaltar que a adoção de reserva de vagas em concursos públicos para pessoas negras a partir da elaboração de leis específicas, entendida como política pública voltada à correção de desigualdades históricas deve ser submetida a avaliação (SOUZA, 2006). A partir de então, surge um dos grandes desafios da administração pública e do próprio Estado enquanto agente implementador de políticas públicas: como avaliar? Em que consiste a avaliação?

Avaliação pode ser definida como “uma forma de mensurar o desempenho de programas” (COSTA; CASTANHAR, 2003, p. 973) e é de essencial importância para determinar se uma política pública deve continuar sendo implementada (RAMOS; SCHABBACH, 2012). A avaliação de políticas públicas pode ser classificada de diferentes formas segundo o momento de sua realização. A primeira forma de avaliação, do tipo *ex-ante*, é realizada antes da implementação da política. O segundo tipo de avaliação *ex-post* ocorre após a implementação e tem como objetivo avaliar o impacto dessa. A terceira avaliação do tipo monitoramento se dá ao longo da implementação política. A quarta forma de avaliação é a formativa, focada em avaliar os mecanismos de construção ou de formação da política pública (MEDEIROS; THIELMANN, 2019).

A despeito do tipo de avaliação a ser realizado, Costa e Castanhar (2003) destacam a importância da seleção de indicadores que tornem possível a mensuração do impacto da política

pública objeto de avaliação. Para os autores, um tipo de metodologia completo de avaliação de políticas públicas deve ser capaz de mensurar tanto os resultados quanto o processo de sua implementação. Os indicadores, utilizados para mensurar os resultados, devem ser capazes de indicar os efeitos da implementação da política pública sobre o público-alvo a partir de dados obtidos por meio de pesquisa de campo ou em bancos de dados. No que se refere à avaliação de processo, os indicadores devem ser capazes de apontar se o programa ou política pública implementado “está sendo realizado como previsto, se está alcançando o público para o qual foi concebido e se os benefícios estão sendo distribuídos na intensidade prevista” (COSTA; CASTANHAR, 2003, p. 983).

Portanto, a avaliação de políticas públicas voltadas para garantir o acesso de pessoas negras e indígenas a cargo ou emprego público a partir da reserva de vagas em concursos públicos pode fornecer dados que indiquem seu impacto sobre seu público-alvo. A importância da avaliação deste tipo de políticas públicas fica demonstrada ao considerar que são alvo de críticas constantes por determinados setores da sociedade. Por essa razão, a avaliação de seu impacto se mostra imprescindível.

Assim, a discussão teórica desenvolvida neste capítulo a partir da análise da literatura voltada a explicitar os mecanismos de mobilidade social ascendente utilizados pelos negros demonstrou que o concurso público surge como alternativa em razão do caráter não discricionário da seleção para ingresso. Além disso, políticas públicas de ações afirmativas voltadas para a reserva de vagas para negros em concursos públicos cumprem um papel de correção de desigualdades históricas, mesmo que de modo parcial e restrito a uma pequena parcela da população negra. A ampliação da ocupação de postos de trabalho e de bancos universitários permite, para além da ascensão social de homens e mulheres negras, uma outra forma de representatividade. Diferente daquela circunscrita à ascensão mediada pelo desempenho de atividades esportivas e artísticas.

A despeito da correção pretendida e ainda que os estereótipos que envolvam mulheres negras não sejam um obstáculo para que ingressem em carreiras públicas, possibilitando sua ascensão social e seu ingresso na classe média, é preciso compreender de que forma o racismo estrutural pode representar uma barreira para que as referidas mulheres alcancem postos estratégicos e de liderança ao longo de sua trajetória no serviço público. Essa questão será apresentada no capítulo seguinte.

4 QUANDO O INGRESSO NÃO IMPEDE A BARREIRA: RACISMO ESTRUTURAL

Nos capítulos anteriores, empreendeu-se discussão teórica acerca das relações de poder, conforme desenvolvidas por Foucault e Bourdieu, e de que forma o discurso científico acerca de raça e de mestiçagem funcionaram como estratégia de poder na medida em que contribuíram para a criação de um estereótipo negativo relacionado à população negra e, especificamente, à mulher negra, entendida como determinada a ocupar determinados papéis sociais, uma vez que *“así como todo mito, el de la democracia racial oculta algo más de lo que muestra. En un primer acercamiento, percibimos que ejerce su violencia simbólica sobre la mujer negra, de una forma especial”* (GONZALEZ, 2018, p. 569).

A despeito da naturalização da mulher negra exercendo funções tais como *“cocinera, muchacha, mucama, sirvienta, cobradora en autobús, o prostituta”* (GONZALEZ, 2018, p. 568), a revisão da literatura abordou os mecanismos de mobilidade social utilizados pela população negra, notadamente o ingresso em funções públicas, através de concurso. A referida estratégia serviria como alternativa para driblar o racismo das seleções para vagas na iniciativa privada. Nesse sentido, a revisão da bibliografia referente às ações afirmativas permitiu compreender que a reserva de vagas em concursos públicos funciona como mecanismo de reparação histórica e de promoção de justiça social.

A partir dessa perspectiva, este capítulo apresenta a discussão do racismo como mecanismo de poder utilizado pelo Estado, sob a ótica de Foucault. Para além disso, a discussão teórica sobre os diversos conceitos de racismo permitirá compreender de que forma e por quais motivos, apesar da existência de dispositivos legais voltados ao ingresso de pessoas negras no serviço público, há *“a experiência do racismo, da discriminação e conseqüentemente, do sentir-se fora do lugar, ainda caracteriza a experiência da maioria dos negros de classe média”* (FIGUEIREDO, 2012, p. 11).

4.1 RACISMO E SEUS CONCEITOS

A discussão teórica levantada no capítulo anterior vislumbrou aspectos das políticas públicas de ações afirmativas voltadas para a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas negras. Fazendo a interlocução com as pesquisas desenvolvidas por Carlos Hasenbalg e Ângela Figueiredo, compreende-se o acesso ao emprego ou função pública como um dos componentes da estratégia adotada pela população negra para movimentar-se socialmente em sentido ascendente. Ainda assim, faz-se necessário compreender de que forma o racismo pode

permanecer como fator de interferência, mesmo dentro de instituições estatais, na carreira de servidores públicos.

Para tanto, faz-se necessária a apreensão de discussões teóricas voltadas à compreensão do conceito de racismo e de seus mecanismos de atuação. Cumpre inicialmente esclarecer que o ideário de racismo de Estado como estratégia de poder nos foi apresentado por Foucault (2005) ao conceituá-lo como mecanismo de poder, adotado pelo Estado, a fim de manter sua prerrogativa, a saber, o monopólio do uso da força, ampliando-o para o controle e manutenção de sua governamentalidade. Uma vez que “o poder se situa e exerce ao nível da vida, da espécie, da raça e dos fenômenos maciços da população” (FOUCAULT, 2010, p. 150), na visão de Foucault, a função assassina do Estado reside na possibilidade de “causar a vida ou devolver à morte” (FOUCAULT, 2012, p. 150), tornando-se, assim, o gestor da existência de seus cidadãos. Na perspectiva apontada por Foucault, o biopoder de gestão da vida, exercido pelo Estado, opera através da disciplina e da biopolítica. Atuando por meio de um mecanismo sub-repitição que permeia as relações sociais cotidianas, o discurso.

Tratando das estratégias de exercício do biopoder, Barros e Alves (2018) entendem que a gestão da vida operada através da disciplina: “tratará do corpo como máquina [...] através do adestramento e foco nas aptidões, forças, utilidades e docilidade dos indivíduos, realizando uma integração em sistemas de controle político e econômicos eficazes” (p. 181). Assim, os corpos seriam destinados a ocupações sociais, políticas e econômicas preconizadas e determinadas pelo Estado. A disciplina dos corpos se manifestaria pelo seu adestramento para o cumprimento de determinadas funções sociais definidas pela categorização estatal daquele corpo. Ao mesmo tempo, a biopolítica, que se refere ao biopoder em ação, se utilizaria das ciências para realizar o controle do corpo populacional (BARROS; ALVES, 2018; BARROS, 2008).

Por essa razão, o biopoder transcende a esfera do discurso, da construção de estereótipos e a própria história cultural uma vez que, muito mais do que determinar como certo tipo de corpo é visto, embora também o faça, a biopolítica define como o corpo deve se comportar no mundo material (FOUCAULT, 2012). Assim, pode-se compreender o biopoder não como: “uma ‘história das mentalidades’, portanto, que só leve em conta os corpos pela maneira como foram percebidos ou receberam valor, mas como a ‘história dos corpos’” (FOUCAULT, 2012, p. 165).

Nas palavras de Foucault:

A função assassina do Estado só pode ser assegurada, desde que o Estado funcione no modo do biopoder, pelo racismo. Vocês compreendem, em consequência, a importância, eu ia dizer, a importância vital do racismo no exercício de um poder

assim, e a condição para que se possa exercer o direito de matar. Se o poder de normalização quer exercer o velho direito soberano de matar, ele tem de passar pelo racismo. Esse, inversamente, um poder de soberania, ou seja, um poder que tem direito de vida e de morte, quer funcionar com os instrumentos, com os mecanismos, com a tecnologia da normalização, ele também tem de passar pelo racismo. É claro, por tirar a vida não entendo simplesmente o assassinio direto, mas também tudo o que pode ser assassinio indireto: o fato de expor à morte, de multiplicar para alguns o risco de morte ou, pura e simplesmente, a morte política, a expulsão, a rejeição, etc. (FOUCAULT, 2005, p. 306).

Nessa perspectiva, Barros e Alves (2018) compreendem que o racismo exercido pelo Estado “passa a ser um mecanismo de todos os Estados – modernos – através da vida politizada pelo biopoder, definindo o que deve viver e o que deve morrer pelo fortalecimento biológico de uma raça ou população” (BARROS; ALVES, 2018, p. 185). Para os autores, ao criar categorias dentro de sua própria população, o Estado define locais de pertencimento e de não pertencimento para determinados grupos. Assim, o racismo de Estado “vai além de um preconceito irracional, é uma formação discursiva” (BARROS; ALVES, 2018, p. 188).

Desta forma, pode-se dizer que o racismo de Estado, exercido através do biopoder, opera quando há a existência de grupos sociais que podem ser distintos “por causa de diferenças, de dissimetrias, de barragens devidas aos privilégios, aos costumes e aos direitos, à distribuição das fortunas e ao modo de exercício do poder” (FOUCAULT, 2005, p. 90). Para Tapper (1999), a marginalização e a criação de estigma sobre parte da população “*make possible tactical interventions of surveillance and control*” (TAPPER, 1999, p. 124).

Muito embora tanto Foucault quanto Tapper tenham utilizado conceitos próprios para definir raça, Almeida (2020) entende que tal conceito é histórico e, por isso mesmo, sujeito a alterações em seu sentido. Ainda assim, para o autor, a definição de raça vem imbuída de um sentido que implica na ideia de categorização, de diferenciação através da análise de determinadas características. Apreendida como “elemento essencialmente político” (ALMEIDA, 2020, p. 31) compreende duas esferas que se inter cruzam: características físicas identificadoras (como a cor da pele) e aspectos étnico-culturais (ALMEIDA, 2020).

Assim, baseando-se nesse conceito de raça, Almeida (2020) define racismo como “uma forma de discriminação sistemática que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios a indivíduos, a depender do grupo social ao qual pertençam” (ALMEIDA, 2020, p. 33). Além disso, na visão do autor, a manifestação do racismo se dá através de processos, dentro de uma lógica sistêmica que objetiva a assunção e manutenção de privilégios (políticos, econômicos e/ou sociais) por uma raça em detrimento de outra (ALMEIDA, 2020).

De acordo com a concepção institucional, o racismo deve ser entendido como um comportamento que as instituições adotam ao exercer seu papel de regulação e controle dos conflitos sociais. Sob tal perspectiva, as instituições reproduziriam os conflitos existentes na sociedade já que seriam “atravessadas internamente por lutas entre indivíduos e grupos” (ALMEIDA, 2020, p. 39). Por essa razão, a dominação de um grupo sobre outro, na sociedade, se refletiria também dentro das instituições a partir de práticas e ações discriminatórias voltadas a garantir e legitimar o exercício de um grupo sobre outro. Assim, para além do biopoder do Estado sobre a sociedade, exercido através de organizações estatais, o racismo também surge no âmago das instituições em razão das relações de poder ali pavimentadas e reproduzidas.

Portanto, dentro das instituições seria possível observar a reprodução da normalização das desigualdades raciais presentes na sociedade (WERNECK, 2016). Conseqüentemente, o conceito de racismo institucional transborda a compreensão do racismo como ação individual, uma vez que implica na construção de barreiras voltadas ao pleno exercício da cidadania, ao funcionamento da democracia e à possibilidade de acesso a serviços e determinados status sociais por uma parcela da sociedade (WERNECK, 2013; WERNECK, 2016; NUDEL RADOMYSLER, 2019).

Ainda assim, não é necessário que as políticas discriminatórias explícitas se façam presentes para que ocorra a existência do racismo institucional. A existência de racismo institucional pode ser verificada também na presença de “processos de discriminação indireta que ocorrem no seio das organizações” (SILVA et al., 2009, p. 157). Atuando ao nível da sociedade, não depende de ações individuais para ocorrer podendo, inclusive, se manifestar de maneira independente da vontade dos sujeitos, materializando-se através de “normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho das instituições, os quais são resultantes, em larga medida, do preconceito ou dos estereótipos racistas” (SILVA et al., 2009, p. 157).

Para Lopez (2012) o conceito de racismo institucional torna-se mais nítido sob a ótica do conceito de vulnerabilidade. Segundo a autora, vulnerabilidade pode ser compreendida como: “contextos gerados a partir de condições sociais de violência cotidiana e injustiça estrutural, que provocam uma fragilidade política e institucional na promoção, proteção ou garantia de direitos de determinados grupos ou indivíduos” (LOPEZ, 2012, p. 130). A correlação dos conceitos de racismo institucional e vulnerabilidade tornaria possível a compreensão dos mecanismos de atuação do biopoder, sob a ótica de Foucault, utilizados pelo Estado e materializados através da atuação das instituições, para conduzir à vida ou relegar à morte, ainda que não diretamente ou de maneira literal.

Importante frisar que sob a ótica do racismo institucional, mesmo políticas de ações afirmativas voltadas para o acesso de pessoas negras a determinados empregos e funções não fogem da lógica do racismo institucional. Para Almeida (2020), essas políticas, adotadas no âmbito das instituições, teriam como objetivo o amortecimento de conflitos raciais possibilitando, assim, a manutenção do *status quo*, ou seja, “o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc.” (ALMEIDA, 2020, p. 40).

O autor preconiza a ideia de que o racismo presente nas instituições opera como reflexo da própria sociedade. Assim, reproduzindo em seu interior ações voltadas para a hegemonia de um grupo sobre o outro, as instituições estariam refletindo a estrutura racista da sociedade (ALMEIDA, 2020). Em análise desenvolvida acerca da constituição da sociedade brasileira em torno da escravidão, Bersani (2018) conclui que “o racismo revela-se como um sistema que, no Brasil, por toda a sua história, está atrelado à luta de classes” (BERSANI, 2018, p. 193). Assim, presente no cerne da estrutura da sociedade e tendo sobrevivido a transformações políticas, econômicas e sociais, Bersani (2018) defende a utilização do conceito de racismo estrutural quando se objetiva a compreensão do funcionamento das instituições brasileiras.

Dessa forma, para os fins da presente pesquisa, será utilizado o conceito de racismo estrutural como estrutura de análise das relações raciais no âmbito de uma instituição pública do sistema de justiça fluminense a fim de compreender a correlação entre racismo e carreira no serviço público. Obviamente, a breve revisão bibliográfica desenvolvida nesta subseção não torna possível contemplar toda a extensa produção bibliográfica sobre o tema. Ainda assim, possibilita vislumbrar a análise da trajetória profissional de mulheres negras dentro de instituições públicas sob a ótica do racismo estrutural.

Portanto, a discussão teórica desenvolvida até aqui ajudou a compreender que o discurso dos intelectuais que pesquisaram a questão racial foi utilizado pelo Estado brasileiro como dispositivo de poder para difundir um ideário de democracia racial. Essa ideia, além de camuflar uma política de embranquecimento gradual do povo brasileiro, também impediu a adoção de políticas públicas que buscassem a superação de desigualdades sociais enfrentadas coletivamente pela população negra.

Além disso, esse discurso serviu para construir estereótipos sobre a mulher negra destinando-a, dentro do imaginário social, a ocupar espaços de subalternidade. Assim, a construção de tais estereótipos representou uma relação de poder porquanto o espaço social a ser ocupado pela mulher negra – amante ou trabalhadora braçal – foi definido pelo homem branco, quer o senhor de engenho quer o intelectual. Desta forma, o homem branco, constituiu-

se como paradigma do que é socialmente aceitável, como padrão de poder e liderança, e a mulher negra constitui-se como o outro, o diferente, o que foge às normas e, por isso, indigna de ocupar determinados espaços, especialmente espaços de poder.

Os estudos de Hasenbalg e Figueiredo demonstram que a busca por uma carreira pública tem sido uma alternativa para a população negra como meio de superar as barreiras que o racismo representa no que se refere ao ingresso no mercado de trabalho. Ainda assim, a ocupação de cargos de liderança por parte de mulheres negras, dentro de instituições públicas, sugere a necessidade de reflexões sobre como o racismo opera dentro do serviço público e pode atuar como impedimento para que mulheres negras superem os estereótipos de subalternidade que as acompanha.

Assim, analisar a trajetória profissional de mulheres negras que exercem funções públicas pode contribuir para decifrar como o racismo estrutural opera como impedimento para que alcancem cargos de liderança.

5 METODOLOGIA

O presente capítulo apresenta a metodologia utilizada para a realização da pesquisa. Inicialmente, a pesquisa será classificada quanto à natureza, à abordagem, aos objetivos e aos métodos ou procedimentos. Após, serão explicitados os procedimentos para coleta e tratamento dos dados.

5.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Quanto à natureza, a presente pesquisa classifica-se como aplicada. Quanto aos objetivos, trata-se de pesquisa exploratória, de abordagem quanti-qualitativa. No que diz respeito aos métodos, a pesquisa englobará os seguintes procedimentos técnicos: pesquisa documental, análise de aderência, estudo de caso, entrevistas em profundidade, análise de conteúdo e observação participante.

Segundo Gil (2008), a pesquisa de natureza aplicada preocupa-se com a aplicação e a utilização prática dos conhecimentos dela resultantes. Ainda segundo o autor, as pesquisas exploratórias visam fornecer uma visão geral de determinado fato, mostrando-se adequada para identificar de que forma a visão estereotipada da mulher negra, historicamente construída no Brasil, interfere na carreira de funcionárias públicas negras. No que se refere à abordagem, Goldenberg (2011) destaca que, enquanto a pesquisa quantitativa provê informações que podem ser mensuradas e comparadas, a pesquisa qualitativa se volta para as especificidades de um determinado fenômeno extraindo daí seu significado para o grupo estudado.

Tratando dos procedimentos técnicos, na etapa de pesquisa documental, que de acordo com Gil (2008) engloba dados que ainda não foram analisados, serão levantados dados públicos da instituição do estado do Rio de Janeiro integrante do sistema de justiça que, em consonância com o Decreto-Lei n. 6.067, de 25 de outubro de 2011, adotou a reserva de vagas para candidatos negros quando da realização de concurso público. Analisar a documentação produzida pelas organizações pode propiciar a compreensão da sua dinâmica e funcionamento, lançando luz sobre a cultura organizacional (MELO; COSTA; RIBEIRO, 2021).

Assim, os dados públicos serão analisados com duas finalidades, a primeira delas, verificar se a quantidade de servidores nomeados para cargos reservados é aderente ao edital do concurso e a segunda será para verificar se as servidoras que ingressaram pelo sistema de cotas alcançaram cargos de liderança dentro da instituição.

Serão ainda realizadas entrevistas em profundidade com servidoras que integram o quadro funcional da instituição objeto de pesquisa para que seja esclarecida a percepção de como o fato de serem mulheres negras, que ingressaram através da reserva de vagas, interfere em suas relações profissionais e em suas carreiras. Conforme preconizado por Gil (2008) a entrevista mostra-se adequada para a extração de dados referentes ao que “as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca de suas explicações ou razões a respeito das coisas[...]” (GIL, 2008, p. 109).

Assim, a presente pesquisa pode ser classificada como um estudo de caso, pois busca identificar e compreender um “fenômeno social contemporâneo” (GIL, 2008, p.54), voltado à compreensão de fenômenos organizacionais e individuais (YIN, 2001). Dessa maneira, o método é adequado para compreender se e de que forma a trajetória profissional de mulheres negras que se valeram de políticas de ações afirmativas, para ingresso no serviço público, é afetada pelo imaginário coletivo que as envolve.

5.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

A coleta de dados será realizada em conformidade com dois objetivos, primeiro, a realização de uma análise de aderência e, por fim, a realização de estudo de caso.

5.2.1 *Análise de Aderência*

Inicialmente, será realizada análise de aderência do edital de um concurso público, realizado no ano de 2011, à luz do disposto no Decreto-Lei 43.007, de 06 de junho de 2011. Para a realização desse tipo de análise, optamos por utilizar a modelagem proposta por Medeiros e Thielmann (2019). Segundo os autores, essa análise deve ser feita a partir da escolha de determinados componentes de um edital a fim de verificar se o objetivo proposto foi alcançado e em qual medida.

Desta forma, podemos definir análise de aderência como uma metodologia de avaliação voltada a identificar se determinados objetivos de uma política ou programa público foram alcançados. A avaliação se dá a partir da eleição de indicadores, os quais devem estar presentes nos editais relativos à política ou programa, que possibilitem mensurar o alcance do atendimento da proposta do programa ou da política pública.

Assim, em consonância com o objetivo da presente pesquisa, analisaremos a aderência da reserva de vagas para pessoas autodeclaradas negras ou indígenas num concurso para

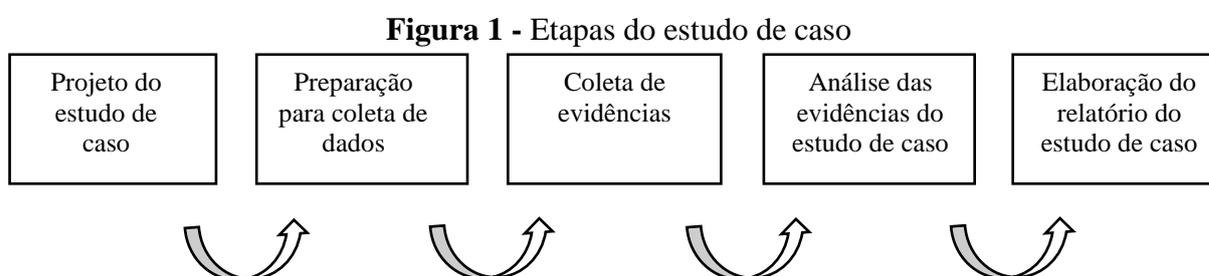
ingresso nos quadros funcionais de uma instituição pública do estado do Rio de Janeiro, à base do disposto no Decreto-Lei 40.003, de 06 de junho de 2011.

Para a coleta de dados foi utilizada a pesquisa documental, realizada no sítio oficial da organização que realizou concurso público para preenchimento de cargos de nível superior e técnico, com a previsão de reserva de 20% de vagas, em cada categoria de cargo, para pessoas autodeclaradas negras e indígenas. O levantamento de dados se deu nos meses de julho e agosto de 2020. Todos os documentos relativos ao concurso objeto da presente análise de aderência foram acessados, baixados e arquivados em aplicativo próprio.

O concurso realizado no ano de 2011 visava ao preenchimento de quatro cargos integrantes da carreira relativa ao quadro de serviços auxiliares da instituição. Serão objeto da análise dois dos quatro cargos. A referida seleção se mostrou apropriada em razão do objetivo final da pesquisa que a análise de aderência integra, qual seja, identificar de que forma o racismo afeta a carreira funcional de mulheres negras funcionárias públicas. Assim, foram selecionados para análise os cargos que oportunizam a nomeação para funções de liderança.

5.2.2 *Estudo de Caso*

O estudo de caso pode ser definido como um método empírico utilizado quando se objetiva analisar em profundidade um determinado fenômeno, sujeito ou organização (YIN, 2001; PIMENTA; PEREIRA, 2021). Segundo a modelagem proposta por Pimenta e Pereira (2021), o estudo de caso deve ser realizado a partir das seguintes etapas: 1. projeto de estudo de caso; 2. preparação para a coleta de dados; 3. coleta de evidências; 4. análise dos dados coletados; e 5. apresentação dos resultados, conforme figura 1.



Fonte: Pereira e Pimenta (2021).

Para etapa de coleta de evidências, ou coleta de dados, foram utilizados os seguintes procedimentos técnicos:

a) Pesquisa documental: a pesquisa documental pode ser definida como uma técnica que se utiliza dos documentos produzidos, quer por pessoas, quer por organizações, para a coleta de dados (GIL, 2008, MELO; COSTA; RIBEIRO, 2021). Nesse sentido, é importante ressaltar que os documentos devem ser compreendidos como parte de um determinado contexto social (CUNHA; YOKOMIZO; BONACIM, 2013).

Assim, a pesquisa de dados foi realizada na página oficial da instituição objeto do presente estudo, com o objetivo de coletar dados referentes a funções gratificadas. Tais dados, públicos, podem ser encontradas através da página da transparência do órgão, no link relativo à gestão de pessoas. A organização disponibiliza planilha contendo os dados dos servidores que ocupam funções gratificadas ou são ocupantes de cargos comissionados. Os dados foram acessados em maio de 2021, baixados e arquivados em aplicativo próprio.

b) Entrevistas em profundidade: a entrevista é uma técnica de coleta de dados que implica na interação entre duas ou mais pessoas, sendo uma delas o entrevistador ou pesquisador, que se utiliza de perguntas a fim de obter dados (BOGDAN; BIKLEN, 2007; GIL, 2008; MIGUEL, 2010; MELO; BARROS, 2021). O uso de entrevista se justifica uma vez que “as experiências vividas evocadas nas narrativas biográficas são, antes de tudo, uma reflexão acerca do contexto social” (GUSSI, 2011, p.8). Assim, foram realizadas entrevistas em profundidade, a partir de um roteiro semiestruturado. Tal roteiro tem como objetivo apenas nortear a conversa inicial, não sendo inflexível. Optou-se por esse modelo de entrevista em razão da necessidade de compreender em profundidade a trajetória profissional das entrevistadas o que, segundo Gil (2008), não é possível através de entrevistas estruturadas.

Para a entrevista, foram selecionadas três servidoras integrantes do quadro de serviços auxiliares da organização objeto do presente estudo. A seleção se deu a partir dos critérios de ingresso –integrar a lista de vagas reservadas para pessoas negras do concurso de 2011–, de cargo –ser ocupante de cargo técnico administrativo ou analista administrativo, em razão de possibilidade de nomeação para o exercício de função gratificada–, e de facilidade de contato com a pesquisadora.

As entrevistas foram realizadas em maio e outubro de 2021, por meio remoto, através de aplicativo de chamada de voz ou de vídeo conferência. Optou-se pela utilização de meios eletrônicos para a realização das entrevistas em profundidade em razão da pandemia de COVID-19 que, desde novembro de 2019, se espalhou pelo planeta, exigindo sérias medidas de distanciamento e isolamento social.

As entrevistas foram gravadas, com a anuência das entrevistadas, e transcritas com o auxílio da ferramenta *Word*. Após a transcrição, as entrevistas foram analisadas. Às entrevistadas foi garantida a não publicidade de nomes ou dados pessoais que possibilitem que sejam identificadas.

c) Observação participante: para a utilização da observação participante, como ferramenta para coleta de dados, faz-se necessário o estabelecimento de uma relação entre o pesquisador e o objeto de seu estudo (MAY, 2001). A observação participante, utilizada como metodologia de coleta de dados possibilita a inserção do pesquisador no meio social que busca compreender a fim de vivenciar “pessoalmente o evento de sua análise para melhor entendê-lo, percebendo e agindo diligentemente de acordo com as suas interpretações daquele mundo” (PROENÇA, 2008, p. 16).

Com o início da pandemia de COVID-19 no Brasil, em março de 2020, e a necessidade de manter os servidores em trabalho exclusivamente remoto, a organização promoveu uma série de eventos (cursos, palestras, *lives* na internet) voltados para a questão racial. Nesse sentido, a coleta de dados se deu através da participação, como inscrita, da pesquisadora, integrante do quadro de serviço auxiliares da organização nos eventos ao longo dos anos 2020 e 2021.

5.3 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE DADOS

Assim, como na fase de coleta, a análise de dados também foi realizada em duas etapas:

a) Etapa 1: análise de aderência: a fim de verificar a aderência do edital do concurso realizado em 2011 pela instituição integrante do sistema de justiça fluminense com previsão de reserva de vagas para pessoas autodeclaradas negras foi realizada uma comparação entre os critérios estabelecidos no Decreto-Lei 43.007/2011 e os estabelecidos no edital do concurso e nos editais de convocação. Conforme o Quadro 2, a referida comparação permitiu classificar o grau de aderência do edital do concurso e dos editais de convocação aos critérios estabelecidos no decreto-lei como satisfatório, parcialmente satisfatório ou insatisfatório.

Cumpramos ressaltar que para a análise da aderência entre o quantitativo de vagas reservadas para pessoas autodeclaradas negras e o quantitativo de nomeados correspondentes foi necessária a análise dos editais de convocação.

Quadro 2 - Análise de aderência entre o Decreto-Lei 43.007/2011 e o edital de concurso público

Crítérios estabelecidos no Decreto-Lei 43.007/2011	Crítério correspondente presente no edital do concurso e nos editais de convocação	Grau de aderência
Reserva de 20% das vagas de concursos públicos para população negra e indígena.		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório
A reserva de vagas abrange os concursos voltados ao preenchimento de cargos e empregos públicos relacionados ao Poder Executivo e às entidades integrantes da Administração Indireta		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório
Os candidatos negros e indígenas concorrem à totalidade das vagas reservadas em concurso público, não podendo haver determinação de que concorram apenas às vagas reservadas.		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório
Candidatos que não tenham se declarado como negros e indígenas concorrem à totalidade das vagas de ampla concorrência, contudo não podem ocupar vagas reservadas, ressalvada a hipótese de terem sido convocados todos os candidatos negros ou indígenas aprovados e ainda existirem vagas reservadas não preenchidas.		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório
Para concorrer às vagas reservadas, o candidato deve se autodeclarar negro ou indígena, sendo tal autodeclaração facultativa.		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório
Na apuração do concurso devem ser elaboradas duas listas distintas, uma com a classificação geral e outra com a classificação exclusiva de candidatos autodeclarados negros ou indígenas.		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório
A nomeação no cargo ou emprego público deve ser feita segundo o critério de a cada 4 candidatos nomeados na lista de ampla concorrência, um candidato autodeclarado negro ou indígena também será nomeado.		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório
Caso candidato autodeclarado negro ou indígena desista da nomeação, deve ser substituído pelo próximo candidato integrante da lista de vagas reservadas.		<input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Parcialmente satisfatório <input type="checkbox"/> Insatisfatório

Fonte: elaborado pela autora, 2020.

Os editais de convocação de candidatos aprovados no certame realizado no mês de outubro de 2011 começaram a ser publicados em dezembro do mesmo ano. No total, foram publicados 181 editais de convocação, sendo a primeira publicação datada de 22 de dezembro de 2011 e a última de 15 de dezembro de 2015. Todos os editais foram publicados em Diário Oficial e estão disponíveis para consulta pública na página da Transparência da instituição que promoveu o concurso.

Conforme já destacado, embora o concurso tenha sido realizado com o objetivo de preencher quatro cargos distintos, serão objeto da análise um dos cargos de nível médio, voltado ao preenchimento de vagas integrantes da atividade meio, especificamente de caráter técnico-administrativo, e um dos cargos de nível superior, igualmente integrante da atividade meio e de caráter administrativo.

Além disso, embora as vagas reservadas para candidatos com deficiência não sejam objeto da presente análise, os dados numéricos correspondentes foram considerados, pois interferem no número final de vagas disponíveis para cada cargo e, conseqüentemente na aferição do percentual de vagas reservadas a negros e indígenas.

Assim, para a realização da análise de aderência entre as vagas ofertadas no edital do concurso e as vagas preenchidas, os dados constantes da lista de aprovados do concurso de 2011 foram comparados com os editais de convocação.

b) Etapa 2 - análise de conteúdo: a técnica será utilizada para analisar o conteúdo das entrevistas em profundidade bem como os dados extraídos através do método de observação participante. Para tanto, utilizou-se a modelagem proposta por Bardin (2016) que preconiza que a análise de conteúdo deve ser realizada em três fases: “1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação” (BARDIN, 2016, p. 125).

Assim, para a análise dos dados foram adotados os seguintes procedimentos metodológicos: os documentos obtidos resultantes da pesquisa documental, as transcrições das entrevistas em profundidade e os relatórios obtidos a partir da observação participante foram analisados a partir de categorias de conceitos e ideias relacionados à discussão teórica presente nos capítulos anteriores.

Neste ponto, é importante frisar que além das técnicas acima mencionadas para a análise dos dados, considerando que a coleta desses se deu a partir de diferentes técnicas, foi utilizada ainda a metodologia de triangulação que “pode ser entendida como uma combinação de metodologias diferenciadas, quando se pretende analisar o mesmo fenômeno, o que possibilita consolidar a construção de teorias sociais” (SUTO et al., 2021, p. 242).

5.4 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Embora a realização de estudo de caso seja adequada para a compreensão da dinâmica da organização do sistema de justiça fluminense objeto da presente pesquisa, uma das

limitações apresentadas por esse método é a impossibilidade de produzir análises a partir de uma ótica particular para uma realidade geral (VENTURA, 2007; GIL, 2008).

Além disso, trata-se de organização que possui em seu quadro de serviços auxiliares um número relativamente pequeno de servidoras que ali ingressaram a partir do sistema de reserva de vagas para pessoas autodeclaradas negras. Isso representa uma limitação quanto à quantidade de entrevistas em profundidade a serem realizadas.

Ademais, por tratar-se de organização altamente hierarquizada, que se preocupa com a visão da sociedade a seu respeito, alguns temas são evitados, sendo a questão racial no seio da organização um desses. Ainda assim, muito embora sejam realizadas um número relativamente reduzido de entrevistas, por serem feitas em profundidade, o material resultante exige tempo para processamento e análise. Da mesma forma, considerando que a pesquisa documental será realizada a partir dos documentos produzidos pela organização, seu processamento exige uma análise criteriosa.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo se constitui da apresentação dos dados coletados durante a pesquisa e da análise de tais elementos à luz dos objetivos da presente pesquisa, conforme delineados no capítulo inicial, bem como da discussão teórica apresentada nos capítulos dois, três e quatro. Conforme apresentado no capítulo anterior, os dados levantados foram obtidos a partir de pesquisa documental, da realização de entrevistas em profundidade e da observação participante.

A análise de dados oriundos de diferentes fontes é possível através da utilização do método de triangulação. Considerando a opção pela análise qualitativa dos dados e a necessidade de controle do *bias*, tal método torna possível confrontar os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo das entrevistas e da observação participante da pesquisadora. Muito embora a pesquisa científica se caracterize pelo controle da subjetividade do pesquisador, é inegável que a escolha do objeto, problema de pesquisa e opção metodológica interferem na obtenção de resultados (GOLDENBERG, 2011). Para Goldenberg (2011), reconhecer a subjetividade do pesquisador é essencial para o controle do *bias*.

Assim, “quando se utiliza uma abordagem multimetodológica, as evidências obtidas sobre um determinado objeto são consideradas fortes, pois podem reduzir eventuais vieses, tanto no processo de coleta quanto na sistematização e análise” (SUTO et. al, 2021, p. 249). Portanto, a fim de compreender a relação entre racismo e carreira de mulheres negras servidoras da instituição pública objeto da presente pesquisa, optou-se pela utilização de diferentes técnicas para coleta e tratamento dos dados.

Além disso, levando em conta que a análise do conteúdo das entrevistas das servidoras, obtidos através das entrevistas em profundidade, deve considerar a necessidade de “relacionar a estruturação dos textos aos lugares sociais que os tornam possíveis e que eles tornam possíveis” (MAINGUENEAU, 2014, p. 47), este capítulo se propõe a apresentar e analisar as falas dessas mulheres de forma que possam ser interpretadas não apenas através do que é dito, mas também a partir do que não se diz (ORLANDI, 1999).

Para tanto, é necessária a compreensão de como se constitui e se apresenta o lugar social no qual essas servidoras estão inseridas. A caracterização da instituição, e das relações sociais e de poder ali presentes e constituídas, permitirá a compreensão da maneira como o racismo ali se apresenta, de quais mecanismos se utiliza e de que forma esses mecanismos interferem na carreira dessas servidoras. Entretanto, a priori, cumpre apresentar alguns dados estatísticos relevantes acerca do funcionalismo público nacional.

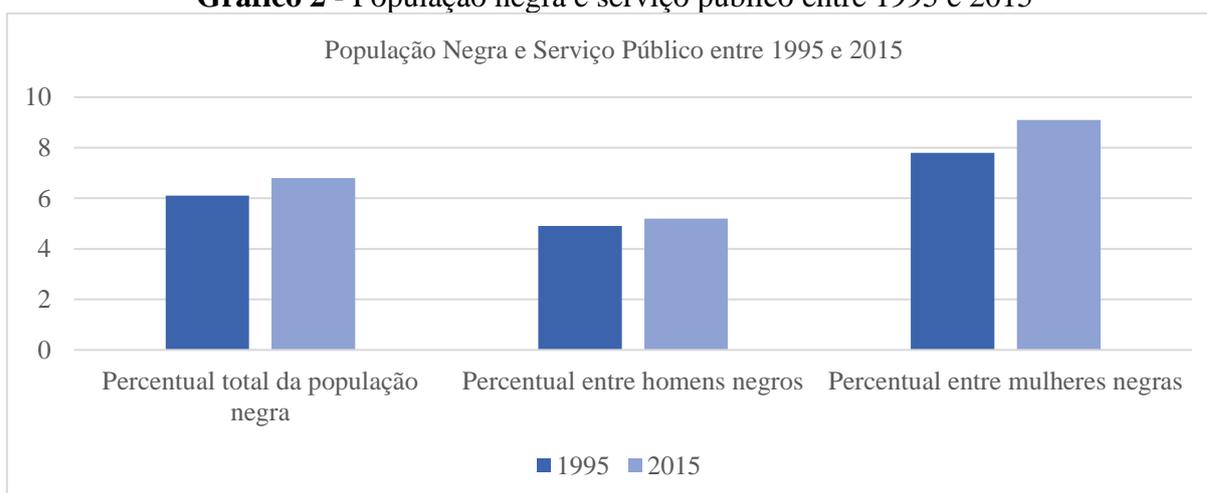
6.1 SOBRE BARREIRAS: NOS VOLTEMOS PARA OS DADOS

A discussão teórica presente nos capítulos iniciais apresentou a possibilidade de acesso ao serviço público como estratégia de mobilidade social ascendente adotada pela população negra, especialmente por contar com uma forma de ingresso a partir da aprovação em concurso, driblando a possibilidade de não admissão em caso de entrevista, como se dá no acesso a vagas ofertadas pela iniciativa privada.

Ainda assim, a discussão acerca dos conceitos de racismo demonstrou que o racismo presente na sociedade brasileira, inerente à sua estrutura, em razão dos processos históricos que levaram à sua constituição, pode reproduzir-se no âmago das instituições, mesmo no caso daquelas que adotam políticas de ações afirmativas voltadas à reserva de vagas para pessoas autodeclaradas negras.

Nesse sentido, a presente subseção tem por objetivo apresentar e analisar brevemente dados públicos referentes à correlação raça/cor e serviço público. Para tanto, serão utilizados os dados disponibilizados no estudo Retratos da Desigualdade, desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), e os disponibilizados pelo Ministério da Economia através do RAIS, 2018– Relação Anual de Informações Sociais (IPEA, s. d.; MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Gráfico 2 - População negra e serviço público entre 1995 e 2015



Fonte: adaptado de IPEA (s.d.).

Inicialmente, cumpre ressaltar os dados apontados para um aumento no número de pessoas negras ocupando postos públicos. Os dados disponíveis no gráfico 2 nos ajudam a compreender que entre os anos de 1995 e 2015 houve um crescimento no percentual de pessoas

negras no serviço público e que esse crescimento é mais nitidamente perceptível entre as mulheres negras, que ocupam mais cargos públicos que os homens negros (IPEA, s. d.). Ainda assim, em comparação com o universo total do serviço público, os negros ainda são minoria (vide Quadro 1, p. 19).

Nesse sentido, o CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – em análise elaborada a partir de dados disponibilizados pelo Ministério da Economia através da RAIS 2018, destaca a ausência de números exatos sobre cor/raça no que diz respeito ao serviço público no Brasil (ANDRETA, 2020). Os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho indicam que 92,7 dos servidores públicos brasileiros não tem sua cor/raça conhecida pela administração pública (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020).

Assim, no universo total do funcionalismo público brasileiro, os dados disponíveis sobre cor e raça representam um pouco mais de 7% da totalidade. Importante frisar que, contraditoriamente, um levantamento realizado pela Fundação República.org indica que 12 das 27 unidades federativas brasileiras (aqui incluído o Distrito Federal) adotam ações afirmativas para reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos (REPÚBLICA.ORG, s. d.).

Gráfico 3 - Políticas de ações afirmativas no serviço público brasileiro



Fonte: adaptado de República.org (s.d.).

A ausência de dados sobre a composição étnico-racial dos servidores públicos brasileiros implica em, ao menos, três consequências. A primeira delas é a falta de dados sobre desigualdade salarial entre servidores públicos negros e servidores públicos brancos com o mesmo nível de formação e tempo de serviço. Uma segunda consequência é a falta de indicadores que possibilitem aferir o impacto econômico e social da adoção de políticas

públicas de ações afirmativas. Além disso, a ausência de dados dificulta a adoção das referidas políticas públicas no caso dos entes federativos que ainda não possuem legislação voltada para a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas negras.

Os dados do gráfico 3 indicam que, muito embora os estados da região sul, sudeste e centro-oeste, em sua maioria, adotem políticas de ações afirmativas no serviço público, tais políticas são praticamente inexistentes nos estados das regiões norte e nordeste. Assim, fica claro que o deserto de dados impossibilita não apenas a adoção ou o aprimoramento de políticas públicas voltadas à reserva de vagas no serviço público, mas também à avaliação e aprimoramento das políticas já existentes. Para além disso, os dados, ou melhor, a ausência desses, nos impede de aferir, quantitativamente, a perpetuação de ações discriminatórias dentro das instituições públicas. Dos poucos dados disponíveis, os disponibilizados pelo IPEA (vide gráfico 1, p. 21) explicitam a diferença de remuneração salarial entre negros e brancos no âmbito da administração pública.

Os dados que passarão a ser apresentados a partir da seguinte subseção indicam que a ausência de dados robustos e consistentes sobre raça/cor dos servidores públicos brasileiros também foi encontrada na instituição do sistema de justiça fluminense onde a presente pesquisa foi realizada.

6.2 O LUGAR SOCIAL: UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA FLUMINENSE

Como já mencionado, seja pela perspectiva foucaultiana seja pela perspectiva bourdiana, as relações sociais são também relações de poder. A reprodução dessas relações de poder no âmbito de uma instituição pública, como a do sistema de justiça aqui analisado, torna-se empiricamente demonstrável quando observada pelo prisma do *habitus* de classe.

A instituição onde a presente pesquisa foi analisada pode ser definida como integrante do sistema de justiça do estado do Rio de Janeiro. A instituição é altamente hierarquizada e formada por camadas de grupos sociais que, embora integrem a mesma instituição, se distinguem pelo *habitus* de classe (BOURDIEU, 2011). Os cargos de maior prestígio são ocupados por profissionais do Direito que ingressaram na instituição através de concurso público.

Na análise de Coelho (1999) e Vargas (2010), o Direito insere-se no rol das chamadas “profissões imperiais” caracterizadas como detentoras de grande prestígio social que lhes permite compor grupos sociais capazes de organizar as relações na sociedade. No caso

específico do Direito, cumpre destacar que os juristas “foram atores decisivos na construção do Estado nacional brasileiro” (VARGAS, 2010, p. 109).

O prestígio historicamente construído em torno dos profissionais da área pode ser observado dentro da instituição. Como integrante do corpo de servidores da organização, esta pesquisadora pode observar a enorme preocupação com a manutenção da distinção entre os profissionais que a integram. Inicialmente, cumpre destacar que os profissionais do Direito que integram a mais alta camada da instituição não são considerados como servidores da instituição, mas como a própria instituição, como “membros”, e assim gostam que façam referência a eles. Essa distinção permite identificar “*os que são*” e “*os que não são*” a própria instituição personificada nos atores sociais que a compõem. Uma evidência da contraposição de conceitos que opostos, como nos lembra Bourdieu, fazem parte das relações de poder.

A importância da ideia de ser a própria instituição pode ser bem ilustrada quando uma das servidoras da instituição confidenciou à pesquisadora que havia sido repreendida por um dos membros quando, ao redigir um documento oficial, informou que esse representava a instituição. Foi chamada pelo profissional que lhe disse “*eu não represento a instituição. Eu presento a instituição!*”. De certa forma, no ponto de vista destes profissionais, a instituição ganha vida através de seus corpos e de sua atuação. Assim, sendo a instituição digna de respeito e de prestígio, considerada como um dos pilares da defesa dos direitos constitucionais e da própria democracia, assim o são seus membros.

Vale ressaltar que este grupo social distinto que integra, ou que “*presenta*” a instituição, é formado, em sua grande maioria, por profissionais do Direito integrantes da classe média alta nacional. É muito comum que façam parte de famílias com tradição na assunção de cargos de destaque em instituições integrantes do sistema de justiça nacional. Para Ribeiro (2017), a instituição pode ser compreendida como:

um campo estruturado a partir de um grupo social e político que se autogoverna. Constatamos que [...] se constitui em uma carreira masculina exercida em boa medida por filhos, sobrinhos e netos de bacharéis e que conta com poucos membros de cor. Em parte, as restrições impostas pelo concurso, organizado por aqueles que já integram o campo há várias gerações, faz com que o recrutamento de novos membros esteja fechado em uma parcela bem específica da população brasileira. Ao bloquear o ingresso de outras camadas sociais, veda-se a transformação de ideias no próprio campo, o que impede a renovação de suas práticas. (RIBEIRO, 2007, p. 77).

No caso da instituição objeto da presente pesquisa, além de cumprir funções diretamente ligadas aos saberes do campo jurídico, as funções relativas à alta administração da instituição

também são exercidas por esses membros e incluem aspectos ligados à segurança, tecnologia, gestão de pessoas, planejamento institucional, e relações institucionais e internacionais.

Ocupando posição hierárquica imediatamente inferior aos membros, estão os servidores que integram o quadro de serviços auxiliares da organização. Esse grupo é mais heterogêneo e diverso e é formado tanto por servidores de carreira, que ocupam a posição após aprovação em concurso público, quanto por servidores que ocupam cargos de confiança, de livre nomeação e de livre exoneração que não prescindem de aprovação em concurso público.

Os dados apresentados no site da instituição, obtidos em novembro de 2021, e por isso diferentes dos apresentados no capítulo inicial, dão conta da existência de 3.600 cargos integrantes do quadro de serviços auxiliares, com um total de 3.501 cargos ocupados. A maior parte dos cargos ocupados (54,5%) representam cargos de confiança, de livre nomeação e de livre exoneração. Destes, apenas 1,4% são ocupados por servidores concursados. A tabela 2 ajuda a compreender a composição do quadro de serviços auxiliares da instituição.

Além da diferença quanto à forma de ingresso, esse grupo apresenta importantes diferenças quanto às funções que exercem e quanto ao nível de escolaridade exigido. Dentre os cargos, cujo provimento se dá através de concurso, encontramos três grandes categorias: auxiliar, técnico e analista. Vale frisar que os dados disponibilizados pela instituição, na página da transparência, embora apresentem objetividade quanto ao número de cargos existentes, ocupados e vagos e quanto à sua forma de provimento, a mesma objetividade não se reflete na identificação dos cargos, especialmente daqueles cujo provimento se dá através de livre nomeação e que são identificados e distintos apenas por siglas, impedindo que se torne compreensível, na prática, a atribuição de cada um destes.

Tabela 2 - Quantitativo de servidores por tipo de cargo

Quadro de Serviços Auxiliares			
	Cargos Ocupados	Cargos Vagos	Cargos Existentes
Provimento por concurso	1.592	71	1.663
Cargos de confiança	1.909	28	1.937
Total	3.501	99	3.600

Fonte: elaborado pela autora, 2021.

No que se refere aos cargos de provimento efetivo é possível identificar que os de analistas são subdivididos segundo as seguintes áreas: administrativa, controle interno,

informática, processual e saúde. Os cargos técnicos também são subdivididos em áreas, quais sejam, informática, administrativa, processual e intimatória. Já os cargos identificados como auxiliares subdividem-se em serviços de apoio, transporte e administrativa.

Na base hierárquica da instituição encontram-se os servidores terceirizados que, na realidade, são funcionários de empresas terceirizadas contratadas para o exercício de atividades meio como limpeza, manutenção, recepção, informática, segurança predial e transporte. Esses servidores, embora integrem o dia a dia da instituição e contribuam para as relações que se desenrolam neste *locus* social, sob o viés do aparato legislativo, que regulamenta as regras de trabalho no Brasil, não são considerados integrantes da instituição.

De modo geral, exceto quando se trata de informações relativas aos proventos e aos cargos ocupados, muito provavelmente em razão da exigência legal de transparência na utilização dos recursos públicos destinados ao pagamento de pessoal, os dados relativos aos servidores da instituição são praticamente inexistentes. Essa constatação corrobora os achados de Andretta (2020) e República.org (s.d.) quanto ao vazio de dados relativos ao funcionalismo público no Brasil, especialmente aqueles relativos à cor/raça e identidade de gênero.

Nesse sentido, é importante frisar que a partir do ano de 2020 a instituição estabeleceu, através de regulamentação interna, a realização de censo anual obrigatório. Inicialmente, a pesquisa abrangeria todos os servidores da instituição, inclusive os terceirizados. Ocorre que a pesquisa é realizada de forma virtual, através de formulário disponibilizado no correio eletrônico dos servidores. Todavia, como uma grande parcela dos terceirizados não dispõe de perfil de usuário da instituição e, conseqüentemente não têm acesso ao correio eletrônico institucional, não é possível, atualmente, que sejam incluídos na pesquisa.

Tabela 3 - Quantitativo de integrantes da instituição por raça/cor

Cargo	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Não declarou	Total
Membro	4	665	0	58	5	37	769
Servidor	22	1403	4	458	193	49	2129
Estagiário jurídico	1	90	0	39	20	2	152
Estagiário não jurídico	6	198	3	127	96	8	438
Total	33	2356	7	682	314	96	3488

Fonte: adaptado do site institucional, 2021.

Vale ressaltar que a participação no censo é obrigatória e constitui falta funcional o não preenchimento do formulário de pesquisa. De acordo com a instituição, o intuito de realização do censo é ter acesso ao perfil dos integrantes da instituição, especialmente nas questões relativas à raça/cor, identidade de gênero e de saúde e deficiência, o que permitiria o planejamento de ações institucionais e a adoção de ações afirmativas voltadas à acessibilidade e inclusão. Embora a maior parte dos dados obtidos a partir do censo sejam classificados como sigilosos e restritos ao setor de saúde institucional, é possível obter um panorama acerca do perfil racial dos que integram a instituição, no ano de 2020, conforme tabela 3.

As informações obtidas através do censo institucional desvelam a profundidade da questão racial no seio dessa institucional do sistema de justiça fluminense. Como destaque inicial, vale ressaltar que 67,54% dos integrantes da instituição declararam-se como brancos, enquanto 28,55% declararam-se pretos ou pardos. Nesse ponto, vale informar que enquanto 50,91% dos estagiários de nível médio declaram-se pretos ou pardos, apenas 0,65% dos membros se declararam negros. Essa diferença gritante de quantitativo de pessoas negras nos dois cargos pode ser explicada pela característica socioeconômica dos estagiários de nível médio: estudantes do Ensino Médio que ingressam na instituição através de convênio para contratação de jovens aprendizes. A experiência da pesquisadora na instituição permite dizer que esses estagiários, com idade em torno de 16 anos, ingressam na instituição com o objetivo de complementar a renda familiar com os recursos financeiros da bolsa auxílio que lhes é disponibilizada mensalmente. Geralmente são selecionados através de processo seletivo que inclui entrevista e análise de currículo, incluindo análise de desempenho escolar.

Assim, os dados obtidos através da observação participante e pelo censo institucional corroboram o perfil da instituição traçado pela pesquisa realizada por Ribeiro (2017) no sentido de a alta administração da instituição ser caracterizada pela presença majoritária de homens brancos oriundos das camadas ricas da população e de famílias tradicionalmente ligadas ao exercício das profissões descritas por Coelho (1999) e Vargas (2010) como “imperiais”, numa dinâmica que Bourdieu caracterizou como “monopólio de acesso aos meios jurídicos herdados do passado” (BOURDIEU, 2009).

Ainda assim, essa mesma alta administração foi responsável pela adoção de políticas de ações afirmativas em concurso realizado em 2011 para preenchimento de vagas do quadro de serviços auxiliares da instituição. Os dados relativos a esse concurso e às legislações estaduais que tratam da reserva de vagas para pessoas negras serão apresentados na próxima subseção.

6.3 ANÁLISE DE ADERÊNCIA

Em 06 de junho de 2011, foi sancionado no estado do Rio de Janeiro, o Decreto-Lei 43.007 que determina a reserva de 20% das vagas ofertadas em concursos para provimento de cargos e empregos públicos, no âmbito do Poder Executivo e das entidades de sua administração direta, para pessoas autodeclaradas negras ou indígenas. Dentre as justificativas para a elaboração do decreto destacam-se a promoção de igualdade de oportunidade considerando a proporcionalidade percentual entre a população negra e branca no estado. Assim, pode-se considerar que o legislador leva em consideração para o estabelecimento do decreto a desigualdade de acesso a cargos e empregos públicos entre a população negra e ou indígena do estado do Rio de Janeiro em relação à população branca.

Posteriormente, o Decreto-Lei 43.007/2011 foi substituído pela Lei Estadual 6.067, de 25 de outubro de 2011, tendo mantido, contudo, seu teor. Em 2014, a Lei Estadual 6.740, de 02 de abril de 2014 alterou as disposições da Lei 6.067/2011 a fim de ampliar a reserva de vagas para além do Poder Executivo e das entidades integrantes da administração direta e passou a englobar o Poder Judiciário, o Ministério Público Estadual e o Tribunal de Contas do estado do Rio de Janeiro. Para fins metodológico, a presente pesquisa fará alusão ao Decreto-Lei 43.007/2011.

O dispositivo legal faz alusão à criação do Conselho Estadual dos Direitos do Negro - CEDINE/RJ, vinculado à Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos (SEASDH) do Governo do estado do Rio de Janeiro, conforme estabelecido pela Lei Estadual 3.730, de 13 de dezembro de 2001. O referido Conselho seria criado “com a finalidade de elaborar e implementar, em todas as esferas da administração do Estado do Rio de Janeiro, políticas públicas sob a ótica das populações negras” (RIO DE JANEIRO, 2001). Segundo o próprio texto da lei, essas políticas públicas ao serem elaboradas e implementadas pelo CEDINE/RJ deveriam ser “destinadas a garantir a igualdade de oportunidade e de direitos entre todos de forma a assegurar à população negra o pleno exercício de sua cidadania” (RIO DE JANEIRO, 2001).

Ainda segundo o dispositivo legal, o decreto teria vigência de 10 anos e seus efeitos deveriam ser acompanhados pela Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos, com a produção de relatórios bienais. Entretanto, em consulta ao endereço eletrônico da Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos, não foram localizadas informações relativas aos relatórios bienais que deveriam ser produzidos após a implementação da política pública.

Muito embora o próprio legislador tenha se preocupado em estabelecer na lei suas formas de avaliação, através da avaliação contínua, do tipo monitoramento (RAMOS; SCHABBACH, 2012), a ser realizada pela Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos com a produção de relatórios a cada dois anos (RIO DE JANEIRO, 2011), a ausência de dados públicos relativos aos relatórios a serem produzidos a cada dois anos parece indicar que tal acompanhamento não vem sendo realizado. A avaliação da política pública implementada a partir do Decreto-Lei 43.007/2011, com a consequente produção de relatórios, poderia fornecer dados indicativos sobre seu impacto decorrida uma década desde sua adoção.

Por isso, optou-se por realizar a análise de aderência do edital do concurso público realizado em 2011 pela instituição objeto da pesquisa ao proposto no decreto que prevê a promoção, por parte do poder público, de “ações que busquem o ideal de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, de modo a atender aos princípios da dignidade de pessoa humana e da justiça social” (RIO DE JANEIRO, 2011). No bojo dessas ações implementadas pelo estado do Rio de Janeiro como políticas públicas voltadas à promoção de acesso equânime à cargos e empregos públicos, o decreto determina algumas medidas a serem adotadas quando da realização de concurso público, em âmbito estadual:

- I. Devem ser reservadas 20% das vagas à população negra e indígena (art. 1º);
- II. A reserva de vagas abrange os concursos voltados ao preenchimento de cargos e empregos públicos relacionados ao Poder Executivo e às entidades integrantes da Administração Indireta (art. 1º);
- III. Os candidatos negros e indígenas devem concorrer à totalidade das vagas reservadas em concurso público, não podendo haver determinação de que concorram apenas às vagas reservadas (art. 1º, §2º);
- IV. Candidatos que não tenham se declarado como negros e indígenas concorrem à totalidade das vagas de ampla concorrência, contudo não podem ocupar vagas reservadas, ressalvada a hipótese de terem sido convocados todos os candidatos negros ou indígenas aprovados e ainda existirem vagas reservadas não preenchidas (art. 1º, §3º);
- V. Para concorrer às vagas reservadas, o candidato deve se autodeclarar negro ou indígena, sendo tal autodeclaração facultativa (art. 1º, §4º e §5º)
- VI. Na apuração do concurso devem ser elaboradas duas listas distintas, uma com a classificação geral e outra com a classificação exclusiva de candidatos autodeclarados negros ou indígenas (art. 3º);

VII. A nomeação no cargo ou emprego público deve ser feita segundo o critério de a cada 4 candidatos nomeados na lista de ampla concorrência, um candidato autodeclarado negro ou indígena também será nomeado (art. 3º, §1º);

VIII. Caso candidato autodeclarado negro ou indígena desista da nomeação, deve ser substituído pelo próximo candidato integrante da lista de vagas reservadas (art. 3º, §4º);

Os itens extraídos do decreto-lei possibilitam estabelecer indicadores que viabilizem a análise de aderência entre o que o dispositivo legal estabelece e as disposições do edital do concurso público realizado por organização integrante do sistema de justiça no ano de 2011. Conforme anteriormente destacado, a entidade que forneceu os dados para a pesquisa integra o sistema de justiça fluminense e é caracterizada por forte distinção entre os servidores que integram o mais alto nível hierárquico da instituição e aqueles que ocupam os cargos de apoio não relacionados à atividade-fim.

Ponto a ser destacado é o fato de que o Decreto-Lei 43.007/2011 não exigia que a instituição realizasse reserva de vagas para pessoas negras e indígenas em seus concursos públicos, eis que não integra o Poder Executivo e não faz parte da Administração Indireta estadual. Desta forma, o edital do concurso com a previsão de reserva de 20% das vagas para pessoas autodeclaradas negras e indígenas parecia, à época, indicar uma tendência institucional à promoção de ações em consonância com políticas públicas voltadas à democratização do acesso a empregos e cargos públicos.

Ocorre que em 2016 a instituição realizou um novo concurso para preenchimento de vagas do quadro de serviços auxiliares. Os cargos ofertados eram os mesmos do concurso realizado em 2011. Entretanto, em 2016, o edital não previa a reserva de vagas para negros e indígenas a despeito de estar em vigor a Lei Estadual 6.740/2014. Não foram localizados quaisquer dados documentais que pudessem esclarecer essa aparente incongruência. É possível vislumbrar uma explicação nas conversas cotidianas dos servidores da instituição, que atribuem a escolha pela adoção ou não de políticas de ações afirmativas à diferença de personalidade dos mais altos gestores que estavam à frente da administração da instituição quando da realização dos dois concursos.

Apesar disso, cabe destacar as determinações do edital do concurso de 2011 relativas à reserva de vagas:

- I. Foram reservadas 20% das vagas de cada cargo a candidatos negros e indígenas;
- II. Os candidatos negros e indígenas concorreram em igualdade de condições com os demais candidatos às vagas de ampla concorrência;

Quadro 3 - Análise de aderência entre o Decreto-Lei 43.007/2011 e o edital de concurso público

Critérios estabelecidos no Decreto-Lei 43.007/2011	Critério correspondente presente no edital do concurso e nos editais de convocação	Grau de aderência
Reserva de 20% das vagas de concursos públicos para população negra e indígena.	Reserva de 20% das vagas, em cada cargo, a candidato negro ou indígena prevista no edital do concurso. Os editais de convocação indicam que tal taxa não foi alcançada.	() Satisfatório () Parcialmente satisfatório (X) Insatisfatório
A reserva de vagas abrange os concursos voltados ao preenchimento de cargos e empregos públicos relacionados ao Poder Executivo e às entidades integrantes da Administração Indireta.	Critério não existente no edital, pois a instituição não integra o Poder Executivo nem a Administração Indireta.	(X) Satisfatório () Parcialmente satisfatório () Insatisfatório
Os candidatos negros e indígenas concorrem à totalidade das vagas reservadas em concurso público, não podendo haver determinação de que concorram apenas às vagas reservadas.	Previsão no edital do concurso de que os candidatos negros e indígenas concorreram em igualdade de condições com os demais candidatos às vagas de ampla concorrência.	(X) Satisfatório () Parcialmente satisfatório () Insatisfatório
Candidatos que não tenham se declarado como negros e indígenas concorrem à totalidade das vagas de ampla concorrência, contudo não podem ocupar vagas reservadas, ressalvada a hipótese de terem sido convocados todos os candidatos negros ou indígenas aprovados e ainda existirem vagas reservadas não preenchidas.	Previsão no edital de que as vagas reservadas não preenchidas por candidatos negros deveriam ser preenchidas por candidatos integrantes da lista de ampla concorrência.	(X) Satisfatório () Parcialmente satisfatório () Insatisfatório
Para concorrer às vagas reservadas, o candidato deve se autodeclarar negro ou indígena, sendo tal autodeclaração facultativa.	A concorrência às vagas reservadas dependia de autodeclaração firmada pelo candidato, conforme previsto no edital.	(X) Satisfatório () Parcialmente satisfatório () Insatisfatório
Na apuração do concurso devem ser elaboradas duas listas distintas, uma com a classificação geral e outra com a classificação exclusiva de candidatos autodeclarados negros ou indígenas.	Critério não presente no edital do concurso. Contudo, os editais de convocação comprovam o atendimento a tal critério.	(X) Satisfatório () Parcialmente satisfatório () Insatisfatório
A nomeação no cargo ou emprego público deve ser feita segundo o critério de que, a cada 4 candidatos nomeados na lista de ampla concorrência, um candidato autodeclarado negro ou indígena também será nomeado.	Critério não presente no edital do concurso. Os editais de convocação indicam o não atendimento a tal critério.	() Satisfatório () Parcialmente satisfatório (X) Insatisfatório
Caso candidato autodeclarado negro ou indígena desista da nomeação, deve ser substituído pelo próximo candidato integrante da lista de vagas reservadas.	Critério não presente no edital do concurso. Os editais de convocação não permitem verificar o atendimento a tal critério.	() Satisfatório () Parcialmente satisfatório (X) Insatisfatório

Fonte: elaborado pela autora, 2020.

- III. Os candidatos concorrentes às vagas reservadas, se aprovados, integravam duas listas: a de ampla concorrência e a de vagas reservadas;
- IV. A concorrência às vagas reservadas dependia de autodeclaração firmada pelo candidato;

V. Vagas reservadas não preenchidas por candidatos negros deveriam ser preenchidas por candidatos integrantes da lista de ampla concorrência.

O quadro 3 compara o grau de aderência entre os critérios estabelecidos no Decreto-Lei 43.007 e as normas definidas no edital do concurso da instituição integrante do sistema de justiça fluminense, permitindo concluir que os critérios estabelecidos no edital do concurso não demonstraram um grau de aderência satisfatório ao estabelecido através da legislação estadual.

Os editais de convocação de candidatos aprovados no certame realizado no mês de outubro de 2011 começaram a ser publicados em dezembro do mesmo ano. No total, foram publicados 181 editais de convocação, sendo a primeira publicação datada de 22 de dezembro de 2011 e a última de 15 de dezembro de 2015, num período total de aproximadamente 04 anos. Todos os editais foram publicados em Diário Oficial e estão disponíveis para consulta pública na página da Transparência da instituição.

Embora o concurso tenha sido realizado com o objetivo de preencher 04 cargos distintos, serão objeto da presente análise um cargo de nível médio, voltado ao preenchimento de vagas integrantes da atividade meio, especificamente de caráter técnico-administrativo, e um cargo de nível superior, igualmente integrante da atividade meio de caráter administrativo. Essa escolha se deve ao fato de que aos servidores ocupantes desses cargos é possível alcançar postos de liderança, o que se alinha com o objetivo da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta o quantitativo de vagas de ampla concorrência e de vagas reservadas disponíveis para cada cargo, permitindo identificar que os cargos reservados para candidatos autodeclarados negros e indígenas correspondem a 20% das vagas totais de carga categoria, aderindo ao previsto no Decreto-Lei 43.007/2011. Embora as vagas reservadas para candidatos com deficiência não seja objeto da presente análise, os dados numéricos correspondentes foram inseridos, pois interferem no número final de vagas disponíveis para cada cargo e, conseqüentemente na aferição do percentual de vagas reservadas a negros e indígenas preenchidas.

Tabela 4 - Quadro de vagas ofertadas no concurso de 2011

Cargo	Total	Ampla Concorrência	Negros e Indígenas	Pessoas com deficiência
Analista: Área Administrativa	15	11	3	1
Técnico: Área Administrativa	120	90	24	6

Fonte: adaptado do site institucional (2020).

A partir do levantamento de dados disponíveis nos 181 editais de convocação dos aprovados verifica-se que, no total, foram convocados 55 candidatos para o cargo de analista administrativo e 703 candidatos para o cargo de técnico administrativo. Deste número total, convocou-se 09 candidatos autodeclarados negros ou indígenas para ocuparem o cargo de analista e 129 para as vagas técnicos, perfazendo, respectivamente, o percentual de 16,36% e 18,34% do número de convocações totais, conforme informações disponíveis na tabela 5, abaixo.

Tabela 5 - Total de convocações

	Convocações							
	Total	%	N.I.	%	P.C.D.	%	A.C.	%
Técnico Administrativo	703	100	129	18,34	49	6,97	525	74,67
Analista Administrativo	55	100	9	16,36	4	7,27	42	76,36

Fonte: elaborado pela autora, 2021.

Assim, pode-se verificar que em relação ao preenchimento de 20% das vagas disponíveis em cada cargo por candidato autodeclarado indígena ou negro, os editais de convocação não demonstram aderência às disposições do Decreto-Lei 43.007/2011 e do edital do concurso. Além disso, a análise dos editais de convocação não torna possível a verificação da aderência ao critério de convocação de 01 candidato autodeclarado negro ou indígena a cada 04 candidatos integrantes da lista de ampla concorrência.

Entretanto, não é possível afirmar que o quantitativo de candidatos nomeados e efetivados demonstrou ser inferior ao percentual definido na legislação estadual e no edital do concurso de 2011. Isso porque os editais disponíveis na página da instituição referem-se apenas ao quantitativo de convocados, não sendo possível estabelecer se todos os candidatos convocados foram nomeados em razão dos dados esparsos localizados na página da instituição. A fim de determinar a relação de nomeados com o determinado no edital seria necessário fazer uma pesquisa nominal, relativa a cada um dos nomeados, em página de busca na rede mundial de computadores. Além de ser impossível determinar que o resultado da busca seria exato, o escasso período para a finalização da pesquisa torna esse tipo de busca inviável.

6.4 “PERMITA QUE EU FALE”: A VIVÊNCIA DE MULHERES NEGRAS NO SERVIÇO PÚBLICO NO COTIDIANO DE UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA FLUMINENSE

Nesta sessão serão apresentadas as entrevistas de três servidoras públicas que ingressaram na instituição a partir do sistema de reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos. As entrevistas foram realizadas nos meses de maio e outubro de 2021, remotamente, em razão da pandemia de COVID-19. Para tanto, recorreu-se ao *Google Meet*, ferramenta utilizada para a realização de reuniões de virtuais. Às entrevistadas foi esclarecido que a entrevista seria realizada para fins acadêmicos e que dados identificadores não seriam revelados. Para gravação das entrevistas foi utilizado o aplicativo Gravador, disponibilizado pela empresa *Apple*.

Todas as entrevistas foram iniciadas com a solicitação de que as servidoras compartilhassem um pouco de suas histórias de vida, das suas famílias e das experiências de trabalho prévias ao ingresso no serviço público, caso existissem. As entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado que permitiu sua adequação às singularidades dos relatos dessas mulheres. As entrevistas foram encerradas com uma pergunta de provocação: você gostaria de acrescentar mais alguma coisa sobre a temática mulheres negras no serviço público?

Após a gravação, as entrevistas foram transcritas utilizando-se o editor de texto *Word*, lidas e analisadas segundo quatro grandes eixos temáticos: 1. Serviço público; 2. Políticas públicas de ações afirmativas para pessoas negras no serviço público; 3. Estereótipos, racismo e sexismo; e 4. Mulheres negras e liderança. A inclusão do eixo 4 permite analisar a relação entre racismo e carreira no serviço público.

Importante frisar que os relatos dessas mulheres extrapolam os limites desta pesquisa e dos quatro grandes eixos temáticos que norteiam esta análise de conteúdo. Assim, sempre que couber, esses limites também serão extrapolados quando da presente análise. Além disso, “ao longo do dizer, há toda uma margem de não ditos que também significam” (ORLANDI, 2020, p. 81). Assim, o não dito também é significativo, especialmente quando o discurso envolve a narrativa de realidades opressivas.

Em razão da confidencialidade da identidade das entrevistas, serão utilizados pseudônimos para identificá-las. Os pseudônimos Maria Cecília, Maria Inês e Josiane foram escolhidos pela pesquisadora como homenagem a professoras negras, servidoras públicas, que influenciaram sua própria trajetória de vida. Conforme já informado, as entrevistadas são servidoras de uma instituição integrante do sistema de justiça fluminense. Suas idades variam

entre 34 e 50 anos e o tempo em que atuam no serviço público varia entre 10 e 30 anos. Todas possuem formação de nível superior em Direito e, atualmente, duas delas cursam o mestrado. Apenas uma das entrevistadas não possui experiência no serviço público prévia ao ingresso na instituição. Uma das entrevistadas nunca teve qualquer tipo de experiência de trabalho no setor privado.

Inicialmente, vale destacar um ponto de congruência presente na narrativa das entrevistas, a crença no papel da educação formal como instrumento de mobilidade social ascendente:

Maria Cecília: Então meus filhos estudaram em escola particular. (...) ³ Eu que não tive uma educação, que estudei em escola pública a vida inteira (...), até o ensino médio. Não tive uma educação boa.

Maria Inês: Então, na escola eu sempre soube que aquela ali era minha oportunidade de ascensão social mesmo, nesse sentido de quase que quando, que criança basicamente acredita, que meritocracia existe e que mobilidade social também. (risos)

Maria Inês: Eu sabia que aquilo ali tinha que dar certo, desde muito pequena, então, mais ou menos desde a alfabetização até o ensino médio, eu não tenho nota menor que noventa no boletim sabe, bem aquela coisa muito rígida assim de que você, eu não sentia que eu podia ser igual as outras crianças ou adolescentes depois, porque pra mim aquilo ali era uma aposta profissional não era uma escola só, e (...) os estudos dos meus irmãos também dependiam de mim, porque (...) se eu perdesse a bolsa eles não podiam continuar lá, entendeu?

Josiane: Durante a minha infância (...) nós estudamos numa escola particular próximo de casa (...), também era uma escola muito boa, (...) eu estudei nessa escola até o nono ano. Quando chegou no ensino médio, tive que ir para escola pública, até porque a minha irmã mais nova, que era do segundo casamento, ela também iria ingressar na escola, então não tinha como pagar escola para todos. (...) então eu fiz a prova para ingressar no __, para fazer o curso normal. Fiz a prova, entrei, ingressei na escola né, no ensino médio, e fiz todo o ensino médio. (...) Meu pai não tinha curso superior. Meu pai, acho que ele não tinha nem o primeiro grau completo, minha mãe ainda tinha, minha avó era semianalfabeta. Minha avó foi trabalhadora doméstica, e a minha mãe tinha o curso técnico de contabilidade.

O que se nota é a crença de que a obtenção de uma educação de qualidade, identificada pelas entrevistadas como a oportunidade de estudar numa instituição de ensino privado, poderia significar a oportunidade de estabelecer uma trajetória de vida mais digna de que a de seus pais e avós, como se infere do relato de Josiane, acima, ou do grupo social a que pertencem, como se percebe nas palavras de Maria Inês:

Maria Inês: Das pessoas da minha rua e tudo mais (...) todo mundo estudava em escola pública, trabalhava para se sustentar e no nosso caso não era tanto assim, e (...) por causa disso, eu sempre soube que tinha que estudar numa Universidade Federal. E eu

³ As reticências entre parênteses foram inseridas em trechos em que as falas foram cortadas, por apresentarem palavras repetidas ou expressões ligadas ao tempo para pensar antes da fala. Também foram inseridas em trechos encurtados do discurso. Os travessões foram inseridos como substituições para nomes de cidades, locais ou outras informações que pudessem contribuir de alguma forma para a identificação das entrevistadas.

sempre soube que eu queria fazer Direito, porque eu pensava que eu nunca ia ter, nunca mais, na hora que eu me livrasse desses problemas da minha família eu nunca mais ia (...) me enfiar de novo num problema de instabilidade.

Ou ainda, como no caso de Maria Cecília, que não estudou em instituições privadas de ensino, e ao relatar o papel da política de cotas, temática que abordaremos mais detalhadamente à frente, destaca a possibilidade de oportunizar aos filhos aquilo que acredita ser uma educação de qualidade. Para além disso, relaciona a obtenção desse tipo de educação com a possibilidade de fuga de um estigma gerado, na sua percepção, pela utilização de cotas raciais:

Maria Cecília: Eu percebo assim, se não fossem as cotas, eu não iria dar uma educação melhor para meus filhos, que são negros também, e eles não vão precisar das cotas. Eu acho assim, forma que eu interpreto o que as cotas fez (sic) pra mim é melhorar a situação da minha família negra, pra que ela não precise usar cotas daqui pra frente. (...) Então meus filhos estudaram em escola particular, e eu espero que eles não precisem. Eu acredito nisso. Eu espero que eles não usem. Eu passo pra eles: *“é isso, eu entrei pelas cotas pra vocês não precisarem entrar.”* Porque eu acho que é assim que (...) sai esse estigma (...) da cota dos negros.

Assim, o discurso dessas mulheres parece corroborar, na prática, a argumentação de Hasenbalg quanto à relação entre status social familiar e possibilidade de ascensão social ascendente (HASENBALG, 1982). Além disso, corroboram a tese do autor de que, à medida que nos distanciamos do período escravagista, os mecanismos utilizados pela classe dominante para manutenção do negro em posição de inferioridade se tornam mais diversificados (HASENBALG, 1982). Como parece nos revelar o depoimento de Maria Cecília, referindo-se ao novo estereótipo para negros no âmbito do trabalho, o do cotista; do qual pretende livrar seus filhos dando-lhes boa educação. Ademais, a narrativa das entrevistadas corrobora os achados de Figueiredo (2012) quanto ao papel do serviço público na estratégia adotada pela população negra para a superação de obstáculos à ascensão social:

Maria Cecília: Meu pai já era servidor público. Meu pai era servidor público da __, da __, e quando surgiu o emprego, o concurso da prefeitura, ele falou: *“minha filha faz o concurso e tal, ser servidor público é muito melhor e tal.”* Aí eu fiz o concurso, passei, e (...) me chamaram. Saí do mercado e fui pra prefeitura.

Maria Cecília: Aí meu pai falou: *“faz o concurso, que no concurso que você vai fazer aquilo que a lei diz que você tem que fazer, já tá determinado aquilo no cargo e tudo mais, cada um tem sua função certinho.”* Aí foi que eu resolvi fazer o concurso.

Maria Inês: Eu queria ser servidora pra minimamente ter paz, entendeu?

Maria Inês: Pra mim eu pensava: *“cara eu vou fazer, eu quero participar de alguma coisa que tem um processo seletivo às cegas, que dependa só de mim, minimamente.”* (...) Nessa lógica de depender só de mim, porque eu não vou passar por isso nunca mais, entendeu?

Embora nenhuma das entrevistadas trate explicitamente da ideia de ascensão social, a escolha de palavras utilizadas nos ajuda a compreender isso. Se compararmos como Maria Inês descreveu a situação de precariedade de sua família e de seu grupo social imediato “*das pessoas da minha rua*”, vivenciada na infância, como “*problema de instabilidade*”, e a forma como descreve a ambição pelo serviço público porque “*queria ser servidora pra minimamente ter paz*”, inferimos que o serviço público surge como alternativa segura para solução de todos os problemas familiares que surgem descritos num contexto de dificuldades econômicas enfrentadas por sua parentela.

Assim, indiretamente, a possibilidade de ascender socialmente, através do serviço público, é compreendida pelas entrevistadas como possibilidade de fugir dos agouros vivenciados pela geração anterior. Essa mesma percepção aparece nas palavras de Josiane ao descrever todas as dificuldades pela qual a família passou para possibilitar-lhe uma educação de qualidade, entendida como a oportunidade de frequentar uma escola particular, e superar a situação econômica do pai e da avó: “*eu era a primeira pessoa a ingressar no curso superior, meu pai não tinha curso superior. Meu pai, acho que ele não tinha nem o primeiro grau completo, minha mãe ainda tinha, minha avó era semianalfabeta. Minha avó foi trabalhadora doméstica*”. Ou ainda no conselho dado pelo pai de Maria Cecília: “*minha filha, faz o concurso, (...) ser servidor público é muito melhor*”.

Além disso, para as entrevistadas que tiveram experiências prévias de trabalho na iniciativa privada, o serviço público parece apresentar a possibilidade de, como dito por Maria Inês, “*não (...) passar por isso nunca mais*”. As situações vivenciadas por Maria Cecília e Maria Inês nos ajudam a compreender tal escolha:

Maria Cecília: Se não me engano, a gente entrava era 7h e o mercado abria mais cedo, e **a gente não tinha aquela estabilidade**, né?! A gente sempre ficava com medo de ser mandado embora, tinha sempre uma colega que tinha algum problema, tinha que ser, era mandada embora, e ficava com medo de ser a próxima. E eu lembro que teve um acidente que aconteceu comigo (...) lá no mercado, você um dia está num setor no outro dia está em outro, no dia que você chega o gerente chega e fala: “*você vai ficar lá no hortifruti*.” (...) Não tem o setor certo. (...) Tinha um mercado que eu trabalhava, era o __, ele tinha uma lojinha de roupas, e aí, nesse dia, ele disse: “*hoje você vai cobrir, fulano faltou, você vai ficar na lojinha lá de roupas*.” (...) Então você fica lá (...) botando as roupas no lugar, as pessoas experimentam e deixam jogadas né, você coloca, vai arrumando os cabides e tal”. Nisso entrou um rapaz, (...) eu estava lá sozinha (...) na hora, na lojinha. Ele entrou, vestiu um casaco, perguntou pra mim se estava bom, eu falei que estava, ele saiu e não pagou! Aí o gerente, foi uma confusão danada, o gerente queria que eu pagasse, eu não queria pagar, aquela coisa toda. (...) E (...) aí foi até por isso que eu saí, na verdade eu saí de lá antes de eu entrar, já tinha passado no concurso, estava esperando ser chamada, mas eu saí antes, por causa desse incidente, por causa ou você paga, ou você é mandada embora.

Maria Inês: Trabalhei de vendedora de Natal em __, porque aqui também não pagam tanto, eu precisava. (...) Eu fui pra casa do meu tio trabalhar de vendedora pra juntar

dinheiro pra estudar. Aí estudei o fim do ano mesmo, (...)aí fiz a nossa prova, e aí tô no __. (...) Então, ela⁴ reforçou aquela **necessidade de segurança** que eu já tinha antes, porque (...) as pessoas sempre duvidam de você quando você está nessa posição, e está sempre ligada a aparência. E às vezes estava conversando com um cliente depois que finaliza uma venda ou alguma coisa assim, a pessoa ficava surpresa porque, *“nossa você é advogada? E tá fazendo o que aqui? Não, você não passou na OAB?”* *“Não, já passei.”* (...) Então assim, sempre tinha uma surpresa de tipo assim, *“essa neguinha”*, entendeu? *“É formada, mas deve ser numa universidade ruim”*. Aí quando percebia que não, que era no ensino público. Então assim, se eu saía por exemplo, mesmo sem uniforme, porque as pessoas confundem os uniformes, pra... pegar alguma coisa pra comer na praça de alimentação, ou no supermercado, às vezes eu comia na praça de alimentação do mercado desse shopping que eu trabalhava, as pessoas sempre paravam pra me pedir informação, entendeu? Aí você está comendo, a pessoa tá vendo que você está comendo e a pessoa acha que o vendedor é você, que você que tem que limpar uma determinada coisa.

Os relatos dessas duas mulheres parecem indicar a percepção de que o serviço público lhes garantiria o acesso às condições dignas de trabalho, onde fossem tratadas com respeito e consideração. Ademais, ambas mencionam as palavras estabilidade e segurança relacionando-as ao serviço público. Interessante notar que Josiane, que não teve experiência prévia de trabalho na iniciativa privada mencionou um motivo diverso para ingresso no serviço público:

Josiane: Eu queria trabalhar dentro do sistema de justiça, (...) embora eu gostasse da sala de aula, (...) gostasse muito do contato com os alunos, eu queria trabalhar na minha área de formação que era Direito. (...) O fato de eu conhecer já o que é o serviço público (...), eu nunca me vi fora do serviço público até então. Eu sempre gostei de trabalhar apesar de todas as dificuldades e tudo, todos os desafios (...) eu sempre gostei (...) de estar no serviço público, trabalhar prestando serviço público para as pessoas.

Assim, a experiência de Josiane também nos apresenta uma outra perspectiva acerca da escolha profissional e da razão para ingresso no serviço público: a realização de um sonho pessoal. No caso da entrevistada, a possibilidade de trabalhar com o que entendia ser sua vocação, o sistema de justiça. A mesma perspectiva nos parece ser apresentada pelas outras entrevistadas, que enxergam no exercício de uma função pública a possibilidade de ascensão econômica e social, conjugada à realização de uma aspiração pessoal:

Maria Inês: Ou uma coisa muito curiosa, (...) os negros (...) com quem eu convivi, tanto na escola, (...) que não eram da minha escola, mas eram da outra escola, quanto na faculdade que tinham (...) condições socioeconômicas melhores, eram negros filhos de advogados. Isso, pra mim, era muito interessante porque, tipo assim, (...) eu não conhecia por exemplo nenhum filho de médico, engenheiro, herdeiro muito menos, obviamente, (...) que não, mas assim, em algum momento o pai daquelas famílias ali, tinha (...) parado tudo pra estudar, escolheu fazer Direito, e eu achava, não sei se aquilo me chamou atenção porque era meu plano, pode ser.

⁴ Referindo-se à experiência de trabalho na iniciativa privada, mais especificamente ao trabalho como vendedora de loja.

Maria Cecília: Eu com família (...), com ___ filhos pra criar e tudo, falei: “*não dá pra ficar, vou ter que estudar, fazer um outro concurso pra melhorar o salário, e trabalhar numa coisa*”. Eu já tinha vontade de trabalhar. Na verdade, minha intenção era trabalhar no ___, eu nunca tive a intenção de trabalhar no ___. (...) Então eu fiz vários concursos pro ___ aquelas coisas que concurseiro faz mesmo. (...) Como eu estudava Direito, gostei, fiz tanto a faculdade e tudo, a minha intenção era trabalhar no ___.

Josiane: E eu queria muito fazer Direito né, queria muito fazer o curso de Direito. (...) Era algo que eu tinha em mente, desde a adolescência, fiz o primeiro vestibular, (...) junto com a formação do terceiro ano, do ensino médio, (...) consegui até ser aprovada, mas não consegui ser classificada (...) aí então no ano seguinte eu consegui fazer uma bolsa no pré-vestibular, pra fazer a noite, (...) na cidade de ___, (...) foi quando eu consegui ingressar no curso de Direito da ___, (...) pra mim foi (...) uma grande conquista, porque ali no âmbito familiar, eu era a primeira pessoa a ingressar no curso superior.

A narrativa nos ajuda a compreender que a representatividade de trabalhadores negros, no campo do direito, parece ter forjado aspirações pessoais. As entrevistas também revelam as estratégias que essas mulheres encontraram para realizar sonhos e desejos pessoais, no caso específico das entrevistadas, trabalhar com a área de formação em Direito e, ao mesmo tempo, superar as dificuldades econômicas que lhes foram impostas pela realidade, na infância. E, assim, possibilitar a oferta de uma qualidade de vida melhor para seu núcleo familiar.

Nesse sentido, importante analisar a visão que as servidoras apresentam das políticas de ações afirmativas voltadas ao ingresso de pessoas negras no serviço público e como a conquista de um direito foi sendo englobada num discurso que possibilitou a criação de um estereótipo, a da cotista:

Maria Cecília: Eu não tive a intenção de fazer pelas cotas, e fiquei muito em dúvida na hora de me inscrever, (...) de fazer pelas cotas, pelo **preconceito** que tem. (...) Muita gente acha que é injusto, e eu fiquei naquela coisa, “*eu não vou fazer, não vou fazer, vou fazer pela ampla concorrência mesmo*”. Mas conversando com uma colega minha da faculdade, ela falou: “*___, eu acho que você deveria fazer, porque você não tá fazendo nenhuma ilegalidade, nada contra a lei, a lei tá te dando esse **direito**.*”

Maria Cecília: Estudei até inclusive, pra não ter que (...) passar pelas cotas, porque **o preconceito é muito grande** quando as pessoas te perguntam, (...) e eles acham que você **não merece** estar ali, naquele local. Mesmo depois que eu entrei os colegas de trabalho, até mesmo os superiores, a gente sente (...) que tem uma resistência, como se você não merecesse estar ali.

Maria Cecília: Eu não, não considero **injusto**. (...) Eu sabia, que a minha preocupação era enfrentar **o preconceito das pessoas que acham que é injusto**.

Maria Inês: Então, nesse concurso do ___ (...) eu tinha muita convicção que eu estava fazendo alguma coisa que eu, não só que eu tinha direito de fazer. (...) Mas que eu achava muito bom, (...) uma coisa que eu (...) sempre pensei que deveria existir, então pra mim eu estava (...) participando de um processo de **representatividade e exercendo o direito**, não era só porque seria uma coisa boa pra mim. Mas depois que eu entrei no ___, hoje eu penso sobre outros concursos por vários motivos, mas o principal é a evitação do desgaste assim, de ter que escutar gente branca perguntando: “*mas a sua nota não é tão boa, porque você fez as coisas com cota, **você não precisa!***” “*Ué?! mas você não é nada, você não é preta nem branca, você é moreninha.*” Tipo esse, esse reposicionamento, nessa situação de novo, sabe?! Já que eu tenho cargo e minha vida não é tão ferrada como antigamente, (...) me faz inclusive desvirtuar na minha cabeça o que eu penso sobre as cotas. Porque **as cotas não são**

uma ajuda, então, é uma tentativa de (...) **reparar um dano**, (...) na minha opinião, né?!

Maria Inês: Não porque eu acho que as cotas não devem existir, pelo contrário, tinha que ter mais cotas, mas porque eu acho que, eu não quero viver essa, esse sufoco de novo de você ter sempre (...) **uma conquista sua questionada, como se você fosse, ou fosse "espertinho" oportunista, ou como se você fosse um coitado**.

Josiane: Eu me inscrevi nas cotas, porque para mim era algo natural, né? (...) Um **direito conquistado** (...) pelo Movimento Negro, eu não tinha nenhum motivo para eu não me inscrever nas cotas. (...) Eu não vejo cotas como **privilégio**, vejo cota como um direito, e eu tinha certeza, mesmo sem conhecer a fundo a instituição, (...) que a grande maioria de pessoas que trabalhavam nesta instituição eram brancas, e que as cotas seriam uma forma de garantir que pessoas de outras etnias pudessem estar (...) dentro da instituição, e fazer (...) do **uma instituição mais diversa**.

Observa-se no discurso das entrevistadas a compreensão do sistema de cotas como a conquista histórica de um direito, garantido por lei, de reparar o abismo social que separa negros e brancos e a possibilidade de ofertar o acesso de pessoas negras a instituições públicas onde a maioria dos servidores são socialmente lidos como brancos. Ao mesmo tempo, nota-se a preocupação com a perspectiva do outro acerca do sistema de cotas: *“fiquei muito em dúvida na hora de me inscrever, (...) de fazer pelas cotas, pelo preconceito que tem”*; *“o preconceito é muito grande quando as pessoas te perguntam, (...) e eles acham que você não merece estar ali; “o preconceito das pessoas que acham que é injusto”*; *“você não precisa”*; *“como se você fosse, ou fosse “espertinho” oportunista, ou como se você fosse um coitado”*; *“as cotas não são uma ajuda”*; *“não vejo cotas como privilégio”*.

Assim, embora o ingresso no serviço público, especificamente numa instituição do sistema de justiça tenha representado a superação de uma barreira socioeconômica conjugada à realização de um anseio pessoal, a realidade do dia a dia na instituição segue apresentando desafios em razão da percepção da existência e reprodução de estereótipos relacionados à raça/cor e gênero. Neste ponto, é importante definir “o racismo como uma construção ideológica cujas práticas se concretizam nos diferentes processos de discriminação racial” (GONZALEZ, 2020, p. 55). O estereótipo da cotista aparece como mais um obstáculo na construção de uma identidade social positiva para as mulheres negras que ascenderam socialmente por meio de suas carreiras, através dos concursos públicos, mostrando uma face perversa da reprodução do preconceito nas relações sociais no interior dos espaços de trabalho.

Parece, portanto, que o ambiente organizacional no qual as servidoras estão inseridas caracteriza-se pela ausência de qualquer ação que propicie o acolhimento à diversidade. Conforme demonstrado por Macalli et al. (2015) competem ao setor de gestão de pessoas o gerenciamento de ações que promovam a diversidade. A ausência de menção a qualquer tipo

de ação promovida pela instituição para evitar o tipo de estigmatização a que as servidoras parecem estar expostas fala muito sobre a cultura da organização.

Nesse aspecto, é importante mencionar que a pesquisadora participou, no ano de 2020, de palestras e cursos promovidos pela instituição sobre temas como racismo e sexismo. As referidas ações foram objeto de vasta participação dos servidores, tanto dos integrantes do quadro de serviços auxiliares quanto daqueles que ocupam os mais altos postos hierárquicos da organização. Embora a escolha dos temas possa parecer indicar um interesse da instituição em promover discussões que possibilitem a superação de barreiras que impedem a alteração da cultura organizacional e o desenvolvimento de uma cultura de gestão de pessoas para a diversidade, o que se percebeu foi a abordagem dos temas sob a ótica de cima para baixo, como se a instituição pairasse acima da sociedade, como uma sentinela, a observar e discutir racismo e sexismo, como se esses problemas fossem alheios à sua própria realidade. Uma espécie de atualização do “preconceito de ter preconceito” em versão institucional.

O racismo e o sexismo não se apresentam tão somente pela exclusão de acesso a determinados espaços sociais, mas também nos discursos estereotipados acerca de mulheres e negros. O relato abaixo, feito por Maria Cecília, que optamos por manter quase que em sua integralidade, apesar da extensão, nos apresenta essa realidade:

Maria Cecília: Nunca **ninguém chegou diretamente e me disse**, (...) os colegas de trabalho, principalmente, nunca me disseram, sempre me trataram bem. Eu sentia assim, da instituição, principalmente dos chefes diretos (...) **eu não tinha função certa**, e que a vaga pra que, na verdade quando eu tomei posse no __, eles já me disseram pra qual vaga eu seria. (...) E aquela (...) surgiu e outra pessoa entrou no lugar. Daí, eu não entrei e continuei ali (...) sem vaga. Sem vaga não, sem um local certo, específico. (...) **Me passavam serviços que nunca ninguém tinha feito**, assim; *“ah! Isso assim tá sem fazer”*, por exemplo, *“ah! Tá sem fazer, passa pra __”*. (...) Entendeu? Então eu (...) **fiquei por muito tempo fazendo trabalho de outras pessoas**, cobrindo férias, cobrindo (...) **coisas que ninguém tinha feito**. Então eu senti assim, muito (...) não, não é um preconceito direto. (...) Chefes, não o meu chefe direto, mas outros chefes **passavam por mim não me cumprimentavam, como se eu não existisse**, passavam por mim no corredor, ou se eu estava na cozinha, chegavam e nem bom dia diziam, **parecia que eu era invisível, como se eu fosse invisível no local**. (...) Eram certas pessoas, não era todo mundo não. Principalmente para as chefias.

Maria Cecília: Acho que **ser negra é secundário, mas também, acho que pelo fato de ser cotista**, eu senti (...) um menosprezo assim, a princípio eu acho que eles **achavam assim que eu não tinha condições de assumir a função**, então **passavam coisas (...) difíceis**, é o que eu considerava difícil, né?! Talvez achando que eu não ia conseguir, não ia dar conta. Mas aí com o tempo eles perceberam que eu daria conta da situação, e aí **passaram a me dar atribuições que nunca ninguém tinha feito assim**, (...) depois que eu entrei, fiquei dois anos, quase dois anos direto substituindo férias, licença e o que a pessoa fazia, aí saía e eu substituí, sendo que nunca ninguém tinha feito isso, demorou muito para isso mudar, e assim, o que eu senti também, não sei se cabe aqui (...) no assunto.

Bianca: Não, pode falar.

Maria Cecília: Mas **o preconceito é racial, eu entendi racial, e, também sentia uma dominância muito grande dos homens.** (...) Chefes. Então, as outras mulheres que ocupavam do mesmo cargo, nunca participavam nessas decisões, os homens é que decidiam tudo. (...) Então tem uma certa, além (...) do preconceito racial, eu senti isso sim, uma dominância na instituição masculina, os homens ainda decidem. Se unem, excluem as mulheres e se unem pra (...) direcionar o que eles querem, decidir, entendeu? Eu senti muito isso.

(...)

Bianca: Passaram a te dar mais atribuições do que davam para outras pessoas?

Maria Cecília: Isso... isso.

Bianca: Por que você acha que isso acontecia assim?

Maria Cecília: Então eu acho que era tipo assim, *“você já está aqui por sorte mesmo, então você faz”*. Eu acho que não consideraram que foi mérito meu ter passado, foi uma sorte. *“Ela entrou aqui porque tinha cota, porque ela é negra então, vamos passar para ela fazer, já que, que ela é boa, é mão de obra boa, dá para ela fazer, ela tem mais que fazer. Ela tem que dar graças a Deus que está aqui”*. Como se não fosse um mérito meu.

O relato forte compartilhado por Maria Cecília nos ajuda a compreender os diferentes mecanismos de discriminação aos quais Gonzalez (2020) fez referência. Para a entrevistada, o preconceito racial surge conjugado com o ingresso através de cotas: *“Ela entrou aqui porque tinha cota, porque ela é negra.”* Ao mesmo tempo, o preconceito é percebido não através de um discurso direto, mas a partir de práticas cotidianas que se desenrolam através de relações de poder: a dificuldade em ser lotada na vaga que lhe cabia, a assunção de funções esparsas e de atribuições e responsabilidades de outros servidores, na designação de atividades complexas, pela ideia preconcebida de que não seria capaz de realizá-las. Ao mesmo tempo, a compreensão de que era vista como *“mão de obra boa”*, e que por isso foi designada para cumprir funções que não lhe cabiam.

Ao mesmo tempo seu relato nos apresenta uma falha do setor de gestão de pessoas da instituição em lidar com o que Macalli et al. (2015) descrevem como descrença, por parte daqueles que integram as organizações, na efetividade de programas e políticas de ações afirmativas que resultam em uma conduta preconceituosa para com os beneficiários de tais ações.

Além dos dados já destacados, Maria Cecília nos apresenta um ponto importante acerca da situação das mulheres dentro da organização, mesmo daquelas que ocupam o mais elevado nível hierárquico institucional. A entrevistada destaca a dominação masculina entre as chefias ao mencionar que as mulheres, que exercem cargo de igual função, os quais descrevemos anteriormente como membros, eram excluídas das tomadas de decisão. Neste ponto, é importante destacar que integrar o alto nível hierárquico de uma organização não significa que as mulheres não serão discriminadas simplesmente por serem mulheres.

O relato de Maria Cecília converge com o de Maria Inês, o qual também será apresentado quase que na integralidade:

Maria Inês: Olha (...), eu sempre tive essa dúvida, se **eles tinham dificuldade de pegar e dar o meu trabalho** de __. (...) Eu sempre tive essa dúvida, não sei se sou eu que me nego a acreditar ou (risos) se realmente é... uma questão aberta, mas assim, eu fui __, depois eu fui __, e isso não mudou nada pra ninguém. Então assim, ninguém nunca me perguntou, principalmente o cara que é o cérebro lá, (...) ele é ocupante de cargo comissionado, e compete a ele dividir as tarefas na __ onde eu trabalho, entendeu? (...) Deveria competir né, ele é o __, e ele nunca pegou essa questão com a mão, não vejo, não sei se porque **ele é misógino, ele maltrata mulheres**, e ele é conhecido entre as mulheres que trabalham com ele, principalmente essas que são terceirizadas nos cargos comissionados, (...) porque **ele maltrata mulheres**. Isso aí já é um consenso, eles conversam sobre isso, e como é uma questão muito velada, e como tem um viés de ilegalidade, ninguém tem coragem (...) de falar nada, porque ninguém tem prova, tudo vai parecer um grande bate boca, então **ele discrimina mulheres. Na hora de dar a função, na hora de dar a pior função para mulher**. Quando eu trabalhava sozinha com ele, eu fazia o trabalho inteiro da __ sozinha, e ele ficava a disposição para responder *e-mails*, então no dia que não tinha *e-mail* nenhum, ele não responde nada, entendeu? É, ele não faz nada. (...) **ele nunca respeitou a minha posição no trabalho**, inclusive ele já falou, diretamente para mim que: *“olha eu não acho que você (...) tinha direito a entrar pelas cotas, pelo currículo que você tem.”* Tipo ele já falou isso para mim, na frente, ainda fez de propósito, (...) **me colocou um apelido de Chewbacca**.

Bianca: Como?

Maria Inês: *Chewbacca*, sabe aquele do *Star Wars*?

Bianca: Aham.

Maria Inês: Bem legal, né?! Que é aquele bichinho peludinho marrom, (...) sei lá por que (...) ele colocou esse apelido, achei péssimo. (...) Achei horrível. (...) E ele fez isso, ele, quando eu virei para __, (...) de __ para __, que é um concurso, que eu desconfio que ele já tentou fazer, porque seria um cargo que colocaria ele mais seguro na posição de __, no cargo comissionado dele, (...) quando eu mudei de cargo, um ano depois. Olha, já tem __ anos que já tô aqui, __? É! __ anos! E **ninguém nunca sentou pra dizer: “olha a função dos __ são essas, é... você vai fazer a suas funções, eu sou __, eu faço do __”**. Não ele minimiza. Ele fala: *“mas não tem diferença nenhuma entre o __ e o __.”* (...) **Ele se nega a me dar a função do meu cargo**. (...) Teve um episódio muito emblemático (...) todos os episódios. (...) Teve uma lista de tarefas que ele falou, que ele achava que, tarefas não, de comportamento que ele achava que eu não deveria ter, e uma, e me sentou na sala dele, e começou a ler, tipo assim, e tipo assim... e ia ticando na agenda, e **ele me fez chorar nesse dia**. (...) Ah ele, tipo assim, não gostava que eu tivesse contato com a chefia superior porque ele tinha medo de perder a função para mim, e ele se, **nunca me deu o meu trabalho, como eu disse, essa parte é a mais importante**.

Na narrativa igualmente forte de Maria Inês encontramos mais uma vez a questão da negativa em atribuir à servidora a função que lhe compete. Interessante notar que, no caso de Maria Inês, há o reconhecimento de sua capacidade profissional explicitada pelo reconhecimento da qualidade de seu currículo. Ao mesmo tempo, essa qualificação profissional é compreendida como uma suposta incongruência na escolha de Maria Inês pela inscrição no concurso pela reserva de vagas. Neste caso, reproduzindo no espaço do trabalho o estereótipo

da cotista, notamos a operação do racismo pela relação genérica da condição de cotista à baixa qualificação profissional.

Assim, o relato de Maria Inês corrobora a amplitude do alcance dos mecanismos de estereotipação da mulher negra. Em outros trechos da entrevista Maria Inês nos relata a dificuldade de reconhecimento por parte dos colegas de trabalho, ao contraporem a negritude com sua inteligência ou qualificação. Como se o fato de ser negra não lhe permitisse ser inteligente ou qualificada. Essa mesma manifestação de racismo nos é apresentada no discurso de sua chefia, ainda que de forma enviesada, ao mencionar que não considera que Maria Inês devesse ter ingressado na instituição pela reserva de vagas para pessoas negras em razão do seu bom currículo.

A narrativa de Maria Inês também converge com a de Maria Cecília ao mencionar que, na distribuição de atribuições, as piores tarefas são delegadas às mulheres. Fato igualmente preocupante é ter Maria Inês recebido um apelido por parte da chefia que, além de remeter ao tom de sua pele parece também fazer referência a seu cabelo. Maria Inês relata ainda que, em ocasião posterior, a mesma chefia elencou todos os comportamentos da servidora que considerava inadequados.

O relato de Josiane também parece seguir uma direção semelhante:

Josiane: Eu percebo que dentro da instituição essa questão da **expectativa das chefias (...) de esperar a subserviência ou de marcar mais a questão da hierarquia nas relações, (...) até alguns abusos acontecem, principalmente em relação a mulheres, e no caso sendo mulheres negras, isso opera também.** (...) E ali eu observo esse tipo de (...) experiência, que eu acho que afeta todas, entendeu? Todas as mulheres que trabalham, pelo menos ali no meu setor. (...) Uma (...) das colegas de trabalho que ingressou junto conosco né, nesse concurso, (...) presenciei situações de assédio sexual, e eu já fui confundida com a copeira. (...) **Ela no caso uma mulher mais parda, então, é a situação da sexualização** né, da mulher negra. (...) **E eu, por ser uma mulher negra mais retinta, é a mulher trabalhadora né, principalmente trabalhadora em postos (...) de trabalho mais braçais de subserviência.**

Para a entrevistada, o racismo institucional opera através da forte hierarquia nas relações observadas, na perspectiva da entrevistada, pela expectativa de que os servidores adotem uma postura de subserviência em relação às chefias. Um ponto de destaque na narrativa de Josiane é a de que a operação do racismo e do sexismo não são experiências individuais, mas coletivas, que afetam todas as mulheres na instituição. A convergência dos relatos das entrevistadas parece confirmar essa constatação obtida através das observações das relações sociais e de poder que se desenrolam rotineiramente no ambiente organizacional.

Além disso, Josiane nos apresenta o relato de assédio sexual sofrido por uma colega e contrapõe tal experiência ao fato de ter sido, ela mesma, confundida com a copeira. É

interessante também que a própria entrevistada consegue entender, nessas dinâmicas, a reprodução de estereótipos relacionados à mulher negra de pele mais clara e à mulher negra de pele retinta, os quais foram descritos por Gonzalez (2020) como o estereótipo da mulata e o estereótipo da doméstica. Importante ressaltar que a entrevistada, que se identifica como uma mulher negra “retinta”, foi confundida com a copeira do local de trabalho. Mais uma vez, esse episódio demonstra a operação do racismo nas relações cotidianas, como ocorre de modo velado, na percepção coletiva de que uma mulher negra de pele retinta, dentro de uma instituição do sistema de justiça, só poderia estar exercendo uma função ligada aos afazeres domésticos, nunca uma função intelectual. A naturalização dessas contraposições, na ideia de pertencer/não pertencer, remonta a Bourdieu, ao tratar da utilização do discurso pelas classes dominantes para manutenção do *status quo*.

Tal perspectiva também parece estar presente na percepção das entrevistadas de que a presença de mulheres negras dentro da instituição é bastante reduzida. Mais que isso, na ausência de mulheres negras em cargos de liderança:

Maria Cecília: Não. Não, tem __ anos de __ e nunca vi nenhum superior negro, nem homem e nem mulher. Eu, eu trabalhei no __, eu acredito que na __, no __, talvez tenha, mas de todos que passaram nestes __ anos aqui nenhum homem, nenhuma mulher, são negros. São todos brancos, maioria homem, e brancos. (...) Não tem __ negro, eu não vi.

Bianca: E nem colegas de trabalho no local em que você trabalha também?

Maria Cecília: No local que eu trabalho não. (...) Eu sei que em outros, outras sedes sim, em outras comarcas sim, mas aqui em __ não, eu sou a única negra.

Além de nos relatar a ausência de outros servidores negros no local de trabalho, Maria Cecília relata também a ausência de mulheres e homens negros no exercício de cargos de lideranças. Nota-se que a entrevistada não está fazendo referência a cargos de chefia exercidos por servidores, mas à ausência de pessoas negras nos cargos de mais alto nível hierárquico da instituição, corroborando os achados de Ribeiro (2017).

Maria Inês nos apresenta a sua percepção quanto ao motivo da não presença de mulheres negras em cargos de liderança dentro da instituição:

Maria Inês: A mulher, de um modo geral, mesmo quando ela é mais qualificada do que o homem, ela não é cogitada para os níveis de liderança, porque eu sou __, e agora estou terminando o mestrado. Querendo ou não para o universo da cidade onde eu trabalho, estudei numa universidade federal, (...) isso é destaque. (...) e ninguém cogita de, de tipo assim, o mais qualificado vai ocupar a posição de liderança, não, eles partem do pressuposto que aquilo ali, já está como está. (...) E ninguém nunca pensa na qualificação para escolher uma mulher pra posição de liderança, menos ainda uma mulher negra, menos ainda, uma mulher que entrou pelas cotas.
(...)

Bianca: Entendi. Para essas funções de liderança dentro da instituição, existe algum processo seletivo, você sabe como essa escolha é feita?

Maria Inês: Até onde eu sei, é nível de nomeação e exoneração (...) que compete ao ___ do setor fazer, pelo menos aqui é, (...) até mesmo as ___ eu observo isso, elas são (...) tratadas como históricas, de um modo geral, as mulheres. ___ negras tem muito poucas né, mas as que tem, não ocupam essa posição. A que eu sei que tem, ocupa a ___, aí que é tida como maluca mesmo. “*Você é excêntrica!*” (...) Mas de um modo geral, mulheres na liderança já são imbecilizadas, né?! (...) pelos homens.

O relato de Maria Inês aparece apontar para uma falha de gestão de pessoas dentro da instituição. A entrevistada menciona que, mesmo sendo mais qualificada que um homem, a mulher não é cogitada para a assunção de cargos de liderança. A razão disso parece estar relacionada com a forma de seleção para os cargos: livre nomeação e exoneração que compete a um gestor. Importante também que a entrevistada, antes de explicar os critérios de nomeação para cargos de liderança menciona “*até onde eu sei*”, o que parece indicar a falta de transparência nos critérios para o exercício desses postos dentro da instituição.

Os dados sobre cargos e funções de liderança e status disponíveis na página da transparência da instituição explicitam essa realidade. Os dados foram obtidos em maio de 2021 e fazem referência ao mês anterior, ou seja, abril de 2021. Assim, nesse período existiam 2.314 cargos em comissão, de natureza variada, ocupados. A listagem disponível no sítio institucional era composta pelo nome e matrícula de cada servidor, pelo nome do cargo e local de lotação, além do número da portaria de nomeação.

Cumpra lembrar que o exercício de funções gratificadas não prescinde de aprovação em concurso, sendo de livre nomeação e exoneração. Ainda assim, a instituição possui uma cultura de nomear para cargos de status e liderança servidores efetivos de seu quadro funcional. Na contramão dessa tendência, determinados cargos da área de segurança, incluindo cargos de chefias, são ocupados por servidores cedidos pelas corporações de segurança do estado do Rio de Janeiro.

Para análise dos dados relativos à ocupação de cargos de liderança foram excluídos da listagem os cargos de livre nomeação e exoneração caracterizados pelo exercício de funções técnicas cujo provimento não é realizado através de concurso público. São cargos de assessoramento e auxílio jurídico. Foram mantidas as funções de liderança ou prestígio, identificadas pelas nomenclaturas de supervisão, secretariado, auditoria, gerência, direção e chefia. Após essa seleção, identificou-se a existência de 198 cargos de liderança na instituição. Esse número corresponde a 5,6% do total de cargos totais existentes na tabela 2.

O passo seguinte envolveu a classificação dos cargos a partir da remuneração relativa ao exercício da função de liderança. Antes da apresentação das faixas classificatórias, é válido

lembrar que a remuneração é acrescida aos vencimentos dos servidores, representando assim um incremento salarial para aqueles nomeados para essas funções. As faixas classificatórias dos cargos de liderança são apresentadas na tabela 6, que apresenta ainda o quantitativo de servidores ocupantes de cada faixa.

Tabela 6 - Padrão remuneratório por exercício de cargo ou função de liderança

Faixa remuneratória relativa aos cargos de liderança		
Faixa	Padrão remuneratório em real	Quantitativo de servidores
A	2.000 a 5.000	117
B	5.001 a 10.000	76
C	10.001 a 13.000	4
D	Acima de 13.000	1

Fonte: elaborado pela autora, 2021.

A tabela indica uma relação inversamente proporcional entre o valor da remuneração por cargo de liderança e o quantitativo de servidores nomeados. Assim, à medida que a remuneração aumenta, menos cargos de liderança estão disponíveis. Na faixa A, 117 servidores exercem as funções de supervisão e chefia. Já na faixa remuneratória seguinte, os dados demonstram que 76 servidores ocupam os cargos de secretariado, assessoramento aos órgãos da administração superior, gerência e direção. Na faixa C, caracterizada por uma remuneração entre R\$ 10.001 e R\$ 13.000 por exercício de cargo, foram encontrados 4 servidores exercendo as funções de auditoria e secretariado de órgãos da administração superior da instituição. Por fim, o cargo de maior remuneração é ocupado por um único servidor, homem. A gratificação pelo exercício dessa função excede o valor de R\$ 13.000.

Aqui, é importante explicitar que a escolha por estabelecer indicadores relativos à gratificação pelo exercício de cargos e funções de confiança se mostrou a mais adequada porque os dados individuais relativos à raça/cor dos servidores da instituição não são públicos. Em contrapartida, todos os dados relativos a pagamento de pessoal, incluindo aqueles relativos à remuneração estão disponíveis na página da transparência institucional.

A fim de mapear a trajetória profissional de mulheres negras utilizando como métrica a presença destas em postos de liderança, os dados referentes às nomeações dos candidatos aprovados no concurso de 2011 foram cruzados com os relativos ao exercício de funções e cargos de liderança. Os dados das nomeações, obtidos através das listagens de aprovados em cada cargo, quais sejam, técnico e analista administrativo, permitiu identificar os candidatos que se autodeclararam negros ou indígenas.

O passo seguinte foi fazer o cruzamento dos dados da lista de aprovados com os da planilha de servidores no exercício de funções de liderança. Esse cruzamento permitiu obter estatísticas relativas ao percentual de homens e mulheres segundo as faixas estabelecidas na tabela 5. Foi possível, também verificar quais servidores integram ao mesmo tempo a lista de aprovados no concurso de 2011 e a lista de funções de liderança. A partir desse dado, é possível realizar algumas inferências acerca do acesso de mulheres negras a cargos de liderança na instituição, conforme tabela abaixo:

Tabela 7 - Relação entre raça/cor e exercício de funções de liderança numa instituição do sistema de justiça fluminense

Faixa remuneratória	Relação entre raça/cor e gênero no exercício de funções gratificadas								Total	%
	A	%	B	%	C	%	D	%		
Nomeados	117	59,1	76	38,4	4	2,0	1	0,5	198	100
Mulher	44	37,6	36	47,4	1	25	0	-	81	40,9
Homem	73	62,4	40	52,6	3	75	1	100	117	59,1
Concurso de 2011	15	12,8	11	14,5	2	50	0	-	28	14,1
Mulher	5	66,7	5	45,5	1	50	0	-	11	39,3
Homem	10	33,3	6	54,5	1	50	0	-	17	60,7
Negro/Indígena	3	20,0	2	18,2	0	-	0	-	5	17,8
Mulher	2	66,7	1	50	0	-	0	-	3	60
Homem	1	33,3	1	50	0	-	0	-	2	40

Fonte: elaborado pela autora, 2021.

Inicialmente, vale destacar que o quadro demonstra uma grande discrepância entre o quantitativo de homens e mulheres em postos de liderança a despeito da variável cor/raça. Os dados indicam que 59,1% das funções de liderança são exercidas por homens. Quando o recorte faz referência aos que ingressam a partir do concurso de 2011, esse percentual sobe para 60,7%. Ocorre que apenas 46,5% dos convocados no concurso de 2011 eram homens. Assim, pode-se concluir que embora menos homens ingressem na instituição como integrantes do quadro de serviços de apoio, esses são os que mais alçam cargos de liderança no âmbito da organização.

Essa lógica se inverte no cruzamento da variável cor/raça com a variável gênero. Nesta configuração, na comparação homem negro/mulher negra, percebemos que 60% dos cargos de liderança ocupados exclusivamente por negros são ocupados por mulheres negras. Na análise geral da ocupação de cargos por negros e brancos dentre os aprovados no concurso de 2011, nota-se que de 28 cargos de liderança, 10,7% são ocupados por mulheres negras e 7,1% por homens negros. Se a comparação é feita por gênero, utilizando-se cor/raça como variável, obtêm-se que os cargos ocupados por mulheres negras representam 27,3% dos cargos totais ocupados por mulheres. Entre os homens, esse número cai para 7,1%.

Fato a ser destacado é que a maior parte dos negros ocupantes de cargo de liderança encontra-se entre a faixa A, a de menor remuneração. Nas faixas C e D, cuja gratificação pelo exercício de função gratificada é superior a R\$ 10.000, os dados indicam que não há servidores negros no exercício dessas funções de liderança.

Nesse sentido, a análise ofertada por Josiane, ao comparar a trajetória de mulheres servidoras públicas do sistema de educação com aquelas que integram o sistema de justiça, pode nos ajudar a compreender essa lógica:

Josiane: Vamos dizer assim, dentro do serviço público, mulheres negras conseguem alçar até postos de ser chefia, vou te dar um exemplo, diretor de escola pública, existem várias diretoras de escola pública, negras.

Bianca: Sim.

Josiane: Né? Por quê? Escola pública, professora, né? São cargos que (...) já são primeiro, universos femininos, aí eu acho que entra essa questão (...) de serem (...) profissões também que são majoritariamente femininas, e profissões (...) de menor remuneração. Quando você vai pra profissões, (...) cargos, no caso do serviço público, seria um cargo, cargo de maior visibilidade de status social, e de maior remuneração, isso muda muito, né?!

Assim, Josiane nos apresenta uma perspectiva interessante acerca do papel das mulheres negras no serviço público sob a ótica do prestígio das diferentes profissões públicas. Sob o ponto de vista da entrevistada, mulheres negras alcançam cargos de liderança em profissões que sejam majoritariamente exercidas por mulheres e, ao mesmo tempo, de menor remuneração, utilizando o magistério como referência. Já nas profissões descritas pela servidora como “*de maior visibilidade de status social e de maior remuneração*”, a realidade é outra.

Josiane encerra sua narrativa com as palavras “*Eu conheço uma mulher negra, que ela não exerce papel de liderança, mas ela é muito respeitada dentro da instituição*”. Note que a entrevistada diz conhecer, no âmbito de uma instituição que agrega 3.501 servidores, uma única mulher negra que é respeitada. Sem nos afirmar, o que Josiane diz é que não percebe que as mulheres negras, de modo geral, sejam respeitadas dentro da instituição.

7 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO: SUGESTÃO DE AÇÕES

Ao longo da presente pesquisa discutiu-se, entre outros temas, como políticas de ações afirmativas tornam possível a reserva de um percentual específico de vagas disponíveis em instituições públicas para candidatos autodeclarados negros. Apesar disso, a falta de dados robustos sobre raça/cor no espaço da administração pública pode implicar na ausência de critérios definidos de avaliação dessas políticas públicas impossibilitando a análise completa de seu alcance, especialmente, quanto à absorção e pleno desenvolvimento dos candidatos ingressantes pela reserva de vagas.

Em razão disso, esta seção apresenta proposta de intervenção, no âmbito da instituição pública objeto da pesquisa, centralizada na discussão acerca da função da gestão para a diversidade no desenvolvimento de talentos dentro do serviço público. O objetivo não é aprofundar a discussão sobre as habilidades e competências necessárias para construir um setor de gestão de pessoas capazes de alcançar esse propósito, ao invés disso, discute-se como um setor de pessoal eficaz pode atuar como desenvolvedor das potencialidades dos recursos humanos dos quais as instituições públicas já dispõem, além de dificultar que fatores como estereótipos de raça atuem como impeditivo para que servidores públicos negros, que ingressaram na instituição através de políticas públicas de ações afirmativas, possam ter suas potencialidades plenamente desenvolvidas.

Para Santana et al. (2018), a gestão de pessoas deve assumir um papel de protagonismo dentro das organizações ao atuar como agente de transformação. Além disso, a gestão da diversidade implica no reconhecimento da necessidade de desenvolvimento dos talentos dos quais a instituição dispõe (GONÇALVES et al., 2016; SANTANA et al., 2018).

Obviamente, quando se trata do serviço público, o papel da gestão de pessoas não alcança o momento da seleção dos componentes da organização. Como o ingresso dá-se quase que inteiramente através de concurso público, onde avalia-se exclusivamente o conhecimento técnico dos candidatos, não é possível utilizar habilidades práticas como critério de seleção. Nesse contexto, o papel do setor de gestão de pessoas como desenvolvedor e potencializador das habilidades dos recursos humanos, dos quais a instituição já dispõe, torna-se ainda mais necessário.

Ainda assim, conforme demonstrado por Santana et al. (2018) o setor de gestão de pessoas das organizações brasileiras ainda se concentra prioritariamente em questões meramente operacionais. Além disso, a importação de modelos internacionais de gestão de pessoas, sem a devida adequação às idiossincrasias das organizações brasileiras, teria

contribuído para a construção de um modelo cujo enfoque é o exercício do controle sobre os indivíduos no ambiente de trabalho. As organizações estariam, assim, longe da adoção de um modelo de gestão estratégica de pessoas onde a “dimensão humana” seja o fator central (SANTANA et al., 2018, p. 141).

Importante ressaltar que para Santana et al. (2018) o setor de recursos humanos é “uma das áreas da organização mais sensíveis a variações ambientais e organizacionais” (SANTANA et al., 2018, p. 140). Assim, seria um equívoco desconsiderar o papel assumido por aspectos culturais fortemente arraigados e construções sociais de estereótipos dentro da prática de gestão de pessoas.

Para Macalli et al. (2015), o setor de gestão de pessoas tem papel central no gerenciamento da diversidade dentro das organizações. Conforme definido pelos autores, diversidade refere-se à “um conceito multidimensional que abrange diferenças individuais étnico-racial, de gênero, orientação sexual, da geração, da classe social, das capacidades físicas e mentais, da família, da religião, regional, profissional, político e de outras afiliações pessoais” (MACALLI et al. 2015, p. 161).

Dessa forma, boas práticas de gestão de pessoas devem levar em consideração a existência de preconceitos velados dentro das organizações. Para Macalli et al. (2015), a adoção de políticas públicas de ações afirmativas exige que a gestão da diversidade perpassa o aspecto burocrático do setor de pessoas passando a ser parte integrante da cultura organizacional. Dentre os desafios apontados pelos autores, destacamos dois aspectos, quais sejam, “o ceticismo dos próprios membros organizacionais em relação aos programas e à sua efetividade” bem como “a atitude preconceituosa em relação aos colegas e chefes beneficiários desses programas” (MACALLI et al., 2015, p. 163).

Sob essa ótica, pode-se definir gestão para a diversidade como “a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização” (QUEIROZ et al., 2018, p. 20). Diversidade, então, refere-se à existência de um conjunto heterogêneo de pessoas, podendo essa multiformidade ter origem em questões raciais, econômicas, sociais, de gênero, de orientação sexual, físicas, de saúde etc. (FLEURY, 2000; GONÇALVES et al., 2016).

Nesse sentido, Gonçalves et al (2016) destacam o papel da formação histórica da sociedade brasileira e seu papel determinante nas ocupações de negros e mulheres. Em análise realizada na metade do século passado sobre os mecanismos de ascensão social dos negros no Brasil, Azevedo (1996) destacou o papel desempenhado pelo apadrinhamento, ou seja, a

“proteção e a ajuda que muitos padrinhos e madrinhas” (AZEVEDO, 1996, p. 166) propiciavam, inclusive na obtenção e manutenção de empregos públicos.

Na atualidade, a administração pública é pautada em princípios como a impessoalidade. Assim, a ascensão a cargos de liderança dentro das instituições públicas deveria pautar-se em critérios técnicos. Entretanto, é importante compreender que o setor de gestão de pessoas é formado por profissionais que carregam uma bagagem subjetiva de visão de mundo (MACALLI et al. 2015). Tal subjetividade poderia explicar a ausência de discussão, no âmbito da gestão de pessoas, especialmente na administração pública, acerca das questões de raça e de gênero (GONÇALVES et al., 2016).

Assim sendo, e considerando os dados levantados e analisados no capítulo anterior, apresentam-se as seguintes propostas de intervenção para a instituição:

1) O mapeamento de situações que se classifiquem como racismo, sexismo ou assédio moral: os relatos apresentados pelas entrevistadas dão conta de demonstrar que situações de racismo, sexismo e assédio são presentes no cotidiano da instituição e são percebidos não apenas através de palavras, mas também através de ações rotineiras e que se mostraram recorrentes nos relatos obtidos, especialmente as relacionadas à dificuldade relatada pelas servidoras em obter uma clara definição de suas atribuições. Assim, sugere-se que a instituição disponibilize um canal de comunicação para as situações descritas sendo garantido aos servidores sigilo no tratamento das informações.

2) A adoção de ações voltadas à alteração da cultura organizacional, especialmente através de cursos e palestras relativas ao enfrentamento de atitudes de racismo e sexismo no âmbito da instituição: os dados obtidos através das entrevistas e da observação participante demonstraram que as servidoras que ingressam na instituição através de políticas de ações afirmativas deparam-se com um ambiente organizacional altamente hierarquizado, caracterizado por uma cultura organizacional que compreende genericamente que as servidoras cotistas seriam menos capacitadas para o exercício de suas funções. Assim, sugere-se que a instituição forneça ferramentas capazes de, a longo, forjar alteração na cultura organizacional, especialmente através de cursos e palestras relacionadas às temáticas racismo e sexismo com enfoque na instituição.

3) A atuação do setor de pessoas em consonância com os princípios da gestão de pessoas para a diversidade: os relatos das entrevistas explicitam que o ambiente organizacional não estava apto à recepção de servidoras cotistas. As conversas do cotidiano, as ações dos gestores e a atuação das chefias, aspectos esses desvelados através da narrativa das servidoras, demonstram que a instituição não se preparou para o ingresso de servidores através do sistema

de cotas. Ademais, esses relatos ainda indicam que a instituição não dispõe de processo seletivo para a assunção de cargos de liderança. Assim, sugestionam-se a promoção de cursos e treinamentos, focados nos gestores, com a finalidade de promover a disseminação dos princípios de gestão de pessoas para a diversidade.

4) A implementação de programas de ações afirmativas, no âmbito da organização, voltados à nomeação de pessoas negras a cargos de liderança: sugestionam-se que o setor de gestão de pessoas realize processo seletivo para preenchimento de cargos de liderança e que 20% das vagas sejam reservadas à servidores negros, desde que possuam qualificação compatível com o cargo a ser exercido.

As sugestões de ações integrantes do capítulo serão publicizadas através de relatório técnico, elaborado em formato de *policy brief*, que integra o Anexo II da presente pesquisa.

8 LIMITES E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

A presente pesquisa se debruçou sobre a seguinte questão problema: como o preconceito racial e de gênero influencia a trajetória profissional de mulheres negras funcionárias públicas? A escolha metodológica para a elucidação do problema de pesquisa envolveu a realização de um estudo de caso. O local do estudo foi uma instituição do sistema de justiça fluminense que utilizou, em concurso realizado no ano de 2011, a política de reserva de 20% das vagas ofertadas para pessoas autodeclaradas negras.

A utilização dos dados disponibilizados pela instituição, analisados através da metodologia de triangulação, em conjunto com os dados obtidos a partir da análise de aderência do edital do concurso com a legislação estadual que instituiu a política pública de reservas de vagas no âmbito do estado do Rio de Janeiro, e daqueles oriundos da análise de conteúdo realizada a partir de entrevistas em profundidade feitas com as servidoras da instituição pareceu o caminho mais apropriado para resolver a questão.

Utilizou-se como referência de análise da trajetória profissional a assunção de cargos de liderança. Os dados parecem indicar que da totalidade de 198 cargos dessa natureza, apenas 5 são ocupados por servidores negros. Surpreendentemente, os mesmos dados parecem mostrar que homens negros são menos indicados para cargos de liderança que mulheres negras.

Apesar da facilidade de obtenção de dados sobre a ocupação de cargos de chefia e sobre remuneração dos servidores na instituição, nos deparamos com a dificuldade de obter dados robustos acerca de raça/cor e gênero dentro da instituição. Embora seja realizado censo anual, as informações obtidas são sigilosas e tratadas apenas pelo setor de saúde da instituição, estando disponíveis apenas os dados referentes ao ano de 2020. Considerar o tratamento de dados sobre raça/cor e gênero como questão de saúde é muito significativo, pois demonstra que, no âmbito da instituição, o conceito de raça e de gênero são abordados a partir da perspectiva exclusivamente biológica, ao invés da abordagem sob a perspectiva sociológica. Historicamente, o tratamento de questões raciais sob o ângulo exclusivamente biológico resultou em políticas higienistas e práticas racistas.

Assim, a escassez de dados deve ser apontada como uma das limitações da pesquisa. Além disso, coletar, tratar e analisar dados em um momento em que conduzir a vida a despeito de estar em curso uma política de morte conduzida pelo governo federal que, até 06 de dezembro de 2021, ceifou a vida de mais de 616 mil brasileiros, talvez tenha sido a maior limitação desta pesquisa.

Sugere-se que pesquisas futuras abranjam a trajetória de mulheres negras no âmbito do funcionalismo estadual. A referida análise poderia permitir comparar a atuação da cultura institucional aliada ao racismo estrutural sobre a trajetória profissional dessas mulheres.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações raciais no Brasil apresentam características tão próprias que a UNESCO, na metade do século passado, financiou o desenvolveu uma série de pesquisas que pudessem elucidar as razões que tornavam possível aqui a convivência pacífica de negros e brancos, supostamente ao contrário da realidade vivenciada nos Estados Unidos da América e nos países africanos.

A discussão teórica desenvolvida nos capítulos dois e três voltou-se para a compreensão da utilização de discursos como dispositivo de poder, que permitiram à classe dominante propagar um ideário de democracia racial, pautado na exaltação da mestiçagem brasileira. Tal discurso ambíguo, ao mesmo tempo em que era responsável por exaltar a contribuição do elemento negro na formação da sociedade brasileira, notadamente no mundo do trabalho e na sexualidade, também foi responsável pela construção de determinados estereótipos relacionados à mulher negra.

Como alternativa a essa política pública, considerando que a inércia do poder público diante de um problema social também se caracteriza como política pública, a população negra passou a adotar estratégias que lhe permitisse ascender socialmente em sentido vertical. Os estudos desenvolvidos por Hasenbalg e Figueiredo apontam o ingresso no serviço público com umas destas estratégias. Neste sentido, uma discussão teórica acerca de políticas públicas voltadas para a reserva de vagas para negros em concursos públicos foi desenvolvida no capítulo 4, sob a ótica do conceito de justiça social.

Os resultados da pesquisa comprovam que a despeito de o número de ingressantes na instituição ser composto majoritariamente por mulheres, essas ainda são a minoria dentre os que exercem funções de liderança. Quanto maior o status do cargo, mensurado pela gratificação, menor a presença de mulheres. A mesma lógica é encontrada quando da análise de pessoas negras em cargos de liderança. Os achados da pesquisa parecem indicar que a ascensão a cargos de liderança é ainda mais dificultada para homens negros. Entretanto, levando em consideração a escassez de dados sobre raça/cor e gênero na instituição, não é possível ser categórico quanto a esse achado.

Os dados obtidos através da análise de aderência também parecem indicar o não atendimento ao percentual estabelecido de reserva de vagas para pessoas negras na instituição. Mais uma vez, a falta de dados sobre candidatos convocados e eliminados não permite afirmar que o percentual não foi atendido.

Ainda assim, os dados resultantes das análises em profundidade indicam que o ingresso no serviço público através do sistema de cotas, inserido numa estratégia de mobilidade social, resulta num novo estereótipo: a da cotista. Demonstram ainda que a atuação de estereótipos historicamente construídos ainda persiste. Assim, o racismo e o sexismo operam como impeditivos não apenas para que mulheres negras alcancem os cargos de liderança mais prestigiados da instituição, mas também para que se percebam como respeitadas em suas potencialidades e no exercício cotidiano de funções inerentes ao cargo do qual são ocupantes.

Ademais, notamos que a cultura organizacional da instituição é altamente hierarquizada, caracterizada pela distinção entre os “grupos” que a integram e que o ingresso de servidoras negras pelo sistema de cotas não foi compreendido sob a ótica de gestão para a diversidade, especialmente por parte dos gestores. Essa incapacidade de lidar com a diversidade sem o viés da estereotipação fica explícita na dificuldade em atribuir a essas servidoras as atribuições inerentes aos cargos que ocupam.

Por fim, uma discussão acerca da gestão de pessoas para a diversidade demonstrou que a utilização de práticas gerenciais importadas de outros países, que não levam em consideração a diversidade cultural brasileira, atua como obstáculo para que ações que promovam a transformação da cultura organizacional sejam adotadas quando do ingresso de servidores através de políticas de ações afirmativas. Assim, sugere-se que a instituição que funcionou como local de estudo para a presente pesquisa promova ações a fim de diagnosticar e combater atitudes cotidianas imbuídas de racismo e sexismo, além de ações afirmativas voltadas à reserva de cargos de lideranças para servidores negros.

Apesar de séculos terem transcorrido desde o registro, por um historiador no século XVI, acerca de um ditado relativo às mulheres brasileiras, persiste a mentalidade acerca da função das mulheres negras: “mulata pra fuder, preta pra trabalhar”.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.

ALVES, E.R. Pierre Bourdieu: a distinção de um legado de práticas e valores culturais. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 23, n. 1, p. 179-184, jan./abr. 2008.

ANDRETA, F. Brasil não sabe a cor de 93% dos servidores públicos, e isso afeta inclusão. *CEERT*, 05 de outubro de 2020. Disponível em: <<https://ceert.org.br/noticias/mercado-de-trabalho-comercio-servicos/43455/brasil-nao-sabe-a-cor-de-93-dos-servidores-publicos-e-isso-afeta-inclusao>> Acesso em: 15 mai. 2021.

ARAÚJO, L. C. M.; VIEGAS, T. M. Discriminação positiva e ações afirmativas: equalização e reparação histórica das minorias estigmatizadas pelas medidas positivas de inclusão no serviço público. *Revista Quaestio Iuris*, v. 9, n. 1, p. 181-204, 2016.

AUAD, D.; ALVES CORDEIRO, A. L. A interseccionalidade nas políticas de ação afirmativa como medida de democratização da educação superior. *Eccos- Revista Científica*, n. 45, p. 191-207, jan./abr. 2018.

AZEVEDO, T. *As elites de cor numa cidade brasileira: um estudo sobre a ascensão social e classes sociais e grupo de prestígio*. 2. ed. Salvador: EDUFBA, 1996.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Tradução de Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. 3. reimp. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, J. R; ALVES, A. P. W. O racismo de Estado em Michel Foucault. *Revista Profanações*, v. 5, n. 2, p. 179-191, Jul/Dez. 2018.

BARROS, J. O racismo de Estado em Michel Foucault. *Interthesis, Florianópolis*, v. 15, n. 1, p. 01-16, 2008.

BASTIDE, R.; FERNANDES, F. *Branços e Negros em São Paulo*. 4ª ed. São Paulo: Global, 2008.

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

BOGDAN, R; BIKLEN, S. K. *Qualitative research for education*. Boston: Pearson, 2007.

BONFIM, M. A. L. do; DE JESUS, F. S.; FÉLIX, C. de O. *A representação do negro em livros didático e paradidático: uma análise de discurso crítica de estereótipos raciais*. *Travessias*, Cascavel, v. 13, n. 3, p. 54–71, 2019. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/23605>. Acesso em: 8 nov. 2021.

BOURDIEU, P. *A distinção crítica social do julgamento*. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2009.

BOURDIEU, P. *A economia das trocas simbólicas*. 6.ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

- BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Educação e Realidade. 20(2):133-184 jul./dez. 1995.
- BRAGA, Ana Gabriela. Angela Davis: a escrita de si desafia o poder arconte. *Rev. Direito Práx.*, v. 11, n. 2, p. 753-774, Abr. 2020.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BUCCI, M. P. D. *O conceito de política pública em direito. Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 1-49.
- CABRAL JÚNIOR, L. R. C. Ações afirmativas para negros: entre a desconstrução das polêmicas e a transformação social via Direito. *Revista de Movimentos Sociais e Conflitos, Porto Alegre*, v. 4, n. 2, p. 01-22, jul./dez. 2018.
- CARMO, N. A. O Movimento Negro e suas contribuições para a implementação do sistema de cotas raciais. *VI Seminário Centros Crise e Mundo do Trabalho Desafios para a Classe Trabalhadora no Brasil*, Itaperi, agosto de 2018.
- CARNEIRO, S. Movimento Negro no Brasil: novos e velhos desafios. *Caderno CRH*. Salvador, n. 36, p. 209-215, jan./jun. 2002.
- CHAPPELL, David. Uma pedra de esperança: a fé profética, o liberalismo e a morte das leis Jim Crow. *Tempo*, v. 13, n. 25, p. 64-97, 2008.
- CLEMÊNCIO, M. A.; SILVA, V. L. G. O papel do concurso público na democratização do ingresso de mulheres afrodescendentes no magistério público em Santa Catarina na segunda metade do século XX. *Poiésis*, v. 10, n.18, p.444-463, Jun/Dez 2016.
- COBB, R., ROSS, J-K., ROSS, M. H. Agenda Building as a Comparative Political Process. *The American Political Science Review*, vol. 70, n. 1, março de 1976, p. 126-128.
- COELHO, E. *As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro: 1822-1930*. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- COLLINS, P. H. Aprendendo com a *outsider within**: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Revista Sociedade e Estado* – v. 31, n. 1 jan./abr., 2016.
- CORRÊA, M. Sobre a invenção da mulata. *Cadernos Pagu*, v. 6, n. 7, p. 35-50, 2010.
- COSTA, F.L.; CASTANHAR, J.C. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. *Revista de Administração Pública*, v. 37, n. 5, p. 969-992, set./out. 2003.
- COSTA PINTO, L. A. *O negro no Rio de Janeiro: relações de raça numa sociedade em mudança*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1998.

- CUNHA, J. A. C.; YOKOMIZO, C. A.; BONACIM, C. A. G. Miopias de uma lente de aumento: as limitações da análise de documentos no estudo das organizações. *Revista Alcance - Eletrônica*, v. 20, n. 4, p. 431- 446, 2013.
- DELEUZE, G. *Foucault*. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- DELEUZE, G. O que é um dispositivo. In: *O mistério de Ariana*. Trad. e prefácio Edmundo Cordeiro. Lisboa: Editora Vega/Passagens, 1996.
- DELEUZE, G. Que és un dispositivo? In: BALIBAR, E.; DREYFUS, H.; DELEUZE, G. et al. *Michel Foucault, filósofo*. Barcelona: Gedisa, 1999. p. 155-163.
- DEMÉTRIO, M. Rios que nunca se encontram. O Estado de São Paulo, São Paulo, 21/05/2008, Espaço Aberto, p. A2. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/343498/noticia.htm?sequence=1>>
- DOMINGUES, P. Movimento Negro Brasileiro: história, tendências e dilemas contemporâneos. *Dimensões: Revista de História da UFES*, n. 21, 2006.
- DOMINGUES, P. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. *Tempo*. v. 12, n. 23, p. 100-122, 2007.
- FERNANDES, F. *O Negro no Mundo dos Brancos*. 2ª ed. São Paulo: Global Editora, 2017.
- FIGUEIREDO, A. *Classe média negra: trajetórias e perfis*. Salvador: EDUFBA, 2012.
- FIGUEIREDO, A. A obra de Carlos Hasenbalg e sua importância para o estudo das relações das desigualdades raciais no Brasil. *Revista Sociedade e Estado*, v. 30, n. 1, p. 11-16, jan./abr., 2015.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. *Revista Administração de Empresa*, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set., 2000.
- FOUCAULT, M. *História da sexualidade II: o uso dos prazeres*. Rio de Janeiro: Graal, 1998.
- FOUCAULT, M. Sobre a História da sexualidade. In: FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 2000. p. 243 – 27.
- FOUCAULT, M. *Vigiar e punir*. Rio de Janeiro: Vozes, 2000a.
- FOUCAULT, M. Os intelectuais e o poder – conversa entre Michel Foucault e Gilles Deleuze. In: FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 2000b, p. 69-78.
- FOUCAULT, M. *Em defesa da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- FOUCAULT, M. *História da sexualidade I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal, 2012.
- FREYRE, G. *Casa-grande & Senzala*. São Paulo: Global Editora, 2004.
- GIL, Antônio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, E. B. do P.; ESPEJO, M. M. dos S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da Diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *UEM: Paraná*, v.35, n.1, p.95-111, jan./abr., 2016.

GOLDENBERG, Mirian. *A Arte de Pesquisar: Como Fazer pesquisa Qualitativa em Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: Record, 2011.

GOMES, J. B. B. *Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONZALEZ, L. *Por um feminismo afro-latino-americano*. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GONZALEZ, L. Racismo y sexismo en la cultura brasileña. In Bringel B. & Brasil A. (Eds.), *Antología del pensamiento crítico brasileño contemporáneo*, Argentina: CLACSO, 2018, p. 565-584.

GONZALEZ, L.; HASENBALG, C. *Lugar de Negro*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GONZALEZ, L. Racism and its effects in Brazilian Society. In: *WOMEN'S CONFERENCE ON HUMAN RIGHTS AND MISSION*, 1979, Genebra.

GUIMARÃES, A. S. F. *Classes, Raça e Democracia*. São Paulo: Editora 34, 2012.

GUSSI, A. F. A abordagem biográfica e suas implicações epistemológicas entre a antropologia e a educação. *Cadernos De Estudos Sociais*, v. 24, n. 2, 2011.

HASENBALG, C. O negro no Rio de Janeiro: revisitando o projeto UNESCO. In: HASENBALG, C.; SILVA, N. do V.; LIMA, M. (ORG). *Cor e estratificação social*. Rio de Janeiro: Contra Capa Liv., 1999, p. 60-85.

HASENBALG, C. Racismo e desigualdades raciais no Brasil. In: HASENBALG, C.; GONZALEZ, L. (ORG). *Lugar de negro*. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1982, p. 89-97.

HASENBALG, C. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. 2ª ed. Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

HENRIQUE, A. C. Montagem da agenda e formulação de política pública: austeridade fiscal no Brasil. *Revista de Direito setorial e Regulatório*, v. 4, n. 1, maio de 2018, p. 111-130.

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38, p. 1-13, 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br>> Acesso em: 15 set. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao>> Acesso em: 03 mar. 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Remuneração líquida média mensal no Executivo civil federal ativo, por raça (1999-2020)*. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/filtros-series/41/cor-raca>> Acesso em: 04 mar. 2021.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Retrato das desigualdades de gênero e de raça*. Brasília, 2011. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/filtros-series/26/remuneracoes-no-setor-publico>> Acesso em: 5 mar. 2021.

KIM, R.P.; TOMMASIELLO, F. C. A produção acadêmica jurídica sobre as ações afirmativas no Brasil (2013 a 2016): teses e dissertações sob a ótica dos direitos humanos e fundamentais. *Revista de Direito Brasileira*, v. 19, n. 8, p. 276-297, jan./abr. 2018.

LEITE, J. L. Política de cotas no Brasil: política social? *Revista Katálysis*, v. 14, n. 1, p. 23-31, jan./jun. 2011.

LOPEZ, L. C. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. *Interface (Botucatu)*, v. 16, n. 40, p. 121-134, Mar. 2012.

MACCALI, N. et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015.

MAINGUENEAU, D. *Discurso e análise do discurso*. São Paulo: Parábola Editorial, 2015.
MAIO, M. C. O Projeto Unesco: ciências sociais e o “credo racial brasileiro”. *REVISTA USP*, n.46, p. 115-128, jun./ago., 2000.

MARCELLO, F. de A. O conceito de dispositivo em Foucault: mídia e produção agonística de sujeitos-maternos. *Educação & Realidade*, v. 29, n. 1, p. 199-213, jan./jun. 2014.

MARTIUS, K. F. V. Como se deve escrever a História do Brasil. In: *Revista de História de América*, n. 42, dez. 1956, p. 433-458. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/20137096>>.

MAY, Tim. Pesquisa social. *Questões, métodos e processos*. Porto Alegre: Artemed, 2001.

MEDEIROS, L. N.; THIELMANN, R. Avaliação de aderência dos recursos do CT-INFRA na melhoria da estrutura de pesquisa da Universidade Federal Fluminense de Volta Redonda. In: *CASI*, 2019, Palhoça.

MELO, B. F.; BARROS, J. de M. T. Entrevista. In: BONFIM, M. P. (ORG). *Manual para pesquisas qualitativas*. Curitiba: Appris, 2021, p. 11-21.

MELO, B. F.; COSTA, T. F. F. T.; RIBEIRO, Y. A. Pesquisa Documental. In: BONFIM, M. P. (Org). *Manual para pesquisas qualitativas*. Curitiba: Appris, 2021, p. 95-109.

MIGUEL, F. V. C. A entrevista como instrumento para investigação em pesquisas qualitativas no campo da linguística aplicada. *Revista Odisseia*, n. 5, 2010.

- MINISTÉRIO DA ECONOMIA. *RAIS 2018- Relação Anual de Informações Sociais*. 26 de outubro de 2020. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/rais/rais-2018>> Acesso em: 15 mai. 2021.
- NASCIMENTO, A. *O Genocídio do Negro Brasileiro: o processo de um racismo mascarado*. 1 reimpr. da 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 2017.
- NASCIMENTO, A. Teatro experimental do negro: trajetória e reflexões. *Estud. av.*, v. 18, n. 50, p. 209-224, Abr. 2004.
- NETO, M. G. de O. Entre o grotesco e o risível: o lugar da mulher negra na história em quadrinhos no Brasil. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 16, p. 65-85, abr. 2015.
- NOGUEIRA, O. *Preconceito de marca: as relações raciais em Itapetininga*. São Paulo: Edusp, 1998.
- NETO, M. G. 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, USP*, v. 19, 2006.
- NUDEL RADOMYSLER, C. "Somos Racistas?" Enfrentando o racismo institucional no Ministério Público de São Paulo. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, v. 6, n. 3, p. 81-110, 30 dez. 2019.
- ORLANDI, E. P. *Análise de discurso*. Campinas: Pontes Editores, 2020.
- PERISSINOTTO, R. História, sociologia e análise do poder. *Revista História Unisinos, Rio Grande do Sul*, v. 11, n. 3, p.313-320, 2007.
- PIMENTA, F. B.; PEREIRA, P. de S. Estudo de caso. In: BONFIM, M. P. (ORG). *Manual para pesquisas qualitativas*. Curitiba: Appris, 2021, p. 53-61.
- PINTO, M. C. C.; FERREIRA, R. F. Relações raciais no Brasil e construção da identidade da pessoa negra. *Pesquisas e Práticas Psicossociais– PPP*, v. 9, n. 2, p. 257-266, jul./dez., 2014.
- PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr., 2005.
- POLL, A. P. O Brasil de ‘um triste visionário’. In: ASSIS, L. M. de; NASCIMENTO, L. M.; SANTOS, J. S. dos (orgs.). *Lima Barreto na sala de aula: primeiros escritos*. São Paulo: Blucher, 2021.
- PROENÇA, W. de L. Observação participante. *Revista Antropos*, v. 2, Ano 1, p. 8-33, mai. 2008.
- QUEIROZ, C. S. R.; SANTOS, G. S. dos; SOARES, L. de J. e S.; OSSUNA, V. da S.; PEREIRA, M. S. Análise da literatura da base de periódicos Spell sobre a temática gestão da diversidade. *Revista Estudos e Pesquisas em Administração*, v. 2, n. 2, p. 15-31, 2018. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/6187>. Acesso em: 16 mai. 2021.

RAMOS, M. P.; SCABBACH, L. M. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. *Revista de Administração Pública*, v. 46, n. 5, p. 1271-294, set./out., 2012.

REPÚBLICA.ORG. *Onde estão os negros no serviço público?* S. l., S. d. Disponível em: <<https://republica.org/projeto/onde-estao-os-negros-no-servico-publico>> Acesso em: 15 mai. 2021.

RIBEIRO, L. M. L. Ministério Público: Velha instituição com novas funções? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 113, p. 51-82, set. 2017.

RIO DE JANEIRO. *Lei 6.740, de 02 de abril de 2014*. Altera a Lei nº 6067, de 25 de outubro de 2011. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br>> Acesso em: 24 out. 2020.

RIO DE JANEIRO. *Lei n. 6.067, de 25 de outubro 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 Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro e Executivo do Estado do Rio de Janeiro e das Entidades de sua Administração Indireta. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br>> Acesso em: 15 set. 2019.

RIO DE JANEIRO. *Decreto-Lei n. 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. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br>> Acesso em: 24 out. 2020.

RIO DE JANEIRO. *Lei Estadual 3.730, de 13 de dezembro de 2001*. Fica o Poder Executivo autorizado a instituir o Conselho Estadual dos Direitos do Negro - CEDINE/RJ, e dá outras providências. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br>> Acesso em: 15 set. 2019.

ROCHA, E. F. Riqueza e status entre mulheres negras no Brasil. *Revista Sociedade e Estado*, v. 32, p. 217-243, n. 1, jan./abr., 2017.

ROGERSON, C.; ROGERSON, J. Racialized landscapes of tourism: from Jim Crow USA to apartheid South Africa. *Bulletin of Geography. Socio-economic*, v. 48, p. 7-21, 2020.

ROSA, T. B. O poder em Bourdieu e Foucault: considerações sobre o poder simbólico e o poder disciplinar. *Rev. Sem Aspas*, Araraquara, v.6, n.1, p. 3-12, jan./jun., 2017.

SADEK, M. T. (org.). *O Ministério Público e a justiça no Brasil*. São Paulo: IDESP/Editora Sumaré, 1997.

SANT'ANNA, A. de S.; DINIZ, D. M.; PAIVA, S. M. G. Afinal, RH para quê? um estudo em economia periférica. *Revista de Ciências da Administração*, p. 138-151, ago. 2018.

SANTOS, F. B. dos. *O Projeto UNESCO 1950: a questão da raça e a institucionalização das Ciências Sociais nas perspectivas de Thales de Azevedo (1904-1995) e Florestan Fernandes (1920-1995) & Roger Bastide (1898-1974)*. 2013. 117f. Dissertação (Mestrado em História

Comparada) - Instituto de História, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

SARAVIA, E. Introdução à teoria da política pública. In: SARAVIA, E.; FERRAREZI, E.(org). *Políticas públicas*. Brasília: ENAP, 2006.

SCHWARCZ, L. M. *O espetáculo das raças*. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 1933.

SILVA, A. C. da. O índio, o branco e o negro em Martius, Varnhagen e Capistrano. *Cadernos Cajuína*, v. 1, n. 1, p. 6-17, 2016.

SILVA, A. C. *A representação social do negro no livro didático: o que mudou? por que mudou?* Salvador: EDUFBA, 2011.

SILVA, J. et al. A promoção a igualdade racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional. In: JACCOUD, L. (Org.). *A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos*. Brasília: Ipea, 2009. p.147-70.

SILVA, N. F. da; SOUSA, K. M. de. O conceito de dispositivo em Foucault: a emergência histórica do dispositivo do desenvolvimento sustentável e a construção das subjetividades. *Scripta Uniandrade*, v. 11, n. 1, p. 85-107, 21 jun. 2013.

SOUZA, A. A.; DIAS, R. C. P. Merit is not for everyone: the perception of black managers about their process of career mobility. *Revista Organizações & Sociedade*, v. 85, n. 87, p. 551-567, out./dez., 2018.

SUTO, C. S. S., Paiva, M. S., Porcino, C., Silva, D. de O., Oliveira, J. F. de, & Coelho, E. A. C. Análise de dados em pesquisa qualitativa: aspectos relacionados a triangulação de resultados. *Revista Enfermagem Contemporânea*, 10 (2), 241-251, 2021.

TAPPER, M. *In the blood: sickle cell anemia and the politics of race*. Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 1999.

TELLES, E. *Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: Fundação Ford, 2003.

VARGAS, H. M. “Sem perder a majestade: ‘profissões imperiais’ no Brasil”, *Estudos de Sociologia*, v. 15, n. 28, p. 107-124, 2010.

VENTURA, M. M. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. *Revista SOCERJ*, v. 5, n. 20, p. 383-386, 2007.

WERNECK, J. *Racismo institucional: uma abordagem conceitual*. São Paulo: Geledés; Cfemea, 2013.

WERNECK, J. Racismo institucional e saúde da população negra. *Saúde soc.*, v. 25, n. 3, p. 535-549, set. 2016.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em participar da entrevista referente à pesquisa de mestrado desenvolvida por Bianca Fortes Melo, mestranda em Administração Pública no Programa de Pós-Graduação em Administração Pública do PROFIAP - Mestrado Profissional em Administração Pública, na Universidade Federal Fluminense, contato telefônico (xx) xxxx-xxxx024 e e-mail xxxxxx@id.uff.br. Fui informada, ainda, de que a pesquisa é orientada por Ana Paula Poll, Professora Doutora do Instituto de Ciências Humanas e Sociais, sendo possível contatá-la através do e-mail xxxxxx@id.uff.br.

Afirmo que aceitei participar da pesquisa por vontade própria, sem receber qualquer tipo de vantagem, inclusive financeira, e que compreendo que a concessão da entrevista não implica em qualquer tipo de ônus. Tenho ciência de que as informações por mim fornecidas serão utilizadas para fins acadêmicos e que a pesquisa se propõe a analisar a trajetória profissional de mulheres negras no serviço público.

Fui também informada de que minha participação será anônima e de que nenhum dado identificador será publicizado ou tratado por pessoas alheias à condução da pesquisa.

_____, ____ de _____ de _____.

Assinatura da entrevistada: _____

Assinatura da pesquisadora: _____

ANEXO II- PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

**MULHERES NEGRAS E
LIDERANÇA NO SERVIÇO
PÚBLICO: O PAPEL DE UM
SETOR DE GESTÃO DE
PESSOAS PARA A DIVERSIDADE
PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**



Sumário

01

Introdução

02

Diagnóstico

03

Proposta de
intervenção



Introdução

Dados do IBGE indicam que negros recebem salários menores que brancos ainda que exerçam a mesma função e possuam mais anos de escolaridade. Pesquisas indicam ainda que a população negra vale-se do ingresso no serviço público como estratégia para ascender socialmente em sentido ascendente. Embora a isonomia salarial seja uma das prerrogativas do serviço público quando do exercício do mesmo cargo, dados do IPEA demonstram a tendência de que servidores públicos negros possuam salário inferior ao de brancos. Uma das explicações para essa tendência poderia ser encontrada na ausência de pessoas negras em cargos de liderança no âmbito de instituições públicas.

A pesquisa que gerou esse plano de ação buscou compreender de que forma a trajetória profissional de mulheres negras que ingressaram numa instituição do sistema de justiça fluminense se valendo de política pública voltada à reserva de vagas para negros em concursos públicos é afetada pelo racismo e pelo sexismo. O diagnóstico foi levantado através da metodologia de triangulação de dados que envolveu pesquisa documental, análise de aderência de legislação que estabeleceu a política pública e a realização de entrevistas em profundidade com as servidoras da instituição.

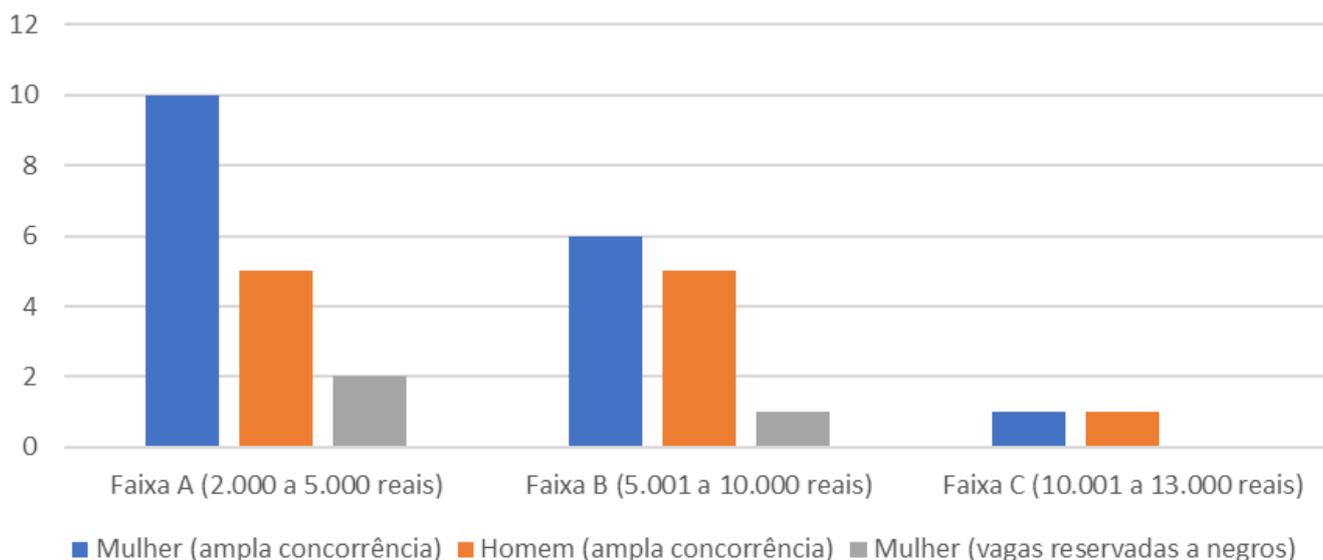


Diagnóstico

- O ambiente organizacional é caracterizado por uma forte hierarquização. Os integrantes da instituição que ocupam os postos mais elevados se identificam como a personificação da instituição e não como partícipes, integrantes ou membros da mesma.
- Essa forte hierarquização explicita uma cultura organizacional caracterizada pela manutenção de privilégios de classe que remontam à origem da república brasileira.
- Neste ambiente altamente hierarquizado, servidoras públicas que ingressaram pelo sistema de cotas relatam dificuldade em ter um nítido delineamento de suas funções, além de situações em que se sentiram estereotipadas e inferiorizadas.
- Os dados acerca da ocupação de cargos de liderança indicam que os servidores que ingressaram pelo sistema de cotas são a minoria em posições de liderança.
- Dados relativos à gênero e raça começaram a ser levantados pela instituição apenas em 2020 e são tratados como dados médicos.
- A narrativa das entrevistadas demonstra que os critérios para a ocupação de cargos de liderança não são divulgados.

Ocupação de cargos de liderança por gênero e raça/cor

Ocupação de cargos de liderança por servidores ingressantes através de concurso com previsão de reserva de vagas para candidatos negros



O gráfico acima trata da análise comparativa acerca do quantitativo de servidores ocupantes de cargos de liderança entre os que ingressaram através de concurso público com previsão de reserva de vagas para candidatos autodeclarados negros. Os dados demonstram a menor presença de mulheres negras em cargos de liderança em comparação com servidores e servidoras não negros. Além disso, não há mulher negra ocupando cargo de liderança com padrão remuneratório superior a R\$ 10.000.

Proposta de Intervenção

À base do diagnóstico elaborado a partir dos dados levantados, propõe-se:

- O mapeamento de situações que se classifiquem como assédio moral, notadamente as relacionadas com atitudes preconceituosas relativas aos ingressantes por sistema de cotas.
- A adoção de ações voltadas à alteração da cultura organizacional, especialmente através de cursos e palestras voltadas ao enfrentamento de atitudes de racismo e sexismo no âmbito da instituição.
- A atuação do setor de pessoas em consonância com os princípios da gestão de pessoas para a diversidade.
- A implementação de programas de ações afirmativas, no âmbito da organização, voltados à nomeação de pessoas negras a cargos de liderança.



EPÍLOGO

You may shoot me with your words,
You may cut me with your eyes,
You may kill me with your hatefulness,
But still, like air, I'll rise.

Does my sexiness upset you?
Does it come as a surprise
That I dance like I've got diamonds
At the meeting of my thighs?

Out of the huts of history's shame
I rise
Up from a past that's rooted in pain
I rise
I'm a black ocean, leaping and wide,
Welling and swelling I bear in the tide.

Still I Rise – Maya Angelou